

УДК 331.5

*Г. А. Терская*

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,  
Москва, e-mail: Terskaya@list.ru

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА: ПРОБЛЕМА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КАДРАМИ

**Ключевые слова:** трансформация экономических отношений, новые формы занятости, «креативный класс», дефицит кадров, творческий труд, региональные рынки труда, неформальная занятость, национальный проект «Кадры».

В статье рассматриваются особенности современного рынка труда в России, характеризующегося качественными изменениями, трансформацией форм занятости. Влияние технического прогресса, нестабильность мировой политической и экономической ситуации, нехватка квалифицированных кадров, рост различий региональных рынков труда формируют развитие российского рынка труда на современном этапе. Автор анализирует причины кадрового дефицита, его негативные последствия, такие, как невыполнение намеченных производственных планов, рост нагрузки на работающих, рост «выгорания» и текучести кадров, увеличение затрат компаний на подбор кадров, их обучение. В статье обозначен ряд основных направлений улучшения сложившейся ситуации, в том числе: анализ потребностей различных отраслей российской промышленности в специалистах, активизация работы центров занятости; реализация государственных программ содействия занятости; совершенствование и разработка новых профессиональных стандартов с учетом изменений в трудовой сфере в условиях развития цифровых технологий и использования искусственного интеллекта; реализация мер, направленных на повышение престижа рабочих профессий; учет интересов творческих работников при подборе персонала компаниями, реализация принципов «человекоцентричного подхода»; разработка и реализация региональных программ, направленных на повышение мобильности трудовых ресурсов с целью обеспечения кадрами разных регионов страны.

*G. A. Terskaya*

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,  
e-mail: Terskaya@list.ru

## CONTEMPORARY TRENDS IN THE RUSSIAN LABOR MARKET: THE PROBLEM OF STAFFING

**Keywords:** transformation of economic relations, new forms of employment, “creative class”, staff shortage, creative work, regional labor markets, informal employment, national project “Personnel”.

The article examines the features of the modern labor market in Russia, characterized by qualitative changes, transformation of employment forms. The influence of technical progress, instability of the global political and economic situation, shortage of qualified personnel, growing differences in regional labor markets shape the development of the Russian labor market at the present stage. The author analyzes the causes of the personnel shortage, its negative consequences, such as non-fulfillment of planned production plans, an increase in the workload of employees, an increase in “burnout” and staff turnover, an increase in the costs of companies for recruitment and training. The article outlines a number of main directions for improvement of the current situation, including: analysis of the needs of various branches of Russian industry for specialists, activation of employment centers; implementation of state employment assistance programs; improvement and development of new professional standards, taking into account changes in the labor sphere in the context of the development of digital technologies and the use of artificial intelligence; implementation of measures aimed at increasing the prestige of working professions; consideration of the interests of creative workers in the selection of personnel by companies, implementation of the principles of the “human-centered approach”; development and implementation of regional programs aimed at increasing labor mobility in order to provide personnel from different regions of the country.

### Введение

На современном этапе социально-экономического развития России крайне острой встает проблема обеспечения рынка труда кадрами, отвечающих актуальным потребно-

стям национальной экономики. Российский рынок труда трансформируется под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. Требуется решения целый ряд проблем: возникновение дисбаланса на рынке труда,

демографические проблемы – сокращение численности трудоспособного населения, а также недостаточная мобильность рабочей силы, дифференциация региональных рынков труда. Одной из тревожных тенденций современного российского рынка труда выступает дефицит кадров в ряде отраслей народного хозяйства. Потребности экономики отстают от предложения труда, при этом при угрозе роста технологической безработицы в связи с внедрением новых технологий экономика сталкивается с серьезной нехваткой квалифицированных кадров и рабочих специалистов. Причины кадрового дефицита несколько, в том числе: технологические изменения, демографическая ситуация, эмиграция после событий 2022 года и частичная мобилизация. Работодатели пытаются решать проблемы кадрового дефицита путем учета интересов работников – как материальных, так и нематериальных, поскольку современный креативный работник предъявляет новые требования при выборе работы, придает большое значение карьерному росту, интересной работе, возможностям собственного развития, реализации своего творческого потенциала. Улучшение ситуации на рынке труда требует разработки и реализации программ содействия занятости и серьезной государственной поддержки.

