

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.19181/socjour.2024.30.2.4

EDN: GAFXXW



А.А. ТЕРНИКОВ¹, Д.А. ШЕВЕЛЕВА¹

¹ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

194100, Санкт-Петербург, ул. Кантемировская, д. 3, корп. 1.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПОИСК ИСТОЧНИКОВ КОНФЛИКТА

Аннотация. Классические подходы к категоризации конфликтов, используемые в области социальных наук, зачастую не адаптированы к контексту рынка труда, поскольку находятся вне рамок экономических теорий. Насколько нам известно, в настоящее время ни в отечественной, ни в зарубежной литературе не существует концептуальной систематизации конфликтов, возникающих в процессе найма. Такая систематизация позволила бы объединить факторы конфликтов на пересечении экономических, социологических теорий и теорий конфликтов. В статье предложена категоризация, основанная на наиболее значимых теориях конфликта, а также рассмотрены типы конфликтов, которые могут возникать в процессе трудоустройства на рынке труда. Авторская категоризация сгруппирована по участникам рынка (стороны спроса и предложения) и по типам конфликтов (системные и несистемные конфликты). Выделены четыре основных источника конфликта: рыночный механизм и зарплатные ожидания (системные конфликты); ценности компании и человеческий капитал (несистемные конфликты). Политика конкретной компании и ожидания соискателей по поводу конкретной вакансии относятся к несистемным конфликтогенным факторам, они зависят от ценностей компании и человеческого капитала. Системные факторы конфликтов, такие как соответствие спроса и предложения и зарплатные ожидания, определяются рыночными механизмами, объективными и предсказуемыми экономическими процессами. Социологические теории конфликтов обычно исключаются из вышеуказанного контекста, что может привести к необъективному изображению макроэкономических процессов. Предложенная в статье категоризация позволяет на раннем этапе определить источник конфликта и потенциально снизить нежелательный эффект от него.

Ключевые слова: конфликтогенные факторы; спрос и предложение; рынок труда; категоризация конфликтов; зарплатные ожидания соискателей; ценностные установки работодателей; человеческий капитал.

Для цитирования: Терников А.А., Шевелева Д.А. Спрос и предложение на рынке труда: поиск источников конфликта // Социологический журнал. 2024. Том 30. № 2. С. 82–101. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.2.4 EDN: GAFXW

Введение

Современная нестабильная экономическая ситуация в Российской Федерации является объектом пристального внимания со стороны исследователей [61]. Действительно, в последние годы наблюдается значительная турбулентность, связанная с цифровизацией общества, ситуативным увеличением спроса на кадры в отдельных областях промышленности и экономики, снижением уровня жизни, инфляционными процессами и другими факторами [51; 52; 62; 64]. Рынок труда как составляющая часть общих экономических процессов подвержен этой турбулентности в наибольшей степени, в связи с чем увеличивается и число факторов, приводящих к конфликтным ситуациям.

В данном исследовании не будем рассматривать конфликты между работодателем и работником внутри компании, а также проблематику функционирования институтов регуляции рынков, хотя очевидно, что, например, политика в сфере трудоустройства может быть ограничена текущим политическим курсом государства, а юридические нормы могут меняться [30; 40; 41]. Также важно, что мы не рассматриваем внутренний рынок труда, поскольку информация о таких вакансиях не распространяется в открытом доступе. Акцент делается на другом: на том, что независимо от краткосрочности конфликта, возникающего между работодателем и соискателем, это важная составляющая часть функционирования рынка труда в целом.

Также в исследовании выделяем понятие конфликтного фактора (противоречия между участниками) как составляющей части конфликта, предшествующей острой фазе. Например, инфляционные процессы, характерные для неустойчивой экономики, снижают минимальную отметку оплаты труда по конкретным вакансиям. Речь идет о наиболее незащищенных и маргинализированных вакансиях: менеджеры низшего звена, обслуживающий персонал. Возникновение такой ситуации само по себе является конфликтным фактором, ведущим к снижению удовлетворенности профессией [23], а также к неэффективной реализации человеческого капитала (здесь имеются в виду ожидания в контексте развития общества и несоответствие этих ожиданий реальности) [59].

В частности, удовлетворенность населения имеющимися агрегаторами на рынке вакансий низкая, о чем свидетельствуют как аналитические материалы самих сайтов-агрегаторов, так и большое количество конфликтных ситуаций на рынке¹. Кроме того, в большинстве

¹ In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report,

крупных компаний существует «закрытый рынок труда» [55], предназначенный для подготовки кадров на некоторые внутренние позиции компании. Вакансии по этим позициям почти никогда не попадают в общедоступный (внешний) рынок труда, а соискатели «со стороны» могут претендовать только на низшие позиции или на те, которые не требуют специальной подготовки / специальных знаний, умений и навыков (ЗУН). Кандидаты на определенные позиции из внешнего рынка труда обычно рассматриваются как нелояльные, что также может повлечь снижение их потенциальной заработной платы. Это отчасти связано с тем, что компании в нестабильное время не всегда готовы платить соискателям конкурентную заработную плату, особенно если рассматриваются соискатели, нашедшие вакансию именно через Интернет.

Хотелось бы обратить внимание на другой аспект: многочисленные примеры показывают, что на микроэкономическом уровне большое количество конфликтов связаны преимущественно с тем, что предложение превышает спрос². Число резюме обычно превышает число вакансий, и если вернуться к финансовой составляющей конфликтности рынка труда, то на уровне конкретной компании или учреждения вакансия будет закрыта при любой ее стоимости. При этом срок закрытия вакансии, ресурс ее заполнения и квалификация соискателя могут не отвечать требованиям компании, что является также конфликтным фактором [53].

