

Рынок труда в Российской Федерации: трансформация, новые вызовы, ключевые барьеры и возможности

Леонова Татьяна Николаевна¹

Д-р экон. наук, проф. каф. мировой экономики и международных экономических отношений
ORCID: 0009-0008-8216-4645, e-mail: tl@guu.ru

Синеглазова Виктория Юрьевна²

Ст. преп. отделения социально-экономических наук
ORCID: 0009-0000-4422-1911, e-mail: sineglazova@airko.org

¹Государственный университет управления, г. Москва, Россия

²Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета
Московского инженерно-физического института, г. Обнинск, Россия

Аннотация

Изменившаяся специфика российского рынка труда диктует ряд новых вызовов для воспроизводства человеческого капитала. В работе проанализированы основные барьеры для Российской Федерации, связанные с дефицитом рабочей силы на рынке труда: исчерпание резерва рабочей силы, несоответствие отраслевого баланса кадров целевой модели экономики, теневая занятость, низкая производительность труда, несоответствие предложения труда запросам экономики, формирование спроса на новые навыки и компетенции, территориальное несоответствие спроса и предложения на рынке труда. Также выявлены основные тенденции, связанные с формирующимся кризисом на российском рынке труда. Статистические данные позволяют сделать вывод о наращении темпов кадрового голода и обуславливают наличие вышеуказанных барьеров. Вместе с тем авторами выдвинуты предложения по преодолению выявленных трудностей, а также описаны возможные пути удовлетворения потребности экономики страны в квалифицированных кадрах на основе повышения производительности труда, реализации эффективных мер по снижению уровня теневой занятости, дополнительного вовлечения в занятость населения с акцентом на менее задействованных в экономике страны категориях: молодежи, лицах с ограниченными физическими возможностями, неработающих пенсионерах.

Ключевые слова

Кадры, трудовые ресурсы, рынок труда, дефицит кадров, рабочая сила, производительность труда, подготовка кадров, теневая занятость, кадровый баланс

Для цитирования: Леонова Т.Н., Синеглазова В.Ю. Рынок труда в Российской Федерации: трансформация, новые вызовы, ключевые барьеры и возможности // Вестник университета. 2025. № 3. С. 99–110.



Labour market in the Russian Federation: transformation, new challenges, key barriers, and opportunities

Tatiana N. Leonova¹

Dr. Sci. (Econ.), Prof. at the World Economy and International Economic Relations Department
ORCID: 0009-0008-8216-4645, e-mail: tl@guu.ru

Viktoria Yu. Sineglazova²

Senior Lecturer at the Social and Economic Sciences Department
ORCID: 0009-0000-4422-1911, e-mail: sineglazova@airko.org

¹State University of Management, Moscow, Russia

²Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering – Branch of the National Research Nuclear University of the Moscow Engineering Physics Institute, Obninsk, Russia

Abstract

The changed specifics of the Russian labour market dictate a number of new challenges for the reproduction of human capital. The article analyses the main barriers for the Russian Federation associated with a shortage of labour in the labour market: exhaustion of the labour reserve, mismatch of the sectoral balance of personnel of the target model of the economy, shadow employment, low labour productivity, mismatch of labour supply to the demands of the economy, the formation of demand new skills and competencies, the territorial discrepancy between supply and demand in the labour market. The main trends related to the emerging crisis in the Russian labour market are identified. Statistical data allow us to conclude that the pace of personnel starvation is increasing and cause the presence of the above barriers. At the same time, the authors make proposals to overcome the identified difficulties and also describe possible ways to meet the needs of the country's economy for qualified personnel by increasing labour productivity, implementing effective measures to reduce the level of shadow employment, additional involvement in employment of the population with an emphasis on categories less involved in the country's economy: youth, people with disabilities physically disabled, unemployed pensioners.

Keywords

Personnel, labour resources, labour market, shortage of personnel, labour force, labour productivity, personnel training, shadow employment, personnel balance

For citation: Leonova T.N., Sineglazova V.Yu. (2025) Labour market in the Russian Federation: transformation, new challenges, key barriers, and opportunities. *Vestnik universiteta*, no. 3, pp. 99–110.



ВВЕДЕНИЕ

Нехватку кадров отмечают не только на российском рынке, но и на мировом, включая Соединенные Штаты Америки (далее – США), европейские страны и Китайскую Народную Республику (далее – КНР, Китай). Как следует из доклада «Росконгресса», к 2030 г. 85 млн рабочих мест могут остаться свободными ввиду общей тенденции к сокращению квалифицированных специалистов во всем мире. Здесь же названы основные причины мирового кадрового голода: естественное старение населения, технологические изменения и инновации (в частности, в области искусственного интеллекта (далее – ИИ), долгосрочные структурные трансформации, такие как адаптация к изменению климата, переход к зеленой экономике и др. Все эти причины потребуют от государств значительных вложений и увеличения инвестиций в образовательную деятельность, профессиональную подготовку и переподготовку рабочей силы¹.

Вместе с этим рынок труда в Российской Федерации (далее – РФ, Россия) за последние годы претерпел огромные изменения. Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, беспрецедентное санкционное давление со стороны западных стран, общая демографическая ситуация 1990–2000 гг., ухудшение геополитического фона и отток рабочей и квалифицированной силы за границу существенно повлияли на трансформацию российского рынка труда и способствовали формированию его новой модели. Все эти факторы наложились друг на друга и тем самым создали дополнительное давление на рынок [1].