**Целью исследования** является анализ современных тенденций развития российского рынка труда, выявление имеющихся проблем и выработка рекомендаций по преодолению существующего дисбаланса.

#### **Материалы и методы исследования**

Источниками исследования послужили научные публикации российских и зарубежных авторов, законодательные документы, статистические данные, опубликованные на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики, Центра гуманитарных технологий, а также анализ научных обзоров в периодических изданиях Т-банка, «Коммерсанта», «Русбейс» и других.

При исследовании использовались результаты социологических опросов, проведенных автором среди студенческой аудитории. В статье автор характеризует ситуацию на российском рынке труда, прослеживает динамику показателей за период 2019–2025 гг. и приводит прогноз на ближайшие несколько лет.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Трансформация экономических отношений как в обществе в целом, так и в разрезе регионов и отраслей обусловлена целым рядом причин: современными инновациями в научно-технической сфере (IT-технологии, развитие робототехники, облачных технологий); изменениями геополитической ситуации; демографическими проблемами. Новая экономика, технический прогресс повышают требования к рабочей силе, что требует изменения подходов к образованию и обучению, к развитию и реализации индивидуальных образовательных программ и проектов, онлайн-программ. Другой стороной этого процесса выступает необходимость развития человеческого и социального капитала, создание комфортных условий для работы, проявления работниками своих возможностей и профессиональных навыков.

Основные тенденции и вызовы на современном российском рынке труда формируются под воздействием ряда внутренних и внешних факторов, изменяющих условия для его развития. В связи с этим можно обозначить несколько характерных особенностей функционирования российского рынка труда в 2025 году:

- «нехватка квалифицированных кадров;
- усиление проявления дифференциации и региональных особенностей рынка труда;
- более 40% россиян продолжают трудиться в «тени», без официального трудоустройства; недостаточно быстро происходит замещение неэффективных специальностей эффективными;
- трудовое законодательство оперативно не адаптируется к современным особенностям рынка труда в России;
- применение разных форматов занятости;
- соискатели стали гораздо более требовательными и придирчивыми в выборе работодателя;
- использование искусственного интеллекта в поиске и подборе персонала» [7].

Современные потребности в трудовых ресурсах в ряде сфер национальной экономики отстают от соответствующего предложения труда. В настоящее время российский рынок труда характеризуется самым низким за последние десятилетия уровнем безработицы (в 2025 г. он составил всего 2,4%), а также недостатком специалистов в целом ряде отраслей.

Следует отметить, что сфера трудовых отношений за последние годы претерпела существенные изменения. До начала пандемии COVID-19 ситуация на российском рынке труда характеризовалась достаточной стабильностью, пандемия разрушила эту стабильность: произошло массовое закрытие предприятий, переход на удаленные формы работы, повысилась безработица (таблица 1).

**Таблица 1**

Динамика уровня безработицы в России (2019–2025 гг.)

Год	Уровень безработицы
2019	4,6
2020	5,8
2021	4,8
2022	3,9
2023	2,9
2024	2,3
2025	2,4

Источник: составлено автором по [8].

Особенно сильно пострадала сфера услуг и торговля. К 2022 году экономика в целом адаптировалась к произошедшим изменениям, стали использоваться гибкие формы занятости, восстановилась работа сектора услуг, торговли и других сфер. В 2023 году произошло снижение уровня безработицы до рекордных значений, но обострилась проблема нехватки кадров, и началась конкуренция работодателей за сотрудников. 2024 год еще больше обострил эту проблему, и при безработице всего в 2,3% кадровый дефицит увеличился, и эта тенденция продолжается и в 2025 году – по прогнозам, дефицит кадров в ключевых отраслях экономики превысит 1,5 млн человек.

Можно выделить несколько причин кадрового дефицита.

Во-первых, технологические изменения, импортозамещение и расширение производственных мощностей. Быстро растет спрос на IT-специалистов, специалистов в цифровом маркетинге, инженерии – в то время как рынок не успевает готовить новых профессионалов.

Во-вторых, это демографические факторы. Старение населения, низкая рождаемость и демографический спад 1990-х годов привели к сокращению численности

экономически активного населения – на рынок труда приходит молодых специалистов меньше, чем уходит.

