

2. Russian Federation. President (2014—2020; V. V. Putin). On the professional development of state civil servants of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation dated February 21, 2019 No. 68 [Electronic resource] // Consultant-Plus. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (date of access: 02-24-2024).

3. Cherepanov V. V. Fundamentals of public service and personnel policy : textbook for students / V. V. Cherepanov. — Moscow : UNITY-DANA, 2017. — 679 p.

4. Borshchevsky G. A. Public service: textbook and workshop for universities / G. A. Borshchevsky. — 3rd ed., rev. and additional. — Moscow : Yurayt Publishing House, 2022. — 480 p.

5. Trifonova V. A. Personality in the management system: new challenges [Electronic resource] / V. A. Trifonova. — URL: <https://psy.su/feed/10006/> (date of access: 02-29-2024).

6. On the state civil service of the Voronezh region : Regional Law of May 30, 2005 No. 29-OZ [Electronic resource] // Code. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/802031113> (date of access: 02-29-2024).

7. Corporate University of the Government of the Voronezh Region [Electronic resource] // Official website of the Corporate University of the Government of the Voronezh Region. — URL: <https://kupvo.ru> (date of access: 02-24-2024).

8. Russian Federation. Government of the Russian Federation. On the state educational certificate for additional professional education of a state civil servant of the Russian Federation: Decree of the Government of the Russian Federation dated May 18, 2019 No. 619 [Electronic resource] // ConsultantPlus. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_325003/ (date of access: 02-24-2024).

9. Sladkova N. M. Professional competitions in the «spiral of professional development» model of civil servants / N. M. Sladkova, S. A. Petrova, O. A. Voskresenskaya // Economics, entrepreneurship and law. — 2023. — Volume 13. No. 9. — Pp. 3729—3750.

10. Sladkova N. M. Professional competitions in the state and municipal service as a tool for motivating the professional development of state and municipal employees / N. M. Sladkova, E. V. Vashalomidze, O. A. Voskresenskaya // Labor Economics. — 2022. — Volume 9. No. 12. — Pp. 2091—2110.

11. Sladkova N. M. Organization and conduct of professional competitions in the state and municipal service : monograph / N. M. Sladkova, O. A. Voskresenskaya, S. A. Petrova and others ; Federal State Budgetary Institution «VNII of Labor» of the Russian Ministry of Labor. — Vologda : Garden-garden, 2024. — 184 p.

УДК 331.5.024.5

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Коды JEL: E 24, J 21, J 68, O 15

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, профессор, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: oa.kolesnikova@mail.ru; SPIN-код: 5685-5956

Маслова Е. В., доктор экономических наук, профессор кафедры региональной экономики и менеджмента, Воронежский институт экономики и социального управления, профессор ИСО, г. Воронеж, Россия

E-mail: evmas@yandex.ru; SPIN-код: 7798-5829

Околедых И. В., кандидат экономических наук, консультант, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: irokol@yandex.ru; SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 09.04.2024. Принята к публикации 24.04.2024

Аннотация.

Актуальность темы. Необходимость изучения существующей государственной системы обеспечения занятости населения обусловлена значительными изменениями во внутренних и внешних факторах, определяющих ситуацию на российском рынке труда, и, соответственно, формированием новых приоритетов и задач в сфере управления трудовыми ресурсами.

Цель. Описание основных направлений реформирования государственной службы занятости населения, определение возникающих при этом основных проблем и подходов к их решению.

Методология. Теоретически исследование опирается на сравнительный анализ статистических данных, публикаций в открытых источниках, экспертных оценок, результатов социологических опросов. Методологической основой являются аксиоматика, интерпретация, сопоставление и обобщение, а также методы статистического анализа, экспертных оценок и прогнозирования.

Результаты и выводы. В статье обоснована необходимость формирования нового механизма профессиональной (пере)подготовки и рыночного распределения трудовых ресурсов на имеющиеся вакантные и создаваемые новые рабочие места с учетом потребностей экономики страны. Для этого требуется апробация новой модели функционирования рабочего звена государственной службы занятости населения — модернизированного центра занятости, включая разработку и внедрение системы планирования и оценки результатов деятельности подразделений обновленной государственной службы занятости населения. Необходима организация системной исследовательской и научно-методической работы, прежде всего, в части мониторингирования, прогнозирования и координации рынка труда и системы профессионального образования.

Область применения. Статья представляет интерес для специалистов в сфере управления рынком труда, а также практиков, реализующих реформирование государственной службы занятости населения.

Ключевые слова: рынок труда, государственная служба занятости, профессиональная подготовка, трудовые ресурсы, безработица, занятость.

UDC 331.5.024.5

THE STATE EMPLOYMENT SYSTEM OF THE RUSSIAN POPULATION: CURRENT TASKS AND PROSPECTS

JEL Codes: E 24, J 21, J 68, O 15

Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Professor, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

E-mail: oakolesnikova@mail.ru; SPIN-code: 5685-5956

Maslova E. V., Doctor of Economics, Professor of the Department of Regional Economics and Management, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Professor of ISO, Voronezh, Russia

E-mail: evmas@yandex.ru; SPIN-code: 7798-5829

Okolelykh I. V., Candidate of Economic Sciences, Consultant, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

E-mail: irokol@yandex.ru; SPIN-code: missing

Abstract

The relevance of the topic. The need to study the existing state system of ensuring employment of the population is due to significant changes in internal and external factors determining the situation on the Russian labor market, and, accordingly, the formation of new priorities and tasks in the field of human resource management.

Goal. Description of the main directions of reforming the state employment service, identification of the main problems that arise and approaches to their solution.

Methodology. The theoretical research is based on a comparative analysis of statistical data, publications in open sources, expert assessments, and the results of sociological surveys. The methodological basis is axiomatics, interpretation, comparison and generalization, as well as methods of statistical analysis, expert assessments and forecasting.

Results and conclusions. The article substantiates the need for the formation of a new mechanism for professional (re) training and market allocation of labor resources to available vacant and new jobs being created, taking into account the needs of the country's economy. This requires testing a new model for the functioning of the working link of the state employment service — the modernized employment center, including the development and implementation of a system for planning and evaluating the performance of departments of the updated state employment service. It is necessary to organize systematic research and

scientific and methodological work, primarily in terms of monitoring, forecasting and coordination of the labor market and the vocational education system.

Scope of application. The article is of interest to specialists in the field of labor market management, as well as practitioners implementing the reform of the state employment service.

Key words: labor market, state employment service, vocational training, labor resources, unemployment, employment.

