

Научная статья
УДК 331.5:314.17(470+571)
doi: 10.17223/19988648/69/7

Направления расширения занятости населения в условиях кадрового дефицита

Елена Леонидовна Андреянова¹

¹ *Федеральный научно-исследовательский социологический институт
Российской академии наук, Москва, Россия, elena_andreyanova@mail.ru*

Аннотация. В работе рассмотрена трансформация рынка труда и занятости населения в условиях дефицита кадров. Основные выводы работы заключаются в том, что рынок труда современной России переживает активное развитие гибких форм занятости, нашедших отражение в социально-экономических процессах регионов и правовом поле РФ. Новый закон «О занятости населения в РФ» определяет правовое поле для не включенных до этого явлений и понятий как «самозанятость», «платформенная занятость» и т.п. Это дает возможность легализовать трудовую деятельность ряда категорий населения, в частности работающих на цифровых площадках и создающих самостоятельно свое рабочее место. Трансформационные процессы на рынке труда вызывают большое внимание социально-демографических групп: молодежи и лиц старшего поколения. Авторская позиция заключается в продолжении выделения социально-демографических групп населения страны, способных восполнить снижение рабочих рук. Реализация концепции гибкого рынка труда требует расширения предоставления эластичных режимов труда населению как способности адекватно реагировать на изменение цен, спроса и предложения трудовых ресурсов и формировать необходимое количество, качество и цену рабочей силы. Действенной мерой решения дефицита кадров является совершенствование экономических стимулов и социальных условий на производстве, способных привлечь и удержать квалифицированных работников. Требуется систематический мониторинг рынка труда в региональном и отраслевом разрезах. Выводы работы могут быть полезны ученым, специалистам, политикам, изучающим проблемы рынка труда и занятости населения в условиях дефицита кадров.

Ключевые слова: кадры, молодежь, прекариат, производительность, региональная экономика, демография, адаптация, санкции, закон о занятости

Для цитирования: Андреянова Е.Л. Направления расширения занятости населения в условиях кадрового дефицита // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2025. № 69. С. 141–153. doi: 10.17223/19988648/69/7

Original article

Directions for expanding employment in conditions of personnel shortage

Elena L. Andreyanova¹

¹ Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation, elena_andreyanova@mail.ru

Abstract. The article examines the transformation of the labor market and population employment in the context of personnel shortage. The main conclusions of the work are that, firstly, the labor market of modern Russia is experiencing an active development of flexible forms of employment, which are reflected in the socio-economic processes of the regions and the legal framework of the Russian Federation. The law On Employment in the Russian Federation defines the legal field for previously non-included phenomena and concepts, such as "self-employment", "platform employment", etc. Thus, the labor market and government labor services indicate the development of alternative, flexible forms of the population's employment. This makes it possible to legalize the labor activity of a number of categories of the population, in particular those working on digital platforms and creating their own workplace. Secondly, trends in regional demographic indicators determine the scale of employment and the specifics of personnel shortages in times during a period of personnel shortage. Today, much attention is paid to such socio-demographic groups as young people and the older generation. According to the UN, the aging process is becoming one of the most significant transformations of the 21st century. The author's position is to continue to identify socio-demographic groups of the country's population that are capable of making up for the decline in labor force. Thirdly, the implementation of the concept of a flexible labor market requires expanding the provision of flexible labor regimes to the population. The basis for this concept, which has been studied since the 1970s, is the transition to more flexible, functionally individualized and non-standard forms of employment. The main advantage of such a labor market is the ability to adequately respond to changes in prices, demand and supply of labor resources and create the required quantity, quality and price of labor. Fourthly, an effective measure to solve the personnel shortage problem is economic incentives and social conditions that can attract and retain qualified workers. In industrially advanced sectors that meet the tasks of scientific and technological development of the Russian Federation, a combination of high-tech equipment and highly qualified personnel is more necessary, which will help ensure such development of Russian regions. While the service sector is the most flexible to the norms of a flexible labor market due to its labor-intensive nature, it largely depends on the application of management methods, quality optimization, organizational issues, and socio-psychological stimulation. Fifthly, systematic monitoring of the labor market is required at regional and sectoral levels. The analysis showed that, despite the general trends in the transformation of the labor market and employment in the Russian Federation, there are differences in territorial manifestations and areas of economic activity. The findings of the work may be useful to scientists, specialists, and politicians studying the problems of the labor market and employment in conditions of personnel shortage.