Во-третьих, сыграла немаловажную роль эмиграция квалифицированных работников после событий 2022 года. В первой волне эмиграции страну покинули, по некоторым данным, около 700 тысяч человек, часть из них вернулась, но это меньше 50%. Миграция, в свою очередь, снизилась: в 2023 году в Российскую Федерацию прибыло мигрантов на 40% меньше, чем в 2022 году.

В-четвертых, СВО и частичная мобилизация сократила число трудовых ресурсов: около 770 тысяч человек были мобилизованы или подписали контракты с Министерством обороны, произошло также перераспределение рабочей силы в оборонно-промышленный комплекс на основе государственных заказов [9].

Специалисты Института развития предпринимательства и экономики отмечают, что с нехваткой сотрудников сталкиваются до 95% российских компаний. Особенно это касается массового персонала – работников складов, сортировщиков, грузчиков и других. Дефицит работников сильно ощущается в сфере логистики и электронной коммерции.

От дефицита кадров как высокой квалификации, так и низкой – страдают обрабатывающая промышленность и сельское хозяйство, что приводит к конкуренции между работодателями за привлечение работников. Руководители предприятий стараются решить эту проблему путем повышения заработной платы, улучшения условия труда, расширением социальных гарантий, автоматизацией процессов для облегчения труда персонала.

В 2025 году по-прежнему наблюдается дефицит по таким массовым позициям, как:

- курьеры, складские работники;
- сотрудники социальных учреждений;
- сфера здравоохранения, особенно средних и младший медицинский персонал;
- учителя и воспитатели;
- специалисты с опытом 5–10 лет: менеджеры по продажам, маркетологи, бухгалтеры [9].

В сельскохозяйственном секторе в 2023 году дефицит кадров составлял 200 тысяч человек, в последующие годы ситуация еще больше ухудшилась – в 2025 году прогнозируется достижение дефицита уже

в 300 тысяч человек [1], что вызывает риски с перебоями в сборе и переработке продукции. В качестве двух основных направлений решения данной проблемы называют внедрение новых технологий (автоматизация процессов для компенсации дефицита персонала) и дополнительные правительственные меры по поддержке агропрома (так, до 2030 года планируется внедрение дополнительных государственных программ для привлечения молодежи путем предоставления субсидий). Сложность состоит в том, что реализация этих задач требует достаточно большого количества средств и времени. Еще одним из путей решения проблемы кадрового дефицита выступает аутсорсинг как один из инструментов для бизнеса. При передаче внешнему подрядчику задач по подбору и обучению сотрудников минимизируются затраты по управлению персоналом и сокращаются юридические риски.

С масштабным дефицитом сотрудников сталкиваются такие социально значимые сферы, как здравоохранение и образование, особенно сложное положение складывается в регионах. Причинами дефицита выступают невысокие зарплаты и социальные гарантии, недостаточное финансирование.

В условиях кадрового дефицита соискатели нередко выдвигают высокие требования при выборе работы – отказываются от офферов и уходят к конкурентам, завышают зарплатные ожидания, что усложняет подбор кадров для компаний.

В конце XX – начале XXI вв. в экономическую науку вошли новые концепции – концепции «креативной экономики» и «креативного класса». Как справедливо отмечают представители постмарксистского направления российской экономической мысли, человек выступает как продукт различных социально-экономических систем, и в настоящее время формируется новый, «креативный класс» как основа новой экономики [2-6]. Место человека в общественном воспроизводственном процессе в эпоху промышленной революции меняется, и общепринятый в мейнстриме подход к человеку как максимизатору полезности (дохода) трансформируется – современный креативный работник в качестве полезности рассматривает не только материальные блага, но максимизирует «общественное благо и творческий труд». В исследованиях данной проблемы справедливо отмечается,

что в так называемых «посткапиталистических» общественных экономических отношениях индивид преобразуется в человека, «для которого деньги – всего лишь одно из средств достижения этой цели, а не высшая цель жизнедеятельности» [4, с. 9]. Джон Гэлбрейт в книге «Новое индустриальное общество» еще в 1967 году писал о том, что успешность компании зависит от того, насколько ее руководство способно не только материально удовлетворить запросы творческого работника, но и считаться с его нематериальными ценностями [10, с. 3]. Учет интересов творческих работников – это довольно непростая задача, поскольку они представляют собой весьма неоднородную группу.