Традиционно рынок труда в западной экономической социологии рассматривался с отвлеченно-теоретической точки зрения [46; 48; 54]. Предполагалось, что рыночная система взаимоотношений между работодателями и соискателями не является конфликтной сама по себе при условии успешного функционирования общественных и государственных институтов, а также норм, призванных ее регулировать [17; 22]. В связи с этим большинство исследователей рассматривали теоретические аспекты конфликтов на рынке труда без привязки к конкретным конфликтным ситуациям. В последние десятилетия ситуация немного изменилась в связи с возрастающим интересом к исследованиям, посвященным проблемам людей с ОВЗ и мигрантов [4; 15; 16; 18; 24], а также к гендерным исследованиям [7; 10; 47; 50]. Однако отметим, что в приведенных работах не предлагаются ни методики по снижению уровня конфликтности, ни классификации конфликтов. Эти работы ставят своей целью обратить внимание на проблематику, а также конкретизировать возможные источники кон-

Enhancing Higher Education System Performance // OECD. Paris. 2017. — URL: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/LMRO%20Report.pdf> (дата обращения 15.04.2024).

² Jütersonke O.C., Kobayashi K. Employment and Decent Work in Fragile Settings: A Compass to Orient the World of Work. 2015. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_467329.pdf (дата обращения 15.04.2024).

фликтов. Систематизация конфликтов как таковых на рынке труда все еще остается перспективным направлением исследований. В данной статье предлагается авторская категоризация конфликтов на рынке труда, а также намечаются пути для дальнейших исследований.

Теоретические и методологические основы исследования

С методологической точки зрения для анализа конфликтогенных ситуаций на рынке труда в литературе применяются как сугубо теоретические подходы, так и подходы, основанные на анализе эмпирических данных. Например, среди последних встречаются методы математического моделирования и теоретико-игровые модели, методы, сопряженные с анализом данных социологических опросов и интервью, а также исследования кейсов [27; 49; 57]. Несмотря на многообразие исследований и теоретических концепций, посвященных анализу процесса найма на рынке труда, тематика определения и категоризации конфликтных ситуаций остается недостаточно изученной. Насколько известно, на данный момент ни в отечественной, ни в зарубежной литературе не представлена концептуальная систематизация конфликтов, возникающих в процессе найма, которая бы объединяла конфликтогенные факторы на стыке экономических, социологических и конфликтологических теорий. В настоящей работе систематизируются наиболее значимые социологические и экономические концепции, представляющие глубокий теоретический анализ процессов, происходящих как в целом в обществе, так и на рынке труда.

В XX в. активное развитие получила социологическая теория конфликта. С середины столетия появляется позитивный взгляд на конфликт как социальный конструкт в работах Л. Козера, Д. Норта и других исследователей [8; 14; 31; 35; 36]. Примечательно, что позитивные социальные функции конфликта начинают рассматриваться в связи с конфликтом как неотъемлемой частью сосуществования людей в обществе. Подходы классической западной конфликтологии также применимы к большинству социальных конфликтов. Например, предложенные М. Дойчем [36] и Р. Дарендорфом [35] методы анализа конфликта достаточно универсальны. В российских конфликтологических исследованиях такой универсальный (обезличенный) подход получил развитие в работах А. Зайцева, а также других исследователей конца XX в. [5; 6; 19]. При этом экономическая составляющая в конфликтах зачастую нивелируется, а акцент делается на социологии конфликта в целом [9]. Мы считаем, что анализ экономических процессов в России необходимо развивать в направлении объединения классической методологии конфликтологии (которая зачастую рассматривает конфликты безотносительно их динамики и не учитывает конкретные социальные условия) и специфических российских условий существования рынка труда.

В западной социологии теория экономических конфликтов получила развитие в работах Р. Дарендорфа (теория классов в индустриальном обществе) [35], У. Бека (общая конфликтогенность капиталистического

общества) [1], У. Мاستенбука (управление конфликтами внутри компании) [12], Дж. Неймана (математические модели конкуренции) [13], а с развитием транснациональных корпораций — в трудах Г. Хофстеде и Р.Д. Льюиса (кросс-культурные исследования) [11; 43; 44], а также некоторых других исследователей. Все перечисленные теории предполагают комплексный подход при рассмотрении экономических конфликтов. То есть теория экономических конфликтов, в том числе на рынке труда, находится на стыке классической социологии и экономики. При этом в рамках теорий, посвященных взаимодействию работодателей и соискателей на рынке труда, понятие конфликтной ситуации не фигурирует напрямую, а описывается через призму взаимодействия сторон спроса (компаний и нанимателей) и предложения (соискателей).

Конфликтные ситуации могут возникать в результате функционирования рыночного механизма. Так, например, у нас есть два основных сегмента рынка, имеющих отношение к заданным характеристикам профессии и категории нанимаемого персонала: высококвалифицированный труд и низкоквалифицированный труд. Указанное разделение находит отражение в феномене сегментации рынка труда (*Labor market segmentation*) и, в частности, в гипотезе рыночного дуализма (*Dual labor market*) [33; 54]. Как правило, функционирование рынка труда основывается на конкуренции вакансий с заранее известными характеристиками труда, такими как рабочие часы и переработки, трудовые функции и обязанности, наличие корпоративной культуры и т. п. Отмечается, что, хотя характеристики соискателя (например, требуемый опыт работы, уровень образования, навыки) четко сформированы рынком и являются важным фактором при принятии решения о трудоустройстве, компании зачастую предлагают заработную плату исходя из рыночной ценности совокупности указанных характеристик, в соответствии с конкретной должностью и позицией. Таким образом, соискатель не имеет возможности конкурировать с другими по поводу зарплаты, поскольку критерии отбора зачастую прозрачны и известны как компаниям, так и потенциальным работникам.

Однако существуют ситуации, при которых соискатель имеет возможность конкурировать с другими по заработной плате в процессе найма. При этом потенциал возникновения конфликтных ситуаций может возрастать, поскольку диапазон предлагаемых зарплат оказывается чрезмерно широким. Так, в теории инсайдеров — аутсайдеров (*Insider-Outsider theory*) [48; 56] описывается механизм установления порогового значения зарплат соискателями для конкретной отрасли, компании или вакансии. Здесь в качестве инсайдеров выступают соискатели, имеющие опыт работы в определенной области или компании, которым известен истинный диапазон зарплат. Таким образом, они имеют возможность устанавливать размер своих финансовых ожиданий в объеме, превышающем среднерыночный, тем самым создавая барьеры входа на рынок для аутсайдеров (для безработных или соискателей, не обладающих достаточной информацией о возможной компенсации своего труда).

