

УДК 331.5

Т. Г. Храмцова

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления»,
Новосибирск, e-mail: tanyhram@mail.ru

О. О. Храмцова

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления»,
Новосибирск, e-mail: hramoo@mail.ru

О НЕКОТОРЫХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ

Ключевые слова: рынок труда, занятость, уровень безработицы, недоиспользованная рабочая сила, структура занятых по уровню образования, потребность в кадрах, движение работников.

В статье представлены результаты исследования современного состояния российского рынка труда, обусловленные влиянием как демографических, так и структурно-экономических, социальных, научно-технологических факторов. Проведено исследование динамики потребности организаций в работниках, в том числе по видам экономической деятельности, показателей напряженности на российском рынке труда, уровня безработицы и недоиспользования рабочей силы, движения кадров. Проведена оценка структуры занятых по уровню образования, численности выпускников образовательных организаций Российской Федерации и их трудоустройства по специальности. Выполнен анализ абсолютных и относительных показателей, характеризующих уровень сложившегося дефицита работников, даны оценка возможностей решения кадровой проблемы и значение усугубляющих ее факторов. Выявлены тенденции, сложившиеся в структуре занятого населения по уровню образования как важнейшей качественной характеристике рынка труда в контексте развития человеческого потенциала.

T. G. Khramtsova

Novosibirsk state university of economics and management, Novosibirsk,
e-mail: tanyhram@mail.ru

O. O. Khramtsova

Novosibirsk state university of economics and management, Novosibirsk,
e-mail: hramoo@mail.ru

ABOUT SOME STRUCTURAL CHANGES IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

Keywords: labor market, employment, unemployment rate, underutilized labor force, structure of employed by level of education, need for personnel, movement of workers.

The article presents the results of a study of the current state of the Russian labor market, due to the influence of both demographic and structural, economic, social, scientific and technological factors. A study has been conducted on the dynamics of organizations' need for workers, including by type of economic activity, indicators of tension in the Russian labor market, unemployment and underutilization of labor, and personnel movement. The assessment of the structure of the employed according to the level of education, the number of graduates of educational organizations of the Russian Federation and their employment in the specialty is carried out. The analysis of absolute and relative indicators characterizing the level of the current shortage of employees is carried out, an assessment of the possibilities of solving the personnel problem and the importance of aggravating factors are given. The trends that have developed in the structure of the employed population in terms of education level as the most important qualitative characteristic of the labor market in the context of human potential development have been identified.

Введение

Конец первой четверти нынешнего столетия в российской экономике отмечился существенной структурной трансформацией рынка труда, отличительной характеристикой которой является возникший дефи-

цит кадров. Недостаток работников имеет не только количественный аспект, но и отражает структурно-качественные деформации в спросе на труд и предложении труда. В условиях новой реальности не только занятость, но и оценка потребности в кадрах

как важнейшие индикаторы состояния трудового рынка являются следствием воздействия комплекса социально-экономических, демографических, технологических факторов, достижения определенного баланса между спросом и предложением рабочей силы. Эффективная занятость, с другой стороны, оказывает обратное влияние на все сферы развития общества. При сложившейся нехватке работников совершенствование имеющегося человеческого потенциала должно рассматриваться в качестве одной из мер, нацеленных на решение кадровой проблемы. Стратегией экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года развитие человеческого потенциала рассматривается в качестве одного из направлений обеспечения экономической безопасности [1]. Это обуславливает актуальность исследования качественных и количественных изменений на российском рынке труда, без оценки которых невозможно в дальнейшем его научное предвидение.

Целью исследования явилась оценка структурных деформаций современного российского рынка труда, обусловленных влиянием демографических, экономических, социальных, научно-технологических факторов в контексте развития человеческого потенциала.

Материал и методы исследования

Методологическую основу исследования составили как общенаучные методы (индукция, дедукция, анализ, синтез, сравнение, гипотеза, классификация), так и специальные методы статистического анализа, визуализации данных.

