

*Дмитриев В.В.,  
магистрант,  
3 курс заочного отделения  
направление подготовки 38.04.04 Государственное  
и муниципальное управление,  
профиль Государственное управление  
социально-экономическим развитием  
Московский областной филиал Российской академии народного  
хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации (г. Красногорск)*

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***Аннотация:** В статье рассматривается состояние российского рынка труда на современном этапе. Проанализированы основные проблемы, существующие в трудовой сфере. Делается вывод о том, что в условиях дефицита кадров, замедления роста доходов работников, цифровизации, неоднозначной миграционной политики требуется повышение эффективности государственного регулирования рынка труда, связанного со сглаживанием дисбалансов в субъектах РФ и отраслях экономики, оказанием помощи бизнесу в осуществлении цифровизации, поощрением организаций, трудоустраивающих молодежь, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, представителей иных категорий граждан, смягчением миграционной политики.*

***Ключевые слова:** рынок труда, кадровый дефицит, безработица, занятость населения, миграционная политика.*

**Annotation:** *This article examines the current state of the Russian labor market. It analyzes the main challenges facing the labor market. It concludes that, amid labor shortages, slowing income growth, digitalization, and an uncertain migration policy, government regulation of the labor market needs to be strengthened. This includes mitigating imbalances across Russian regions and economic sectors, assisting businesses in digitalization, encouraging organizations that employ young people, pre-retirement and retirement-age individuals, and other categories of citizens, and easing migration policies.*

**Key words:** *labor market, labor shortage, unemployment, employment, migration policy.*

Состояние современного рынка труда в России характеризуется не совсем обычными для общества и государства трендами, требующими креативных подходов к его регулированию.

Среди наиболее проблемных аспектов в сфере труда стал дефицит кадров. Оптимистичные прогнозы ученых о росте «продуктивной занятости работников» [13] столкнулись с недостатком последних. Беспрецедентно низкий уровень безработицы, составивший в 2025 и первом полугодии 2026 года около 2%, говорит о почти полном исчерпании трудовых резервов в стране. Глава Центрального Банка России назвала дефицит рабочей силы небывалым, отметив негативное влияние такого положения дел на отечественную экономику [9]. В числе причин сокращения безработицы необходимо назвать, в частности, демографический спад, обусловивший рост среднего возраста россиян (более 40 лет) и количества граждан пенсионного возраста (свыше 25%) [11].

Следует отметить, что для современного российского рынка труда характерен не общий кадровый голод, а нехватка определенных, нередко обладающих компетенциями узкой специализации работников. Кроме того, необходимо иметь в виду, что низким уровень безработицы остается только в

среднестатистическом масштабе, но существенно колеблется в зависимости от субъекта РФ, отрасли экономики и категории безработных.

Современные исследования показывают, что в регионах с доминированием одной отрасли уровень безработицы в два, а иногда и в три раза превышает средние показатели по России; к таким субъектам РФ, например, относятся республики Тыва и Ингушетия [2], где безработица стала системной проблемой рынка труда. Так, в Тыве в 2020 году уровень безработицы достигал 18%; его снижение в 2024 году до 4,9% [7] все равно оставило эту республику в числе лидеров антирейтинга. Такое положение связывается в научной литературе прежде всего с отдаленностью региона и ограниченными экономическими возможностями [3]. В итоге можно говорить о том, что низкий среднестатистический уровень безработицы не свидетельствует о решении проблемы на территории всей Российской Федерации, поскольку в данной сфере до сих пор существуют «системные структурные и территориальные дисбалансы» [5].

Применительно к отраслям исследователями констатируется, что рост занятости в одних сферах имеет место с параллельным снижением в других. Так, наблюдается увеличение на 48% количества рабочих мест, связанных с информационными технологиями, тогда как в промышленности фиксируется спад на 7,4%. С точки зрения возрастного фактора в зоне риска прежде всего молодежь, не обладающая достаточными компетенциями, опытом работы, образованием, и работники старше 50 лет, нередко остающиеся без работы в результате автоматизации рабочих процессов [2].

Изменилась ситуация в сфере наиболее востребованных специальностей. Традиционный спрос на офисных работников существенно снизился, обусловив среди соискателей на подобные должности жесткую конкуренцию. В то же время существенно возросла потребность в высококвалифицированных рабочих. Острая нехватка кадров также

ощущается в таких сегментах экономики, как строительство, промышленное производство, логистика и др.

По прогнозам Председателя Правительства РФ, к 2032 году в экономику необходимо привлечь более 12 млн сотрудников. Среди самых значимых отраслей премьер-министр назвал обрабатывающую промышленность, информацию и связь, транспортировку и хранение, а также химическую, ядерную и машиностроительную. Особо были выделены сегменты экономики, связанные с онлайн-торговлей, искусственным интеллектом, робототехникой, программным обеспечением.

