

УДК 331.5.024

Т. А. Витютина

Калужский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Калуга, e-mail: apkul9@yandex.ru

Ю. В. Лобач

Калужский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Калуга, e-mail: yuilil@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Ключевые слова: профилирование безработных, рынок труда, соискатели, работодатели, перспективы.

Статья посвящена исследованию проблем и тенденций развития рынка труда. В работе анализируются показатели удовлетворенности работодателей наличием имеющейся и потенциальной рабочей силы. Авторы приводят классификацию профильных групп безработных по уровню мотивации и профессиональной востребованности, которая позволяет разработать персональную карту для поиска подходящей работы. В статье также проанализированы такие тренды российского рынка труда, как появление новых профессий в условиях цифровой трансформации экономики, использование дистанционных форм занятости, развитие рынка услуг, новые требования к соискателям работы, рост спроса на медицинские услуги. Для работодателей и соискателей предлагаются меры адаптации к новым запросам рынка труда. Исследование предоставляет ценную информацию для понимания современных тенденций на российском рынке труда и разработки эффективных мер взаимодействия органов власти, бизнеса и трудовых ресурсов.

T. A. Vityutina

Kaluga branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Kaluga, e-mail: apkul9@yandex.ru

Yu. V. Lobach

Kaluga branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Kaluga, e-mail: yuilial@mail.ru

RESEARCH OF PROBLEMS AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET

Keywords: profiling of the unemployed, the labor market, job seekers, employers, prospects.

The article is devoted to the study of problems and trends in the development of the labor market. The paper analyzes the indicators of employers' satisfaction with the availability of existing and potential labor. The authors provide a classification of the profile groups of the unemployed according to the level of motivation and professional demand, which allows us to develop a personal card for finding a suitable job. The article also analyzes such trends in the Russian labor market as the emergence of new professions in the context of the digital transformation of the economy, the use of remote forms of employment, the development of the services market, new requirements for job seekers, and the growing demand for medical services. For employers and job seekers, measures are proposed to adapt to the new demands of the labor market. The study provides valuable information for understanding current trends in the Russian labor market and developing effective measures for interaction between government, business and labor resources.

Введение

Одной из особенностей российской безработицы является её структурный характер. Она связана с изменениями в структуре экономики, технологическими инновациями и структурной перестройкой отраслей. Это приводит к высвобождению рабочей силы из устаревших производств и необходимо-

сти её перераспределения в новые сферы деятельности.

Ещё одной особенностью российской безработицы является её территориальная неравномерность. В разных регионах страны ситуация на рынке труда может существенно различаться. Это связано с неравномерным развитием экономики, наличием

ресурсных и промышленных центров, а также с демографической ситуацией. Государственная политика занятости должна учитывать эти различия и разрабатывать меры, направленные на поддержку занятости в регионах с высоким уровнем безработицы.

Направления государственной политики занятости в России включают в себя меры по созданию новых рабочих мест, поддержке малого и среднего бизнеса, профессиональному обучению и переобучению безработных, а также по стимулированию занятости в приоритетных отраслях экономики. Важно учитывать особенности российской безработицы при разработке и реализации этих мер, чтобы они были эффективными и способствовали снижению уровня безработицы.

Цель исследования – исследование проблем и тенденций развития рынка труда для выработки рекомендаций по улучшению положения работодателей и соискателей.

Материалы и методы исследования

Анализ рынка труда базируется в первую очередь на таких количественных показателях, как уровень регистрируемой безработицы, средняя продолжительность безработицы и коэффициент напряженности на рынке труда (число безработных на одну заявленную вакансию). Эти показатели рассчитываются на основе статистики, предоставленной центрами занятости населения в городах России. Однако такой подход не позволяет в полной мере оценить качественную составляющую рынка труда.