Исследования в этой области, а также прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 г. отмечают нехватку квалифицированных кадров как ключевой барьер для экономического развития России².

Так, изменившаяся специфика рынка труда диктует ряд новых вызовов для воспроизводства человеческого капитала. Вопросы восполнения дефицитов и воспроизводства человеческого капитала остаются актуальными на ближайшее десятилетие.

ДЕФИЦИТ КАДРОВ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА

В то время как численность населения планеты превысила 8 млрд чел., на мировой арене наблюдается тенденция к дефициту кадров. Это препятствие для развития мировой экономики носит глобальный характер. По данным Института изучения мировых рынков, проблемы с наймом персонала испытывают около 70 % организаций и компаний³.

Так, в 2022 г. уровень безработицы в странах Европейского союза (далее – ЕС) оказался на критически низком уровне – 6,2 %, в 2023 г. – 6,5 %, на апрель 2024 г. – 6,4 %⁴.

Отсутствие рабочей силы, адаптация как работодателей, так и соискателей к изменениям в рамках перехода к зеленой экономике, повсеместного распространения и внедрения цифровых технологий и старение населения – ключевые вызовы для стран ЕС.

Реальная и прогнозируемая нехватка кадров на рынке труда наблюдается в различных экономических отраслях: строительстве, медицине, науке, информационных технологиях (далее – ИТ), инженерии. Данные дефициты обуславливаются неумением работодателей управлять человеческими ресурсами (привлекать, удерживать их), нехваткой у рабочей силы узкоспециализированных навыков, а также перестройкой существующих процессов и усиленной трансформацией в области ИТ-технологий⁵.

Уровень безработицы в США колебался от 3,4 до 3,9 % с 2022 г. по апрель 2024 г. Ограничительной чертой в предложении рабочей силы выступают отдельные демографические тенденции, такие как низкий уровень рождаемости и низкий прирост числа трудоспособного населения⁶. Вместе с основными

¹ Росконгресс. Кадровый голод. Почему мировой экономике не хватает людей. Режим доступа: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2023-12-07/6b8cc6ed-e608-4dc4-b1ac-4135b5a94f04.pdf> (дата обращения: 01.11.2024).

² Минэкономразвития России подготовлен сдержанно-оптимистический прогноз социально-экономического развития России на период до 2036 года с учетом ожидаемых тенденций в мировой экономике, на товарных и финансовых рынках. Режим доступа: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/55817.html> (дата обращения: 01.11.2024).

³ Институт изучения мировых рынков. Официальный сайт. Режим доступа: <https://worldmarketstudies.ru/> (дата обращения: 01.11.2024).

⁴ Eurostat. Official website. Режим доступа: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата обращения: 01.11.2024).

⁵ Росконгресс. Кадровый голод. Почему мировой экономике не хватает людей. Режим доступа: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2023-12-07/6b8cc6ed-e608-4dc4-b1ac-4135b5a94f04.pdf> (дата обращения: 01.11.2024).

⁶ Federal Reserve Economic Data. Official website. Режим доступа: <https://fred.stlouisfed.org/> (дата обращения: 02.11.2024).

причинами кадрового дефицита аналитики отмечают определенную текучесть кадров (особенно наблюдалась в послепандемный период), связанную с желанием населения улучшить трудовые условия – получить более гибкий график или более высокую заработную плату⁷.

Вместе с тем отдельные отрасли экономики испытывают систематическую нехватку персонала, например образование, медицина, профессиональные и деловые услуги, финансовая деятельность, сельскохозяйственный сектор. Уровень заполненности вакансий в этих сферах колеблется от 30 до 45 %. Однако строительная отрасль обладает переизбытком трудовых ресурсов. Так, по данным 2023 г., в этой сфере количество вакансий составляет 367 тыс. ед. в месяц, а число лиц, ищущих ежемесячно работу, – 490 тыс. чел. По данным «Росконгресса», опирающимся на исследования Всемирного экономического форума, в Китае прогнозируется годовой дефицит трудовых ресурсов – около 11,8 млн чел.⁸

Основными вызовами для КНР в сфере ухудшения ситуации на рынке труда являются в основном демографические факторы: старение населения, снижение уровня рождаемости и уменьшение уровня иммиграции, но есть и другие, например образовательный разрыв – разрыв в области ожидаемых и предлагаемых знаний кандидатов.

Экономические отрасли, наиболее подверженные влиянию сложившейся ситуации: обрабатывающая промышленность (прогнозируется нехватка кадров к 2025 г. на уровне 30 млн чел.); ИИ (75 % работодателей испытывают трудности с подбором персонала в этой отрасли, и по оценкам аналитиков к 2023 г. нехватка специалистов составит порядка 6 млн чел.); производство полупроводников (ситуация усугубляется за счет попыток США «отрезать» Китай от логистических цепочек)⁹.

В рамках исследования Recruit Works Institute прогнозируется, что к 2040 г. Японии будет не хватать порядка 11 млн чел. рабочей силы, при этом ожидается сокращение трудоспособного населения на 20 % по сравнению с 2020 г. до 59,8 млн чел.¹⁰

Отмечается, что отрасли экономики, наиболее подверженные соответствующим изменениям, – это строительство, транспорт и логистика, а также медицина. Для восполнения дефицитов японцы прибегают к найму работников пожилого возраста: доля компаний в общей структуре экономики страны с занятым населением возрастной когорты 70+ составила порядка 39 %.