DOI: 10.22394/1997-4469-2024-65-2-152-164

Введение

С начала 2020-х годов в России происходит долгожданное реформирование государственной системы обеспечения занятости населения и ее главного исполнительного звена — одноименной службы (далее — ГСЗН), основным направлением которого стал переход от политики содействия занятости к политике в интересах экономической эффективности [Грязнов, С. 242]. Этому предшествовали многочисленные публикации в печати и на интернет-ресурсах с критикой существовавшей деятельности ГСЗН и предложениями о необходимости и направлениях реорганизации всей совокупности органов занятости в стране [2, 6, 15, 17]. Среди объективных предпосылок начала реформы, не позволявших ее дальше откладывать, выделяются две. Первая — это беспрецедентное снижение (до исторического российского минимума) уровня безработицы, по которому

РФ обогнала многие, в том числе весьма благополучные страны (рисунок 1). В конце 2023 года он составлял, по данным Росстата, 2,9 %, а регистрируемые значения безработицы во многих регионах стали исчезающе малы, перестав быть объектом общественного внимания.

Второй предпосылкой стало изменение ситуации в экономике и на рынке труда под влиянием группы факторов — нового этапа НТР, сужения демографической базы ресурсов труда, сдвигов в структуре занятости, обусловленных пандемией COVID-19 и др., о чем авторы писали ранее в ряде своих работ [12, 13]; все эти изменения дали синергетический эффект в связи с проведением СВО. В соответствии с курсом России на обеспечение технологического суверенитета, импортозамещение, структурную, в том числе цифровую, перестройку экономики и т. п. актуальной проблемой в рассматриваемой сфере стал кадровый дефицит.

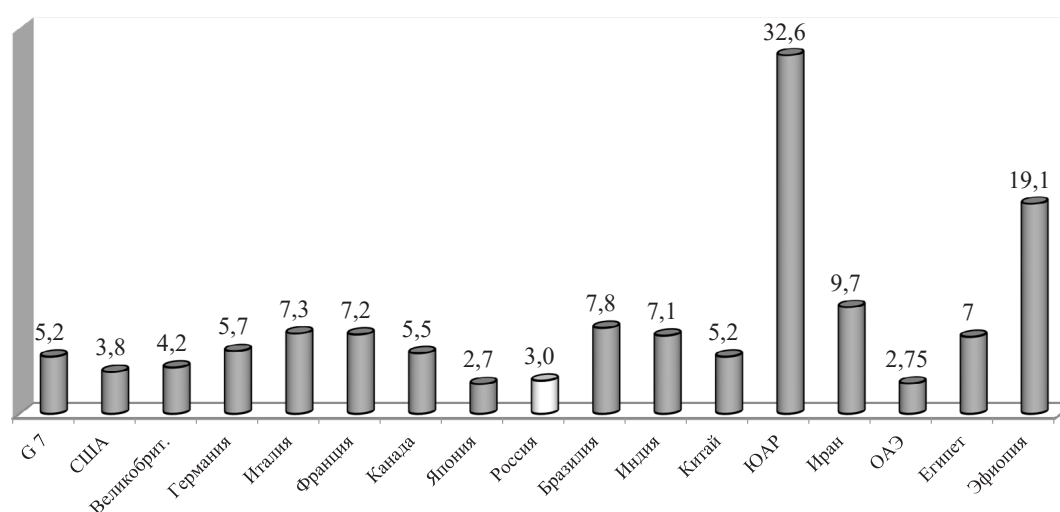


Рис. 1. Уровень безработицы в странах БРИКС и G7 в 2023 г., %

Источник: Рейтинг стран по уровню безработицы // TAKE-PROFIT.ORG. Биржевой портал № 1
URL: <https://take-profit.org/statistics/unemployment-rate>

Первые шаги в направлении реформы были сделаны еще в 2019 году и коснулись ГСЗН. В рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на 2019—2024 гг. (с 2021 года перешедшего в национальный проект «Демография»)¹ на-

чалось обновление и поэтапная модернизация центров занятости страны (рисунок 2), включая переобучение сотрудников [11]. Как сообщали в Минтруде РФ, все центры занятости, по сути, перепрофилируются в государствен-

¹ Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» 2019—2024. Паспорт проекта,

цели и задачи. URL: <https://clck.ru/39vVcc>; С 2021 года федеральный проект «Поддержка занятости» перейдет в нацпроект «Демография». URL: <https://clck.ru/39vVfH>.

ные кадровые агентства, работающие на единой цифровой платформе «Работа России». На ускоренную комплексную модернизацию реги-

ональных служб занятости населения намечено затратить на период до 2027 года 27 млрд. рублей.

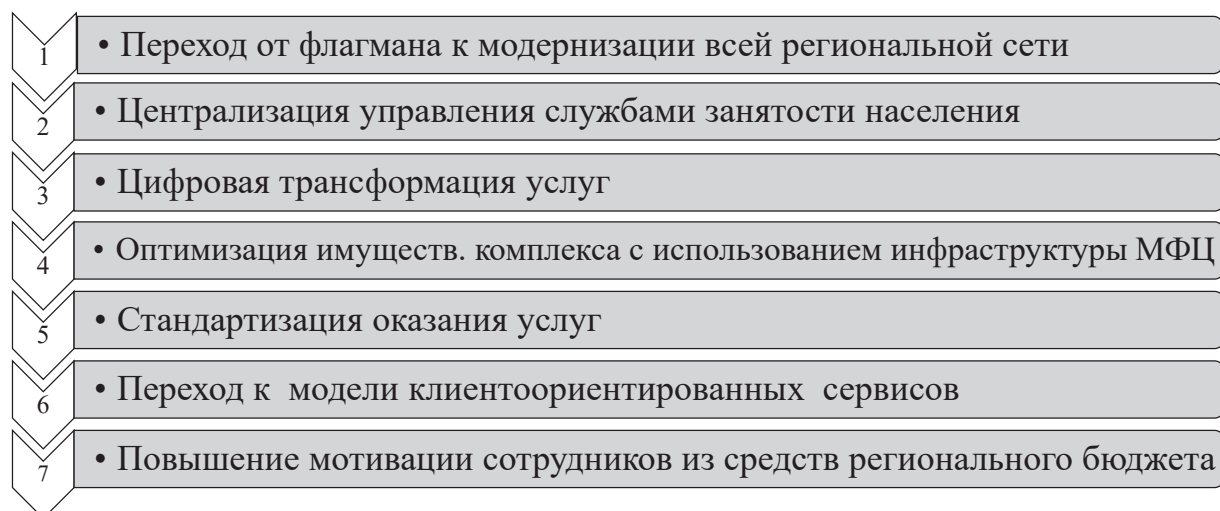


Рис. 2. Содержание комплексной модернизации сети ЦЗН регионов

Источник: Яськова А. О комплексной модернизации сети ЦЗН. URL: <https://clck.ru/39vWHp>