Материалами исследования послужили научные публикации по вопросам исследования рынка труда, официальные электронные ресурсы. Источником статистической информации явились официальные публикации Росстата о состоянии рынка труда. Данные основаны на результатах регулярно проводимых выборочных обследований рабочей силы в соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ); выборочных обследований потребности организаций в работниках, проводимых один раз в два года (по состоянию на 31 октября). Часть информации о состоянии рынка труда публикуется Росстатом на основе данных, предоставленных Федеральной службой по труду и занятости, Министерством образования и науки Российской Федерации. Период времени для статистического анализа выбран авторами с 2015 по 2024 годы, для различных показателей он варьирует внутри этого временного интервала, чтобы акцентировать внимание на отдельных особенностях рынка труда.

Результаты исследования и их обсуждение

Важнейшими компонентами рынка труда являются потребность в труде и предложение труда. Данные проводимых Росстатом выборочных обследований дают представление о размерах потребности организаций (без субъектов малого предпринимательства) в работниках. По данным последних 4-х наблюдений заявленная потребность организаций в сотрудниках выросла с 637,6 до 1511,7 тыс. человек. Только с 2020 по 2022 годы потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест увеличилась на 46,8 % (рисунок 1).

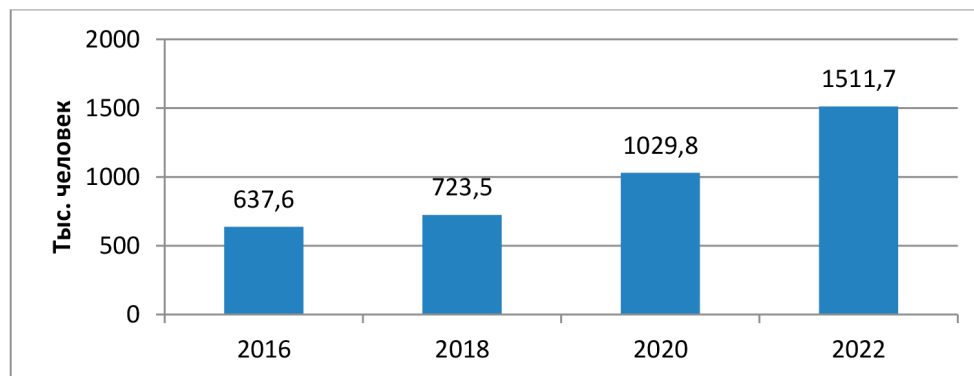


Рис. 1. Динамика потребности организаций (без субъектов МСП) в работниках для замещения вакантных рабочих мест в России за 2016-2022 годы [7]