Кроме того, на рынке труда встречается феномен, при котором зарплатный фактор и характеристика навыков кандидата отходят на второй план, что порождает проблему дискриминации в широком смысле. Экономические теории, посвященные рынку труда, описывают возникающую ситуацию через теории разделенного рынка труда (*Split labor market*) [29] и внутреннего рынка труда (*Internal labor market*) [26; 34]. Первая теория описывает некаллекционную дискриминацию кандидата (например, по расовым, этническим, культурным основаниям), а вторая — невозможность внешних кандидатов трудоустроиться на внутреннюю позицию компании, информация о которой не выкладывается общедоступно. Эти ситуации задают дополнительные барьеры входа на рынок труда, которые зачастую сопряжены с ценностными установками компании, отдела кадров компании или трудового коллектива.

Последний феномен, широко описываемый при анализе процесса найма на рынке труда, связан с различиями между квалификацией соискателя и требованиями к навыкам со стороны работодателя (*Skill mismatch*) [45; 58]. В данном случае рассматривается ситуация, когда квалификация соискателя в значительной степени превосходит установленные квалификационные требования (*Overqualification*) [25; 32; 38]. Другими словами, соискатель обладает большим спектром навыков, многие из которых работодателю не требуются, либо работодателю выгоднее нанять несколько специалистов вместо одного универсального. Здесь в процессе найма возникает конфликтотенная ситуация. С одной стороны, она связана с зарплатными ожиданиями кандидата, которые компания не может удовлетворить. С другой стороны, для таких кандидатов требуется создание новых профессий и должностей, объединяющих их ЗУН для решения конкретных рабочих задач. Иными словами, компаниям с устоявшейся иерархией должностей проще нанять нескольких специалистов на понятные им (с четко очерченными квалификационными рамками) должности.

Категоризация конфликтов в контексте рынка труда

В классических теориях конфликтов предлагается несколько основных категоризаций, основанных либо на определяющих, либо на внешних признаках. Продемонстрируем применимость основных категоризаций, существующих в социологии конфликта, к рынку труда. Введем два понятия для пояснения категорий и типов конфликтов: системные и несистемные конфликты.

Системные конфликты зависят от объективных обстоятельств (политика государства, юридические нормы, экономическая ситуация, инфляционные процессы). Они связаны с функционированием системы (в данном случае рыночной) и распространяются одновременно на макроэкономический и микроэкономический уровни, а также характерны для противоречий между функционально взаимосвязанными группами. Эти конфликты могут составлять базу для статистических исследований, их достаточно легко анализировать в рамках макросоциальных систем, в известной степени они предсказуемы и регулируемы [2; 5; 8; 17; 60; 63].

Несистемные конфликты связаны с личными особенностями соискателя, с особенностями политики найма конкретной компании, неверно понятыми условиями, дезинформацией, дискриминацией и т. п. Такие конфликты плохо поддаются анализу, они непредсказуемы, однако сильно влияют на статистику конфликтных ситуаций в целом и на конфликтогенный фон рынка труда. По большей части они рассматриваются в рамках психологических теорий конфликта [2; 27].

В таблице 1 представлены авторы, разработавшие конкретную категоризацию, применимость, а также основные положения, характеризующие конфликты на рынке труда в рамках конкретной категоризации. Рассмотрены классические для западной социологии конфликта категоризации социального конфликта Л. Козера [8], Р. Дарендорфа [35] и М. Дойча [36; 37]. Приведенные категоризации широко распространены, и в целом современная теория конфликта, притом что она характеризуется междисциплинарностью, опирается именно на них. Отметим, что существуют другие возможные категоризации, но они не относятся к социальному конфликту в широком смысле слова (например, теория Й. Галтунга [39] предлагается для терапии поляризационных отношений «Я — Другой»).

Отметим, что, помимо предложенных, существуют категоризации по форме проявления, длительности (затяжные/кратковременные, острые/слабые), которые свойственны любой социальной системе, в том числе рыночной [3; 12]. Мы не выделяем их отдельно, поскольку это характеристики не столько конфликтной ситуации, сколько любого социального процесса.

Далее, исходя из подходов, указанных в таблице 1, приведем авторскую классификацию конфликтов, основанную на особенностях конкретных экономических теорий (табл. 2). Мы опираемся на экономические теории рынка труда, указанные ранее: теории сегментированного рынка труда и рыночного дуализма, инсайдеров и аутсайдеров, разделенного и внутреннего рынков труда, а также на феномен несоответствия имеющейся у соискателя и требуемой работодателем квалификации. Для этих теорий обозначены ключевые особенности, определяющие взаимоотношения работника и работодателя на рынке труда *ex ante*: механизм установления заработной платы, наличие информации о квалификационных требованиях и наличие барьеров входа на рынок труда. Отметим, что представленная классификация призвана в первую очередь очертить границы возникновения потенциальных конфликтных ситуаций на рынке труда, поэтому в таблице 2 введены следующие группирующие характеристики: источник конфликта и сторона рынка труда, определяющая конфликт. Таким образом, полученные кластеры сгруппированы по столбцам в категориях системных и несистемных конфликтов, а также по строкам в отношении сторон спроса и предложения (компаний и соискателей соответственно).