Отдельные шаги в направлении реформы в рассматриваемой сфере и непрекращающиеся дискуссии о путях ее проведения перевел в русло системных практических действий новый Федеральный Закон «О занятости населения в Российской Федерации», принятый в 2023 году¹. Он сменил закон, действовавший в России с 1991 года, в который много раз вносились изменения и дополнения. Принятый новый закон ориентирован на современные требования государства и клиентов к этой сфере, а в целом — на повышение эффективности функционирования государственной системы обеспечения занятости населения. Предусмотрены 3 этапа введения его в действие — до 2025 года по мере готовности необходимых документов и решений, разрабатываемых сейчас правительством. Для успешного осуществления реформы необходимы анализ и учет ее причин, трудностей и проблем, чтобы минимизировать негативные последствия и повысить результаты.

Информационная база и методы исследования

Цель настоящей статьи — проанализировать видимые достоинства и недостатки начатой реформы с позиции интереса различных групп пользователей услуг государственной

системы обеспечения занятости населения, определить основные проблемы и подходы к их решению.

Информационной базой послужили данные Росстата, результаты социологических опросов, публикации в открытых источниках, собственные исследования, а также профессиональный опыт авторов в рассматриваемой проблемной области.

В качестве методов исследования использованы сравнительный и статистический анализ, графическая интерпретация данных, методы группировки, экспертных оценок и прогнозирования.

Оценка концептуальных основ реформы

Принятие нового закона о занятости не означает, что все вопросы, касающиеся современных форм ее обеспечения, решены. Поэтому остановимся на основных, с нашей точки зрения, проблемах в данной сфере, которые предстоит решать.

Наибольшие сложности, как представляется, будет вызывать неизменная концептуальная парадигма сильно выросшего по объему и содержанию нового закона. Это по-прежнему закон о разработке, реализации через деятельность ГСЗН и контроле исполнения государственной политики занятости, хотя при этом служба занятости наделяется многими дополнительными функциями и должна действовать в совершенно новом формате. Между тем, специалистами высказывались сомнения, сможет ли реорганизованная ГСЗН заменить (или толь-

¹ О занятости населения в Российской Федерации : федер. закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/?ysclid=lupss7isk677180660

ко дополнить?) рекрутинговые кадровые агентства, стоит ли сохранять за службой социальные функции при существенно возросшем объеме деятельности. Представители профсоюзов выражали озабоченность, не будут ли ущемлены права отдельных субъектов рынка труда при измененной системе его мониторинга и др. (Джигоев С.Х., Кутафина О. Е., Закалюжная Н. В. [4, 5] и др.).

Действительно, новый закон вменяет ГСЗН огромный круг обязанностей, сохраняя все старые функции, а также существенно их расширяя и добавляя новые (в сфере обеспечения платформенной занятости, взаимодействия с органами образования, противодействию нелегальной занятости и др.). Причем механизм реализации, границы осуществления вменяемых функций и ожидаемые законодателем результаты пока не определены, а без этого новаций закона не работают.

Очень серьезны по последствиям проблемы, связанные с управленческими и организационно-структурными изменениями в деятельности ГСЗН с начала 2000-х годов. Немало экспертов, включая и авторов данной статьи¹, считают, что проведенная тогда реорганизация деятельности службы привела к выхолащиванию первоначально заложенных в ее деятельность принципов и в целом к снижению эффективности работы, неоднозначный ее характер все это время обсуждается в печати [1, 2, 6, 16, 21]. Изначально служба занятости формировалась как единая структура по разработке и реализации государственной политики занятости в стране: а) по вертикали — с высокой степенью самостоятельности, ответственности и тесным взаимодействием между федеральным, региональным и муниципальным уровнями, б) по горизонтали — с большими координационными полномочиями и авторитетом перед социальными партнерами одного уровня. Реализация таких принципов позволила сформировать в ряде регионов — например, в Воронежской области, — сложную, эффективно функционирующую структуру ГСЗН, где многие функции осуществлялись специализированными подразделениями по исследованиям и прогнозированию рынка труда, координации и методическому руководству профориентацией, психологической поддержкой, профобучением безработных, а также действовали связанные со службой занятости структуры типа информационно-кон-

сультационных пунктов, клубов ищущих работу и работодателей и др.

В дальнейшем в несколько этапов была проведена децентрализация ГСЗН с разграничением полномочий по уровням. Разработка государственной политики занятости и контрольные функции были сосредоточены на федеральном уровне. К субъектам Федерации перешли функции по исполнению политики занятости. Специализированные инфраструктурные образования, как правило, ликвидировались. Многочисленные функции по работе с клиентами были сосредоточены в муниципальных государственных учреждениях — центрах занятости населения. Кроме того, работа специалистов службы занятости стала строиться в соответствии с административными регламентами. Специализированная подготовка кадров для ГСЗН не проводилась. Оплата труда специалистов стала сильно различаться по уровням не в пользу работников муниципального звена.

В СМИ не раз высказывалось мнение, что такая реорганизация с разделением полномочий органов разного уровня на контрольные и чисто исполнительские и большой дифференциацией оплаты труда в конечном итоге привела к разрыву первоначально сложившихся связей, бюрократизации работы, утрате специфического ценного опыта работы с клиентами в отдельных регионах, снижению профессионализма кадров, а в целом проявилась в падении активности работников ГСЗН и общей эффективности государственной системы обеспечения занятости, несмотря на ее возрастающую значимость [] (Горина, Копалкина и Илтакова и др.).

Во многом этим объясняется сложившаяся в последние годы, причем растущая, неудовлетворенность клиентов ГСЗН качеством оказываемых услуг. Так, в печати приводятся данные Росстата о том, что уровень доверия безработных к службе за 2005—2016 гг. снизился с 34,9 % до 22,5 %, а обращаемость в ГСЗН за поиском работы упала с 38,3 % до 28,3 % [7, С. 15]. По более поздним данным за 2015—2021 гг., удовлетворенность услугами службы занятости сократилась: у клиентов без высшего образования — с 78 % до 56 %, а с высшим образованием — с 67 % до 51 % [9]. Наибольшую неудовлетворенность вызывали узкий перечень предлагаемых клиентам вакансий, ограниченность или отсутствие удаленного доступа к ним, а также усложненность процедуры признания безработными (таблица 1).