При выборе работы кандидаты ориентируются на схожие условия, при этом разными группами населения важность этих условий ранжируется по-разному. Одним из главных выступает уровень заработной платы, а также структура заработной платы. Например, в ряде компаний используется такой формат, при котором устанавливается основной оклад, к которому добавляются проценты или надбавки в зависимости от достигнутых показателей. Кроме того, может предлагаться социальный пакет, включающий в себя дополнительные преимущества: медицинское страхование, оплата обучения, скидки на некоторые услуги, организация отдыха, детские учреждения и другие. Проводимые исследования свидетельствуют, что многие российские работодатели считают целесообразным увеличение расходов на соцпакеты для своих сотрудников. Например, по данным исследования Негосударственного пенсионного фонда (НПФ) «Достойное будущее» 78% респондентов еще в 2024 году увеличили бюджет на социальные льготы, а 82% продолжают это делать в нынешнем году. Четверть опрошенных планируют увеличить расходы на 10–15%, пятая часть – на 15–20%, 17,7% компаний увеличат затраты на льготы на 5–10%, а 8,2% – только на 5%. В частности, работодатели собираются оплатить своим сотрудникам программы повышения квалификации (60%), услуги психологов (57%), ДМС (56,6%), программы компенсации обедов (49%) и спорта (44%). 36% респондентов назвали приоритетом корпоративную пенсионную программу (КПП) [12].

Молодежь, студенты придают большое значение карьерному росту, интерес-

ной работе, их интересуют возможности собственного развития, реализация своих творческих возможностей, что позволит в будущем в результате повышения профессионализма занять перспективную и высокооплачиваемую должность. В конкуренции за квалифицированные кадры выигрывают те компании, которые используют различные программы по развитию кадрового потенциала – проводят за счет своих средств курсы, тренинги, семинары. График работы, возможность удаленной работы, совмещения работы с личной жизнью, с другими занятиями часто выходят на первый план при выборе трудовой деятельности. Офисная работа «от звонка до звонка» перестала устраивать современных людей, в связи с чем нередко выбор делается в сторону гибких форм занятости, реализации принципов «человекоцентричного» подхода, при котором на первый план выдвигаются потребности и интересы человека, его возможности реализовать свой творческий потенциал, забота о благополучии персонала компании. Теоретические обоснования такого подхода содержатся в моделях социального рыночного хозяйства, в «теориях Z», реализованных с большим или меньшим успехом в середине прошлого века. Невозможность самореализации, рост недоверия и отчужденности ведет к потере смысла в трудовой деятельности, и, в итоге, приводят к подрыву социальной функции труда – к социальной прекаризации, характеризующейся неопределенностью жизненных перспектив и психологическим неблагополучием людей. Практика подтверждает, что при правильно выстроенных отношениях, основанных на взаимном уважении и доверии внутри организации, достигается более высокая эффективность работы.

В проведенном нами в апреле-мае 2025 года социологическом опросе в молодежной студенческой аудитории, в котором участвовала группа в составе 50 человек, в качестве основных критериев выбора будущего работодателя наряду с другими факторами были названы (можно было выбрать несколько вариантов ответа): интересная работа, возможность самореализации – более 85% опрошенных; достойная заработная плата – более 85% интервьюеров; возможность карьерного роста – 84% опрошенных; гибкий график, баланс работы и личной жизни – 75%; хорошая рабочая атмосфера – 74% опрошенных; стабильность занято-

сти – около 70% опрошенных. Проводимые исследования подтверждают, что немалое значение имеет корпоративная культура и ценности. Атмосфера на рабочем месте, общение с коллегами, работа в команде, в коллективе единомышленников – все это важно при выборе работы.

К возрастающим последствиям дефицита кадров относятся такие негативные процессы, как невыполнение намеченных производственных планов; рост нагрузки на работающих – и в результате рост «выгорания» и текучести кадров; увеличение затрат компаний на подбор кадров, их обучение. Сложной задачей остается удержание персонала, несмотря на рост зарплат (рост зарплат в 2024 году составил в среднем 8%). В 2025 году происходит некоторое замедление темпов роста заработной платы (прогнозируется до 2–4%) ввиду сокращения у предприятий финансовых возможностей [7]. Ускорение инфляции в 2024 году, при котором она превысила целевые показатели и составила более 8,5%, привело к решению Центрального банка России повысить ключевую ставку до максимального значения за последние 10 лет – до 21%. Повышение ставки не могло не сказаться на состоянии бизнес-среды, поскольку возросла стоимость заемного капитала.

