

## **ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ**

***Аннотация:** Статья посвящена анализу текущей ситуации на рынке труда в России. Рассмотрены основные события, вызвавшие изменения в структуре спроса и предложения рабочей силы. Обозначены основные тенденции в развитии рынка труда на ближайшее время. Особое внимание уделено проблемам, вызванным трудовой миграцией на фоне СВО.*

***Ключевые слова:** Тенденции рынка труда, дефицит кадров, состояние рынка труда, рекрутинг, трудовая миграция.*

***Annotation:** The article is devoted to the analysis of the current situation on the labor market in Russia. The main events that caused changes in the structure of labor supply and demand are considered. The main trends in the development of the labor market in the near future are outlined. Special attention is paid to the problems caused by labor migration.*

***Key words:** Labor market trends, shortage of personnel, state of the labor market, recruiting, labor migration.*

За последние несколько лет в мире произошло множество событий, которые значительно повлияли на текущее состояние рынка труда в России.

Первый «удар» нанесла пандемия COVID-19, вспыхнувшая в начале 2020 года. В результате этого около 28% работников в России пережили увольнение или сокращение рабочего дня [1]. Также произошло снижение

количества вакансий и понижение заработных плат. Наиболее пострадавшими оказались сфера гостеприимства, спорта и красоты, услуг для населения, развлечения [2]. Сотрудники других сфер – медицины, IT, государственного и некоммерческого сектора и рабочий персонал (в том числе, курьеры) оказались востребованы. Положительным явлением также стало и развитие удалённых форм занятости, использование новых цифровых технологий для автоматизации, коммуникации с сотрудниками и клиентами.

Вторым событием, вызвавшим кардинальные изменения, стала СВО, начавшаяся 24 февраля 2022 года. Произошло увеличение числа вакансий в связи с частичной мобилизацией мужчин, женщин стали чаще принимать на работу на традиционно «мужские» профессии. Ощущается нехватка кадров на рабочих должностях. Что касается уехавших из страны, которых, по разным оценкам, насчитывается около 250 тысяч человек, большая часть покинувших страну граждан РФ имеет возможность работать удалённо. Так, по данным сайта HH.ru, количество резюме из стран СНГ от соискателей с российским гражданством увеличилось на 66 тыс. [3]. Продолжая работать за границей на российскую компанию, сотрудник выплачивает НДФЛ в размере 13% пока является налоговым резидентом, а через определённое время (в случае, если он находился на территории России менее 183 календарных дней в течение 12-ти следующих подряд месяцев) его статус меняется на налогового нерезидента. Налоговые нерезиденты, согласно п.3 ст.224 НК РФ выплачивают НДФЛ в размере 30% от доходов, полученных в РФ. Однако нерезидент, будучи удалённым сотрудником, может указать в договоре, что местом оказания услуг является не Россия и вовсе не платить НДФЛ. Это вызвало ответ государства в виде намерения об изменении законодательства относительно уплаты НДФЛ. В письме Минфина России от 26.07.2022г. была изложена инициатива о необходимости считать выплаты от работодателей или заказчиков из России российскими доходами независимо от места работы, указанного в договоре. Также наблюдается отток и трудовых мигрантов без

гражданства РФ, возвращающихся в свои страны, что вызвало дефицит рабочих в сфере строительства.

В целом, на состояние рынка труда в России и его тенденции оказывают влияние следующие факторы: политическая ситуация, демографический кризис, невысокий уровень жизни населения, региональная дифференциация.

На основании изложенной выше информации, выделим несколько основных трендов российского рынка труда на ближайшее время:

### **1. Государство становится крупным игроком на рынке труда в ИТ-сегменте**

В 2017 году была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации» на период до 2030 года, одной из целей которой является становление данных в цифровой форме ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности [4]. В рамках национального проекта, в августе 2022 года появилась инициатива о компенсации до 85 тысяч рублей россиянам, желающим развиваться в сфере информационных технологий на специализированных курсах (минимальная продолжительность курса – 250 академических часов) [5]. Всё это говорит о заинтересованности государства в цифровой трансформации. На текущий момент государственные органы испытывают возрастающий интерес к специалистам ИТ-области, что выражается в увеличении числа вакансий в органах власти различного уровня и в подведомственных учреждениях. Наиболее востребованы государством специалисты по информационной безопасности, ИТ-архитектуре и созданию ИТ-решений. В свою очередь, специалисты этих направлений также испытывают интерес к государству в качестве работодателя, так как могут получить по-настоящему крупные и амбициозные проекты в портфолио и вырасти в профессиональном плане. Также некоторых соискателей привлекает возможность получения отсрочки от армии и мобилизации как специалистов отечественных компаний, работающих в области информационных технологий [6].