Приведем пример ситуации на рынке труда Калужской области. Средний уровень безработицы составил 0,2% (восьмое место в России). База вакансий имела 14500 рабо-

чих мест. За содействием в поиске работы обратились 8400 человек. Центра занятости населения трудоустроил 4000 человек. Обучение в рамках национального проекта «Демография» прошли 810 человек. Более 400 нетрудоустроенных граждан прошли профессиональное обучение. Численность безработных за 2024г. снизилась на 77% и на 1 января 2025г. составила 1014 человек. На начало 2025г. количество вакансий выросло в 1,5 раза и составляет 54774 рабочих места. На 1 человека, находящегося в поисках работы приходится 10 вакансий.

Для более глубокого понимания ситуации необходимо учитывать удовлетворенность работодателей доступными трудовыми ресурсами. Ключевыми показателями в этом контексте являются:

1. Достаточность трудовых ресурсов: насколько легко работодателю найти нужное количество сотрудников с требуемыми навыками.

2. Скорость поиска трудовых ресурсов: сколько времени занимает поиск подходящих кандидатов.

3. Стоимость поиска трудовых ресурсов: какие затраты несет работодатель на поиск и отбор персонала.

4. Профессионализм найденных сотрудников: насколько найденные сотрудники соответствуют требованиям и способствуют эффективному функционированию бизнеса.

Важной составляющей оценки рынка труда является профилирование безработных. Это распределение безработных граждан на группы в зависимости от их профессионального опыта, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик (табл. 1).

Таблица 1

Профильные группы безработных

Профильная группа	Мотивация к труду	Профессиональная востребованность	Описание
Группа 1	Высокая	Высокая	Высоко мотивированные специалисты с востребованными на рынке труда знаниями и опытом
Группа 2	Высокая	Низкая	Высоко мотивированные специалисты с невостребованными на рынке труда профессиями или недостаточным опытом
Группа 3	Средняя	Высокая	Безработные со средней мотивацией к труду, но обладающие востребованными на рынке труда навыками
Группа 4	Низкая	Низкая	Безработные с низкой мотивацией к труду и невостребованными на рынке труда профессиями

Ключевыми факторами при определении групп безработных являются:

1. Уровень мотивации к трудоустройству: насколько безработные заинтересованы в поиске работы.

2. Востребованность на рынке труда: насколько их квалификация и профессия актуальны для работодателей [2].

В зависимости от сочетания этих двух факторов, безработные разделяются на четыре профильные группы.

Для определения профильной группы используются различные методы, включая анкетирование, собеседование, наблюдение с фиксацией характеристик в личном деле, а также профконсультация с использованием диагностических методик.

Результатом профилирования анализа безработных граждан является разработка контурной карты безработных граждан. Персональная информационная карта составляется отдельно для каждого безработного гражданина. Она содержит форму оценки, в которой фиксируются результаты анализа на начальном и последующих этапах, планируемые меры по содействию занятости и объясняется порядок их реализации [4].

С внедрением этой технологии компании убедились, что этот метод определенно поможет сократить время, необходимое для поиска работы, особенно для тех, кто давно зарегистрирован.

Результаты исследования и их обсуждение

Применяя различные аналитические методы, мы выявили актуальные тренды, которые определяют российский рынок труда сегодня. Понимание текущего состояния

данного сегмента и его будущих перспектив важно как для отдельных граждан, так и для корпоративного сектора.

Рынок труда – это динамичная сфера, подверженная постоянным изменениям, которые проявляются в различных трендах. На сегодняшний день можно выделить несколько основных тенденций, формируемых под воздействием экономических и социальных трансформаций. Эти изменения как отражают эволюцию традиционных направлений, которые определяли экономический курс в прошлом, так и открывают новые горизонты для развития. В таблице 2 представим основные тренды на рынке труда в России в 2024 году [5].

Сделаем выводы по информации, представленной в таблице 2.

Тренд 1: Развитие сектора услуг

Достоинства его развития заключаются в низких капиталовложениях и возможности быстрого расширения. Высокий спрос на услуги обусловлен потребительскими запросами, а конкуренция стимулирует улучшение качества обслуживания.