В рамках анализа мировой ситуации на рынке труда стоит отметить, что проблема формирования кадрового голода носит глобальный характер. Также отмечаются мировые тенденции к старению рабочей силы, сокращению уровня рождаемости, повышению уровня технологических изменений и внедрения инноваций. Аналитики считают, что сохранение существующих тенденций приведет к значительному преумножению кадрового дефицита. Так, к 2023 г. ожидается, что 85 млн рабочих мест будут не заняты специалистами [2].

ВЫЗОВЫ, ДИКТУЮЩИЕ НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РФ

В августе 2024 г. в России был зафиксирован самый низкий уровень безработицы с 1991 г. Этот коэффициент в среднем по стране составляет 2,4 %¹¹. Такие низкие показатели свидетельствуют о реальной нехватке трудовых ресурсов на предприятиях страны. На рис. 1 представлена диаграмма уровня безработицы в РФ за последние 5 лет, на которой четко наблюдается тенденция снижения этого уровня.

В этой связи первым и наиболее важным вызовом для РФ в области реализации подходов к кадровой обеспеченности является исчерпание резервов рабочей силы. Главными факторами, влияющими на решение данной проблемы, являются низкие уровни занятости у молодежи, в том числе у выпускников; выбытие с рынка труда профессионалов пенсионного возраста; недостаток условий для задействования потенциала граждан с инвалидностью и лиц, осуществляющих уход за ними¹².

⁷ Росконгресс. Кадровый голод. Почему мировой экономике не хватает людей. Режим доступа: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2023-12-07/6b8cc6ed-e608-4dc4-b1ac-4135b5a94f04.pdf> (дата обращения: 01.11.2024).

⁸ Там же.

⁹ Там же.

¹⁰ Recruit Works Institute. Future predictions 2040 in Japan. The dawn of the limited-labor supply society». Режим доступа: https://www.works-i.com/english/item/FuturePredictions2040_JP.pdf (дата обращения: 02.11.2024).

¹¹ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

¹² Аналитическое кредитное рейтинговое агентство. Резервы российского рынка труда. Анализ перспектив предложения и вакансий. Режим доступа: https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/86f/b26rsfsf39ghajs3lr0w67tiwthmes10/20240305_RRFDK.pdf (дата обращения: 02.12.2024).



Составлено авторами по материалам источника¹³

Рис. 1. Уровень безработицы в РФ за последние 5 лет

По данным статистики, с учетом Всероссийской переписи населения 2020 г., были определены показатели занятых в экономике страны (граждане РФ, имеющие работу, в частности, на условиях неполного рабочего дня) и уровня занятости (относительный показатель числа занятых в общем объеме рабочей силы) для определенных возрастных групп населения (от 15–19 до 70+ лет). Результаты отображены в табл. 1 и табл. 2. Так, уровень занятости населения в возрасте 15–19 лет в экономике страны составил всего 5,4 % по итогам 2023 г., в возрасте 20–29 лет – 68 %, а в возрасте 60–69 лет – 28,2 %, что подтверждает критически низкий уровень вовлечения данных групп в экономику государства.

Таблица 1

Численность населения, занятого в экономике России, распределенного по возрастным группам в 2019–2023 гг.

Возрастная группа, лет	Численность занятого населения во временном разрезе, тыс. чел.				
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
15–19	358	340	332	307	407
20–29	12 841	11 681	11 184	10 385	10 284
30–39	21 305	21 102	21 751	21 917	21 973
40–49	17 978	18 121	18 749	19 336	19 763
50–59	15 250	14 988	15 137	15 317	15 479
60–69	4 336	4 574	4 847	5 103	5 456
70+	326	310	298	279	275

Составлено авторами по материалам источника¹⁴

Таблица 2

Уровень занятости населения России, распределенного по возрастным группам в 2019–2023 гг.

Возрастная группа, лет	Уровень занятости населения во временном разрезе, %				
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
15–19	5,1	4,7	4,5	4,1	5,4
20–29	69,5	67,2	68,1	66,7	68,0
30–39	87,1	85,4	87,2	88,3	89,4

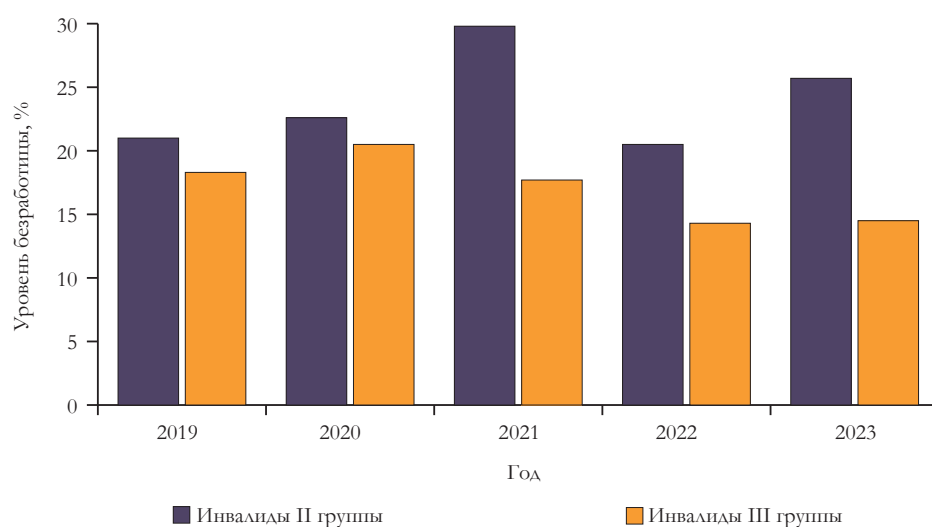
¹³ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

¹⁴ Там же.