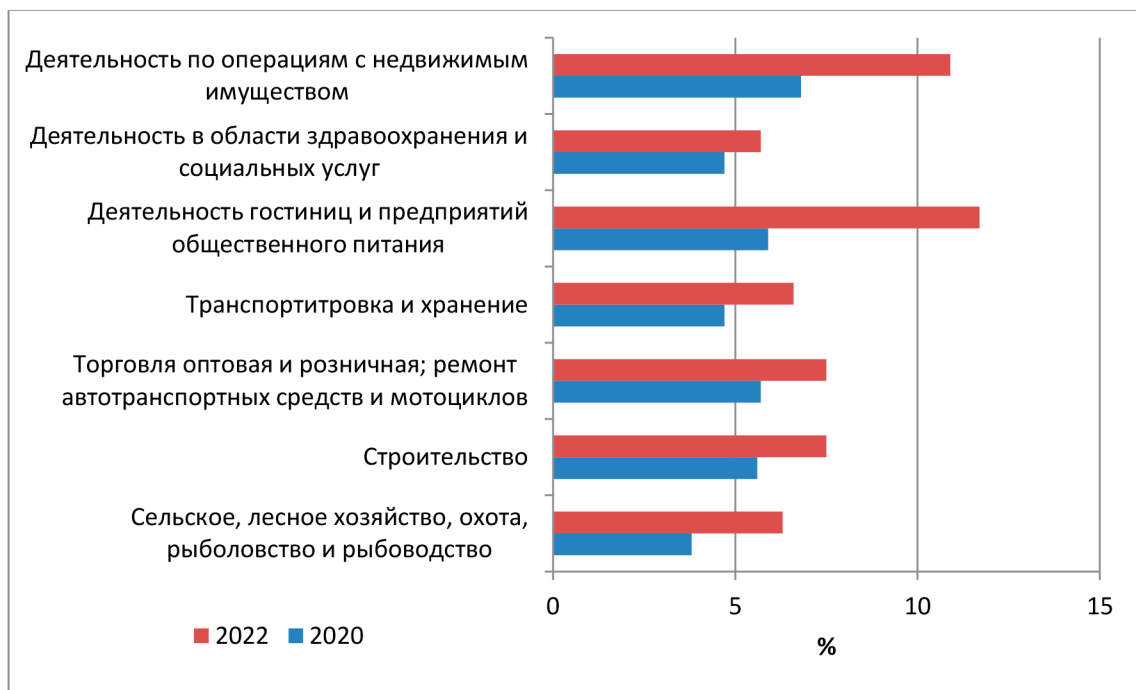


Рис.2. Уровень потребности организаций в работниках в % к общему числу рабочих мест по соответствующему виду экономической деятельности РФ в 2020, 2022 годах [7]

Таблица 1

Динамика показателей напряженности на российском рынке труда за 2021-2024 гг. (на конец квартала)

Год	Квартал	Численность не занятых трудовой деятельностью на 100 вакансий, чел.	Число вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения, на одного гражданина, состоящего на учете в органах службы занятости
2021	I	109,6	0,9
	II	64,7	1,5
	III	49,8	2,0
	IV	47,8	2,1
2022	I	47,3	2,1
	II	45,3	2,2
	III	41,0	2,4
	IV	40,1	2,5
2023	I	39,4	2,5
	II	30,2	3,3
	III	27,5	3,6
	IV	25,9	3,9
2024	I	24,8	4,0
	II	20,7	4,8
	III	19,7	5,1
	IV	19,7	5,1

Источник: составлено по [3].

Материалы выборочных обследований демонстрируют тенденцию возрастания числа вакансий в организациях всех видов экономической деятельности. В 2022 году наибольший дефицит работников в абсолютном выражении ощущался в обрабатывающих производствах (251,7 тыс. чел.), торговле (203,5), сфере транспортировки (161,3), образовании (115,8), деятельности в области здравоохранения и социальных услуг (217,6 тыс. чел.) [7].

Интенсивность нехватки работников отражает относительный показатель потребности в работниках в процентах к общему числу рабочих мест, характеризующий необеспеченность кадрами. Наибольший уровень кадрового голода наблюдался в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания (11,7% от общего числа рабочих мест), деятельности по операциям с недвижимым имуществом (10,9%), строительстве, торговле (7,5%), деятельности административной и сопутствующих дополнительных услугах (8,9%) (рисунок 2).

Росстат рассчитывает показатель нагрузки незанятого трудовой деятельностью населения как число незанятых, приходящееся на 100 вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения (таблица 1).

Как видно из данных таблицы, напряженность резко снизилась в 2021 году и продолжала более плавно снижаться в 2022-2024 годах. Представляется, что показатель нагрузки незанятого населения на 100 вакансий теряет актуальность в современных

условиях, характеризующихся нехваткой работников. Его снижение опосредованно демонстрирует интенсивное повышение уровня вакансий. В новой реальности появилась напряженность на рынке труда иного вида, оценивающая его состояние с позиций решения проблемы нехватки кадров. Для ее количественной оценки большей информативностью обладает показатель числа вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, в расчете на одного незанятого трудовой деятельностью гражданина из числа состоящих на учете в органах службы занятости населения. Если в I квартале 2021 года на одного незанятого приходилось в среднем 1,6 вакансий, то в 2024 году показатель колебался от 4 до 5 вакансий на человека (рисунок 3).