Таблица 1

Применение классических подходов к категоризации конфликтов на рынке труда

№ п/п	Автор подхода	Категоризация	Описание	Тип конфликта	
				системный	несистемный
1	Л. Козер [8]	<ul style="list-style-type: none"> из-за определяющих ценностей из-за привходящих ценностей 	Рынок труда предполагает наличие и определяющих для соискателя или компании условий вакансии (определяющие ценности), и тех, которыми они готовы пожертвовать (привходящие ценности)		✓
2	Л. Козер [8]	<ul style="list-style-type: none"> реалистические нереалистические 	Нереалистические конфликты предполагают смещение объекта конфликта, то есть действия сторон не направлены друг на друга напрямую, а сдвигаются на объекты, не имеющие отношения к конфликту. Рынок труда характеризуется обычно реалистическими объектами и целями конфликта: стоимость вакансии, интересы соискателя и т. п. По большей части эти конфликты лежат в области зарплатных ожиданий	✓	✓
3	Л. Козер [8], Р. Дарендорф [35], М. Дойч [36]	<ul style="list-style-type: none"> функциональные (конструктивные) дисфункциональные (неконструктивные) 	Результат конфликта будет полностью зависеть от конкретной компании и ситуации и не будет влиять на макроэкономический уровень. Функциональность конфликта определяется не столько результатом, сколько его широкими последствиями (например, на уровне политики компании)		✓

Окончание таблицы 1

№ п/п	Автор подхода	Категоризация	Описание	Тип конфликта	
				системный	несистемный
4	М. Дойч [37]	<ul style="list-style-type: none"> • подлинные • случайные • смещенные • неверно приписанные • латентные • ложные 	<p>Данная категоризация ограничено применима к рынку труда: некоторые типы (смещенные, латентные) несвойственны ни системным, ни несистемным конфликтам. Однако подлинные/случайные конфликты, аналогичные категоризации Л. Козера (п. 2), могут описывать макроэкономические процессы</p>	✓	
5	Р. Дарендорф [35]	<ul style="list-style-type: none"> • по идентификации • по ценностям • по интересам 	<p>Рынок труда предполагает, что вакансии закрываются не только размером заработной платы, но и ценностными установками соискателя. Значительное количество несистемных конфликтов может происходить из-за неверно приписанных навыков и умений; политики компании в отношении мигрантов или женщин, из-за разницы в ценностях компании и соискателя и т. п.</p>		✓
6	Р. Дарендорф [35]	<ul style="list-style-type: none"> • успешные • безуспешные 	<p>Эта категоризация позволяет анализировать результаты конфликтов в соответствии с критерием успешности; может быть применима как к системным, так и к несистемным конфликтам</p>	✓	✓
7	Р. Дарендорф [35]	<ul style="list-style-type: none"> • случайные • подлинные 	<p>На рынке труда можно найти примеры и случайных конфликтов (по большей части несистемных), и подлинных (по большей части системных). Зарплатный фактор в большинстве системных конфликтов является решающим</p>	✓	✓

Таблица 2

Типы конфликтов в экономических теориях рынка труда

Участник рынка труда, определяющий конфликт	Типы конфликта	
	системные	несистемные
Сторона спроса (компания)	<p>Источник конфликта: рыночный механизм (спрос/ предложение)</p> <p>Основные особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятные ЗУН • понятная зарплата • экзогенное разделение на первичный и вторичный рынки труда по профессиям <p>Теории:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теория сегментированного рынка труда • теория рыночного дуализма <p>Типизация конфликтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешные/безуспешные [35] • случайные/подлинные [35; 37] 	<p>Источник конфликта: ценности компании</p> <p>Основные особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • существование дискриминации и барьеров входа, не связанных с ЗУН и заработной платой • скрытая информация о спросе <p>Теории:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теория разделенного рынка труда • теория внутреннего рынка труда <p>Типизация конфликтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • из-за определяющих ценностей / из-за приводящих ценностей [8] • функциональные/ дисфункциональные [8] • успешные/безуспешные [35]
	Сторона предложения (соискатели)	<p>Источник конфликта: зарплатные ожидания</p> <p>Основные особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятные ЗУН • скрытая информация о зарплате • информация о спросе доступна, но не является истинной <p>Теория:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теория инсайдеров и аутсайдеров <p>Типизация конфликтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реалистические/ нереалистические [8] • успешные/безуспешные [35] • случайные/подлинные [35]

Для рынка труда характерны все представленные категории конфликтов, однако отметим, что данные официальной статистики репрезентируют по большей части конфликты, определяемые верхним левым кластером таблицы 2 [57, р. 141; 59, р. 104]. Например, в последние годы наблюдается значительный рост спроса на отдельные профессии (водители, курьеры, специалисты сферы информационных технологий и т. п.). Предположительно в этих областях либо высокая текучесть кадров, либо низкая заработная плата. Другими словами, компании не в состоянии обеспечить спрос на квалифицированные кадры в рамках рыночного механизма в долгосрочной перспективе.

Для правого верхнего кластера характерны конфликты, определяемые ценностями самих компаний, причем в некоторых случаях речь идет о долгосрочной политике. Например, компании могут не рассматривать соискателей старше определенного возраста, соискателей-женщин, соискателей-мигрантов, даже если ЗУН понятны и соискатель им соответствует [27, р. 35]. Позиция компании в данном случае может рассматриваться в качестве конфликтогенного фактора.

Левый нижний кластер связан с зарплатными ожиданиями по вакансиям, а конфликты в целом определяются завышенными ожиданиями соискателей. Например, соискатели традиционно рассматривают вакансии в сфере менеджмента или ИТ как более доходные, однако рынок может не предлагать вакансии по желаемой цене, даже если соискатель обладает необходимыми ЗУН.

Наконец, правый нижний кластер определяется несистемными и неклассифицируемыми ожиданиями соискателя по конкретной вакансии, а также неклассифицируемыми ожиданиями компании. К конфликтогенным факторам здесь относятся: неявные и нечетко сформулированные ЗУН и требования, указанные в вакансии [20, с. 79]; ожидания конкретного соискателя в зависимости от его личной ситуации [55, р. 1327]; нежелание компаний брать на низшие и средние позиции соискателей с высокой квалификацией [66, р. 2].

Таким образом, конфликтные ситуации на рынке труда сводятся к четырем типам, объединяющим множество существующих систематизаций. Таблица 3 представляет собой компактный вид таблицы 2, из которой исключены характеристики отношений между соискателем и работодателем.