Возрастная группа, лет	Уровень занятости населения во временном разрезе, %				
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
40–49	89,5	88,8	90,2	91,5	92,1
50–59	74,2	75,0	77,7	80,9	83,5
60–69	24,1	24,7	25,7	26,6	28,2
70+	2,4	2,3	2,1	1,9	1,9

Составлено авторами по материалам источника¹⁵

Статистические данные по уровню безработицы и занятости среди лиц с ограниченными физическими возможностями представлены на рис. 2. В 2023 г. уровень занятости такой категории населения страны составил для второй группы 15,5 %, для третьей – 36,6 %. Низкие значения показателей обусловлены, в частности, отсутствием доступной среды на предприятиях и в организациях России.



Составлено авторами по материалам источника¹⁶

Рис. 2. Уровень безработицы среди лиц с ограниченными физическими возможностями

Вместе с тем отмечаются демографические изменения, которые приводят к старению населения и «вымыванию» его с рынка. Стоит отметить, что без повышения занятости среди молодежи, профессионалов пенсионного возраста, лиц с ограниченными возможностями выбытие рабочей силы компенсировать не удастся.

Второй вызов для РФ – несоответствие отраслевого баланса кадров целевой модели экономики, а также несоответствие спроса и предложения на рынке труда. Здесь отмечаются следующие факторы, влияющие на решение проблемы целиком: отсутствие единого алгоритма сопровождения студентов для прохождения практики и трудоустройства; нехватка доступных механизмов для отраслевых перетоков кадров; низкая привлекательность востребованных экономикой профессий; барьеры на пути трудоустройства несовершеннолетних на производстве; привлекательность отдельных форм занятости по сравнению с традиционными трудовыми отношениями [3].

Согласно открытым данным, потребность в кадрах в разрезе видов экономической деятельности (далее – ВЭД), (табл. 3) в некоторых областях увеличилась в два раза и более (обработка, торговля, транспорт и хранение, недвижимост, административная деятельность, образование). Наиболее остро кадровый дефицит наблюдается в производстве и строительстве; транспортно-логистических компаниях и промышленности; образовании; в сфере продаж; сфере услуг; финансовых организациях; ИТ-компаниях [4]. Так, например, в сравнении с 2019 г. в 2023 г. потребность в кадрах в обрабатывающей промышленности изменилась на 156 531 чел. в сторону увеличения, а в области образования – на 62 735 чел., также в сторону увеличения. Это говорит об острой растущей нехватке кадров на рынке труда в РФ.

¹⁵ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

¹⁶ Там же.

Таблица 3

Изменение потребности в кадрах по ВЭД

ВЭД	Потребность 2019 г., чел.	Потребность 2023 г., чел.	Изменение потребности, чел.
Сельское хозяйство	30 536	56 927	26 391
Обработка	95 170	251 701	156 531
Электроэнергия, газ, пар	40 779	74 057	33 278
Водоснабжение	13 066	25 453	12 387
Строительство	21 203	79 337	58 134
Торговля	72 772	203 503	130 731
Транспорт и хранение	90 849	161 264	70 415
Гостиницы и общественное питание	25 423	43 715	18 292
Информация и связь	23 056	36 920	13 864
Недвижимость	19 609	47 867	28 258
Профессиональная деятельность	31 182	61 111	29 929
Административная деятельность	25 887	64 035	38 148
Образование	53 066	115 801	62 735
Здравоохранение и социальные услуги	147 818	217 586	69 768
Культура, спорт	15 562	28 981	13 419

Составлено авторами по материалам источника¹⁷

Также в этом вызове в некоторых сферах отмечается старение рабочей силы (табл. 4). Так, в 2023 г. в области образования численность занятых в возрастной группе 50–59 и 60+ лет составила 2 111,3 тыс. чел., тогда как в группах 15–22 и 23–29 лет – 590,8 тыс. чел. Наибольшее старение рабочей силы зафиксировано в отраслях обработки, образования, здравоохранения и социальных услугах. Без повышения занятости среди молодежи в случае сохранения тенденций выбытие рабочей силы компенсировать не удастся.

Таблица 4

Численность занятых по ВЭД в разрезе возрастных групп за 2023 г.

Раздел ВЭД	Численность занятых всего, тыс. чел.	Численность занятых в разрезе возрастных групп, тыс. чел.					
		15–22 лет	23–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60+ лет
Всего	47 174,7	2 184,0	4 984,5	12 428,0	12 795,1	9 658,3	5 124,7
Сельское хозяйство	1 466,0	51,7	113,7	339,3	414,5	378,9	167,9
Обработка	7 110,9	270,9	700,1	2 015,9	2 071,9	1 404,7	647,5
Энергия, газ, пар	1 324,3	27,7	96,0	315,5	368,7	330,3	186,1
Водоснабжение	492,3	9,4	28,6	105,6	135,3	128,5	85,0
Строительство	2 590,7	118,5	292,7	782,7	738,8	459,0	198,9
Торговля	6 796,7	503,9	881,0	2 150,0	1 930,7	1 053,2	277,9
Транспорт и хранение	3 083,4	114,9	284,7	800,5	862,4	710,3	310,6
Гостиницы и общественное питание	1 126,9	182,9	162,0	270,2	265,1	186,4	60,3
Информация и связь	2 292,5	135,2	420,1	777,8	533,7	311,5	114,2
Финансы и страхование	1 270,2	69,7	212,0	457,8	311,4	168,1	51,3
Недвижимость	1 323,7	29,7	73,3	262,8	361,7	346,2	250,0
Профессиональная деятельность	2 791,2	97,0	335,1	780,4	719,8	484,3	374,5