Ситуация усугубляется еще и тем, что к 2030 году, по расчетам Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, на 8 млн человек снизится количество работников в возрасте от 30 до 39 лет, которые отличаются максимальной производительностью на рынке труда.

Указанные процессы сокращения количества потенциальных работников сопровождаются усилением развития искусственного интеллекта, что влечет за собой не только автоматизацию различных функций, но и серьезную трансформацию рынка труда, о чем неоднократно заявляли представители Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации [1].

На фоне сокращения трудовых кадров исследователи отмечают благотворное влияние пенсионной реформы, в результате которой рынок труда в качестве работников пополнили более полутра миллионов человек [6].

Еще одной проблемной точкой стало замедление роста доходов работников. В сфере предпринимательства это связано прежде всего с налоговой реформой, в результате которой финансовая нагрузка на бизнес существенно возросла. В связи с этим увеличение фонда оплаты труда становится нерентабельным, и компании в лучшем случае стараются вместо повышения заработной платы предлагать своим сотрудникам иные виды социальных льгот и компенсаций, например, страхование, возмещение затрат

на транспорт, скидки на собственные товары или услуги и т.д. Вместе с тем специалисты утверждают, что при затухании взрывного характера рост заработной платы все же сохранится. При этом остается острой проблема существенного разрыва размера заработной платы в разных сферах. Так, наибольший размер оплаты труда фиксируется в финансовой и добывающей отраслях, а наименьшая – в сельском хозяйстве и бюджетных организациях [10].

Серьезным испытанием для компаний и организаций продолжает оставаться набирающая обороты цифровизация. Для рынка труда актуальными остаются два основных фактора. Во-первых, использование высоких технологий, в том числе искусственного интеллекта, на стадии подбора персонала предопределяет повышение конкурентоспособности работодателя и скорость выделения нужного соискателя вакансии среди прочих. Обработка резюме и первичное общение с потенциальным работником с использованием искусственного интеллекта все шире применяются на рынке труда. Во-вторых, молодое поколение работников, не склонное к выполнению рутинных задач, в том числе в области документооборота, ожидает от потенциального работодателя такой организации труда, которая позволяет использовать удобное программное обеспечение, позволяющее оперативно и с меньшими трудозатратами выполнять поставленные задачи. Современные требования, связанные с необходимостью внедрения инновационных технологий, все больше осознаются работодателями, которые стремятся идти в ногу со временем. Однако не все из них, особенно представители малого бизнеса, способны нести дополнительную финансовую нагрузку, связанную с цифровым развитием.

Отличительной чертой современного российского рынка труда стал акцент, который работодатели делают теперь на конкретных навыках соискателя, а позже работника. Распространение получает привлечение

специалиста для реализации конкретного проекта, а не на штатную должность. При этом ценность образования, подтвержденного дипломом, и опыта работы все больше теряет значение. Главным достоинством работника в глазах руководителей организаций становится способность быстро обучаться, приобретая новые компетенции, оперативно реагировать на запросы (прежде всего технологические) компании. В то же время многие работодатели стремятся получить готового специалиста, способного без дополнительного обучения сразу приступить к выполнению своих обязанностей. Такой подход снижает возможность трудоустройства выпускников образовательных учебных заведений; лиц, принявших решение кардинально изменить сферу деятельности; граждан предпенсионного возраста.

Актуальной на российском рынке труда остается проблема неофициального трудоустройства, которое все еще распространено, в частности, в торговле, сфере транспортных услуг, сельском хозяйстве, строительстве и др. [4]. Отсутствие заключенного трудового договора лишает работника социальных льгот и гарантий, а также обуславливает неопределенность в дальнейшей трудовой деятельности [8]. По мнению исследователей, неофициальное трудоустройство прежде всего угрожает бюджетной системе [12], с чем сложно согласиться, поскольку и в коммерческой среде неформальные работники не платят налоги и не имеют социальных гарантий, обусловленных обязательными отчислениями работодателя. Близкой по содержанию является и проблема приносящей доход деятельности, которую без официальной регистрации осуществляют граждане. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» способствовал выходу таких лиц из тени лишь отчасти. В то же время многие работодатели активно приглашают для выполнения определенных работ именно самозанятых, которые самостоятельно несут налоговую нагрузку.

