

*Джамалутдинов Магомед Арсенович,
студент 2 курса,
Институт государственной службы и управления
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

**СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
РЫНКОМ ТРУДА И ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***Аннотация:** В данной статье рассматривается современная система государственного управления рынком труда и трудовыми отношениями в Российской Федерации. Анализируются ключевые изменения 2025–2026 годов, включая новое законодательство о занятости, цифровую трансформацию служб занятости, внедрение семилетнего прогнозирования кадровой потребности, а также правовые новации в регулировании трудовых отношений. Особое внимание уделяется институциональной архитектуре, стратегическому планированию в рамках национального проекта «Кадры» и механизмам адаптации рынка труда к технологическим изменениям.*

***Ключевые слова:** государственное управление, цифровая трансформация, электронное правительство, цифровое государство, государственные услуги, большие данные, искусственный интеллект, цифровая экономика.*

*Dzhamalutdinov Magomed Arsenovich,
2-nd year student,
Institute of Public Administration and Management
of the Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration*

THE MODERN SYSTEM OF STATE MANAGEMENT OF THE LABOR MARKET AND LABOR RELATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION.

***Annotation:** This article examines the current system of state management of the labor market and labor relations in the Russian Federation. Key changes for 2025–2026 are analyzed, including new employment legislation, the digital transformation of employment services, the introduction of seven-year forecasting of personnel needs, and legal innovations in regulating labor relations. Particular attention is paid to institutional architecture, strategic planning within the framework of the national "Personnel" project, and mechanisms for adapting the labor market to technological change.*

***Keywords:** public administration, digital transformation, e-government, digital state, public services, big data, artificial intelligence, digital economy.*

Российский рынок труда вступил в новую фазу развития. Уход от модели «трудовых излишков» к жесткому кадровому дефициту, структурная перестройка экономики в условиях импортозамещения и технологической модернизации, а также рекордно низкий уровень безработицы (2,3% в конце 2024 года) потребовали от государства принципиально новых подходов к управлению занятостью и трудовыми отношениями .

Современная система государственного управления в этой сфере представляет собой сложный многоуровневый механизм, который включает не только классическую защиту от безработицы, но и стратегическое

прогнозирование, тотальную цифровизацию, борьбу с теневой занятостью и синхронизацию системы образования с реальными потребностями экономики.

Государственное управление рынком труда в Российской Федерации осуществляется на федеральном, региональном и местном уровнях при четком разграничении полномочий.

На федеральном уровне главными архитекторами государственной политики выступают:

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации — выполняет функцию главного идеолога и разработчика нормативно-правовой базы. Министерство формирует основные направления политики в сфере занятости, разрабатывает профессиональные стандарты и координирует деятельность подведомственных структур.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) — осуществляет надзорно-контрольные функции. В последнее время полномочия службы значительно расширены, включая усиление контроля за соблюдением трудового законодательства и легализацией трудовых отношений .

Министерство экономического развития Российской Федерации — отвечает за увязку кадровой политики с прогнозами структурных изменений экономики и стратегическими направлениями социально-экономического развития.

Министерство просвещения и Министерство науки и высшего образования — обеспечивают подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда, реализуют программы профессионального образования и обучения.

Фундаментом современной системы управления стало вступление в силу Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» . Этот закон изменил философию работы служб занятости — от пассивной модели «пособие в обмен на

бездействии» к активной модели «индивидуального плана содействия занятости».

Ключевая особенность нового подхода — перенос акцента с социальной поддержки безработных на активное содействие их трудоустройству, профессиональному развитию и адаптации к меняющимся требованиям экономики.

В феврале 2026 года Президент России утвердил перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 года. Эти поручения задают вектор развития системы управления рынком труда на ближайшие годы .

В условиях кадрового дефицита государство сделало ставку на долгосрочное планирование. Согласно поручениям Президента, Правительство РФ обеспечит передачу данных о занятости от работодателей в Социальный фонд России на Единую цифровую платформу «Работа в России» .

Эти данные станут основой для формирования прогноза потребности экономики в кадрах на семилетний период. Это принципиальное изменение: ранее прогнозирование осуществлялось на пятилетний горизонт, теперь горизонт планирования расширен до семи лет, что позволяет более точно синхронизировать систему образования с долгосрочными потребностями экономики.

Прогноз формируется на основе всероссийского опроса работодателей, данных Минэкономразвития о структурных изменениях экономики и информации о демографических тенденциях. Полученные данные ложатся в основу контрольных цифр приема в вузы и колледжи.

К 1 декабря 2026 года Правительству РФ совместно с комиссией Госсовета по направлению «Кадры», госкорпорациями «Росатом», «Роскосмос», «Ростех» и при участии Сбербанка, Национального совета по

профессиональным квалификациям и Агентства стратегических инициатив предстоит утвердить стратегию кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям на период до 2036 года .