В результате растет потребность в квалифицированных сотрудниках в сфере обслуживания, туризма, гостиничном бизнесе и других отраслях, что отражается в высокой динамике вакансий в соответствующих областях [6].

Тренд 2: Образование и навыки

Современный рынок труда предъявляет повышенные требования к квалификации и уровню образования кандидатов. Растет конкуренция среди соискателей, и трудоустроиться с достойным доходом могут только специалисты с качественным образованием и развитыми профессиональными компетенциями.

Таблица 2

Основные тенденции развития рынка труда в России

Тренд	Описание
Развитие сектора услуг	<ul style="list-style-type: none"> • Рост доли услуг в ВВП. • Спрос на специалистов в сфере туризма, гостиничного бизнеса, розничной торговли, информационных технологий.
Образование и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение спроса на специалистов с высшим образованием и узкоспециализированными навыками. • Актуальность непрерывного обучения и переподготовки.
Развитие гибкой занятости и фриланса	<ul style="list-style-type: none"> • Рост популярности удаленной работы, фриланса и гибких графиков. • Появление новых моделей взаимодействия между работодателями и работниками.
Развитие сектора здравоохранения	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение спроса на медицинских работников. • Развитие современных медицинских технологий.
Развитие новых форм занятости	<ul style="list-style-type: none"> • Появление новых профессий, связанных с развитием цифровых технологий. • Трансформация традиционных профессий под влиянием новых технологий.

Работодатели больше не заинтересованы в трате времени и ресурсов на обучение новых сотрудников, поэтому они отдают предпочтение специалистам, обладающим необходимыми знаниями и навыками. Значение образования для высокооплачиваемого трудоустройства и карьерного роста постоянно увеличивается.

Кроме того, все большую роль в процессе поиска работы играют резюме кандидатов, позволяющие работодателям быстро оценить их потенциал и подобрать персонал с необходимыми компетенциями.

Тренд 3: Развитие гибкой занятости и фриланса

Мир труда претерпевает глубокие изменения. Гибкая занятость и фриланс становятся всё более популярными, перестраивая сам рынок труда. Специалисты выбирают свободу планировать свой рабочий день, работая из дома и по собственному графику. Это позволяет им уделять больше времени семье и строить более гармоничную жизнь.

Фриланс-платформы процветают, предоставляя специалистам возможность выбирать проекты и работать независимо. Доступ к интернету – всё, что требуется для успешной работы.

Этот тренд также способствует сокращению безработицы. Компании могут гибко регулировать штат, привлекая фрилансеров для выполнения специфических задач.

Тренд 4: Развитие сектора здравоохранения

Спрос на медицинские услуги в России растет как среди населения, так и среди работодателей, включающих медицинское страхование в пакет льгот для сотрудников.

Этот тренд обусловлен несколькими факторами:

- стареющее население: потребность в медицинской помощи возрастает с увеличением продолжительности жизни;
- новые вызовы: появление новых заболеваний и их форм требует высококвалифицированных специалистов, способных быстро реагировать на изменения.

В результате повышается спрос на медицинских работников, врачей различных специализаций, медсестер и других специалистов в сфере здравоохранения.

Тренд 5: Развитие новых видов занятости

Мир труда трансформируется, открывая новые возможности для работников и работодателей.

Удаленная работа и гибкие графики: «Работа из дома» становится нормой, предлагая свободу и гибкость, а компании все чаще предлагают комбинировать основной труд с подработкой. Этот тренд особенно актуален в России, где работники и компании ищут новые пути эффективной организации труда [1].

Новые секторы:

- IT-индустрия: цифровизация повышает спрос на специалистов в области программирования, разработки и анализа данных.

- Цифровой маркетинг: рост онлайн-бизнеса ведет к появлению новых вакансий в цифровой сфере.

