

УДК: 331.52

***МНОГОУРОВНЕВЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ***

Капустина С.А.,

студентка Института экономики и финансов

Уральский государственный экономический университет,

Екатеринбург, Россия

Комарова О.В.,

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономической теории и прикладной социологии,

Уральский государственный экономический университет,

Екатеринбург, Россия

Аннотация

В статье исследуется рынок труда как многоуровневая система экономических отношений. Цель исследования выявить основные системные тренды развития рынка труда в России. На макроэкономическом уровне анализа выявлены положительные тренды роста занятости и низкой безработицы, на микро- и мезоуровне – дефицит кадров в отдельных отраслях экономики и в сфере среднего и крупного бизнеса. Проведенный анализ показал, что решение проблем рынка труда должно основываться на стратегии технологического развития, моделях трудового поведения молодежи, обеспечении взаимосвязи системы подготовки квалифицированных кадров и формирования трудового потенциала экономики.

Ключевые слова: рынок труда, тенденции рынка труда, безработица, дефицит кадров, спрос на труд, предложение труда.

***MULTILEVEL APPROACH TO THE ANALYSIS OF THE LABOR MARKET
OF THE RUSSIAN FEDERATION***

Kapustina S.A.,

student of the Institute of Economics and Finance

Ural State University of Economics,

Yekaterinburg, Russia

Komarova O.V.,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Theory and Applied Sociology,

Ural State University of Economics,

Yekaterinburg, Russia

Abstract

The article examines the labor market as a multi-level system of economic relations. The purpose of the study is to identify the main systemic trends in the development of the labor market in Russia. At the macroeconomic level of analysis, positive trends in employment growth and low unemployment were identified, at the micro- and meso-levels, a shortage of personnel in certain sectors of the economy and in the sphere of medium and large businesses. The analysis showed that the solution to labor market problems should be based on the strategy of technological development, models of youth labor behavior, ensuring the relationship between the system of training qualified personnel and the formation of the labor potential of the economy.

Key words: labor market, labor market trends, unemployment, labor shortage, labor demand, labor supply.

Рынок труда является основой экономического развития страны и формирования человеческого капитала, создавая прочный базис технологического развития и экономической безопасности страны. Являясь одним из индикаторов благополучия страны, рынок труда влияет на уровень жизни каждого гражданина и оказывает существенное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов.

В соответствии с неолиберальной концепцией экономической теории цены на рабочую силу на рынке труда формируются в соответствии с законами спроса и предложения, при этом в условиях рыночного равновесия достигается равенство между количеством специалистов, предлагающих свои услуги, и количеством специалистов, требующихся на рынке [19, с.70].

Однако в реальности рынок труда сегментирован не только по профессиям, но и по отраслям и регионам. В этой связи актуальной задачей является формирование целостной картины рынка труда как системы движения рабочей силы от сферы образования и подготовки специалистов в реальный сектор экономики. Цель исследования – выявить основные системные тренды развития рынка труда в России. Основу исследования составили сравнительный анализ, обобщение, статистический анализ, данные и опросы цифровой платформы рынка труда SuperJob [9], данные Росстата [18] и исследования НИУ ВШЭ [15].