Таблица 3

Источники конфликта на рынке труда по типам

Участник рынка труда, определяющий конфликт	Тип конфликта	
	системный	несистемный
Сторона спроса	рыночный механизм	ценности компании
Сторона предложения	зарплатные ожидания	человеческий капитал

Большинство конфликтов на рынке труда можно отнести к приведенным четырем типам (табл. 3). Таким образом, в зависимости от типа конфликта участники рынка имеют возможность на раннем этапе определить его источники и возможные способы решения и, следовательно, минимизировать нежелательные и дисфункциональные последствия.

Обсуждение и выводы

Рынок труда в экономической социологии рассматривается как открытый общественный институт *per se*. На практике же на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях существуют множество значимых источников конфликтных ситуаций. Притом что, как было показано, исследования, посвященные конфликтогенным факторам рынка труда, обычно сосредоточены на несистемных конфликтах, интерес вызывает изучение системных макроэкономических факторов.

На наш взгляд, представленная категоризация может быть применима к российскому рынку труда. Очевидно, что ему свойственны и системные конфликты, обусловленные социальными структурами (например, большая доля принадлежит внутреннему рынку труда), и несистемные, обусловленные политикой компаний и ожиданиями соискателей (например, значимая роль личных связей соискателя при найме) [40; 42; 65]. Можно видеть, что системные конфликты зачастую обусловлены социальной системой и институтами, федеральным законодательством в сфере труда и занятости, федеральным миграционным законодательством, а также объемом совокупного спроса на конкретных специалистов [21; 57]. Несистемные конфликты практически полностью находятся в сфере ожиданий соискателя и, к сожалению, мало поддаются спецификации и обобщениям либо могут определяться политикой конкретной компании, ее интересами и ситуационными запросами. Так, скажем, обсуждаются вопросы дискриминации по этническому признаку на примере российских регионов [28]. При этом, учитывая специфику российского рынка труда, сформировавшегося на стыке плановой и рыночной экономик, обнаруживаем, что в статистике будут представлены системные конфликты, однако больший удельный вес будут иметь несистемные, обусловленные, например, политикой конкретных компаний и проблемой сверхквалификации [61, p. 127]. Таким образом, значительное число конфликтных ситуаций не попадет в статистические данные, поскольку не поддается количественному измерению.

Конфликты на рынке труда возникают в целом по основаниям, которые мы обозначили в виде системных и несистемных. Механизмами рынка определяются системные конфликтогенные факторы (соответствие спроса / предложения и зарплатные ожидания), а политикой конкретной компании и ожиданиями соискателя в отношении кон-

кретной вакансии — в свою очередь, несистемные (ценности компании / человеческий капитал). Эти факторы определяются объективными и предсказуемыми процессами, происходящими в экономике, однако обычно рассматриваются в отрыве от социологических теорий конфликта, что приводит к одностороннему взгляду на макроэкономические процессы. Предложенная в статье категоризация позволяет на раннем этапе определить источник конфликта и потенциально снизить нежелательный эффект от него. Таким образом, знание источника конфликта способствует снижению остроты конфликтной ситуации, и ее можно регулировать на начальном этапе.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Терников Андрей Александрович — старший преподаватель, департамент менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (812) 644-59-11 доб. 61598. **Электронная почта:** aternikov@hse.ru

Шевелева Дарья Алексеевна — кандидат философских наук, методист, приглашенный преподаватель, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (812) 644-59-11 доб. 61535. **Электронная почта:** dsheveleva@hse.ru

Research Article

ANDREI A. TERNIKOV¹, DARIA A. SHEVELEVA¹

¹HSE University.

3/1, Kantemirovskaya str., 194100, Saint Petersburg, Russian Federation.

**THE SEARCH FOR SOURCES OF CONFLICTS: SUPPLY AND DEMAND
IN THE LABOR MARKET**

Abstract. Classical approaches towards categorizing conflict within the field of social sciences may not be applicable to the labor market context because they are beyond economic theories. To the best of our knowledge, currently, neither national nor foreign literature contains any conceptual systematization of conflicts that occur during the hiring process. Such systematization would combine conflict factors at the intersection of economic, sociological, and conflict theories. The article proposes a categorization that is based on the prominent conflict theories while taking into consideration potential employment conflicts within the labor market. The proposed categorization groups market participants (supply and demand sides) and sorts conflicts by type (systemic and non-systemic conflicts). Four primary sources of conflict are identified, including market mechanisms and salary expectations (systemic conflicts), company values and human capital (non-systemic conflicts). Systemic factors of conflicts such as supply/demand matching and wage expectations are determined by market mechanisms. These economic factors are determined by objective and predictable processes, but sociological theories of conflict are typically excluded from the aforementioned context, which can result in a biased portrayal of macroeconomic processes. In addition, the policy of a particular company and a job seeker's expectations for a specific job position are non-systemic, they depend on such types of factors as company values and human capital.

This categorization enables early identification of the source of conflict and potential reduction of its destructive effects.

Keywords: factors of conflict; supply and demand; labor market; categorization of conflicts; salary expectations of job seekers; employer's values; human capital.

For citation: Ternikov, A.A., Sheveleva, D.A. The Search for Sources of Conflicts: Supply and Demand in the Labor Market. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2024. Vol. 30. No. 2. P. 82–101. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.2.4

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Andrei A. Ternikov — Senior Lecturer, HSE University, Russian Federation.

Phone: +7 (812) 644-59-11 ext. 61598. **Email:** aternikov@hse.ru

Daria A. Sheveleva — Candidate of Philosophical Sciences, Visiting Lecturer, HSE University. **Phone:** +7 (812) 644-59-11 ext. 61535. **Email:** dsheveleva@hse.ru