Исследование, проведенное сервисом по поиску работы SuperJob, показало, что в 2024 году 81% российских компаний испытывали недостаток кадров. За 2023-2024 годы число вакансий на рынке труда России возросло в сравнении с 2022 годом в 1,7 раза. Недостаток рабочих рук приобрел ощутимые масштабы и является характерным для большинства сегментов экономики. За два года потребность в кадрах выросла в промышленности в 2,5 раза, строительстве в 1,5 раза, гостинично-ресторанном бизнесе на 63%, розничной торговле на 36%, в транспортно-логистической сфере на 55%. За 2024 год дополнительная потребность в работниках повысилась в IT-сфере на 9%, медицине – на 17%, туризме и общественном питании – на 20%, в службах доставки – на 12% [2].

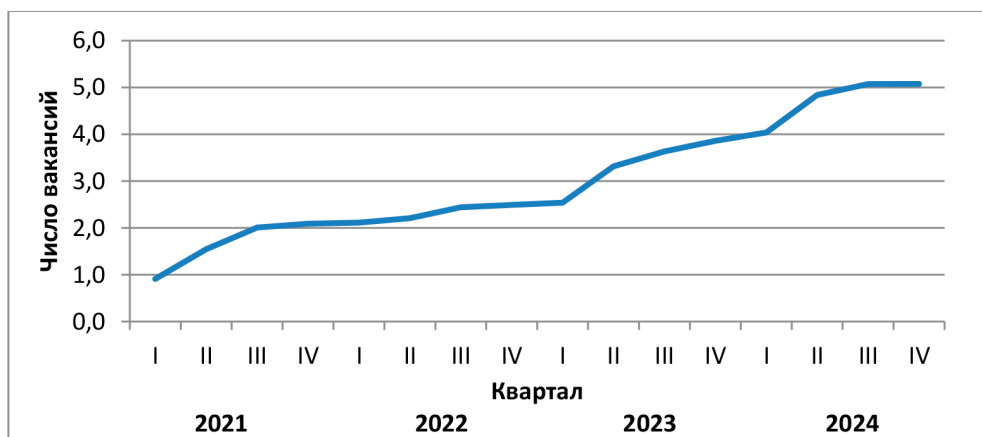


Рис. 3. Динамика числа вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения, на одного человека, состоящего на учете в органах службы занятости РФ за 2021-2024 гг. (на конец квартала) [3]

