

**В. В. Павлова,**

Ведущий научный сотрудник Научной школы «Теория и технологии менеджмента», доцент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий  
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, кандидат  
экономических наук, доцент

## **СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА РОССИИ: НОВЫЕ ТРЕНДЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Рынок как таковой – это социальный институт, который способствует обмену разных видов товаров и услуг. Рынок труда представляет собой систему общественных отношений между присутствующими на рынке работодателями, работниками и государством, отражающих и достигнутых между ними на данный период баланса интересов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование живого труда. Он имеет свою специфическую внутреннюю структуру, основными элементами которой являются: спрос на труд; предложение труда; цена силы; стоимость рабочей силы; конкуренция.

Переход к рыночной экономике привел к тому, что для основной массы экономически активного населения труд стал наёмным, зависящим от соотношения спроса, предложения и хозяйственной конъюнктуры. Именно здесь происходит продажа наёмным работником своей рабочей силы работодателю.

В «современных социально-экономических и сложившихся геополитических условиях, перед Россией в полный рост стали проблемные вопросы развития отечественного рынка труда»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Павлова В.В. Роль платформенной занятости в условиях санкций. // В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной

Сегодня рынок труда переживает стремительные изменения, связанные с рядом таких глобальных факторов как смена технологического уклада, цифровизация экономики, демографические и возрастные изменения структуры населения. Он адаптируется под внешние условия, например, последствия и ограничения эпидемии коронавируса, создаёт новые форматы трудовых взаимоотношений, в частности, заданный национальными целям формат самозанятости, и формирует актуальные запросы к работодателям и соискателям, ответ на которые не всегда очевиден.

С момента принятия закона о Занятости 1991г. прошло более 30 лет. За этот период действия данного закона на рынке труда произошли следующие сдвиги:

- сократилось число занятых (в абсолютном выражении);
- изменилась структура занятости;
- возросла напряженность на рынке труда (доля скрытой (теневой) безработицы остается высокой);
- существенно выросла дифференциация населения по уровню доходов населения и оплате труда;
- возникли новые формы и виды занятости;
- увеличился спрос на квалифицированную рабочую силу и работников умственного труда;
- ускорился процесс появления новых профессий.

Четвертая промышленная революция<sup>2</sup> меняет не только экономику в целом и рынок труда в частности, но и общество в целом». Стало очевидно, что будущее за теми, кто сумеет, сохраняя, развить уникальные умения и навыки, доступные только человеку, и научиться эффективно взаимодействовать с новыми технологиями.

---

международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (22 заседание). Воронеж, 2022. С. 223-226.

<sup>2</sup> Другое название этой концепции – «Индустрия 4.0»

Сегодня рынок труда переживает стремительные изменения, связанные с рядом таких глобальных факторов как смена технологического уклада, цифровизация экономики, демографические и возрастные изменения структуры населения.

Аномально низкий уровень безработицы, достигший в июне – 3,1%, а в июле 2023 г. 3% (по данным Росстата (это самый низкий уровень за всю историю наблюдений, начиная с 1991 г.), в октябре 2023 г. по данным Росстата достиг 2,9%. В России нормальным уровнем безработицы считается её естественный уровень в 5% - кто-то ищет работу, кто-то её меняет, а кто-то впервые выходит на рынок труда. Сохранение этого уровня – одна из фундаментальных основ сохранения стабильности в стране и недопущения социальных потрясений.

В области рынка труда необходимо отметить весьма важное обстоятельство, что складывающиеся на нем тенденции указывают на то, что будущее безработицы мало предсказуемо в силу ряда причин:

- проводимой бюджетной и денежной политикой по поддержанию и стимулированию занятости, особенно в ряде секторов экономики;
- организации мобилизационной кампании в ВС в связи с проведением СВО и роста продукции в ВПК;
- не всё трудоспособное население полностью использовано, то есть имеется потенциал роста занятости. В качестве примера можно привести разные возрастные группы самозанятых, домохозяйства, разных групп молодёжи;
- ослабление рубля создаёт определенные ограничения для повышения занятости, особенно в части привлечения трудовых мигрантов.

Важнейшими трендами 2023 г. многие называют изменение структуры спроса на рабочую силу, когда работодатели пытаются найти дефицитных работников, предлагая им приличный уровень зарплаты.

Как следует из данных кадровых агентств, с одной стороны растёт спрос на труд, а с другой – на рынке труда наблюдается дефицит его предложения. Многие организации адаптировались к новой ситуации и начали принимать новых работников. В результате для преодоления нехватки кадров работодатели (организации) стали чаще нанимать больше женщин и работников старших возрастов – старше 45 лет (предпенсионных и пенсионных возрастов), растёт спрос на временный персонал, особенно в сферах недвижимости, и строительстве, производства массовых товаров и оказания услуг.

С 2020 г. работники стали всё в большей степени ценить гибкий график работы и близость офиса, то есть работу на удалёнке.