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Бек У. Что такое глобализация? / Пер. с нем. А. Григорьева, В. Седельника; Общ. ред. и послесл. А. Филиппова. М.: Прогресс-Традиция, 2001. — 304 с. EDN: RAYTKT
Bek U. What is Globalization? [Russ. ed.: *Chto takoe globalizatsiya?* Transl. from Germ. by A. Grigor'ev, V. Sedel'nik; Ed. and afterword by A. Filippov. Moscow: Progress-Traditsiya publ., 2001. 304 p.]
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. — 544 с.
Grishina N.V. *Psikhologiya konflikta*. [Psychology of Conflict.] 2nd ed. St Petersburg: Piter publ., 2008. 544 p. (In Russ.)
3. Дмитриев А.В. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Гардарики, 2000. — 320 с.
Dmitriev A.V. *Konfliktologiya. Uchebnoe posobie*. [Conflictology. Tutorial.] Moscow: Gardariki publ., 2000. 320 p. (In Russ.)
4. Дудуева Ф.А. Научные подходы к исследованию природы и причин этно-социальных конфликтов на рынке труда в России // Социальная политика и социология. 2015. Т. 14. № 4 (111). С. 105–112. DOI: 10.17922/2071-3665-2015-14-4-105-112 EDN: UZFNKB
Dudueva F.A. Scientific Approaches to Studying the Nature and Causes of Ethno-Social Conflicts in the Labor Market in Russia. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya*. 2015. Vol. 14. No. 4 (111). P. 105–112. DOI: 10.17922/2071-3665-2015-14-4-105-112 (In Russ.)
5. Зайцев А.К. Социальный конфликт. Изд. 2-е. М.: Academia, 2001. — 464 с.
Zaitsev A.K. *Sotsial'nyi konflikt*. [Social Conflict.] 2nd ed. Moscow: Academia publ., 2001. 464 p. (In Russ.)
6. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. 3-изд., доп и пер. М.: Аспект-Пресс, 1996. — 317 с.

- Zdravomyslov A.G. *Sotsiologiya konflikta*. [Sociology of Conflict.] 3rd ed. Moscow: Aspekt-Press publ., 1996. 317 p. (In Russ.)
7. *Зимин Д.А.* Анализ гендерного неравенства на региональном рынке труда РФ: на примере Орловской области // ЭФО: Экономика. Финансы. Общество. 2023. № 1 (5). С. 48–64. DOI: 10.24412/2782-4845-2023-5-48-64 EDN: WIEVOE
- Zimin D.A. The Analysis of Gender Inequality in the Regional Labor Market of the Russian Federation: The Oryol Region. *EFO: Ekonomika. Finansy. Obshchestvo*. 2023. No. 1 (5). P. 48–64. DOI: 10.24412/2782-4845-2023-5-48-64 (In Russ.)
8. *Козер Л.* Функции социального конфликта / Пер. с англ. О. Назаровой; Под общ. ред. Л.Г. Ионина. М.: Идея-Пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000. — 205 с.
- Kozer L. The Functions of Social Conflict. [Russ. ed.: *Funktsii sotsial'nogo konflikta*. Transl. from Eng. by O. Nazarova; Ed. by L.G. Ionin. Moscow: Ideya-Press publ.; Dom intellektual'noi knigi publ., 2000. 205 p.]
9. *Камолов С., Подольский В.Э.* Количественная оценка конфликтогенности в иерархической организации // Право и управление. XXI век. 2013. Т. 1. № 26. С. 47–53. EDN: QBNIDN
- Kamolov S., Podolskiy V.E. A Quantitative Assessment of Conflicogenic Power in a Hierarchical Organization. *Pravo i upravlenie. XXI vek*. 2013. Vol. 1. No. 26. P. 47–53. (In Russ.)
10. *Костенькова Т.А.* Проблемы гендерного неравенства на российском рынке труда // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 5. С. 509–522. DOI: 10.18334/et.8.5.112022 EDN: LIWIRZ
- Kosten'kova T.A. Problems of Gender Inequality in the Russian Labor Market. *Ekonomika truda*. 2021. Vol. 8. No. 5. P. 509–522. DOI: 10.18334/et.8.5.112022 (In Russ.)
11. *Льюис Р.Д.* Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию / Пер. с англ. Т.А. Нестик; Под общ. ред. и со вступ. ст. П.Н. Шихирева. 2-е изд. М.: Дело, 2001. — 448 с.
- Lewis R.D. When Cultures Collide. Managing successfully across cultures. [Russ. ed.: *Delovye kul'tury v mezhdunarodnom biznese: ot stolknoveniya k vzaimoponimaniyu*. Transl. from Eng. by T.A. Nestik; Ed. by P.N. Shikhirev. 2nd ed. Moscow: Delo publ., 2001. 448 p.]
12. *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. — 256 с.
- Mastenbruk U. Conflict Management and Organization Development. [Russ. ed.: *Upravlenie konfliktnymi situatsiyami i razvitie organizatsii*. Transl. from Eng. Moscow: INFRA-M publ., 1996. 256 p.]
13. *Нейман Дж. фон, Моргенштерн О.* Теория игр и экономическое поведение / Пер. с англ. под ред. и с доб. Н.Н. Воробьева. М.: Наука, 1970. — 707 с.

Neumann J. von, Morgenstern O. Theory of Games and Economic Behavior. [Russ. ed.: *Teoriya igr i ekonomicheskoe povedenie*. Transl. from Eng. and ed. by N.N. Vorob'ev. Moscow: Nauka publ., 1970. 707 p.]

14. Норт Д. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества / Д. Норт, Дж. Уоллис, Б. Вайнгайт; Пер. с англ. Д. Узланера [и др.]. М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2011. — 478 [1] с. EDN: QOMGLZ

North D. Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History. [Russ. ed.: *Nasilie i sotsial'nye poryadki. Kontseptual'nye ramki dlya interpretatsii pis'mennoi istorii chelovechestva*. Transl. from Eng. by D. Uzlaner [et al.]. Moscow: Izd-vo In-ta Gaidara publ., 2011. 478 [1] p.]

15. Осеев А.А., Дудуева Ф.А. Особенность этносоциальных конфликтов на российском рынке труда: отношение к иммигрантам в России (на примере г. Москвы). Сравнительный анализ со странами Западной Европы // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2020. Т. 26. № 4. С. 185–204. DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-4-185-204 EDN: WPWWBK

Oseev A.A., Dudueva F.A. The Peculiarity of Ethno-Social Relations in the Russian Labor Market: Attitude Towards Immigrants in Russia (on the Example of Moscow). Comparative Analysis with Countries of Western Europe. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya*. 2020. Vol. 26. No. 4. P. 185–204. DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-4-185-204 (In Russ.)