¹⁷ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

Раздел ВЭД	Численность занятых всего, тыс. чел.	Численность занятых в разрезе возрастных групп, тыс. чел.					
		15–22 лет	23–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60+ лет
Административная деятельность	1 581,6	75,3	140,7	328,2	408,0	403,5	225,9
Государственное управление	2 420,9	68,7	221,8	599,5	691,5	544,4	295,0
Образование	4 945,1	186,9	404,8	984,7	1 257,4	1 198,8	912,5
Здравоохранение и социальные услуги	4 069,9	120,3	354,4	794,5	1 067,0	1 043,9	689,7
Культура и спорт	945,6	65,1	96,9	203,0	208,8	206,1	165,6
Предоставление прочих услуг	439,3	17,9	39,9	108,4	124,1	95,2	53,9
Другие ВЭД	3,4	0,0	0,2	0,8	0,9	0,9	0,6

Составлено авторами по материалам источника¹⁸

Несоответствие спроса и предложения на рынке труда формирует карту трудоизбыточных, трудоодостаточных и трудодефицитных субъектов РФ, где трудодефицитные не могут удовлетворить спрос без помощи мигрантов, а трудоизбыточные вполне обходятся собственными ресурсами. В трудоизбыточную зону попадает 21 регион России, среди которых Кабардино-Балкарская Республика, Республики Северная Осетия и Мордовия, Воронежская, Пензенская области и др.

Зону трудоодостаточных субъектов формируют 20 регионов: Оренбургская, Омская, Ростовская области, Забайкальский, Ставропольский края и др. К трудодефицитному кластеру относятся 44 субъекта: Москва и Московская область, Калужская, Смоленская, Брянская области, Севастополь и Республика Крым, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Калининград, Хабаровский, Красноярский края, Амурская область и др.

Вместе с тем барьером для привлечения и воспроизводства трудовых ресурсов в российской экономике выступает теневая занятость – присутствует значительная доля вероятных незарегистрированных «теневиков», самозанятых, незанятых. Так, количество неработающих человек в трудоспособном возрасте составляет 25 429 190: из них к категории обучающихся относятся 5 831 954 чел.; численность находящихся в отпуске по уходу за детьми, в отпуске по беременности и родам – 3 842 709 чел.; количество человек, досрочно вышедших на пенсию, – 3 099 966; численность осуществляющих уход за нетрудоспособными – 2 670 859 чел.; к категории инвалидов I и II групп относятся 1 772 897 чел., к категории обучающихся 10–11-х классов – 1 248 394 чел.; численность зарегистрированных безработных – 423 982 чел.; численность незанятых лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы – 86 851 чел. Исходя из представленных данных неопределенная категория граждан России насчитывает 6 451 578 чел. В нее включены и самозанятые, но численность этих самозанятых, не имеющих дохода, составляет почти 3,3 млн чел.^{19,20,21} В этой связи предлагается рассмотреть ее в качестве потенциальной категории для вовлечения в занятость.

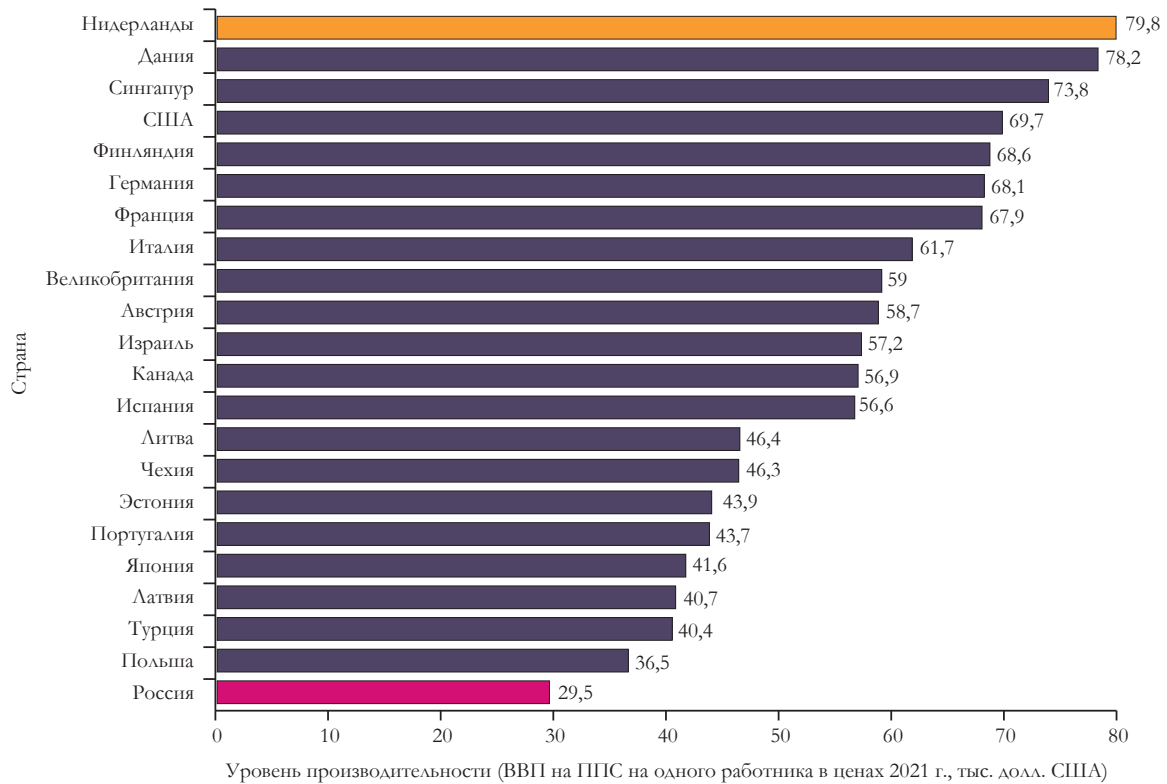
Еще одним вызовом для рынка труда в России является низкая производительность труда. В это понятие включены низкая стоимость трудовых ресурсов; отсутствие мотивации у работодателя к инвестициям в трудовой капитал; несоответствие прогнозируемых темпов производительности труда заложенным в отраслевые стратегии; низкие темпы роботизации отраслей экономики; отсутствие мотивации у работника к повышению квалификации [5]. В мировом масштабе РФ занимает последние строчки в рейтинге производительности труда в 2023 г. (валовый внутренний продукт (далее – ВВП) по паритету покупательной способности (далее – ППС) на одного работника в ценах 2021 г., тыс. долл. США) и в рейтинге роботизации в промышленности (рис. 3, рис. 4).