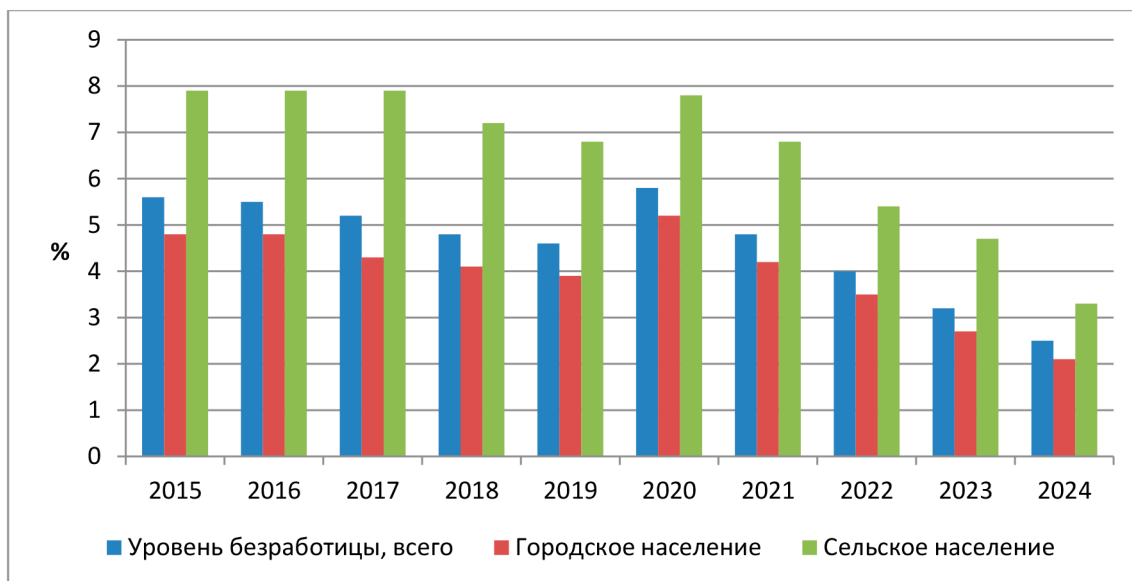


Рис. 4. Уровень безработицы в РФ в 2015-2024 гг. [5]

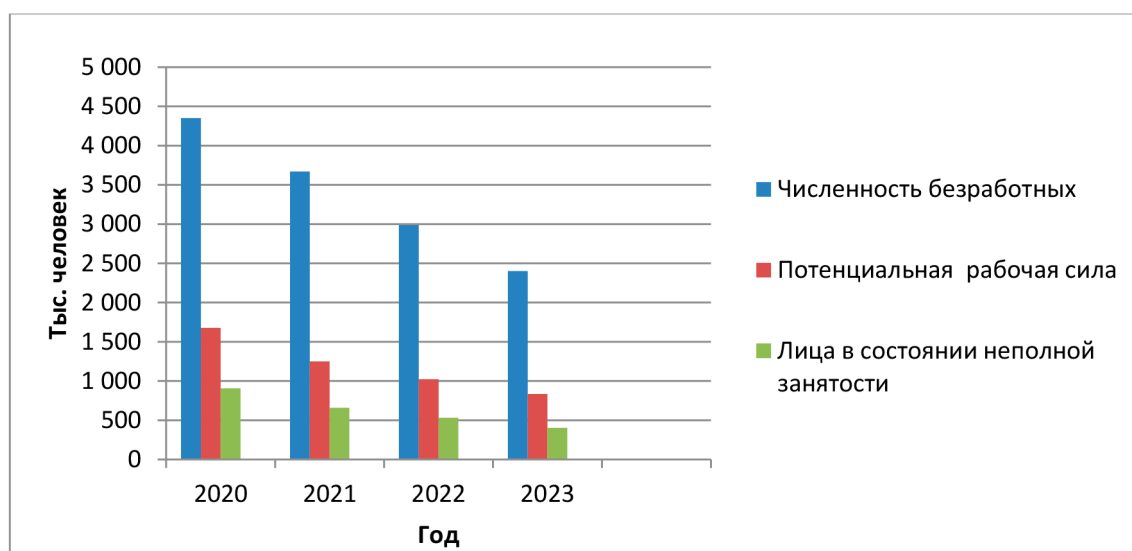


Рис. 5. Динамика недоиспользования рабочей силы в РФ за 2020-2023 годы [5]

Уникальность сложившейся ситуации на российском рынке труда состоит в наличии существенного дефицита рабочей силы при одновременном сокращении безработицы до исторического минимума (рисунок 4).

При росте уровня вакансий в экономике имеет место недоиспользование рабочей силы, которую можно было бы рассматривать в качестве возможного источника дополнительных трудовых ресурсов. В соответствии с методологией Росстата абсолютная величина недоиспользования рабочей силы включает, кроме численности безработных, потенциальную рабочую

силу, к которой относятся лица, проявляющие заинтересованность в трудовой деятельности, но на момент обследования не имевшие занятия, не готовые приступить к выполнению какой-либо работы, поиском работы не занимающиеся. Также сюда относятся лица в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени (рисунок 5).