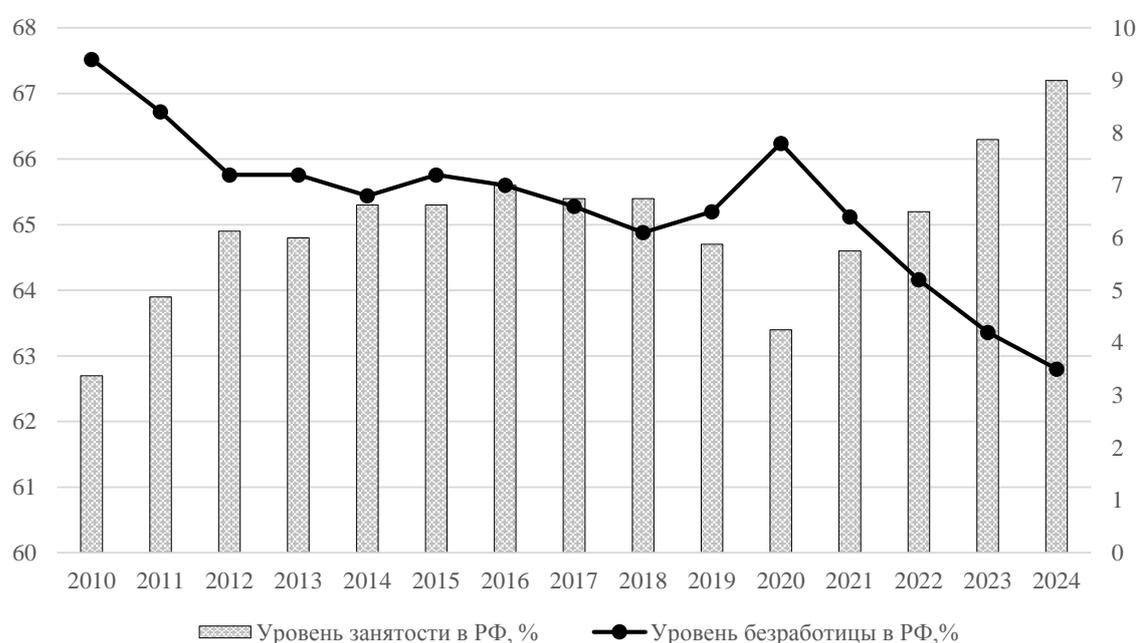
Современный этап развития рынка труда России характеризуется высокой внешней турбулентностью, начиная с воздействия пандемии, геополитическими факторами мирового развития и внедрением цифровых технологий.

Опираясь на трактовку рынка труда как «систему социально-экономических отношений, складывающихся между государством, образовательными и общественными организациями, работодателями и рабочей силой в сферах эффективного взаимодействия ключевых факторов производства ... и устойчивого воспроизводства рабочей силы» [4, с.16], можно выделить ряд подсистем, определяющих функционирование рынка труда.

Наибольшее внимание в научной литературе уделяется анализу макроэкономического уровня, в рамках данного подхода рынок труда рассматривается как подсистема национальной экономики, ее ресурсная составляющая, определяющая экономический рост страны и взаимодействие производственной и ресурсной подсистем национальной экономики, а также являющаяся основным механизмом повышения уровня жизни населения. В рамках данного подхода рассматриваются проблемы национальной динамики

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

занятости и безработицы, роста заработной платы как источника доходов населения, внешней миграции работников, повышение уровня жизни, влияние демографических факторов и др. [5; 6; 8; 13; 14]. Обратимся к анализу динамики показателей занятости и безработицы за 2010–2024 гг. в РФ, которая представлена на рис.1. К 2014 году рынок труда достиг некоторого оптимального состояния, характеризовавшегося ростом занятости и снижением безработицы. Современный тренд на рынке труда можно является положительным – высокие темпы роста занятости при низком уровне безработицы.



Составлено авторами по [18].

Рис.1 – Динамика занятости и безработицы в РФ, 2010–2024 гг.

Однако, низкий уровень безработицы имеет как положительные аспекты, к которым относятся рост возможностей для претендентов на новые рабочие места (рынок труда постепенно становится «рынком соискателя») и рост средней заработной платы, в результате роста конкуренции фирм на рынке труда за рабочую силу, так и негативные аспекты: формирование дефицита квалифицированной рабочей силы в отдельных отраслях и снижение

производительности труда, что приводит к замедлению экономического роста и ограничению возможностей компаний для развития и инноваций.

Сложившиеся проблемы могут решаться за счет регулирования уровня внешней миграции, но в целом поиск оптимального соотношения между уровнем занятости и безработицы, который способствует стабильному экономическому развитию и благополучию общества, определяется долгосрочной стратегией социально-экономического и технологического развития страны, при этом частично краткосрочное решение проблем занятости и безработицы определяется динамикой мезоуровня рынка труда.