Реформа занятости, безусловно, учитывает наличие в стране успешно функционирующей сети крупных коммерческих, часто специализированных, кадровых центров, сервисов и платформ-агрегаторов по подбору кадров и трудоустройству (далее ККЦ — таблица 2).

¹ Авторы статьи много лет посвятили формированию и развитию службы занятости населения Воронежской области, работая в ее управленческой структуре, и «изнутри» подробно знакомы с организацией и формами ее работы в наиболее эффективный период 1990—2010-х годов.

Таблица 1

Наиболее популярные предложения по улучшению работы ГСЗН России, 2021 г., %

Предложения	Уровень образования респондентов	
	с высшим	без высшего
Расширить перечень предлагаемых вакансий	77,5	80,8
Предоставить возможность удаленного доступа к базам данных вакансий	34,8	22,1
Упростить процедуру признания безработным	26,4	32,8

Источник: Лищук Е. Н., Капелюк С. Д., рис. 7, с. 58

Таблица 2

Примеры известных ККЦ России

Название	Вид деятельности
HH.ru (HeadHunter)	Крупнейший и очень популярный сайт для поиска работы и подбора кадров в России. Содержит не только разнообразные вакансии, но и аналитику рынка труда.
Superjob.ru	Популярный портал, входящий в топ сайтов по поиску работы, содержит много предложений высокооплачиваемых должностей квалифицированным специалистам.
Зарплата.ру	Крупная платформа, в основном, предложения публикуются от рекрутинговых центров, с проверенными вакансиями.
Работа.ру	Популярный сайт вакансий для специалистов средней квалификации.
Карьерист.ру	Поиск работы ведется как в России, так и за ее пределами, имеются «горячие» вакансии для быстрого заполнения.
Avito	Агрегирует частные объявления и предложения о работе, преимущественно для неквалифицированных сотрудников и специалистов со средним образованием или без опыта работы

Источник: Сеть Интернет. Составлено авторами.

В сентябре 2022 года в России работало порядка 650 ККЦ, сосредоточенных преимущественно в центральной части страны. В ККЦ работодателями передается около 5 % потребности в найме рабочей силы, где порядка 2/3 занимают массовые позиции, а примерно 20 % предназначено для специалистов и руководителей. Стоимость услуг по подбору кадров в среднем составляет 12—14 % от их годового фонда опла-

ты труда, но в зависимости от категории специалиста разброс цен составляет от 7 % (типовой массовый спрос) до 30 % (руководители высшего звена) [10].

Параллельно существующие во многих странах мира ГСЗН и ККЦ не подменяют друг друга — у них разные концептуальные подходы в работе, разные принципы и методы деятельности (таблица 3).

Таблица 3

Сравнительная характеристика принципов деятельности ГСЗН и ККЦ России

ГСЗН	ККЦ
<i>Плюсы в содержании и организации деятельности</i>	
Основная задача — оказать разные виды помощи	Основная задача — заработать
Социальная поддержка безработных, выплата пособия по безработице	Осуществленная клиентоориентированность
Бесплатность услуг	Успешное оказание квалифицированных услуг, в том числе, платных
Массовый характер услуг	Подбор кадров (работы) индивидуально в соответствии с заявленными критериями
Внимание к категориям населения, нуждающимся в особой поддержке	Подбор уникальных, редких специалистов
<i>Минусы в содержании и организации деятельности</i>	
Преобладают услуги по позициям массового спроса, невысокой квалификации и оплаты труда	Услуги платные, причем без гарантии
Высококвалифицированные работники не заинтересованы в услугах СЗ	Услуги рассчитаны на обеспеченных клиентов, часто не по всем профессиям
Пособие по безработице низкое	Клиентам, нуждающимся в материальной или социальной поддержке, ККЦ не подходят

Источник: составлено авторами

Само намерение Минтруда России реорганизовать работу государственных центров занятости по принципу ККЦ объяснимо:

- в работе наиболее успешных ККЦ подкупают клиентоориентированность, мотивированно индивидуальный подход, современные технологии и организация, в итоге — гораздо более высокий результат;

- в сложившихся условиях дефицита кадров и низкой безработицы возросла роль обеспечения предприятий и организаций рабочей силой, в чем более преуспевают также кадровые / рекрутинговые центры;

- наиболее крупные и известные ККЦ осуществляют и публикуют реальный мониторинг рынка труда и заработных плат, ведут HR-консалтинг и обучение, включая программы развития компетенций.

Современная деятельность ГСЗН должна развиваться и в этих направлениях, что предусмотрено новым законом о занятости населения. Таким путем служба занятости имеет все шансы восстановить во многом утраченное доверие клиентов. Более того, ККЦ на основании договоров стали участниками ЕЦП «Работа России». Сегодня ЕЦП, согласно Постановлению Правительства РФ, является общероссийской федеральной государственной информационной системой (ФГИС), содержащей сетевой агрегатор вакансий и резюме крупнейших порталов поиска работы и сотрудников¹. ККЦ регистрируются на платформе, размещают на ней информацию и пользуются данными ФГИС. Тем самым информационные и некоторые организационные различия в работе ГСЗН и ККЦ сгладились, но концептуальные (таблица 3) сохраняются.

Органы государственной службы занятости ориентированы на государственную же поддержку населения — массовую, общедоступную и бесплатную. Тогда как задача ККЦ — получение дохода от своих услуг; высокая эффективность их работы основывается, прежде всего, на привязке материального стимулирования сотрудников к трудоустройству конкретного клиента, а также на специализированном, активном и отнюдь не

массовом подходе, поэтому — на других профессиональных приемах и даже качествах. Следовательно, реорганизованные центры занятости при повышении эффективности работы не превратятся в кадровые центры или агентства, а лишь будут работать в едином с ними формате, оставаясь структурами по оказанию бесплатной государственной помощи в сфере занятости различным группам клиентов. Считаем очень важным, чтобы это понимали и работники органов занятости, и население.

На наш взгляд, сегодня много вопросов вызывает осуществление СЗ функции взаимодействия с работодателями. В условиях кадрового дефицита результативное расширение этого взаимодействия совершенно необходимо, но до сих пор оно проводилось службой занятости довольно ограниченно и на других основаниях (преимущественно в рамках обязанности предоставления организациями в ГСЗН свободных вакансий, а также осуществления превентивных мер сдерживания роста безработицы при высвобождении работников). Согласно новому закону, ГСЗН обязана быть клиентоориентированной и деятельно помогать работодателям в подборе кадров, но в чем должна состоять специфика этой работы, в отличие от ККЦ? Ввиду низкой безработицы и кадрового дефицита уместен вопрос о приоритетах — смещается ли приоритет в работе ГСЗН в сторону интересов работодателей?