- Возобновляемая энергетика: стремление к экологически чистому развитию создает вакансии в солнечной и ветровой энергетике.

- Здравоохранение, электронная коммерция, «зеленое» строительство: эти секторы обеспечивают занятость в медицине (в том числе и в платной), в логистике, в науке.

Выделим основные тенденции на рынке труда:

1) Удаленная работа и фриланс: цифровизация открывает доступ к глобальному рынку труда, позволяя работать из любой точки мира;

2) Наличие определенных знаний и навыков, которые можно получить в ВУЗе, в колледже, на занятиях по профессиональной переподготовке, на курсах повышения квалификации;

3) Адаптация к новым технологиям и преодоление пробелов в квалификации остаются актуальными проблемами.

Новые горизонты занятости открывают широкие возможности для развития российского рынка труда, однако важно решать проблемы адаптации к изменяющимся условиям и обеспечивать подготовку кадров.

Прогнозы аналитиков свидетельствуют о том, что российский рынок труда будет развиваться. Эксперты говорят о росте количества вакансий на инженеров в области технологий, программистов и разработчиков, аналитиков данных. Однако такие проблемы, как адаптация к новым технологическим достижениям и преодоление разрыва в квалификации, остаются актуальными [3].

Получение знаний соискателями по технологиям, цифровому маркетингу и возобновляемым источникам энергии может повысить их шансы на трудоустройство. В результате исследования мы составили

ряд рекомендаций для соискателей и работодателей для улучшения положения на рынке труда.

Предлагаемые рекомендации для соискателей:

1. Развивать востребованные навыки: следует фокусироваться на приобретении навыков, соответствующих растущим отраслям, таким как технологии и аналитика данных.

2. Улучшать межличностные навыки: необходимо развивать навыки общения, работы в команде и межличностного взаимодействия, которые высоко ценятся работодателями.

3. Непрерывное обучение: рекомендуется проходить курсы и получать сертификаты, чтобы повысить свои шансы на трудоустройство и соответствовать требованиям рынка труда.

Предлагаемые рекомендации для работодателей:

1. Адаптироваться к рынку: следует изучать изменения на рынке труда и вносить соответствующие коррективы в стратегии найма и развития персонала.

2. Инвестировать в персонал: необходимо предлагать возможности для обучения, продвижения по службе и профессиональ-

ного роста, чтобы привлечь и удержать талантливых сотрудников.

3. Поддерживать многообразие и инклюзивность: рекомендуется создавать инклюзивную рабочую среду, которая привлекает квалифицированных кандидатов из всех слоев общества.

Взаимное содействие со стороны соискателей и работодателей в развитии навыков и адаптации к меняющемуся рынку труда приведет к более успешным результатам трудоустройства и повышению конкурентоспособности компаний.

Заключение

Профилирование безработных необходимо для составления персонального индивидуального плана поиска работы или переобучения для безработного. Основными трендами российского рынка труда являются развитие рынка услуг и здравоохранения, использование дистанционной формы занятости, повышающиеся требования к работникам, появление новых профессий, связанных с цифровизацией экономики. Предложенные рекомендации для соискателей и работодателей на рынке труда будут способствовать их успешному взаимодействию.

Библиографический список

1. Бреев Б.Д. Безработица в современной России: монография. М.: Наука, 2021. 241 с.
2. Мичман А. 8 способов извлечь пользу из временной безработицы: монография. М.: Издательские решения, 2022. 384 с.
3. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2022. 161 с.
4. Чукреев П. Безработица и занятость: технологии регулирования. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2024. 240 с.
5. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Rosstat [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 20.09.2024).
6. Уровень безработицы в России достиг самого низкого значения за всю ее историю. [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1761908/milana-gadzhieva-mariia-kolobova/udachnye-kadry-bezrabotitca-v-centralnoi-rossii-snizilas-do-minimalnykh-18> (дата обращения: 20.09.2024).