Второй аспект анализа рынка труда – мезоэкономический – предполагает исследование рынка труда и его закономерностей в рамках ограниченных отраслевых, региональных или профессиональных границ. Таким образом, на мезоуровне исследуется отраслевая и региональная занятость, ключевыми инструментами такого анализа выступают кривые Бевеиджа [1] и сопоставление числа вакансий и количества безработных на определенном сегменте рынка труда [11; 20]. В исследованиях отмечают следующие ключевые проблемы мезоуровня рынка труда: внедрение цифровых технологий [16], трансформирующее потребность в рабочей силе и требования к уровню ее квалификации, уровень отраслевой конкуренции между фирмами за рабочую силу в рамках региона, формирование дефицита или избытка кадров [11; 20], проблемы внутренней миграции работников, особенности формирования человеческого капитала на основе системы среднего и высшего профессионального образования [7] и др.

К микроэкономическому уровню анализа рынка труда относится потребность отдельной фирмы в рабочей силе и присутствие свободной рабочей силы необходимой квалификации в регионе. В микроэкономическом аспекте рынок труда можно трактовать как систему экономических отношений отдельной фирмы по привлечению кадров и управлению персоналом организации с целью обеспечения эффективности производства.

Микроэкономический уровень предполагает взаимодействие на уровне отдельной фирмы, поэтому спрос и предложение труда имеют особенности, которые во многом определяют возможности развития рынка труда на макро- и мезоуровне. Структуру спроса на рабочую силу на уровне фирмы определяют конкретные рабочие места, а дифференциация и сегментация рабочих мест определяется уровнем заработной платы и ответственности работника, возможностями профессионального продвижения, стилем руководства, режимом труда и отдыха и др. [3, с.96]. К особенностям формирования предложения труда на микроэкономическом уровне можно отнести мотивационную составляющую – осознание необходимости выхода на рынок труда, и потенциал трудовой мобильности [2], большое влияние на формирование предложения труда оказывает система образования в регионально-отраслевом разрезе [10; 17], по уровням образования и профессиям [7].

В рамках данного аспекта на первый план экономического анализа выходят проблемы использования рабочего времени [14], развитие новых форм занятости, организационные (организация рабочего места, безопасность и др.) и социально-экономические (обеспечение социальными благами и др.) аспекты.

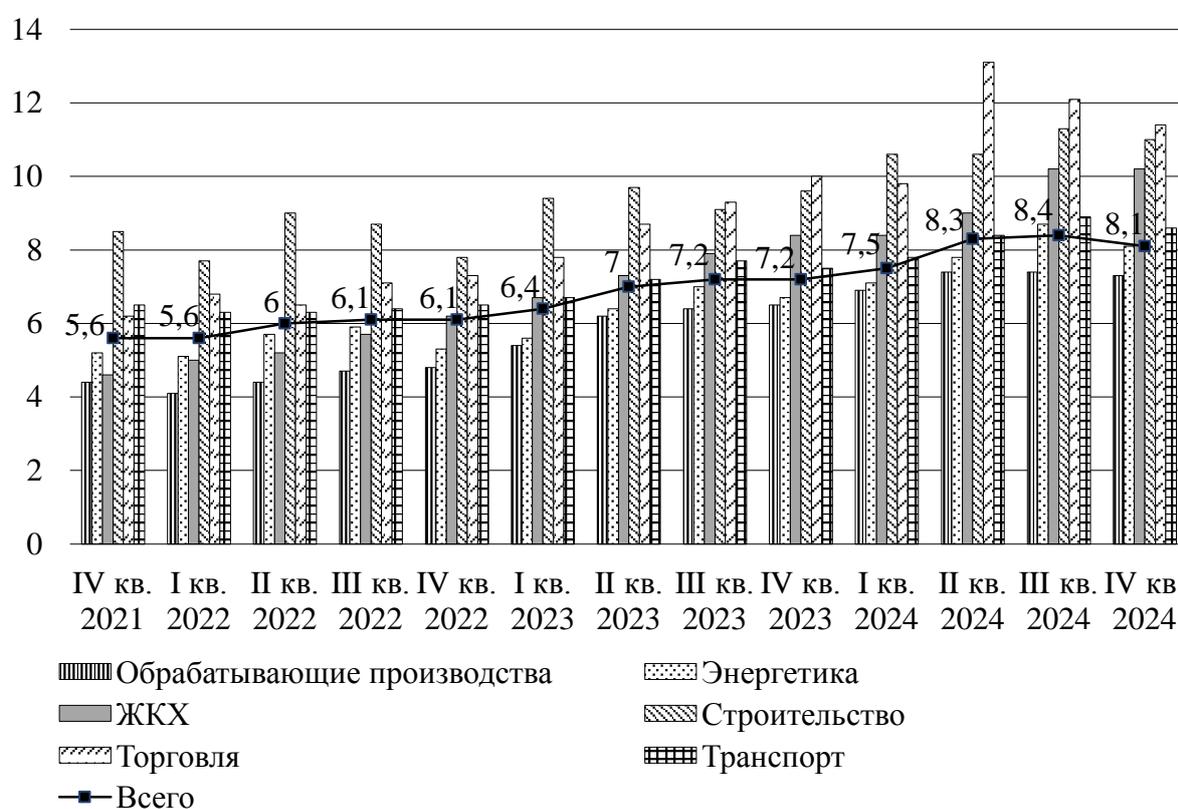
Рассмотрим подробнее тенденции развития рынка труда на мезо- и микроуровне.