Keywords: personnel, youth, precariat, productivity, regional economy, demography, adaptation, sanctions, employment law

For citation: Andreyanova, E.L. (2025) Directions for expanding employment in conditions of personnel shortage. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 69. pp. 141–153. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/69/7

Введение

«Уже более полутора лет российская экономика находится под небывалым санкционным давлением. Такое количество санкций не накладывалось ни на какую другую страну мира» [1, с. 7]. По аналитике Центрального банка РФ, «в 2023 г. адаптация экономики к новым внешним условиям продолжалась. Уже к середине года экономика вернулась к докризисному уровню. Компании успешно перестраивали свою деятельность. Восстанавливалась потребительская активность. По итогам года ВВП увеличился на 3,6%» [2]. Исследователи задаются вопросами: «Какие факторы обусловили такое развитие подсанкционной российской экономики, как изменилась ее структура, какие проблемы тормозят ее рост и с какими новыми вызовами она столкнулась?» [1, с. 7]. Мы солидарны с мнением, что значительную роль в этом процессе сыграли выводы теории эндогенного экономического роста, где человеческому капиталу отводится ключевая роль [3].

Концепция гибкого рынка труда, возникшая в 1970-е гг., востребована экономикой современной России. И сегодня проблематика адаптации российской экономики, и в частности рынка труда и занятости, становится одним из актуальных научных вопросов. Появляются работы, которые рассматривают экономику под влиянием больших вызовов не только в федеральном масштабе [4], но и региональном [5–7], и отраслевом [8–9]. Исследователями анализируются тенденции сфер экономики и первые результаты адаптационных стратегий общественного сектора, частных компаний и населения. Ситуация обостряется и тем, что многие страны, в том числе и Россия, переживают резкий рост старения населения. Эта динамика проявляется во многих сферах общественной жизни, и в частности в уменьшении объема предложения рабочих рук, порождая проблему кадрового дефицита.

Испытывая существенное давление на экономику и переживая трансформацию социально-трудовых отношений, российский рынок рабочей силы справился с вызовами, несмотря на проблему кадрового дефицита. В целом по стране озвучивается потребность в высококвалифицированных и квалифицированных кадрах, хотя по некоторым регионам наблюдается нехватка в сотрудниках рабочих профессий. Требуется анализ произошедших изменений с целью оценки регулятивной политики сферы труда и занятости, которая, по мнению ряда авторов (В.В. Малаев, Г.Р. Хайруллина, Н.Р. Мустафина, Э.А. Мухтасаров), может быть отражена такими показателями, как численность занятых, уровень текучести кадров и ее причины, средняя заработная плата в секторе и ее динамика и др. [9].

В данной работе в качестве главного исследовательского вопроса рассматривается гипотеза, что адаптация российской экономики и ее регионов произошла благодаря в том числе гибкости рынка труда и системы занятости, поддержке государства и других институциональных участников общественного сектора. Объектом исследования выступает рынок труда в современных условиях дефицита кадров. Предметом являются направления рас-

ширения занятости населения в условиях кадрового дефицита. Цель работы – отразить направления расширения потенциала рабочей силы в условиях кадрового дефицита и социально-демографических изменений. В качестве методов исследования использовались: наблюдение, методы статистического, демографического и документационного анализа, синтез.

Результаты

Рынок труда современной России претерпевает существенные изменения, вызванные кадровым дефицитом, которые проявляются в расширении потенциала рабочей силы и легализации трудовых процессов. Это выражено в следующих характеристиках. Во-первых, зафиксировано исторически минимальное значение уровня безработицы по методике Международной организации труда (рис. 1) и Федеральной службы по труду и занятости РФ. Во-вторых, наблюдается феномен, выражающийся в разрыве показателей: полной занятости населения (т.е. все, кто может и хочет трудиться, имеют работу) и низкого уровня безработицы, что свидетельствует о незарегистрированном характере трудовых отношений и их форм.