16. Осеев А.А., Дудуева Ф.А. Особенность этносоциальных конфликтов на российском рынке труда: отношение к иммигрантам в России и Великобритании — сравнительный анализ // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 4. С. 85–97. EDN: WBOREL

Oseev A.A., Dudueva F.A. The Peculiarity of the Ethno-Social Conflicts in the Russian Labor Market: Attitudes towards Immigrants in Russia and the UK — a Comparative Analysis. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya*. 2015. No. 4. P. 85–97. (In Russ.)

17. Парсонс Т. О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. М.: Академический проект, 2002. — 832 с.

Parsons T. *O sotsial'nykh sistemakh*. [About Social Systems.] Ed. by V.F. Chesnokova, S.A. Belanovskiy. Moscow: Akademicheskii proekt publ., 2002. 832 p. (In Russ.)

18. Пономарев П.А., Киселева Н.А. Барьеры, определяющие конфликт со средой на рынке труда лиц с ограниченными возможностями // Научный поиск: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Таганрог, 31 мая 2015 г. / Науч. ред. Ю.В. Мамченко. Таганрог: Перо, 2015. С. 94–97. EDN: UJPQXB

- Ponomarev P.A., Kiseleva N.A. Barriers That Determine Conflict with the Environment in the Labor Market for Persons with Disabilities. *Nauchnyi poisk: Materialy IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. [Scientific Research: Materials of the IV International Scientific and Practical Conference. Taganrog, 31 maya 2015 g.] Ed. by. Yu.V. Mamchenko. Taganrog: Pero publ., 2015. P. 94–97. (In Russ.)
19. *Растов Ю.Е., Трофимова Р.А.* Конфликтология. Учебно-методическое пособие. Барнаул: Изд-во Алт. гос. ун-та, 1995. — 118 с.
Rastov Yu.E., Trofimova R.A. *Konfliktologiya. Uchebno-metodicheskoe posobie*. [Conflictology. Educational Manual.] Barnaul: Izd-vo Alt. gos. un-ta publ., 1995. 118 p. (In Russ.)
20. *Терников А.А., Блякхер М.Л.* Спрос на знания, умения и навыки в вакансиях: кого готовит университет? // Мир России. Социология. Этнология. 2023. Т. 32. № 2. С. 74–96. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96 EDN: NQHDAC
Ternikov A.A., Blyakher M.L. The Demand for Skills in Vacancies: Who Is the University Preparing? *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*. 2023. Vol. 32. No. 2. P. 74–96. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96 (In Russ.)
21. *Троцук И.В., Невзорова Н.А.* Структурные дисбалансы как ключевой фактор безработицы на российском рынке труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. № 2. С. 93–103. EDN: TPTDFN
Trotsuk I.V., Nevzorova N.A. Structural Imbalances as a Key Factor of Unemployment in the Russian Labor Market. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya*. 2015. No. 2. P. 93–103. (In Russ.)
22. Akerlof G. A Theory of Social Custom of Which Unemployment May Be One Consequence. *Quarterly Journal of Economics*. 1980. Vol. 94. No. 4. P. 749–775. DOI: 10.2307/1885667
23. Alder S.D., Lagakos D., Ohanian L. Labor Market Conflict and the Decline of the Rust Belt. *Journal of Political Economy*. 2023. Vol. 131. No. 10. P. 2780–2824. DOI: 10.1086/724852 EDN: WGSDNK
24. Aleksanyan A. Labor Migration of Armenians into Russia: Problems and Prospects. *Mir Rossii*. 2015. Vol. 24. No. 2. P. 105–128. DOI: 10.1177/1095796014566401
25. Allen J., Van der Velden R. Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*. 2001. Vol. 53. No. 3. P. 434–452. DOI: 10.1093/oep/53.3.434
26. Althausen R.P. Internal Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. 1989. Vol. 15. No. 1. P. 143–161. DOI: 10.1146/annurev.soc.15.1.143
27. Arthur J.B. Do HR System Characteristics Affect the Frequency of Interpersonal Deviance in Organizations? The Role of Team Autonomy and Internal Labor Market Practices. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2011. Vol. 50. No. 1. P. 30–56. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2010.00624.x

28. Bessudnov A., Shcherbak A. Ethnic Discrimination in Multi-ethnic Societies: Evidence from Russia. *European Sociological Review*. 2020. Vol. 36. No. 1. P. 104–120. DOI: 10.1093/esr/jcz045
29. Bonacich E. A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. *Social Stratification, Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. 2nd ed. N.Y.: Routledge, 2019. P. 555–568.
30. Borjas G.J. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*. 2003. Vol. 118. No. 4. P. 1335–1374. DOI: 10.1162/003355303322552810
31. Boulding K. *Conflict and Defense. A General Theory*. N.Y.: Harper Torchbooks, 1963. 349 p.
32. Brynin M. Overqualification in Employment. *Work, Employment and Society*. 2002. Vol. 16. No. 4. P. 637–654. DOI: 10.1177/095001702321587406
33. Cain G.G. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*. 1976. Vol. 14. No. 4. P. 1215–1257.
34. Cappelli P., Cascio W.F. Why Some Jobs Command Wage Premiums: A Test of Career Tournament and Internal Labor Market Hypotheses. *Academy of Management Journal*. 1991. Vol. 34. No. 4. P. 848–868. DOI: 10.5465/256392
35. Dahrendorf R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford: Stanford University Press, 1959. 358 p.
36. Deutsch M. *The Resolution of Conflict. Constructive and Destructive Processes*. New Haven, L.: Yale University Press, 1973. 420 p.
37. Deutsch M., Coleman P.T. *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006. 960 p.
38. Flisi S., et al. Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe — Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*. 2017. Vol. 131. P. 1211–1249. DOI: 10.1007/s11205-016-1292-7
39. Galtung J. Introduction: peace by peaceful conflict transformation — the TRANSCEND approach. *Handbook of Peace and Conflict Studies*. Ed. by C. Webel, J. Galtung. L.: Routledge, 2007. P. 14–32. DOI: 10.4324/9780203089163.ch2
40. Gerber T.P., Mayorova O. Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2001. *American Journal of Sociology*. 2010. Vol. 116. No. 3. P. 855–908. DOI: 10.1086/655750
41. Glitz A. The Labor Market Impact of Immigration: A Quasi-experiment Exploiting Immigrant Location Rules in Germany. *Journal of Labor Economics*. 2012. Vol. 30. No. 1. P. 175–213. DOI: 10.1086/662143
42. Hendley K. Rethinking the Role of Personal Connections in the Russian Labor Market: Getting a Job as a Law Graduate in Russia. *Post-Soviet Affairs*. 2021. Vol. 37. No. 3. P. 242–260. DOI: 10.1080/1060586X.2021.1874768

43. Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories. *The Executive*. 1993. Vol. 7. No. 1. P. 81–94. DOI: 10.5465/ame.1993.9409142061
44. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. 3rd ed. N.Y.: McGraw-Hill eBooks, 2010. 576 p.
45. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. 1979. Vol. 87. No. 5. Part 1. P. 972–990. DOI: 10.1086/260808
46. Kalleberg A.L., Sørensen A.B. The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. 1979. Vol. 5. No. 1. P. 351–379. DOI: 10.1146/annurev.so.05.080179.002031
47. Kizilova K., Mosakova E.A. The Birth Rate in BRICS Countries under the Gender Inequality in the Labor Market. *RUDN Journal of Sociology*. 2019. Vol. 19. No. 4. P. 630–638. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-4-630-638
48. Lindbeck A., Snower D.J. Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*. 2001. Vol. 15. No. 1. P. 165–188. DOI: 10.1257/jep.15.1.165
49. Liu Y., Pant G., Sheng O.R.L. Predicting Labor Market Competition: Leveraging Interfirm Network and Employee Skills. *Information Systems Research*. 2020. Vol. 31. No. 4. P. 1443–1466. DOI: 10.1287/isre.2020.0954
50. Lozano L., Ranehill E., Reuben E. Gender and Preferences in the Labor Market: Insights from Experiments. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Berlin: Springer, 2022. P. 1–34. DOI: 10.1007/978-3-319-57365-6_118-1
51. Malousis A.T., Zefkilis P.N., Daglis T. Employment in the 21st Century: Pre- and Post-COVID-19 Changes. *Encyclopedia*. 2023. Vol. 3. No. 3. P. 853–869. DOI: 10.3390/encyclopedia3030061
52. Pan Y., Froese F.J. An Interdisciplinary Review of AI and HRM: Challenges and Future Directions. *Human Resource Management Review*. 2023. Vol. 33. No. 1. P. 100924. DOI: 10.1016/j.hrmr.2022.100924
53. Pedace R. Immigration, Labor Market Mobility, and the Earnings of Native-Born Workers: An Occupational Segmentation Approach. *American Journal of Economics and Sociology*. 2006. Vol. 65. No. 2. P. 313–345. DOI: 10.1111/j.1536-7150.2006.00453.x
54. Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review*. 1973. Vol. 63. No. 2. P. 359–365.
55. Schlachter S.D., Pieper J.R. Employee Referral Hiring in Organizations: An Integrative Conceptual Review, Model, and Agenda for Future Research. *Journal of Applied Psychology*. 2019. Vol. 104. No. 11. P. 1325–1346. DOI: 10.1037/apl0000412
56. Schwander H. Labor Market Dualization and Insider–Outsider Divides: Why this New Conflict Matters. *Political Studies Review*. 2019. Vol. 17. No. 1. P. 14–29. DOI: 10.1177/1478929918790872

57. Shevchuk A., Strebkov D., Bögenhold D. Work Values and Hybrid Careers in the Gig Economy: The Evidence from an Online Labor Market. *Economic and Industrial Democracy*. 2022. Vol. 45. No. 1. P. 138–163. DOI: 10.1177/0143831X221140153
58. Shevchuk A., Strebkov D., Davis Sh.N. Skill Mismatch and Work–Life Conflict: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Education and Work*. 2019. Vol. 32. No. 2. P. 181–195. DOI: 10.1080/13639080.2019.1616281
59. Sibirskaya E.V., et al. Monitoring of Regional Labor Markets and the Main Trends of Labor Underutilization in Russia. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2021. Vol. 41. No. 1/2. P. 103–115. DOI: 10.1108/IJSSP-03-2020-0090
60. Tiffin J., McCormick E.J. *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1974. 625 p.
61. Varshavskaya E.Ya., Podverbnykh U.S. Impact of Job Mismatches on Job Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. 2023. Vol. 21. No. 1. P. 115–132. DOI: 10.21638/spbu18.2023.106
62. Vodenko K.V., et al. Modelling of Conflict in the Labour Market Under the Conditions of Automatization Based on Robots, Big Data and AI: The Specifics of Technological Inequality of Countries and Conflict Management. *Technology, Society, and Conflict*. 2022. Vol. 30. P. 121–131. DOI: 10.1108/S1572-832320220000030011
63. Wildavsky A. *The Art and Craft of Policy Analysis*. L.: Macmillan Press LTD, 1980. 560 p. DOI: 10.1007/978-1-349-04955-4
64. Wood A.J., Lehdonvirta V. Antagonism beyond Employment: How the ‘Subordinated Agency’ of Labour Platforms Generates Conflict in the Remote Gig Economy. *Socio-Economic Review*. 2021. Vol. 19. No. 4. P. 1369–1396. DOI:10.1093/ser/mwab016
65. Yakubovich V. Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market. *American Sociological Review*. 2005. Vol. 70. No. 3. P. 408–421. DOI: 10.1177/000312240507000303
66. Zhou X., et al. The influence of employees’ perception of over-qualification on career compromise: Mediated by role conflict and sense of relative deprivation. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 13. No. 1039800. P. 1–15. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1039800

Статья поступила в редакцию: 22.01.2024; поступила после рецензирования и доработки: 14.03.2024; принята к публикации: 03.04.2024.

Received: 22.01.2024; revised after review: 14.03.2024; accepted for publication: 03.04.2024.