Эта стратегия станет ключевым документом, определяющим развитие человеческого капитала страны на десятилетие вперед. Особое внимание в ней уделяется:

интеграции принципов непрерывного образования на протяжении всей жизни;

пересмотру подходов к организации образовательной деятельности в условиях внедрения искусственного интеллекта;

созданию механизмов стимулирования работодателей к участию в подготовке кадров .

Цифровизация стала одним из главных инструментов повышения эффективности государственного управления рынком труда. С 1 января 2025 года вступили в силу новые Правила регистрации граждан, утвержденные Постановлением Правительства РФ № 1379.

Теперь постановка на учет для поиска работы и признание безработным происходит в проактивном формате через Единую цифровую платформу «Работа в России» и портал Госуслуг . Гражданин подает заявление онлайн, проходит обязательное профилирование (оценку компетенций, мотивации и готовности к трудоустройству), после чего для него формируется индивидуальный план содействия занятости.

Это цифровое «соглашение» фиксирует взаимные обязательства: государство обязуется подбирать вакансии и организовывать обучение, гражданин — активно взаимодействовать со службой занятости и выполнять мероприятия плана.

К сентябрю 2026 года на платформе «Работа в России» появится функционал по формированию цифрового карьерного портфолио . По

запросу граждан (особенно студентов и выпускников) система будет автоматически наполнять портфолио сведениями из информационных систем Рособнадзора, Социального фонда России и ФНС России.

Портфолио будет включать:

сведения об образовании и квалификациях;

информацию о профессиональных навыках и опыте работы;

результаты участия в чемпионатах профессионального мастерства;

данные о прохождении независимой оценки квалификации.

Этот инструмент позволит работодателям получать верифицированную информацию о соискателях, а гражданам — формировать конкурентные преимущества на рынке труда.

К июлю 2026 года должна быть обеспечена передача данных о занятости, направляемых работодателями в Социальный фонд России, на платформу «Работа в России». Это позволит создать детальную систему мониторинга:

структуры рынка труда;

движения рабочей силы;

высвобождения и трудоустройства работников;

отраслевых и региональных диспропорций.

Такой мониторинг станет основой для принятия оперативных управленческих решений и корректировки прогнозов кадровой потребности.

С 1 января 2026 года в России введен в действие новый Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Этот документ пришел на смену классификатору, действовавшему около 30 лет, многие позиции в котором устарели.

Главное позитивное изменение — официальное закрепление целого ряда современных профессий, которые уже существовали на рынке, но не имели правового статуса. В новый перечень вошли такие специальности, как:

специалист по искусственному интеллекту;

инженер по 3D-печати;

веб-разработчик;

оператор дронов;

коуч;

копирайтер;

SMM-менеджер .

Легализация этих профессий позволяет официально учитывать трудовой стаж миллионов россиян, корректно формировать пенсионные права, унифицировать кадровый учет и статистическое наблюдение.

Система среднего профессионального образования (СПО) ждут значительные изменения. Президент поручил рассмотреть вопрос об изменении самого наименования уровня образования «среднее профессиональное образование», что может сигнализировать о повышении его престижа .

Кроме того, в дипломы о среднем профессиональном образовании планируется включать детализированную информацию:

о результатах прохождения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена;

об участии в чемпионатах (конкурсах) профессионального мастерства.

Это позволит работодателям получать более полную информацию о реальных компетенциях выпускников.

Поручения Президента ужесточают требования к целевому обучению. Теперь заказчики целевого обучения (будущие работодатели) будут обязаны:

участвовать в организации практической подготовки студента;

обеспечивать индивидуальное сопровождение обучающегося наставником;

предоставлять меры материальной поддержки (преимущественно в денежной форме, включая стипендию).

Все эти условия должны быть четко прописаны в договоре о целевом обучении с указанием порядка, сроков и размеров предоставляемых мер поддержки.

Правительство также получит полномочия по установлению перечня органов и организаций, согласие на заключение договора с которыми дает право на прием на целевое обучение за счет бюджетных средств в пределах установленной квоты .

Особое внимание уделяется подготовке педагогических кадров. К сентябрю 2026 года должна быть организована система повышения квалификации педагогических работников в области информационных технологий и искусственного интеллекта . Принципиально важным является формирование механизма вовлечения технологических компаний в эту работу.

С 1 января 2026 года вступило в силу Постановление Правительства РФ от 25.12.2025 № 2131, которое ввело новые механизмы регулирования трудовых отношений на 2026 год .

Ключевое новшество — возможность временного перевода работника к другому работодателю с его письменного согласия. Перевод осуществляется по направлению центра занятости населения в следующих случаях:

поступление запроса от работодателя о потребности во временных работниках;

получение центром занятости сведений о приостановке производства (работы) у работодателя.