Важное значение приобретает в создавшейся на рынке труда России ситуации трудовая миграция. При этом миграционная политика Российского государства отличается некоторой двойственностью. С одной стороны, с 2024 года и до сегодняшнего дня принимается достаточно большое количество законодательных актов, ужесточающих требования к трудовым мигрантам и направленных на противодействие незаконной миграции и на упорядочение миграционных процессов. Так, введено тестирование по русскому языку для детей мигрантов, предусмотрено прекращение гражданства для натурализованных граждан, совершивших определенные преступления, введен реестр контролируемых МВД России лиц, дополнены обязанности мигрантов, ограничены их возможности в банковской сфере, а также в области использования средств связи и т.д. С другой стороны, отдельные категории иностранных граждан, прибывающих в Россию для осуществления трудовой деятельности, в частности по квоте Правительства Российской Федерации, освобождаются от сдачи обязательного комплексного экзамена по русскому языку, истории России и основам законодательства Российской Федерации. Кроме того, привлечение трудовых мигрантов постепенно выходит за рамки сотрудничества с традиционными партнерами из стран Центральной Азии. В частности, в 2023 году в рамках соглашения с Кенией была достигнута договоренность о трудоустройстве 10 000 граждан этой страны [14]; расширяется взаимодействие с другими государствами, например, с Индией.

Таким образом, современный рынок труда России испытывает определенные трудности, связанные с дефицитом кадров, занятостью, замедлением роста доходов трудящихся, необходимостью оперативного внедрения инновационных технологий, в том числе искусственного интеллекта, изменением критериев отбора соискателей работодателями, неоднозначной политикой в сфере трудовой миграции. Для решения проблем в сфере труда необходимо повышение эффективности ее государственного регулирования. В первую очередь это касается сглаживания территориальных

и структурных дисбалансов в субъектах РФ и отраслях экономики; оказание помощи бизнесу в осуществлении цифровизации; стимулирование компаний и организаций, принимающих на работу молодежь, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, представителей иных категорий граждан, смягчение миграционной политики в целях увеличения потоков работников из зарубежных государств.

#### **Использованные источники:**

1. Глава Минтруда Антон Котьяков рассказал, какие изменения ждут рынок труда // RGRU. – 2026. – 22 янв. URL : [https://rg.ru/2026/01/22/glava-mintruda-anton-kotjakov-rasskazal-kakie-izmeneniia-zhdut-rynok-truda.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://rg.ru/2026/01/22/glava-mintruda-anton-kotjakov-rasskazal-kakie-izmeneniia-zhdut-rynok-truda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F) (дата обращения: 29.04.2026).

2. Демченко С.К., Волошин А.В., Демченко О.С., Кобзева Д.А. Анализ российского рынка труда в современных условиях // Экономика и управление инновациями. – 2025. – № 2 (33). – С. 15–23.

3. Иванов С. П. Современные тенденции на рынке труда Российской Федерации // Вопросы прикладной экономики. – 2022. – Т. 15. – № 4.

4. Капитонова Н.В., Бочкарева И.В. Неформальная занятость как элемент экономической угрозы современной России // Теневая экономика. – 2023. – Т. 7. – № 1. – С. 41–54.

5. Куликова Н.А. Анализ современного состояния рынка труда России // Молодой ученый. – 2025. – № 51 (602). – С. 244–246.

6. Лебедева А.В., Новикова Е.Н. Проблемы современного рынка труда в России // Экономический вектор. – 2024. – № 1 (36). – С. 60–69.

7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL : <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2026).

8. Неформальная занятость населения и её последствия. Официальный сайт Федеральной налоговой службы Российской Федерации. URL :

<https://www.nalog.gov.ru/rn40/news/smi/12273929/> (дата обращения: 05.05.2026).

9. «Никогда такого не было». Набиуллина рассказала о дефиците кадров в России // Газета.ru. – 2026. – 28 апр. URL : <https://www.gazeta.ru/business/2026/04/28/22855831.shtml> (дата обращения: 29.04.2026).

10. Резниченко С.М., Караева Е.Н., Сергутина Т.Э. Рынок труда в России: современные проблемы и перспективы функционирования // Естественнo-гуманитарные исследования. – 2023. – № 3 (47). – С. 193–197.

11. Рыкунова В.Л., Пияльцев А.И. Исследование динамики социально-экономических показателей РФ в аспекте их влияния на уровень бедности // Управленческий учет. – 2023. – № 1. – С. 370–378.

12. Соловьева Т.Н., Беляев С.А., Шалимов И.В., Перькова Е.Ю. Российский рынок труда: состояние и перспективы развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2023. – № 5-1. – С. 141–147.

13. Хажеева М.А., Гасанова Э.А., Эсенбаева Г.Б. Современное состояние и проблемы на рынке труда в РФ // Молодая наука Сибири. Электронный научный журнал. – 2022. – № 2 (16). URL : <https://ojs.irgups.ru/index.php/mns/article/view/770> (дата обращения: 15.04.2026).

14. Юсов Р.И. Анализ рынка труда и его влияние на российскую экономику в условиях кризиса // Наука на благо человечества : материалы Международной научной конференции молодых ученых, Москва, 17–28 апреля 2023 года. – М. : Государственный университет просвещения, 2023. – С. 107–115.