¹⁸ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

¹⁹ Федеральная налоговая служба. Официальный сайт. Режим доступа: <https://www.nalog.gov.ru/rn77/> (дата обращения: 02.11.2024).

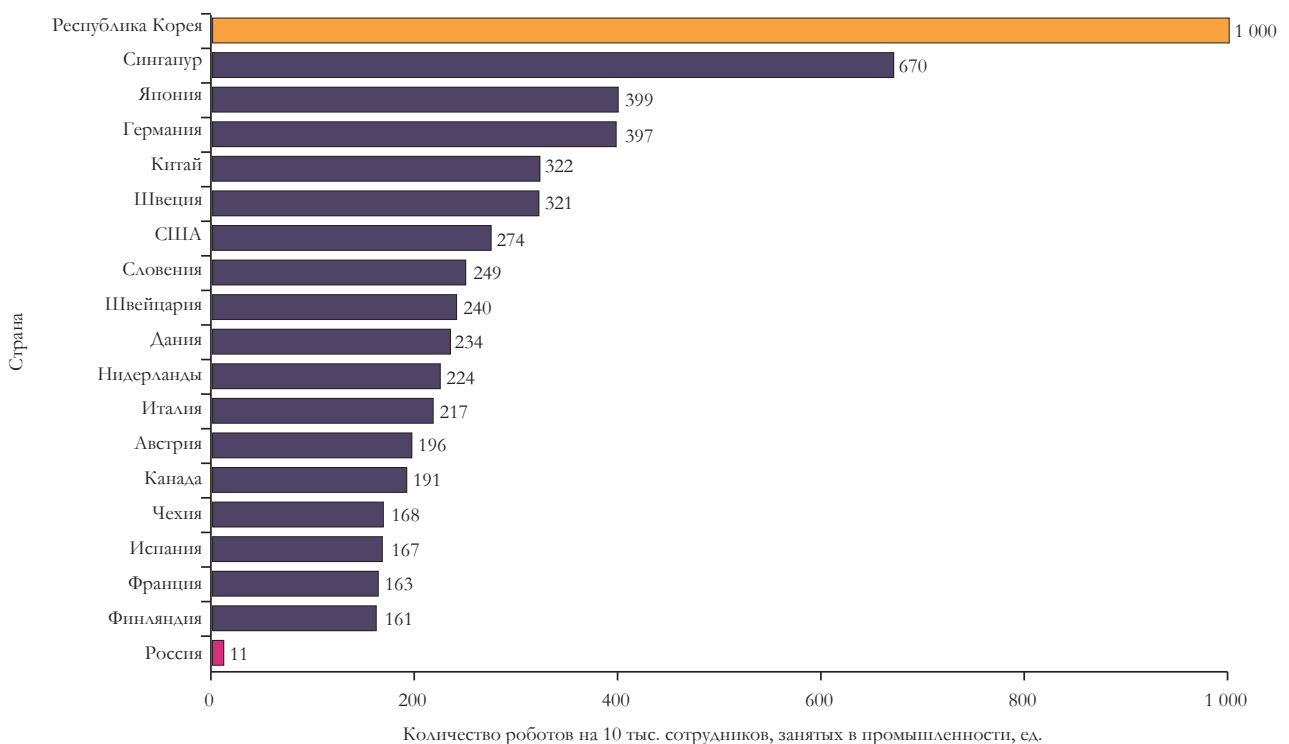
²⁰ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Официальный сайт. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 02.11.2024).

²¹ Социальный фонд России. Официальный сайт. Режим доступа: <https://sfr.gov.ru/> (дата обращения: 02.11.2024).



Составлено авторами по материалам источника²²

Рис. 3. Мировой рейтинг производительности труда за 2023 г.



Составлено авторами по материалам источника²³

Рис. 4. Мировой рейтинг роботизации за 2021 г.

²² Министерство экономического развития Российской Федерации. Официальный сайт. <https://www.economy.gov.ru/> (дата обращения: 29.09.2024).

²³ Там же.