Характерной чертой российского рынка труда является дефицит кадров с одновременно низкими показателями уровня безработицы (рис.2): специалисты узкой квалификации различных профессиональных областей пользуются на рынке высоким спросом, но их стремление сменить место работы находится на гораздо более низком уровне, чем спрос на этих специалистов.

В условиях рыночной экономики, определяющей свободный переток труда и капитала, на рынке труда естественным образом может формироваться как дефицит, так и избыток рабочей силы на отдельных отраслевых или региональных рынках. Анализ динамики требуемых работников (рис.2)

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

показывает наличие дифференциации в уровнях дефицита кадров в различных сферах экономики – в рассматриваемый период доля требуемых работников устойчиво ниже среднероссийского уровня в обрабатывающих производствах и энергетике, при этом в сфере строительства, торговли и транспорта, ЖКХ (с 2022 г.) превышает среднероссийский уровень. Также дефицит рабочей силы в терминах соотношения безработные-вакансии дифференцирован по отраслям и квалификации: «в категории «квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» на одного безработного приходится более 9 вакансий» [11, с.1155].

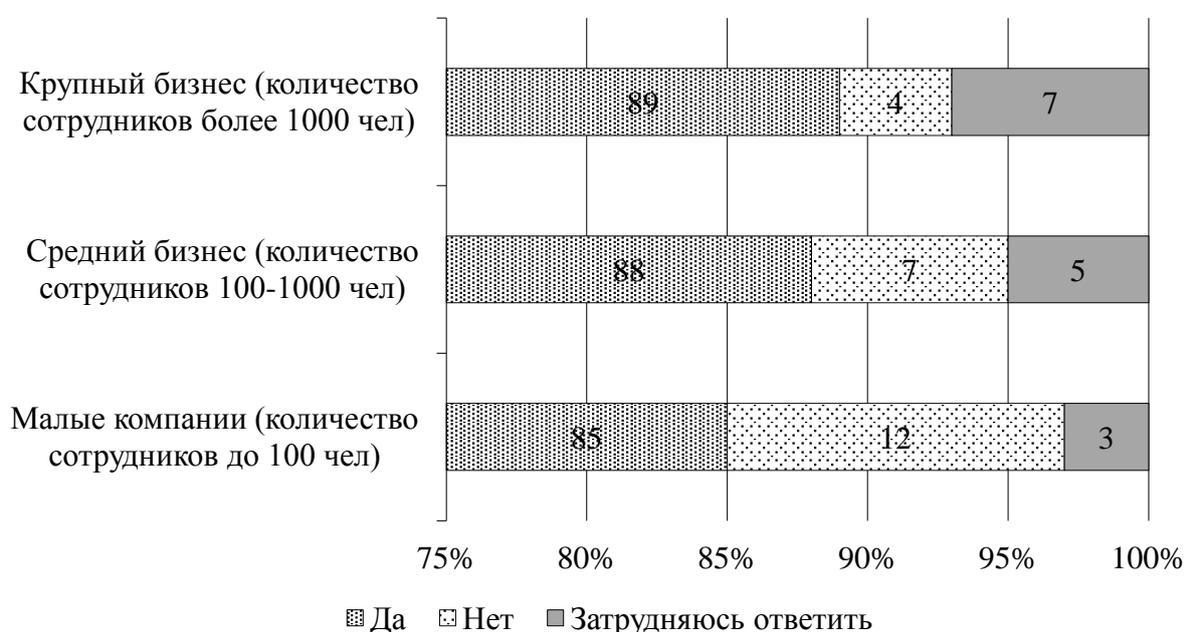


Составлено авторами по [15, с.48].

Рис.2 – Численность требуемых работников по отношению к среднесписочной численности работников крупных и средних организаций в РФ, 2021–2024 гг., %

Дефицит кадров наиболее ощутим крупными компаниями (рис.3), что обусловлено спецификой технологии производства и эффектом масштаба – развитие производства требует привлечения трудовых ресурсов, при этом актуализируется проблема цифровизации не только рынка труда в части увеличения краткосрочной и удаленной работы, развития гиг-занятости [16], но и производства в контексте его роботизации и автоматизации.

Причинами дефицита кадров, как правило, выступают уровень заработной платы и условия найма и осуществления трудовой деятельности, мотивация претендентов, возможности привлечения трудовых мигрантов.



Составлено авторами по [9].

Рис.3 – Дефицит кадров различных типов предприятий за 2023 год