Тенденции, сложившиеся в динамике показателей недоиспользования рабочей силы, указывают на их мизерный потенциал в решении проблемы недостатка работников. За 2020-2024 годы численность безработных

сократилась на 44,8 %, потенциальной рабочей силы – на 50,1 %, лиц с неполной занятостью – на 55,5 %. В результате общий показатель недоиспользования рабочей силы в относительном выражении последовательно снизился с 9 % в 2020 году до 4,7 % в 2023 году от численности рабочей силы. Это высвечивает особенность современного состояния российского рынка труда, состоящую в том, что фактически исчерпан такой источник поддержания занятости как сокращение численности безработных [4].

Изменения в занятости, произошедшие в результате пандемии на фоне цифровой трансформации всей жизнедеятельности человека, способствовали усилению колеблемости рынка труда. Работники в большей степени стали проявлять мобильность в поисках более значимых для них условий трудоустройства. Произошла структурная перестройка в предложении рабочей силы, появились новые формы занятости: удаленная

работа, платформенная занятость. По некоторым данным за 2023 год доля платформенных работников в России, для которых такой вид занятости стал единственным источником дохода, выросла с 45 % до 79 % [6].

Одной из качественных характеристик рынка труда является структура занятого населения по уровню образования. Показатели образовательного уровня рабочей силы тесно взаимосвязаны с особенностями отраслевой структуры экономики, с одной стороны, и с состоянием сферы образования, с другой. В современных условиях в структуре занятых по уровню образования сохраняется тренд на повышение удельного веса занятых, имеющих высшее образование (в 2023 году он составил 35,4 % и повысился в сравнении с 2015 годом на 2,4 п.п.) и среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена (26,8 %, соответственно, и повышение на 1 п.п.) (таблица 2).

Таблица 2

Структура занятых по уровню образования в РФ в 2015, 2020 и 2023 гг., в %

Образование	2015	2020	2023
Высшее	33,0	35,4	35,4
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена	25,8	25,7	26,8
Среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	19,2	19,2	18,7
Среднее общее	18,4	15,9	15,0
Основное общее и не имеют основного общего	3,6	3,8	3,0
Занятые – всего	100,0	100,0	100,0

Источник: [6], расчеты авторов.

Таблица 3

Показатели численности выпускников образовательных организаций РФ и их трудоустройства по специальности в 2021, 2023 гг.

Уровень образования	Численность выпускников, тыс. чел.			Удельный вес выпускников, трудоустроенных по полученной специальности (профессии), %	
	Выпуск 2018-2020 гг.	Выпуск 2020-2022 гг.	Темп изменения, %	Выпуск 2018-2020 гг.	Выпуск 2020-2022 гг.
Высшее	1691,6	1660,1	98,1	73,6	76,0
СПО по программе подготовки специалистов среднего звена	921,1	1015,9	110,3	58,6	62,0
СПО по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих), включая начальное профессиональное	363,7	391,5	107,6	54,0	58,0

Источник: [7], расчеты авторов.

Не соответствует требованиям сегодняшнего времени устойчивая тенденция снижения удельного веса занятых, имеющих среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих (в 2015 году их было 19,2%, в 2023 году – 18,7%). Можно говорить об определенном квалификационном дисбалансе в условиях растущей потребности в кадрах со стороны промышленности, ЖКХ, сферы услуг. Мы не исключаем определенную избыточность работников с высшим образованием отдельных сфер, их относительное перепроизводство. Об этом говорит и тот факт, что при сокращении численности выпускников высших учебных заведений 2020-2022 годов по сравнению с выпуском 2018-2020 годов на 1,9% почти четверть из них трудоустроена не в соответствии с полученной специальностью (таблица 3).