Сложившаяся в России кадровая ситуация представляется настолько сложной, что даже при полном удовлетворении заявленных потребностей клиентов (работодателей и ищущих работу) не все современные сферы экономики будут развиваться и обеспечиваться кадрами. Некоторые из них должны быть инициированы государством — с позиции открытия новых производств и профессиональной подготовки кадров, отсутствующих на рынке труда.

В этой связи настоятельно необходимы, с одной стороны, всероссийский мониторинг сложившегося объема и профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; с другой — перманентный прогноз потребности в кадрах различных профессий и специальностей, включая новые, которым еще только предстоит обучать молодежь. Организатором и координатором этой необходимой работы видится ГСЗН, согласно ее функциональной роли в экономике и на рынке труда. Однако этими сложными вопросами на федеральном уровне ГСЗН предметно никогда не занималась. Тем не менее, в ряде регионов (например, в Воронежской области) в свое время был накоплен значительный

¹ О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»: постановление от 13 мая 2022 г. № 867. URL: <https://base.garant.ru/404612909/?ysclid=lupv16kzpm169021159>; Проект: Модернизация ФГИС ЕЦП «Работа России». URL: <https://clck.ru/39vYxr>; Марева А. Использование ЕЦП «Работа в России» для оказания услуг в сфере занятости в электронном виде: направления развития в 2023 году // VII Санкт-Петербургский Международный Форум Труда. URL: https://spb-konf.cznnew.ru/assets/files/2023/17/2/4_mareeva.pdf.

опыт мониторинговых исследований и прогнозирования рынка труда на основе авторского инструментария и собственной методической базе [14]. Сейчас этот полезный редкий опыт не используется.

При сегодняшней структуре и кадровом составе ГСЗН указанные вопросы невозможно решить. Нужны новые подходы, методики, специальная подготовка кадров, причем не только для исполнения вышеназванных функций.

Успешная реализация обозначенных в законе новых функций диктует также необходимость разработки научно обоснованных балансов труда в количественном и качественном аспектах. В настоящее время эта работа выполняется в регионах чисто формально, а ее результаты не вызывают доверия. Но именно балансы труда должны стать основой координации взаимодействия различных органов и структур, работающих в сферах обеспечения экономики кадрами, а людей — работой. Чтобы поднять эту работу на должный уровень, также необходимы подготовленные специалисты и соответствующее методическое обеспечение.

Вселяет оптимизм тот факт, что новый Закон «О занятости населения Российской Федерации» не только учитывает требования времени, но и возвращает в сферу деятельности органов занятости и другие важные достижения прошлого, забытые в последние годы — обращение к утраченному опыту профилирования безработных, возвращение в службу психологов-профориентаторов, проведение специальных мероприятий по содействию занятости инвалидов, участие органов занятости в определении контрольных цифр приема на обучение, содействие приоритетному трудоустройству лиц, завершивших прохождение военной службы и др. Каждое из этих направлений работы в сложившихся условиях совершенно необходимо, но требует особого внимания, методического обеспечения и достаточного количества специально подготовленных работников.

В целом система занятости России настраивается на реализацию обновленного закона. В какой мере удастся в ходе реформирования подготовить службу и ее работников к эффективному исполнению закона, смягчить отмеченные противоречия и проблемы — покажет практика.

Обсуждение первых результатов и трудностей реформы

В последние годы заметные положительные изменения в работу ГСЗН внесла цифровизация. Взаимодействие всех групп клиен-

тов со службой занятости переведено в цифровой формат, не исключающий возможностей их личного обращения в службу. Это позволило расширить информационные возможности ГСЗН, сделало прозрачной и более доступной информацию, облегчило взаимодействие со службой лиц, владеющих компьютерными навыками, прежде всего, в онлайн-формате.

В этой связи СМИ достаточно широко и справедливо освещают, насколько возросли возможности службы занятости в предоставлении клиентам из всех регионов страны различных услуг. В начале апреля 2024 года на ЕЦП была размещена информация о 1652,6 тыс. свободных рабочих мест, 8976,9 тыс. резюме соискателей. Количество зарегистрированных пользователей превысило 19114,6 тыс. Интернет-портал «Работа России» позволяет легко и напрямую коммуницировать с квалифицированными пользователями.

Но при подведении первых итогов данной реформы уделено недостаточно внимания техническим проблемам использования портала «Работа России» — сложностям обращения к нему для «непродвинутых» пользователей, нередким сбоям в работе, наличию устаревшей информации и т. п. В интернете очень много негативных отзывов о качестве работы портала. По посещаемости сайт hh.ru (73,5 млн посещений за июль 2023г.) все еще обгоняет сайт «Работа России» trudvsem.ru (5,2 млн посещений за тот же месяц) — в 14 раз!¹ Это говорит не только о технических, но и информационных недоработках в данном вопросе.

Несмотря на это, Минтруд России сообщает, что проводимая «перезагрузка» службы занятости делает успехи: растет объем, меняются формат, качество, скорость и подход к оказанию их услуг, ведется переподготовка персонала². Ведомство презентовало следующую динамику изменения численности центров занятости населения и их работников в процессе комплексной модернизации (таблица 4):

¹ Первый независимый сайт отзывов России: trudvsem.ru работа в России отзывы - Сайты - Первый независимый сайт отзывов России. URL: <https://www.otzyvru.com/trudvsemru-rabota-v-rossii> ; Галухин Д. Какие сайты признаны популярными для поиска работы в 2023 году. URL: <https://journal.tinkoff.ru/samye-populiarnye-saity-dlia-poiska-raboty-v-2023/>

² Модернизация центров занятости в 2024 году затронет еще 12 регионов России. URL: <https://tass.ru/obschestvo/18658737?ysclid=lupwex7aas994400911>.

Изменение численности центров занятости и их сотрудников

Позиции	2022 г.	2027 г.	2027 г. в % к 2022г.
Число юридических лиц	1474	86	в 17 раз
Число точек присутствия	2382	2405	101
Численность сотрудников, чел.	34 880	30 695	88
в том числе, чел. / %:			
— основной персонал	19 530 / 56	19 338 / 63	99
— АУП	10 530 / 30	7 367 / 24	70
— МОП	4 820 / 14	3 990 / 13	82,8

Источники: Яськова А. О комплексной модернизации сети ЦЗН. URL: <https://clck.ru/39vWHp>; расчет авторов

Как видно, при большом росте обязанностей в ЦЗН планируется сокращение численности персонала всех категорий — в целом на 12 %, причем в процессе централизации районные центры перестают быть самостоятельными юридическими лицами. Эта тенденция нам кажется, как минимум, неоднозначной: для успеха реформы нужно не только четкое исполнение регламентов, но, прежде всего, пополнение персонала служб занятости специально подготовленными профессионалами с высокой активностью и творческим потенциалом. Поэтому вопрос содержания и качества переподготовки специалистов ЦЗН — с позиции их готовности к реализации нового закона о занятости населения — является одним из ключевых при осуществлении реформы.