По данным Росстата, в ближайшие годы тенденция к сокращению населения трудоспособного возраста и молодежи сохраняется. В таблице 2 показана динамика численности населения по возрастным группам в 2022–2026 гг.

Нестабильная ситуация и недостаток рабочей силы после мобилизации приводит к гендерным изменениям на рынке труда, компании стали чаще привлекать женщин даже на традиционно мужские специальности. В условиях «кадрового голода» компании стали гораздо больше проявлять интерес к найму сотрудников старшего возраста, положительно оценивая их профессионализм, навыки и опыт. Так, в 2024 году соискатели в возрасте от 41 до 50 лет получили приглашений на работу на 92% больше, чем в 2023 году – 28,4 млн. Соискатели в возрасте 51–60 лет получили 8,5 млн приглашений (плюс 95% год к году), от 61 года и старше – 1,3 млн приглашений (106%). Для сравнения: в категории от 19 до 30 лет показатель вырос на 68% и составил 102,2 млн, от 31 до 40 лет – на 82%, 61,2 млн [11].

Таблица 2

Численность населения по отдельным возрастным группам по данным Росстата [7]

Годы	Моложе трудоспособного возраста		Трудоспособного возраста		Старше трудоспособного возраста	
	тыс. человек	в процентах от общей численности населения	тыс. человек	в процентах от общей численности населения	тыс. человек	в процентах от общей численности населения
2022	28024,4	19,0	79701,8	53,9	40121,7	27,1
2023	28258,8	19,0	79466,6	53,6	40584,2	27,4
2024	28342,1	19,0	79397,7	53,4	41008,7	27,6
2025	28312,0	19,0	79489,4	53,3	41374,2	27,7
2026	28250,9	18,9	79528,2	53,2	41812,4	27,9

Для аккредитованных IT-компаний с 2025 года были установлены определенные льготы для улучшения ситуации с кадрами в этой сфере:

- «ставка налога на прибыль – 5% вместо 25%;
- пониженные ставки при УСН;
- освобождение от НДС для разработчиков ПО;
- пониженный тариф страховых взносов – 7,6%;
- нет проверок госорганов, кроме налоговой;
- другие льготы – гранты, упрощенные госзакупки, упрощенный наем иностранных сотрудников» [13].

Перечисленные меры позволяют несколько смягчить ситуацию, сложившуюся в ряде отраслей, но полностью ее не решают, в связи с чем представляется очевидной необходимость разработки и реализации целого комплекса мер, направленных на решение задачи по обеспечению экономики необходимыми кадрами. Нам представляется, что помимо широкого применения принципов «человекоцентричного» подхода, следует особое внимание уделить работе с перспективной молодежью, реформе образовательной системы, направленной на формирование социально-ориентированной модели образования, рассматривающей в качестве главной своей цели многостороннее развитие творческих способностей личности. Немаловажную роль, в частности, могут сыграть такие проекты, как сотрудничество с учебными заведениями высшего и среднего специального образования – организация стажировок, создание профильных кафедр на базе учебных заведений (что, например, успешно применяется рядом ведущих вузов города Москвы).

В последнее время в литературе даже начал обсуждаться вопрос о переходе на четырехдневную рабочую неделю в целях растущих тенденций по улучшению условий труда и необходимости повышения его продуктивности. Однако это не столь однозначная проблема, как может показаться на первый взгляд, необходим ее анализ в аспекте возможных последствий такого перехода и его влияния на соотношение интересов работников и работодателей.

Если рассматривать этот вопрос с точки зрения существующего трудового законодательства, то закон не запрещает введение четырехдневной рабочей недели. Максимальная продолжительность рабочей недели согласно Трудовому кодексу ограничена 40 часами, и, если не сокращать количество рабочих часов, то возможно установить 10-часовой рабочий день. Сокращение же рабочих часов в неделю приведет к соответствующему сокращению оплаты труда, что вряд ли соответствует интересам большинства работающих.