По статистическим данным, численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в январе 2024 г. составила 75,4 млн чел., из них 73,2 млн чел. классифицировались как занятые экономической деятельностью и 2,1 млн чел. – как безработные, соответствующие критериям МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю)¹. По данным Росстата, в январе 2024 г. уровень безработицы составил 2,9%².

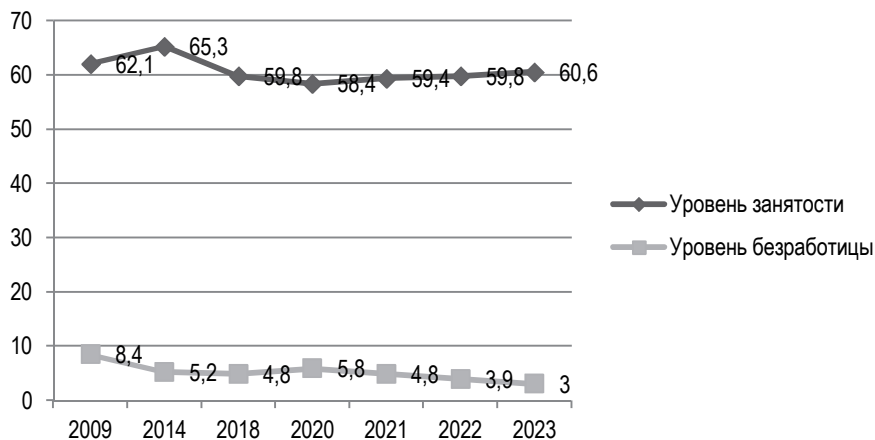


Рис. 1. Показатели занятости и безработицы российского рынка труда
 Источник: Труд и занятость в России. 2023 : стат. сб. М., 2023. 180 с.

¹ Социально-экономическое положение России : стат. сб. / Росстат. С. 162. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801>

² Там же. С. 178.

При этом уровень занятости населения (доля занятого населения в общей численности населения соответствующего возраста) в возрасте 15 лет и старше в январе 2024 г. составил 60,6%. Среди занятых доля женщин составила 48,6%. Уровень занятости сельских жителей (55,1%) был ниже уровня занятости городского населения (62,4%)¹.

Тенденциями, характеризующими этот процесс, являются следующие. Первое. Наиболее ярким явлением в современной трудовой сфере служит расширение дистанционного формата работы, гибких форм занятости. Так, по данным исследования ВЦИОМ, удаленный формат работы имеют 25% россиян. В срезе социально-демографического портрета они представляют собой женщин (30%), группы лиц старше 60 лет, с высшим образованием, проживающих в более урбанизированных территориях и городах-миллионниках (в 2 раза больше, чем в сельской местности). В постпандемийных условиях это количество понизилось практически вдвое. Наиболее широко данный формат закрепился в Западном федеральном округе (17%) и в отраслевом разрезе представлен сферой ИТ, СМИ, финансовой и страховой деятельности. По данным респондентов, этот формат работы занятые выбирают вследствие комфортных условий труда. В 2021 г. удаленную занятость выбирали 45% работающих, в 2022 г. – 65%. И это были в основном женщины и молодежь².

Второе. Количество занятых в неформальном секторе не покрывает потребности реальной экономики. В 2019 г. их численность в РФ составляла 14 800 тыс. чел., а в 2022 г. – 13 385 тыс. чел.³ Средний возраст занятого в этом секторе 41 год. При этом потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения (по данным Федеральной службы по труду и занятости) в РФ растет. В январе 2024 г. она составляла 1 831 482 чел. На протяжении 2023 г. рост потребности был положительным: 1 575 799 чел. в январе 2023 г. и 1 828 924 чел. в декабре того же года⁴.

Третье. Прошедший в феврале 2024 г. Санкт-Петербургский международный форум труда⁵ и другие крупные аналитические площадки рабочей силы говорят о дефиците кадров в отраслях экономики как проблеме, которая требует всестороннего рассмотрения и изучения. Динамика демографического и экономического развития страны, выраженная в характеристиках рынка труда, показывает отрицательную тенденцию. Так, численность трудоспособного населения сегодня в России составляет 83,2 млн чел., тогда как в 2019 г. она равнялась 81,2 млн чел. и 2010 г. – 88 млн чел.⁶ Прекариат,

¹ Социально-экономическое положение России : стат сб. / Росстат. С. 163. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801>.