Этапность проведения комплексной модернизации службы и введения в действие самого закона о занятости населения порождают дополнительные проблемы. Очевидно, какое-то время в рассматриваемой сфере будет сохраняться законодательное и организационное «двоевластие». И к объективно-субъективным особенностям структуры и организации деятельности служб занятости населения различных регионов добавляется рассогласованность, порождаемая разной степенью вовлеченности в преобразования и готовности к работе в соответствии с новым законодательством.

Так, например, в Белгородской и Липецкой областях ЦФО часть ЦЗН уже охвачены официальными проектами модернизации или включены в такие проекты. В Воронежской области реформирование и модернизация проведены в основном в городской структуре, причем в инициативном порядке. При этом в миллионном городе вместо 6 прежних ЦЗН теперь действуют всего два модернизированных в расчете на цифровую доступность услуг населению, но территориальная доступность для многих резко снизилась. Не модернизированные центры занятости — их пока большинство — работают преимущественно в прежнем мало приспособ-

ленном к новым законодательным требованиям формате, хотя последние действуют повсеместно и цифровизацией охвачены все. При этом к выполнению таких функций, как координация, мониторинг, прогнозирование рынка труда и т. п., по-видимому, пока не готовы ни модернизированные, ни «старые» структуры ГСЗН.

Анализ показал, что при возросших технических возможностях службы повышению доверия клиентов к ней мешают еще несколько проблем. Одна из них — большое расслоение россиян по уровням компьютерной оснащенности и грамотности, особенно между городскими и сельскими жителями. Так, доступ к интернету имеют 82,8 % первых и только 71,6 % вторых (разрыв в 11,2 п. п.), а к широкополосному — 80,6 % против 65,8 % соответственно (разрыв возрос до 14,6 п. п.). Причем эксперты отмечают угрозу разрастания этого неравенства [19].

В вопросе доступа к современным услугам ГСЗН для некоторых категорий граждан — из числа старших возрастных групп, жителей сельских и удаленных территорий, малообразованной части населения — проблемой остается низкая компьютерная грамотность или ее отсутствие. И хотя законом предусмотрена возможность личного обращения граждан в центры занятости, в СМИ немало жалоб на неудовлетворительные консультации сотрудников, формальные отсылки к цифровому portalу и т. п. А централизация услуг ЦЗН после их модернизации иногда снижает и транспортную их доступность, как произошло в г. Воронеже. Этот вопрос требует особой проработки. Все это вместе взятое может отсечь от ГСЗН определенные категории наиболее нуждающихся в ней клиентов, вместе с тем лишив ее прежнего важного достоинства — доступности человеческого общения со специалистами.

Реформируемой ГСЗН приходится преодолевать сформировавшийся у россиян устойчивый стереотип, что в ее базе отсутствуют подходящие вакансии. Именно поэтому сайты ККЦ по

посещаемости продолжают резко обгонять портал *trudvsem.ru*. Конечно, неудовлетворенность вакансиями — это вопрос не только к формированию базы, но и к самому рынку труда. При этом отдельной и специфической проблемой является помощь с трудоустройством жителям сельской глубинки, где реальная безработица последние годы зашкаливает [18]. А с другой стороны, развивающееся на селе предпринимательство испытывает дефицит кадров, причем «вопросы, связанные с возможностями наращивания человеческого капитала в среднесрочном и долгосрочном периоде, упираются в проблему очень суженного горизонта планирования», а молодые специалисты не могут найти работу в сельской местности по полученной специальности [8, 20].

В условиях, когда в селах нередко даже нет интернета, а избыточная рабочая сила иного качества, чем требуется представителям молодого сельского бизнеса, обслуживающим эти территории центрам занятости придется нарабатывать весьма специфические стратегии и практические подходы для решения только лишь обозначенных проблем села. Наверняка тут пригодился бы и опыт, сегодня забытый, — например, по организации маятниковой миграции между городом и селом.

Анализ и даже просто перечень нерешенных, дискуссионных, пока не обсуждаемых проблем проведения реформы государственной системы обеспечения занятости населения можно продолжать, однако этого не позволяют рамки статьи. Но и затронутых вопросов достаточно, чтобы показать необходимость определенных выводов и практических решений.

Выводы и предложения

Перед государственной системой занятости населения сегодня стоит историческая миссия. В сложнейших условиях структурной перестройки экономики и острой потребности страны в новых современных кадрах, прямо «на марше» должен быть создан во многом новый механизм профессиональной (пере)подготовки и рыночного распределения рабочей силы на имеющиеся вакантные и создаваемые новые рабочие места, с сохранением для разных категорий граждан возможности и помощи в получении работы, и социальной поддержки в качестве безработных. Специфика решения этих задач обусловлена особой ситуацией, в которой живет страна, а также несостоятельностью прежних механизмов обеспечения занятости населения.

В принятом Законе «О занятости населения в Российской Федерации» востребованные сегодня идеи реформирования данной сферы нашли отражение. Но, как было отмечено,

для реализации многих из них пока отсутствует механизм, а основные и наиболее современные и важные разделы Закона еще не готовы к внедрению.

Но главное, как показал анализ, к реализации закона во многом не готова сама ГСЗН: а) различные ее структуры находятся на разных стадиях модернизации; б) проводимая модернизация концептуально ориентирована на перевод ЦЗН в формат работы кадровых агентств, но недостаточно проработана их специфика как звена государственной системы обеспечения занятости населения; а подготовку к выполнению новых функций нельзя считать достаточной и системной.

Для эффективной реализации нового законодательства о занятости считаем необходимым следующее.

1. Четко отработать определяемую принятым законом новую модель функционирования рабочего звена ГСЗН — модернизированного центра занятости, которому вменяется в обязанность оказывать содействие в занятости гражданам и поддержку в поиске кадров бизнесу. Сегодня модернизированные ЦЗН при их малочисленности и кадровом составе не в состоянии реализовать вменяемую им новую модель деятельности. Для ее обеспечения необходимы специальные организационные, а также кадровые решения, касающиеся численности, профессиональной (пере)подготовки и оплаты труда специалистов и др. Необходимо также разработать и внедрить в практику работы систему планирования и оценки результатов деятельности подразделений обновленной ГСЗН, предварительно сформировав критерии и показатели их оценки.