Основными причинами такой ситуации являются неэффективность налаженных бизнес-процессов, отсутствие компетентных менеджеров и слабая стратегия у компаний. Это вынуждает организацию нанимать больше сотрудников, чем требуется на самом деле, для того чтобы продолжать работу. В этой связи необходимо уделить особое внимание повышению производительности труда – этому, в частности, в большей степени могут способствовать цифровизация и роботизация производства [6].

Показателями несоответствия предложения труда запросам экономики являются низкая практико-ориентированность программ обучения; недостаточная осведомленность молодежи о карьерных перспективах; низкий охват работающего населения переобучением или переподготовкой; недостаточная мотивация образовательных организаций к повышению востребованности выпускников, а также несоответствие структуры выпуска студентов потребностям экономики.

По данным мониторинга Федеральной службы по труду и занятости, в 2023 г. уровень трудоустройства закончивших высшие и среднеспециальные учебные заведения на конец второго года обучения составил 72 %, а в год выпуска – 61,7 %. В разрезе специальностей для высшего образования самый высокий процент трудоустройства у следующих направлений подготовки:

- инженерное дело, технологии и технические науки (74,6 %);
- математические и естественные науки (72,6 %);
- образование и педагогические науки (75,8 %).

Самый низкий процент у таких направлений, как:

- гуманитарные науки (63,3 %)
- здравоохранение и медицинские науки (65,3 %)
- науки об обществе (67,8 %).

В разрезе специальностей для среднеспециального образования самый высокий процент трудоустройства у следующих направлений подготовки:

- образование и физическая культура (70,2 %);
- здравоохранение (66,6 %);
- реклама, делопроизводство, социальная работа (55,7 %).

Самый низкий процент у таких направлений, как:

- сельское хозяйство (43,3 %);
- технические науки (48,6 %);
- сфера услуг (49,3 %) ²⁴.

В целом можно сделать вывод, что уровень вовлеченности в профессии обучающихся достаточно низок и необходимо найти пути повышения данного критерия.

Стоит отметить, что показатели охвата профессиональным переобучением занятого населения также достаточно низкие. Так, в 2019 г. этот показатель составлял 25,2 % (16,9 млн чел.), а в 2023 г. – 26,4 % (18,1 млн чел.), тогда как в Швеции в 2023 г. он достиг 60,4 %, в Германии – 47,3 %, во Франции – 39,8 % ²⁵.

Переобучение и соответствие образовательных программ стандартам современного рынка профессий тесно связаны со следующим вызовом для российского рынка труда – спросом на новые навыки и компетенции.

В рамках этого вызова представляется возможным возникновение новых профессий, трудовых функций, а также исчезновение неактуальных. Наибольшую степень влияния на такого рода преобразования имеют ИИ, включая технологии машинного обучения, когнитивные (от 10 до 70 %, в зависимости от отрасли) и технологии компонентов робототехники и мехатроники (от 20 до 50%, в зависимости от отрасли) ²⁶.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ БАРЬЕРОВ

Все представленные данные отражают катастрофическую ситуацию на рынке труда. Для ее разрешения одной из главных задач для России, которая напрямую связана с вопросом достижения страной технологического суверенитета, выступает первоочередное внимание на качественное прогнозирование данных о наличии или отсутствии рабочей силы в количественном выражении. Качественное долгосрочное прогнозирование способствует планированию деятельности всех хозяйствующих субъектов, что в значительной степени повышает эффективность тех инструментов, которые будут заложены для преодоления описанных барьеров.

²⁴ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 02.11.2024).

²⁵ Там же.

²⁶ Там же.

Вместе с тем основными проблемами являются старение населения и его «вымывание», и без повышения вовлеченности молодежи, привлечения в экономику страны лиц, формирующих так называемую теневую занятость, выбытие рабочей силы компенсировать не удастся.

Разработка мер по содействию вовлеченности таких категорий также выступает приоритетной задачей для страны. В целях выявления теневой занятости и предотвращения ее распространения необходимо усилить законодательные меры в этой части, а также рассмотреть возможность усиления контроля за реализацией этих мер.

Для вовлечения молодежи в трудовую деятельность в 2021 г. Правительством РФ была утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г., в ней утвержден и план мероприятий по ее реализации²⁷. Однако, по мнению авторов, последний практически не отражает реальных эффективных механизмов повышения вовлеченности данной категории и требует пересмотра в сторону прикладных механизмов и действий или расшифровки и уточнения существующих пунктов плана. Так, например, пп. 2 п. 1 предписывает Министерству труда и социальной защиты РФ и исполнительным органам российских субъектов оптимизацию процедуры трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, однако более детальное представление о конкретных действиях отсутствует. Пересмотр программы сможет стать эффективным механизмом для вовлечения молодежи в занятость.

Для решения критических проблем, связанных с диспропорцией между спросом и предложением, представляется возможным «перезагрузка» программ трудовой мобильности с привлечением заинтересованных работодателей в целях повышения уровня мобильности рабочей силы [7].

В динамично развивающемся мире, в эру цифровой трансформации экономики и применения технологий ИИ в большом количестве отраслей еще одним рассматриваемым барьером было формирование спроса на новые профессиональные компетенции.

В этой связи нужно провести переориентацию системы образования на данные компетенции: опережающую подготовку преподавателей для трансляции необходимых экономике компетенций; обеспечение превентивного обучения работников, попадающих в зону риска сокращения в результате внедрения новых технологий; обеспечение получения выпускниками (высшее, среднеспециальное образование, профессиональное обучение) знаний и умений, необходимых для новых профессиональных компетенций; ориентированность программ дополнительного профессионального образования на овладение последними. Также предлагается рассмотреть возможность повышения заинтересованности граждан в профессиональном переобучении. Такая мера также положительно отразится на трудовой мобильности населения.