На период временного перевода действие первоначального трудового договора приостанавливается, но срок его действия не прерывается. Работник заключает с новым работодателем срочный трудовой договор, который может быть продлен по соглашению сторон до 1 января 2027 года.

Этот механизм позволяет оперативно перераспределять трудовые ресурсы между предприятиями, сохраняя трудовые отношения с основным работодателем.

Госдума приняла в первом чтении законопроект, предусматривающий масштабные изменения в Трудовой кодекс РФ . Изменения продиктованы национальной моделью целевых условий ведения бизнеса, утвержденной распоряжением Правительства от 29.11.2025 № 3523-р.

Ключевая норма законопроекта — расширение возможностей для сверхурочной работы. Как отмечают в Минэкономразвития, цель изменений — найти сбалансированный подход, который даст бизнесу инструмент для гибкого реагирования на производственные потребности, обеспечив при этом работникам дополнительные гарантии защиты их прав .

Поправки планируется внести в ряд статей Трудового кодекса, включая регулирование уведомления о сокращении, сверхурочной работы, неполного рабочего времени, увольнения по инициативе работодателя и другие вопросы .

Президент поручил внести в законодательство изменения, определяющие стажировки как вид трудовых отношений, носящих срочный характер, в целях приобретения первичного опыта профессиональной деятельности и адаптации к трудовой деятельности .

Законодательно закрепляются понятия «стажер» и «трудоустройство на стажировку». Это создает правовую основу для временного трудоустройства молодых специалистов и студентов, обеспечивая им социальные гарантии и защиту трудовых прав.

Постановление № 2131 устанавливает особенности заключения трудовых договоров с гражданами РФ, Украины и лицами без гражданства, постоянно проживавшими на территориях Украины, ДНР, ЛНР и вынужденно покинувшими эти территории .

Для таких граждан предусмотрена возможность трудоустройства на работу, требующую специальных знаний или подготовки, без предъявления документов об образовании с последующим подтверждением квалификации. Альтернативный вариант — трудоустройство на основе свидетельства о квалификации, полученного по результатам независимой оценки квалификации.

На международном конгрессе государственного управления в Президентской академии первый заместитель руководителя Администрации Президента РФ Сергей Кириенко заявил о формировании в России открытой системы кадрового роста .

Переломным моментом стал запуск по поручению Президента первого конкурса «Лидеры России» в 2017 году. Как отметил Кириенко, «мы вспоминали грустный советский анекдот: может ли сын полковника стать генералом. Ответ был — нет, потому что у генерала есть свои дети. Вот от этого антипода и отталкивалась вся система» .

Сегодня в стране действует принципиально иная модель: любой человек может подать заявку на конкурсные процедуры, попасть в проекты «Лидеров России», школы губернаторов, мэров и заместителей губернаторов.

Результаты этой политики впечатляют: 55 из 89 губернаторов являются выпускниками президентской школы высшего государственного управления . Аналогичные школы и кадровые резервы формируются в регионах и федеральных ведомствах.

Ключевым изменением в системе государственного управления стало решение Президента о том, что мнение граждан стало ключевым показателем эффективности госслужащих .

Как пояснил Кириенко, во всех ключевых сферах ввели социологические показатели, которые позволяют фиксировать не только формальные результаты (километры дорог, квадратные метры жилья), но и восприятие изменений гражданами.

«Главным становится вопрос, который задается жителям региона: улучшилась ли ситуация, ухудшилась или осталась неизменной. Именно этот показатель является ключевым. И это тоже, если хотите, такое революционное изменение в системе государственного управления», — подчеркнул первый замруководителя Администрации Президента .

Проблема «серых» зарплат и подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера остается острой: по данным Росстата, на конец 2024 года в теневом секторе работало более 21% трудоспособного населения .

Минтруд России инициировал революционные изменения в Трудовой кодекс, направленные на борьбу с нелегальной занятостью. Законопроект предлагает законодательно закрепить четкие признаки трудовых отношений:

- устойчивый и стабильный характер работы;
- подчиненность правилам внутреннего распорядка;
- интегрированность в структуру работодателя;
- предоставление инструментов и материалов работодателем;
- гарантии оплаты отпусков и выходных .

Главное новшество — наделение Государственной инспекции труда правом обращаться в суд с исками о признании отношений трудовыми. Это позволит в досудебном порядке выдавать предписания, а в случае их неисполнения — идти в суд, используя в качестве доказательств не только документы, но и переписку в мессенджерах.

Особый акцент в государственной политике делается на поддержку: участников специальной военной операции и членов их семей; ветеранов боевых действий; граждан старше 50 лет (для них будут разработаны единые рекомендации по карьерным траекториям); инвалидов .