Следует подчеркнуть, что вопрос перехода на сокращенную рабочую неделю требует взвешенного анализа и зависит от условий, сложившихся в отраслях народного хозяйства.

Проводимые исследования позволяют выделить ряд положительных и отрицательных последствий перехода на сокращенную рабочую неделю, что отражено в таблице 3.

Особого отношения требует ситуация на рынках труда в разрезе регионов. В России с ее обширной территорией, различием территорий в зависимости от экономических, демографических и технологических факторов требуется комплексный, стратегический подход к региональным рынкам труда.

Последствия перехода на четырехдневную рабочую неделю

Преимущества	Проблемы
Рост производительности труда, повышение мотивации работников и продуктивности	Увеличение продолжительности рабочего дня может вести к излишней загрузке работников, что отрицательно скажется на работоспособности и результатах работы
Улучшение качества жизни сотрудников в результате лучшего баланса между работой и личной жизнью	В тех сферах деятельности, где необходимо постоянное присутствие людей на рабочих местах (общественное питание, здравоохранение, индустрия гостеприимства и др.) потребуется корректировка графиков работы, ее дополнительная организация
Улучшение здоровья, снижение уровня стресса, улучшение психоэмоционального состояния работников, что способствует, в итоге, росту общей трудоспособности	Риски для бизнеса, особенно для малых и средних предприятий
Сокращение текучести кадров в условиях гибкости условий труда	Макроэкономические последствия заключаются в изменении экономической активности в целом, в необходимости пересмотра политики в области налогообложения и занятости

Источник: составлено автором на основе [14].

Разные российские регионы характеризуются существенными различиями как в уровне занятости и безработицы, так и в уровне оплаты труда. В городах-миллионниках, в крупных экономических центрах – Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Казани и других – существует достаточно высокая конкуренция за квалифицированные кадры, в связи с чем наблюдается рост оплаты труда, превышающий средний показатель по России. Безработица в Центральном федеральном округе в среднем в 2024 году составляла 3,5%, а, например, на Дальнем Востоке – 6,2% [7].

В отдаленных субъектах, таких, как Сибирь, Дальний Восток, Северный Кавказ – ощущается нехватка профессиональных кадров в технических и медицинских сферах.

В промышленных регионах – на Урале, Западной Сибири и Поволжье – есть серьезная проблема с обеспеченностью квалифицированными кадрами предприятий машиностроения, металлургии, энергетики, химической промышленности. Эта проблема обостряется при реализации государственной программы импортозамещения. За 2024 год средняя оплата труда в этих регионах возросла на 12%, чтобы привлечь и удержать квалифицированных специалистов.

Нехватка рабочих рук ощущается в агропромышленном комплексе, особенно в таких сельскохозяйственных регионах, как Юг России, Алтай, Воронежская об-

ласть: около 30% сельскохозяйственных предприятий в 2024 году заявляли о дефиците кадров, не хватает агрономов, ветеринаров, механизаторов.

Развитие нетрадиционных форм занятости, дистанционной работы также характеризуется различиями по регионам России. Удаленная работа чаще используется в регионах с развитой инфраструктурой, с высоким уровнем цифровизации (Москва, Татарстан, Свердловская область).

Особого внимания заслуживает вопрос о теневой, неформальной занятости.

Минтруд относит к признакам нелегальной занятости следующее:

- зарплату десяти и более работников компании в размере ниже минимального размера оплаты труда;

- факт заключения свыше десяти договоров с самозанятыми, среднемесячный доход которых превышает 20 тыс. рублей, и чья продолжительность работы в компании составляет более трех месяцев в году;

- отклонение такого показателя, как среднемесячная зарплата сотрудников от среднеотраслевого жалования по региону более чем на 35% и др. [7]

Министерство труда приводит информацию о доле работающих в теневой экономике в 13,4% от всего трудоспособного населения. Это немалая доля, и Минтруд предполагает провести ряд мероприятий с целью сокращения теневого сектора на 30% к 2026 году.

С целью удовлетворения потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость в Российской Федерации был принят национальный проект «Кадры», стартовавший в России с 1 января 2025 года. Проект направлен на «достижение национальной цели развития: сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержку семьи» [15]. Основные задачи проекта определены как соотнесение прогнозных потребностей экономики с ее возможностями и качественное изменение инфраструктуры образования.