«Анализ рынка труда, проведённый hh.ru показал, что разрыв между числом активных вакансий и количеством резюме кандидатов с рабочими специальностями составляет почти 7 процентных пунктов (20,1 и 13,3% соответственно)»<sup>3</sup>. Также расхождение связано с отсутствием молодых специалистов, необходимых реальному сектору экономики.

По мнению ряда экспертов, спрос и предложение постепенно достигнут сбалансированности в течение 2025-2026 годов.

Дефицит кадров, который носит как количественный, так и качественный характер, становится тормозом для развития экономики. На поверхности мы видим: безработицы минимум, но найти нужных работников весьма сложно. В 2023 г. ситуация с кадрами стала главным вызовом развития экономики. По итогам первого квартала 2023 г. нехватка работников, как следует из опроса ЦБ, достигла рекордного уровня с момента начала наблюдения (1998 г.)<sup>4</sup>. Э. Набиулина, опираясь на результаты опроса ЦБ России в 2023 г. отметила, что основным фактором роста экономики стала нехватка кадров.

---

<sup>3</sup> Диана Галиева. "HR-технологии". Приложение №179 от 27.09.2023, стр. 4

<sup>4</sup> См. Мануйлова Анастасия. Работник двадцатипятилетия // Коммерсант, 2023, 24.04, с. 2.

Есть ли в стране потенциал для решения проблем нехватки рабочей силы (кадрового голода)? По данным Росстата в РФ сохраняются резервы незадействованной рабочей силы – молодёжи в возрасте до 25 лет, где уровень безработицы в июле 2023 г. составил 28,7% и лиц 50 лет и старше (соответственно – 19,4%).

Говоря о дефиците рабочей силы в стране, следует особо отметить, что на вопрос, сколько всего и по каким профессиям их не хватает, точно никто не ответит. По поручению Президента правительство с 2024 г. начнёт составлять и выпускать ежегодный прогноз потребности российской экономики в кадрах на пятилетний период в разрезе конкретных регионов, отраслей и профессий.

На этой основе необходима разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2030 г. с учётом роста потребности в кадрах по вновь появившимся профессиям и новым регионам, вошедшим в состав РФ и нехваткой кадров для работы с азиатскими странами, в частности с Китаем, ощущается отчетливо и бизнесом, и государством.

Существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает цифровизация через рост востребованности в высококвалифицированной рабочей силе, появление разнообразных (включая новые) видов занятости, высокопроизводительных рабочих мест и технологий 6ТУ, требующих новых знаний, умений и навыков. Появляются различные формы договоренностей между работодателями и работниками, не состоящими в трудовых отношениях официально. К таким формам можно отнести платформенную занятость. Появление удобных платформ поиска заказов и их исполнителей способствует росту числа самозанятых, которые оказывают услуги бизнесу. Такие платформы позволяют быстро и сравнительно недорого получить простые услуги, без дополнительной нагрузки.

«Формирование цифровых экосистем и широкое использование цифровых платформ оказывает существенное влияние на развитие новых форм организации трудовой деятельности»<sup>5</sup>. Рост самозанятости и платформенной занятости — ещё один из трендов современного рынка труда в России. Как свидетельствуют данные ФНС, в 2022 г. соответствующий статус имело более 6 млн человек, а в середине 2023 г. - до 8,1 млн человек.

Основной задачей нового Закона о занятости являлось формирование базы для дальнейшего развития нового формата занятости. Авторы закона вводят в законодательство понятие платформенной занятости и дорабатывается понятие самозанятого.

Новый закон вводит эти понятия в систему законодательства России. Это первый этап решения вопроса, следующий этап - принятие закона-спутника, который будут рассматриваться конкретные вопросы функционирования цифровых платформ, в том числе вопросов социальной защищенности платформенного.

Реагируя на создание высокопроизводительных рабочих мест, рынок труда увеличивает удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые становятся всё более востребованными в результате более гибкого правового регулирования трудовых отношений.

Модель гибкости рынка труда ориентируется главным образом не на макро-, а на микроуровень, не на внешние, а на внутренние рынки труда, не на количественную, а на качественную адаптацию занятости.

«Международная организация труда (далее – МОТ) связывает современные преобразования в сфере труда с такими областями

---

<sup>5</sup> Павлова В.В. Роль платформенной занятости в условиях санкций. // В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (22 заседание). Воронеж, 2022. С. 223-226.

экономики, как неформальная экономика, нестандартные формы труда и другие новые формы занятости»<sup>6</sup>.

Резюмируя все вышеизложенное, можно сказать, что процесс трансформации рынка труда весьма неоднозначный, имея свои плюсы и минусы, и это требует разработки нормативной базы и экономических механизмов, которые будут способствовать развитию положительных и устранению отрицательных последствий.

---

<sup>6</sup> XXVIII экономический форум в Кринице-Здруй, Республика Польша. Бобков В.Н. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ • №3 (209) 2018 • 96 • 87–88