В этой связи механизмами снижения дефицита на рынке труда является использование гибких форм занятости предприятиями, например, предложение сдельной работы. А также формирование долгосрочной стратегии профессионального развития и карьеры, которая реализуется в рамках национального проекта России «Кадры», который начал действовать с 1 января 2025 года [12], который включает федеральные проекты по трудоустройству

выпускников, переобучению занятого населения, снижению травматизма на производстве и сокращению потерь от временной нетрудоспособности работников, вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность. Кроме того, важнейшим инструментом системного развития рынка труда могут выступать региональные и отраслевые прогнозы баланса рабочей силы [20], прогнозы кадровой потребности экономики.

Таким образом, анализ рынка труда должен носить многоуровневый характер, обеспечивая единство анализа на макро-, мезо- и микроэкономическом уровне. Модель многоуровневого подхода представлена на рис.4.



Составлено авторами по [2; 3; 11; 19].

Рис.4 – Модель многоуровневого подхода к анализу рынка труда

Предложенная модель позволяет комплексно анализировать рынок труда, связывая воедино показатели занятости и развития отдельных отраслей, уровня экономического развития страны, что позволит в дальнейшем формировать эффективные стратегии развития экономики.

На основе предложенного многоуровневого подхода в ходе исследования были выявлены основные черты рынка труда России, к которым отнесены – низкая безработица, дефицит рабочей силы в ряде отраслей, дифференциация дефицита кадров по сферам национальной экономики. Проведенный анализ показал, что рынок труда является сложной многоуровневой системой, требующей комплексного анализа экономических взаимодействий, поскольку положительная динамика уровня безработицы имеет негативные микро-и мезоэкономические последствия в виде формирования дефицита кадров в отдельных отраслях, развитие которых в свою очередь должно увязываться со стратегией технологического развития, а не основываться на движении рынка, поскольку подготовка квалифицированных кадров требует долгосрочных вложений и формирования модели трудового поведения молодежи.