Согласно этому проекту обеспеченность экономики кадрами выступает в качестве одной из приоритетных задач до 2030 года: объем финансирования нацпроекта в 2025 году составит 17 млрд рублей, в 2026 году – 15 млрд рублей, в 2027 году – 6 млрд рублей. Всего на предстоящие 6 лет из федерального бюджета на реализацию проекта «Кадры» планируется направить 116 млрд рублей. Национальный проект «Кадры» – это один из самых важных проектов, так как он участвует (прямо или косвенно) в достижении каждой из намеченных Правительством национальных целей развития. От эффективности реализации мероприятий национального проекта «Кадры» во многом будет зависеть рост экономики и развитие социальной сферы.

## Выводы

В заключении можно выделить основные направления решения существующих проблем российского рынка труда:

- проведение работы по анализу потребностей различных отраслей российской промышленности в специалистах, активизация работы центров занятости;
- развитие сотрудничества предприятий с учебными заведениями, реализация совместных проектов, организация стажировок;
- реализация государственных программ содействия занятости, включающих в себя трудоустройство выпускников образовательных учреждений среднего и высшего образования;
- совершенствование и разработка новых профессиональных стандартов с учетом изменений в трудовой сфере в условиях развития цифровых технологий, в том числе расширение использования искусственного интеллекта;
- реализация мер, направленных на повышение престижа рабочих профессий;
- учет интересов творческих работников при подборе персонала компаниями, реализация принципов «человекоцентричного подхода», привлечение молодых талантов;
- разработка и реализация региональных программ, направленных на повышение мобильности трудовых ресурсов с целью обеспечения кадрами разных регионов страны.

## Библиографический список

1. Еврофонд. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/home> (дата обращения: 25.03.2025).
2. Howkins J. The creative economy: How people make money from ideas. Penguin UK. 2013. 288 p.
3. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. М.: Классика-XXI, 2007. 421 с.
4. Бузгалин А.В., Яковлева Н.Г., Барашкова О.В. Человек, человеческий потенциал, «человеческий капитал»: в зеркале политической экономики (статья 1-я) // Российский экономический журнал. 2023. № 1. С. 4–22.
5. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18–28.
6. Декоммерциализация экономики (социально-экономические предпосылки прогресса человеческого потенциала и технологической модернизации) / Под редакцией А.В. Бузгалина и Н.Г. Яковлевой. СПб.: Политехника-сервис, 2023. 286 с.
7. Особенности рынка труда в 2025–2026 годах: актуальные тенденции и прогнозы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2> (дата обращения: 30.03.2025).
8. Тренды рынка труда – 2025. [Электронный ресурс]. URL: <https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/rynok-truda-trendy-v-2025/#:~:text=В%202025%20году%20рынок%20труда,конкурентоспособность%20компаний%20и%20удовлетворенность%20сотрудников> (дата обращения: 25.03.2025).

9. Дефицит кадров в 2024 году. Прогноз на 2025 год. [Электронный ресурс]. URL: <https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/kadry-2025/> (дата обращения: 29.03.2025).
10. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. М.: АСТ, 2004. 608 с.
11. Труд взрослеет. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.kommersant.ru/doc/7514857?from=top\\_main\\_4](https://www.kommersant.ru/doc/7514857?from=top_main_4) (дата обращения: 29.03.2025).
12. Более 80% работодателей увеличат расходы на соцпакеты для сотрудников. [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/news/hr-wage-social-benefits/> (дата обращения: 30.03.2025).
13. Какие льготы есть для ИТ-компаний и айтишников в 2025 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://secrets.tbank.ru/bezopasnost-biznesa/lgoty-it/> (дата обращения: 28.03.2025).
14. Реальность, которая совсем близко! Неужели Россия перейдет на 4-дневную рабочую неделю? [Электронный ресурс]. URL: <https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/chetyrekhdnevnaaya-rabochaya-nedelya/> (дата обращения: 30.03.2025).
15. Национальный проект «Кадры». [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/mhds1JhzMmByI0NAwK0M4woqhK5qHnuY.pdf> (дата обращения: 30.03.2025).