## **2. Удержание сотрудников и забота о персонале как основная HR-стратегия**

Согласно статистике, около половины компаний в РФ не планирует менять бюджет на процессы, связанные с персоналом. Другая половина разделилась во мнении насчёт того, необходимо повышать расходы или снижать. Чёткую тенденцию к увеличению расходов можно проследить лишь в одном из процессов – удержания сотрудников. Одним из способов, позволяющих этого добиться, является забота о сотрудниках – как об их физическом, так и ментальном состоянии. Мир находится в состоянии неопределённости, что не может не отражаться на психологическом состоянии сотрудников, что, в свою очередь влияет и на эффективность их работы. Поэтому работодатели стремятся обеспечить сотрудников поддержкой, которая может выражаться в проведении мероприятий, мастер-классов с привлечением психолога, наличием штатного корпоративного психолога, предоставлением возможности заниматься спортом и так далее.

## **3. Работодатели обращают пристальное внимание на наличие необходимых «гибких» навыков**

Компании столкнулись с ситуацией, когда непросто найти высококвалифицированного сотрудника с релевантным опытом работы. Такая ситуация нередко возникает из-за того, что выпускники вузов нередко не стремятся работать по специальности или квалифицированные специалисты в одной сфере желают попробовать себя в другой. В связи с этим работодатели обращают внимание, прежде всего, на обучаемость кандидата, способность к самообучению, его адаптивность и готовность идти на компромиссы, навыки коммуникации и психологическую устойчивость. Также в условиях кризиса ценятся широкопрофильные специалисты, которые могут на достаточно хорошем уровне выполнять множество разноплановых задач, тем самым экономя компании затраты на дополнительного специалиста. Однако, стоит

отметить, что спрос на дефицитных специалистов (например, в микроэлектронике), будет стабильно высоким.

#### **4. Дефицит сотрудников рабочих профессий и инженеров**

Как было упомянуто ранее, нехватка рабочих обусловлена целым рядом факторов, вызванных политической обстановкой. Многие из граждан РФ были мобилизованы, а трудовые мигранты покинули страну. Наиболее сильный дефицит ожидается на предприятиях лёгкой и обрабатывающей промышленности, в машиностроении [7]. Резко возросший спрос на инженеров обусловлен необходимостью импортозамещения, создания собственных технологий. Большая часть работодателей готова трудоустраивать соискателей без опыта работы и доучивать на рабочем месте. Вместе со спросом на этих специалистов, увеличивается и количество бюджетных мест в вузах для обучения абитуриентов инженерно-техническим специальностям.

#### **Библиографический список:**

1. Учись или будешь уволен: как пандемия изменила рынок труда // РБК.ТRENДЫ. 2021. 31 мая. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60ae308e9a7947daf82dcdd9> (дата обращения: 27.01.2023).
2. Как «коронакризис» повлиял на рынок труда // hh.ru. 2020. 3 авг. [Электронный ресурс]. URL: [https://spb.hh.ru/article/27176\\_](https://spb.hh.ru/article/27176_) (дата обращения: 27.01.2023).
3. Состояние рынка труда в России в ноябре 2022 // HRLider.ru. 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://hrlider.ru/posts/rynok-truda-v-rossii-v-oktyabre-2022/> (дата обращения: 28.01.2023).
4. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Утвердить прилагаемую программу "Цифровая экономика Российской Федерации" // Правительство России официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL:

<http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

5. Государство софинансирует обучение россиян в области ИИ // Министерство экономического развития Российской Федерации. 2022. 9 авг. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/news/gosudarstvo\\_sofinansiruet\\_obuchenie\\_rossiyan\\_v\\_oblasti\\_ii.html](https://www.economy.gov.ru/material/news/gosudarstvo_sofinansiruet_obuchenie_rossiyan_v_oblasti_ii.html) (дата обращения: 28.01.2023).

6. Распоряжение Правительства РФ от от 28 марта 2022 г. № 490 «Об утверждении Правил предоставления права на получение отсрочки от призыва на военную службу гражданам Российской Федерации, работающим в аккредитованных организациях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий " // Правительство России официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/j5LHd1rFQl6stTK7TtrsjeGr17ffiCF.pdf>

7. Рекрутеры предупредили о возможном дефиците рабочих и инженеров в 2023 году// Деловой Петербург. 2023. 29 янв. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.dp.ru/a/2022/11/08/Rekruteri\\_predupredili\\_o\\_\\_\\_](https://www.dp.ru/a/2022/11/08/Rekruteri_predupredili_o___) (дата обращения: 28.01.2023).