Библиографический список:

1. Алехин Б.И. Кривая Бевериджа о рынке труда в России / Б.И. Алехин // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 54(1). – С.47-59. – DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-47-59.

2. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В.Г. Былков // Baikal Research Journal. – 2017. – Т. 8, № 4. – С. 1. – DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(4).1.

3. Былков В.Г. Характерные особенности развития спроса на рынке труда / В.Г. Былков // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2016. – № 5(67). – С.88-99.

4. Васильцов В.С. Развитие методологии исследования регионального рынка труда с использованием программно-целевого моделирования динамики

отраслевых изменений / В.С. Васильцов, Е.Н. Левашов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2018. – № 8 (418). – С.34-43. – DOI: 10.24411/1994–2796-2018-10803.

5. Вахланов Р.Ю. Оценка состояния трудовых ресурсов Российской Федерации / Р.Ю. Вахланов // Прогрессивная экономика. – 2024. – № 6. – С.227–237. – DOI: 10.54861/27131211_2024_6_227.

6. Еловская М.А. Российский рынок труда в условиях низкой безработицы, гибридной занятости и цифровизации / М.А. Еловская // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2024. – № 2 (146). – С.47-53.

7. Ефимова Е.Г. Проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций в условиях современной экономики России / Е.Г. Ефимова, Д.М. Простова, И.М. Дудина // Logos et Praxis. – 2023. – Т. 22, № 4. – С.133-146. – DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2023.4.14.

8. Захаров Д.К. Рынок труда России в условиях экономических санкций / Д.К. Захаров, Е.В. Каштанова, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – №. 4. – С.13-17. – DOI: 10.12737/2305-7807-2023-12-4-13-17.

9. Кадровый голод чаще всего испытывают транспортные и производственные предприятия // Социологические опросы. Исследовательский центр портала Superjob.ru, от 15 января 2024 года [электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114440/kadrovyy-golod-chasche-vsego-isytyvayut-transportnye-i-proizvodstvennyye-predpriyatiya/> (дата обращения 25.07.2025).

10. Корнильцева Е.Г. Влияние образования на экономику региона / Е.Г. Корнильцева, И.В. Агафонова // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XV Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 14–18 ноября 2023 года. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2023. – С. 26-28.

11. Мирзабалаева Ф.И. Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах / Ф.И. Мирзабалаева, Г.В. Антонова // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 8. – С.1145-1168. – DOI: 10.18334/et.10.8.118938.
12. Национальные проекты России. Кадры [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://национальныепроекты.рф/new-projects/kadry/> (дата обращения: 29.07.2025).
13. Нгуен В.Л. Российский рынок труда: тенденции и прогнозы / В.Л. Нгуен, Т.М. Доан // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2024. – № 2 (146). – С.60-65.
14. Подвойский Г.Л. Трансформации российского рынка труда: первая и вторая волна / Г.Л. Подвойский, Е.А. Черных // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2024. – Т. 14, № 1. – С.66-75. – DOI: 10.26794/2226–7867-2024-14- 1-66-75.
15. Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. IV квартал 2024 года. – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 64 с.
16. Свистунов В.М. Рынки труда и современные глобальные вызовы: кризис vs новые возможности / В.М. Свистунов, В.Г. Коновалова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – № 6 (51). – С.55-61. – DOI: 10.12737/2305–7807-2021-55-61.
17. Смирнова О.П. Современные тенденции развития человеческих ресурсов: региональный аспект / О.П. Смирнова, Л.К. Чеснюкова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: Материалы IX Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Екатеринбург, 17–18 апреля 2023 года. Том 1. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2023. – С.177-180.

18. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. Режим доступа: URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (дата обращения: 28.07.2025).

19. Федотов В.А. Экономика: учебник / В.А. Федотов, О.В. Комарова. 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 196 с. – DOI: 10.12737/20782.

20. Чекмарев О.П. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда / О.П. Чекмарев, А.Л. Ильвес, П.А. Конев // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 4. – С.475–496. – DOI: 10.18334/et.10.4.117602.

Оригинальность 78%