Вместе с тем необходимо создание инфраструктуры для обеспечения спроса работодателей на новые профессиональные компетенции: их определение и оценка масштабов востребованности на рынке труда; модернизация материально-технической базы учебных заведений для получения выпускниками практических навыков применения новых технологий; разработка/актуализация профессиональных и образовательных стандартов; разработка новых / актуализация действующих образовательных программ для овладения новыми компетенциями; актуализация классификаторов в сферах труда и образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда в РФ за последние годы претерпел огромные изменения. Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, беспрецедентное санкционное давление со стороны западных стран, общая демографическая ситуация 1990–2000 гг., ухудшение геополитического фона и отток рабочей и квалифицированной силы за границу существенно повлияли на трансформацию российского рынка труда и способствовали формированию его новой модели.

Кадровую политику России на ближайшую перспективу формируют 7 вызовов и барьеров, преодоление которых позволит удовлетворить экономику страны в кадрах, восполнить кадровые дефициты на основе дополнительного вовлечения в занятость населения с акцентом на менее задействованных в экономике государства категориях: молодежи, лицах с ограниченными физическими возможностями, неработающих пенсионерах.

Такие вызовы, как исчерпание резерва рабочей силы, несоответствие отраслевого баланса кадров целевой модели экономики, теневая занятость, низкая производительность труда, несоответствие предложения труда запросам экономики, формирование спроса на новые навыки и компетенции, территориальное

²⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.02.2021. № 3581-р от «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.». Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/> (дата обращения: 03.11.2024).

несоответствие спроса и предложения на рынке труда, лежат в основе российских тенденций, создающих дефицит ресурсов на данном рынке.

Постепенное, планированное преодоление описанных в статье барьеров позволит решить вопрос подготовки профессиональных кадров, способных работать в условиях новой технологической революции, приблизиться к выходу из кризиса, сложившегося на рынке труда РФ, а также обеспечить технологический суверенитет страны.

Вместе с тем авторы отмечают, что качественное прогнозирование кадровых потребностей экономики позволит сделать инструменты преодоления вызовов и барьеров более эффективными.

Список литературы

1. Кожемяко С.В., Алпатова Э.С. Современные проблемы и перспективы развития рынка труда. Московский экономический журнал. 2023;3(8):512–527. https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_8_3_139
2. Соболева И.В., Чубарова Т.В. Вызовы для воспроизводства человеческого потенциала: глобальные тренды и российская специфика. Вестник Института экономики Российской академии наук. 2023;5:40–58. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_5_40_58
3. Гишбаева Л.Л., Катаев А.А., Хекаева З.В. Новые вызовы для рынка труда. Экономика и бизнес. 2021;8(78):40–43. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-8-40-43>
4. Сафронова С.Г., Шейхова М.С. Дефицит кадров на современном рынке труда России: причины, тренды, пути преодоления. Московский экономический журнал. 2024;6(9):445–459. https://doi.org/10.55186/2413046X_2024_9_6_301
5. Пленкина В.В., Ленкова О.В. Производительность труда в России: проблемы и перспективы. Московский экономический журнал. 2022;2(7):594–600. https://doi.org/10.55186/2413046X_2022_7_2_96
6. Зойдов К.Х., Урунов А.А., Богатырев С.И., Остапенко В.А. Дефицит кадров: сравнительный анализ в России и зарубежных странах. Региональные проблемы преобразования экономики. 2024;164:164–172. <https://doi.org/10.26726/1812-7096-2024-6-164-172>
7. Мирзабалаева Ф.И., Антонова Г.В. Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе. Экономика труда. 2023;10(8):1145–1168. <https://doi.org/10.18334/et.10.8.118938>

References

1. Kozhemyako S.V., Alpatova E.S. Modern problems and prospects of labor market development. Moscow Economic Journal. 2023;3(8):512–527. (In Russian). https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_8_3_139
2. Soboleva I.V., Chubarova T.V. Challenges for human potential reproduction: global trends and Russian specifics. Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2023;5:40–58. (In Russian). https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_5_40_58
3. Gishbaeva L.L., Kataev A.A., Khakhaeva Z.V. New challenges for the labor market. Journal of Economy and Business. 2021;8(78):40–43. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-8-40-43>
4. Safronova S.G., Sheykova M.S. Shortage of personnel in the modern labor market of Russia: reasons, trends, ways to overcome. Moscow Economic Journal. 2024;6(9):445–459. (In Russian). https://doi.org/10.55186/2413046X_2024_9_6_301
5. Plenkina V.V., Lenkova O.V. Labor productivity in Russia: problems and prospects. Moscow Economic Journal. 2022;2(7):594–600. (In Russian). https://doi.org/10.55186/2413046X_2022_7_2_96
6. Zoidov K.Kh., Urunov A.A., Bogatyrev S.I., Ostapenko V.A. Shortage of personnel: comparative analysis in Russia and foreign countries. Problems of Regional Economy. 2024;164:164–172. (In Russian). <https://doi.org/10.26726/1812-7096-2024-6-164-172>
7. Mirzabalaeva F.I., Antonova G.V. Structural imbalances in labor market supply and demand at the sectoral and occupational qualification levels. Russian Journal of Labour Economics. 2023;10(8):1145–1168. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.10.8.118938>