Правительству совместно с Национальным советом при Президенте по профессиональным квалификациям поручено обеспечить внесение в законодательство изменений, касающихся :

утверждения перечня видов профессиональной деятельности на основе Общероссийского классификатора занятий;

создания механизма установления взаимосвязей между профессиями, специальностями, направлениями подготовки в системе образования и видами профессиональной деятельности;

определения понятия «квалификационные характеристики в сфере труда» и утверждения порядка разработки таких характеристик.

Эти изменения призваны преодолеть разрыв между системой образования и реальными потребностями экономики.

На платформе «Работа в России» создается функционал по разработке, утверждению, актуализации, использованию и ведению реестров профессиональных стандартов и квалификаций . Это позволит сделать систему независимой оценки квалификации более доступной и прозрачной.

Таблица 1.

Рекомендации для повышения эффективности государственного управления рынком труда и трудовыми отношениями в Российской Федерации

<i>Совершенствование демографической политики и поддержки семей с детьми</i>	Одним из ключевых направлений демографической политики должно стать развитие института ответственного отцовства. Президентом РФ поставлена задача разработать и реализовать комплекс мер, направленных на формирование ответственного (вовлеченного) отцовства, а также обновление региональных программ повышения рождаемости с учетом лучших региональных практик .
<i>Повышение производительности</i>	Повышение производительности

<i>труда и технологическое развитие</i>	труда является одной из стратегических задач, поставленных Президентом РФ на 2026 год . Требуется быстрый запуск отраслевых центров компетенций при министерствах сельского хозяйства, цифрового развития и энергетики.
<i>Сокращение теневой занятости и легализация трудовых отношений</i>	Третьей стратегической задачей Президент РФ назвал повышение прозрачности и сокращение теневой экономики, включая подготовку плана по ограничению незаконного оборота на оптовых и розничных рынках, сокращению незарегистрированной занятости и усилению контроля за наличным денежным обращением .
<i>Совершенствование системы подготовки кадров</i>	Президентом поручено обеспечить внесение изменений в законодательство, касающиеся мониторинга структуры рынка труда, движения рабочей силы и включения этих данных в прогноз потребности экономики в кадрах на семилетний период .
<i>Развитие трудовой мобильности и механизмов временного трудоустройства</i>	В условиях кадрового дефицита основным барьером для трудоустройства остается территориальный фактор. Переезд в другой регион часто оказывается экономически нецелесообразным из-за высоких расходов на аренду или ипотеку .
<i>Совершенствование миграционной политики</i>	Утвержденная Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026–2030 годы предусматривает переход к принципу организованного привлечения иностранных работников в соответствии с потребностями экономики .

<i>Совершенствование трудового законодательства и защиты прав работников</i>	Предусматривается расширение гарантий для участников специальной военной операции, включая приоритетное сохранение рабочих мест и содействие адаптации после возвращения .
<i>Совершенствование системы социальной поддержки</i>	Требуется повышение адресности социальной поддержки с использованием цифровых инструментов оценки нуждаемости и расширение практики социального контракта с обязательным вовлечением трудоспособных получателей в программы занятости .

Заключение. Государственное управление рынком труда и трудовыми отношениями в Российской Федерации сегодня представляет собой динамичную, многоуровневую систему, которая учится работать «на опережение». Мы наблюдаем переход от реактивной модели управления (фиксация безработицы и выплата пособий) к проактивной (прогнозирование кадровой потребности, синхронизация с системой образования) и защитной (борьба с теневой занятостью, цифровой контроль).

Новый закон о занятости, национальный проект «Кадры», усиление роли цифровых платформ и расширение полномочий трудовых инспекций формируют каркас, призванный обеспечить экономику необходимыми кадрами, а работников — достойными и прозрачными условиями труда.

Ключевыми вызовами на ближайшую перспективу остаются:

адаптация системы образования к быстро меняющимся требованиям экономики;

интеграция принципов непрерывного образования в реальную практику;

обеспечение баланса между гибкостью рынка труда и социальными гарантиями работников;

эффективное использование цифровых инструментов для мониторинга и прогнозирования.

Стратегия кадрового обеспечения до 2036 года, разработка которой завершится к декабрю 2026 года, должна дать ответы на эти вызовы и определить вектор развития человеческого капитала России на долгосрочную перспективу. Очевидно одно: в условиях структурной перестройки экономики и технологических изменений эффективное государственное управление рынком труда становится не просто функцией государства, а критическим фактором обеспечения национальной конкурентоспособности и экономического суверенитета.

Использованные источники:

1. Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Государственного Совета 25 декабря 2025 года от 9 февраля 2026 года
2. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»
3. Постановление Правительства РФ от 25.12.2025 № 2131 «Об особенностях регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»
4. Национальный проект «Кадры» и стратегия кадрового обеспечения до 2036 года
5. Новый Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (с 1 января 2026 года)
6. Законопроект № 1103297-8 о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