2. Совершенно особым, самостоятельным и остро востребованным направлением работы ГСЗН сегодня является взаимодействие с работодателями. Анализ показал, что осознания приоритетности и особой значимости этого вида деятельности у работников ЦЗН зачастую нет — оно рассматривается как одна из многочисленных функций. Для выполнения данной функции, на наш взгляд, также необходимы специальные организационные, методические, плановые и контрольные, а возможные и инфраструктурные решения.

3. Исследованием обосновано, что важнейшей функцией ГСЗН должна быть координационная; в первую очередь речь идет о координации профессиональной (пере)подготовки и распределения требуемых потоков рабочей силы в стране, в основном через рынок труда. Для ее результативного обеспечения необходимо проведение системной исследовательской и научно-методической работы, включающей:

— формирование и последующее функционирование в отрасли специализированного инфраструктурного образования с соответствующим кадровым составом;

— восстановление и использование научно-методических разработок регионов и утраченного положительного опыта работы по проведению мониторинга рынка труда, прогнозированию потребности в кадрах, профилированию безработных и ищущих работу, комплексной реабилитации инвалидов, психологической поддержке и профессиональной (пере)подготовке бывших военнослужащих и участников боевых действий и др.;

— научно-методическое обеспечение работы по мониторингованию, прогнозированию и координации рынка труда и системы профессионального образования;

— проведение в регионах и поуровневый анализ результатов мониторинга рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров;

— разработка ежегодного среднесрочного прогноза потребности российской экономики в кадрах и их подготовке с разбивкой по уровням.

Полагаем, что координационной функцией должна быть наделена не ГСЗН в целом, а для ее исполнения в составе органов занятости должно быть создано специализированное инфраструктурное образование, выстроенное по вертикали, начиная с федерального уровня.

4. Для упорядочения работы регионального звена государственной системы обеспечения занятости следует ускорить разработку типовых структур и численности персонала региональных действующих структур. При этом следует учитывать историческую, экономическую, территориальную и проч. специфику разных регионов. В составе исполнительных органов государственной власти субъектов РФ представляется целесообразным предусмотреть формирование элементов инфраструктуры (подразделений) с функциями методического руководства новыми специализированными направлениями работы, предусмотренными в законе.

5. Работу Портала «Работа России» необходимо технически отладить до нужного уровня. Усилить информационную составляющую в работе ГСЗН. Предусмотреть меры помощи гражданам с низкой компьютерной грамотностью, особенно проживающим в сельской местности.

6. Учитывая нарастающий кадровый голод в российской экономике, ГСЗН должна активно подключиться к распространению практики ранней профориентации, в основе которой должны лежать достоверные средне- и долгосрочные прогнозы потребности в кадрах в разрезе профессий/специальностей и территорий.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вдовина Э. Л. Проблемы регионального анализа рынка труда : [монография] / Э. Л. Вдовина. — Пенза : Изд-во ПГПУ, 2004. — 101 с.

2. Горина Е. Е. Развитие государственной службы занятости в России / Е. Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. — 2012. — № 6. — С. 1—9.

3. Грязнов С. А. Модернизация службы занятости населения / С. А. Грязнов // Научные известия. — 2022. — № 29. — С. 242—244.

4. Джиоев С. Х. Проблемы развития законодательства о трудовой занятости / С. Х. Джиоев, О. Е. Кутафина // Вестник университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА). — 2023. — № 6. — С. 158—167.

5. Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2023. — Т. 16. № 2. — С. 139—164.

6. Копалкина Е. Г. Проблема реформирования службы занятости в современных условиях / Е. Г. Копалкина, Н. В. Илтакова // Вестник экономики, права и социологии. — 2022. — № 2. — С. 150—153.

7. Лейман Т. И. Служба занятости России и риски ее деятельности / Т. И. Лейман, Е. В. Тригуб // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2018. — № 2. — С. 15—22.

8. Леушкина В. В. Занятость молодежи в сельской и городской местности в условиях российского рынка труда / В. В. Леушкина // Экономика труда. — 2022. — Т. 9. № 9. — С. 1425—1440.

9. Лицук Е. Н. Оценка качества услуг служб занятости при переходе на клиентоцентричный подход и цифровой формат / Е. Н. Лицук, С. Д. Капелюк // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2023. — № 4. — С. 38—70.

10. Максимова Е. Российский рынок рекрутмента 2022 / Е. Максимова. — URL: <https://hrmag.ru/blog/909>.

11. Манукиян Е. В Роструде рассказали, как поменяется служба занятости / Е. Манукиян // Российская газета. — 28.09.2021. — URL: <https://clck.ru/39vVpb>.

12. *Маслова Е. В.* Сдвиги на рынке труда в условиях санкционного давления и необходимые направления его регулирования / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова, И. В. Околедых // Экономика труда. — 2023. — Т. 10. № 1. — С. 27—46.

13. *Маслова Е. В.* Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова, И. В. Околедых // Экономика труда. — 2022. — № 4. — С. 743—764.

14. *Околедых И. В.* Прогнозирование профессиональной структуры спроса на рабочую силу — научно-методический аспект / И. В. Околедых // The science: theory and practice : Materials of international scientific-practical conference. Volume 8 - Economic sciences. Pragu, Dnepropetrovsk, Belgorod, 2005. — P. 17—20.

15. *Санкова Л. В.* Модернизация институтов рынка труда в условиях цифровизации как фактор его устойчивости / Л. В. Санкова, Р. П. Колосова, Ф. И. Мирзабалаева // Векторы устойчивого развития социально-экономических систем в условиях цифровизации / Под ред. Санковой Л. В. — Саратов : КУБиК, 2023. — С. 78—104.

16. *Серегина Л. В.* Тенденции разграничения полномочий органов государственной власти в области содействия занятости населения / Л. В. Серегина // Журнал российского права. — 2006. — № 6. — С. 28—37.

17. *Соколов О. С.* Трансформация деятельности службы занятости населения в современных условиях / О. С. Соколов, П. И. Ананченко, М. Ю. Кузнецов // Труд и социальные отношения. — 2022. — Т. 33. № 6. — С. 63—71.

18. *Соловьева О.* Россиянам предвещают рост цифрового неравенства / О. Соловьева // Независимая газета. — 24.07.2022. — URL: <https://clck.ru/39vahT>

19. *Чекмарев О. П.* Дефицит кадров на сельских территориях: анализ личных издержек на рынке труда / О. П. Чекмарев // Экономика нового мира : науч. журн. — 2017. — № 3 (Вып. 7). — С. 5—14.