За анализируемый период опережающими темпами увеличилась численность выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, в том числе по программе подготовки специалистов рост составил 110,3%, по программе подготовки квалифицированных рабочих – 107,6%. Однако удельный вес выпускников, трудоустроенных в соответствии с полученным образованием еще ниже, чем среди выпускников высшей квалификации. Это 62% среди получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов и 58% среди получивших образование по программе подготовки квалифицированных рабочих [7]. Можно только предполагать, что около половины выпускников занимают более престижные с их точки зрения вакансии, с более комфортными условиями труда, не в соответствии с полученной квалификацией.

Заключение

Таким образом, вклад авторов состоит в выявленных структурных изменениях, произошедших на российском рынке труда за 2020-2024 годы. В отличие от предыдущих лет деформировалось соотношение между числом вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, и численностью лиц, состоящих на учете в них, в пользу числа вакансий. Для динамики недоиспользованной рабочей силы стал характерен резко понижающийся тренд. С появлением новых форм занятости про-

изошла структурная перестройка предложения труда. Структурные сдвиги в составе занятых по уровню образования препятствуют удовлетворению потребности в работниках со средним профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. По нашему мнению, квалификационный дисбаланс частично объясним относительной избыточностью работников с высшим образованием. Отсутствие системы распределения выпускников образовательных организаций также усугубляет состояние обеспеченности кадрами.

Причины произошедших перемен связаны не только с особенностями демографической ситуации, но и последствиями «пандемийных» лет, структурной диверсификацией экономики на фоне усугубления геополитической обстановки, оттоком населения в связи с конфликтом на Украине, необходимостью ужесточения миграционного законодательства.

Выявленные в исследовании изменения негативно отражаются на состоянии рынка труда, что будет иметь пролонгированное действие и в перспективе. Преодоление последствий структурных изменений на российском рынке труда невозможно без участия государства. Для решения проблемы нехватки кадров в отдельных сферах необходимы меры со стороны законодательной власти Российской Федерации, направленные на поддержку отдельных профессиональных групп (повышение уровня заработных плат, снижение налоговой нагрузки, ипотечные льготы и др.). Запущенный правительством с января 2025 года национальный проект «Кадры» и вошедшие в него федеральные проекты «Управление рынком труда», «Образование для рынка труда», «Активные меры содействия занятости», «Человек труда» ориентированы на повышение результативности управленческих решений в сфере регулирования рынка труда с учетом современной ситуации. Оценка перспективной потребности в кадрах на уровне субъектов позволит разработать более обоснованные региональные программы, нацеленные на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда на основе прохождения переподготовки, повышения квалификации, переквалификации, реализации стратегии «образование через всю жизнь». Динамично изменяющиеся требования к профессиональным компетен-

циям также обуславливают актуальность региональных прогнозов потребности в работах в разрезе квалификационных групп,

которые должны стать ориентиром для формирования программ профессионального образования и переподготовки работников.

Библиографический список

1. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. № 208. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41921> (дата обращения: 30.03.2025).
2. SuperJob: в РФ число вакансий на рынке труда за два года выросло в 1,7 раза [Электронный ресурс]. URL: <https://finance.mail.ru/2024-11-25/superjob-v-rf-chislo-vakansiy-na-rynke-truda-za-dva-goda-vyroslo-v-1-7-raza-63786321/> (дата обращения: 04.03.2025).
3. Доклад «Социально-экономическое положение России» [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 05.03.2025).
4. Капелюшников Р.И. Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры // Вопросы экономики. 2024. № 7. С. 81-111. DOI: 10.32609/0042-8736-2024-7-25-52. EDN NAKPKDK.
5. Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2024 (по результатам выборочных обследований рабочей силы). [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.htm (дата обращения: 03.03.2025).
6. Рынок труда в России 2024 г. в цифрах. Тенденции и проблемы рынка труда [Электронный ресурс]. URL: <https://tenchat.ru/media/2616070-rynok-truda-v-rossii-2024-g-v-tsifrah-tendentsii-i-problemy-rynka-truda> (дата обращения: 01.03.2025).
7. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Официальная статистика [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 02.03.2025).