20. *Четвернина Т.* Российская служба занятости: деградация или ренессанс / Т. Четвернина // Человек и труд. — 2004. — № 3. — С. 48—53.

LITERATURE

1. *Vdovina E. L.* Problems of regional labor market analysis : [monograph] / E. L. Vdovina. — Penza: Publishing house of PGPU, 2004. — 101 p.

2. *Gorina E. E.* Development of the state employment service in Russia / E. E. Gorina // Modern economy: problems, trends, prospects. — 2012. — No. 6. — Pp. 1—9.

3. *Gryaznov S. A.* Modernization of the employment service / S. A. Gryaznov // Scientific news. — 2022. — No. 29. — Pp. 242—244.

4. *Dzhioev S. H.* Problems of development of legislation on employment / S. H. Dzhioev, O. E. Kutafina // Bulletin of the O. E. Kutafin University (MGUA). — 2023. — № 6. — Pp. 158—167.

5. *Zakalyuzhnaya N. V.* A new concept of employment and the development of labor relations in the digital age / N. V. Zakalyuzhnaya // Right. Journal of the Higher School of Economics. — 2023. — Vol. 16. No. 2. — Pp. 139—164.

6. *Kopalkina E. G.* The problem of reforming the employment service in modern conditions / E. G. Kopalkina, N. V. Iltakova // Bulletin of Economics, Law and Sociology. — 2022. — No. 2. — Pp. 150—153.

7. *Leyman T. I.* The Employment Service of Russia and the risks of its activities / T. I. Leyman, E. V. Trigub // Izvestia of higher educational institutions. Sociology. Economy. Politics. — 2018. — No. 2. — Pp. 15—22.

8. *Leushkina V. V.* Youth employment in rural and urban areas in the conditions of the Russian labor market / V. V. Leushkina // Labor economics. — 2022. — Volume 9. No. 9. — Pp. 1425—1440.

9. *Lischuk E. N.* Assessment of the quality of employment services in the transition to a client-centered approach and digital format / E. N. Lischuk, S. D. Kapelyuk // Issues of state and municipal management. — 2023. — No. 4. — Pp. 38—70.

10. *Maksimova E.* The Russian recruitment market 2022 / E. Maksimova. — URL: <https://hrmag.ru/blog/909>.

11. *Manukiyana E.* Rostrud told how the employment service will change / E. Manukiyana // Rossiyskaya gazeta. — 28.09.2021. — URL: <https://clck.ru/39vVpb>.

12. *Maslova E. V.* Shifts in the labor market under conditions of sanctions pressure and the necessary directions for its regulation / E. V. Maslova, O. A. Kolesnikova, I. V. Okolelykh // Labor economics. — 2023. — Volume 10. No. 1. — Pp. 27—46.

13. *Maslova E. V.* Modern transformations of the Russian labor market: challenges and necessary management response / E. V. Maslova, O. A. Kolesnikova, I. V. Okolelykh // Labor economics. — 2022. — No. 4. — Pp. 743—764.

14. *Okolelykh I. V.* Forecasting the professional structure of labor demand — a scientific and methodological aspect / I. V. Okolelykh // The science: theory and practice : Materials of international scientific-practical conference. Volume 8 - Esopomis sciences. Pragu, Dnepropetrovsk, Belgorod, 2005. — P. 17—20.

15. *Sankova L. V.* Modernization of labor market institutions in the context of digitalization

as a factor of its stability / L. V. Sankova, R. P. Kolosova, F. I. Mirzabalaeva // Vectors of sustainable development of socio-economic systems in the context of digitalization. Ed. Sankova L. V. — Saratov : KUBiK, 2023. — Pp. 78—104.

16. Seregina L. V. Trends in the delimitation of powers of public authorities in the field of employment promotion / L. V. Seregina // Journal of Russian Law. — 2006. — No. 6. — Pp. 28—37.

17. Sokolov O. S. Transformation of the activity of the employment service in modern conditions / O. S. Sokolov, P. I. Ananchenkova, M. Yu. Kuznetsov // Labor and social relations. — 2022. — Volume 33. No. 6. — Pp. 63—71.

18. Solovyova O. Russians predict the growth of digital inequality / O. Solovyova // Nezavisimaya Gazeta. — 07/24/2022. — URL: <https://clck.ru/39vahT>

19. Chekmarev O. P. Shortage of personnel in rural areas: analysis of personal costs in the labor market / O. P. Chekmarev // Economics of the New World: Scientific journal. — 2017. — No. 3 (Issue 7). — Pp. 5—14.

20. Chetvernina T. The Russian employment service: degradation or renaissance / T. Chetvernina // Man and labor. — 2004. — No. 3. — Pp. 48—53.

УДК 378.147

ПРОБЛЕМЫ И РИСКИ ИНТЕГРАЦИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Коды JEL: R 11, R 12, R 58

Кузьменко Е. Л., кандидат педагогических наук, доцент кафедры общепрофессиональных дисциплин, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина, г. Воронеж, Россия
E-mail: elenakuzmenko@mail.ru; SPIN-код: 7295-1334

Белоусова Т. М., кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры общепрофессиональных дисциплин, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина, г. Воронеж, Россия
E-mail: t-belousova@mail.ru; SPIN-код: 7916-3125

Лещенко Е. М., доктор технических наук, профессор, профессор кафедры естественно-научных и социальных дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: l.e.m@bk.ru; SPIN-код: 8174-2750

Поступила в редакцию 06.05.2024. Принята к публикации 20.05.2024

Аннотация

Актуальность темы. Необходимость учета рисков и проблем внедрения искусственного интеллекта в образование, особенно связанных с этическими, социальными и психологическими аспектами.

Цель. Анализ новых возможностей, которые открывает применение искусственного интеллекта в образовании, а именно — доступ к персонализированным образовательным платформам и инструментам в процессе непрерывного образования, автоматизация и интенсификация обучения.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа положительных и отрицательных аспектов интеграции искусственного интеллекта в высшее образование.

Результаты и выводы. На основе анализа и оценки баланса между использованием искусственного интеллекта в образовании и обеспечением его эффективности и этичности выявлены проблемы, которые могут затруднять его развитие и распространение, а также ряд факторов, которые могут оказать негативное влияние на образовательный процесс и обучающую среду.

Область применения. Сфера образования в вузах России.

Ключевые слова: искусственный интеллект, непрерывное образование, инновационные технологии, преимущества, проблемы.