² Один дома // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni>

³ Труд и занятость в России. 2023 : стат. сб. М., 2023. С. 54.

⁴ Потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения // Минтруд РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544>

⁵ Санкт-Петербургский форум труда. URL: <https://labourforum.ru/>

⁶ Население // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

особо выделенный в период пандемии как группа, наиболее уязвленная в трудовых процессах, сегодня рассматривается как категория потенциальной рабочей силы на производстве.

Принятый 12 декабря 2023 г. новый закон «О занятости населения в РФ» № 565-ФЗ нацелен на фиксацию происходящих тенденций и определение путей развития социально-трудовых отношений участников рынка рабочей силы [10]. Он существенно расширяет категории населения, вовлекаемые на рынок труда, легализует неформальные трудовые отношения, совершенствует меры государственной поддержки наиболее уязвленных социально-демографических групп, таких как молодежь, инвалиды, молодые мамы, а также граждан, завершивших военную службу, и членов их семей.

Закон определяет правовое поле для не включенных до этого явлений и понятий как «самозанятость», «платформенная занятость» и т.п. Тем самым рынок рабочей силы и государственные службы трудовой сферы свидетельствуют о развитии альтернативной, гибкой занятости населения. Это дает возможность легализовать трудовую деятельность ряда категорий населения, в частности работающих на цифровых площадках и создающих самостоятельно свое рабочее место. Расширение категорий трудоспособного населения, вовлеченных в рынок рабочей силы с сопутствующими мерами господдержки, служит решению проблемы дефицита кадров для определенных отраслей экономики и создает возможности для социальной защищенности широкого круга трудовых ресурсов.

И наконец, четвертое. Дефицит кадров в российской экономике обусловлен как структурными изменениями, так и более низким ее обеспечением трудовыми ресурсами вследствие демографических потерь, старением населения и ростом квалификационных требований. Государственные структуры, курирующие рынок рабочей силы и занятость населения, ориентированы в большей мере на социальную поддержку демографических групп населения – молодежи и лиц предпенсионного возраста, которые считаются наиболее уязвленными в доступе к труду.

Численность молодежи в РФ имеет тенденцию к снижению и увеличивается численность пожилого населения (таблица)¹.

Исследования Росстата «Выборочное наблюдение за трудоустройством молодежи» (2021 г.) показало, что с проблемами трудоустройства столкнулись 80,5% российских выпускников высшего и среднего профессионального образования². В региональном разрезе число трудоустроенных выпускников варьируется от 52% (Костромская область) до 97% (Сахалинская область). Также у порядка 40% студентов образовательных учреждений при-

¹ Население // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

² Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. Табл. 1.13. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 16.08.2023).

существуют настроения о смене специальности обучения. В отраслевом разрезе трудоустройство молодежи во многом зависит от специфики сферы экономики. Более высокий показатель трудоустройства наблюдается у занятых в общественном секторе, а именно в сферах сельскохозяйственных, гуманитарных и технических наук, обороны и безопасности государства.

	2022			2020			2018		
	15–29	30–69	70 и старше	15–29	30–69	70 и старше	15–29	30–69	70 и старше
РФ	14,9	84,7	0,4	17,1	82,4	0,4	19,5	80,0	0,4
ЦФО	12,6	86,9	0,4	15,2	84,3	0,5	17,5	82,1	0,4
СЗФО	14,3	85,4	0,4	16,5	83,0	0,4	19,3	80,4	0,5
ЮФО	14,5	85,2	0,3	16,6	83,1	0,4	19,3	80,2	0,4
СКФО	18,6	80,7	0,6	21,8	77,5	0,7	23,1	76,1	0,8
ПФО	16,1	83,6	0,3	17,9	81,7	0,3	20,2	79,5	0,3
УФО	15,4	84,4	0,3	17,4	82,4	0,3	19,8	79,9	0,2
СФО	16,4	83,2	0,5	18,4	81,2	0,4	20,9	78,6	0,5
ДФО	17,0	82,7	0,4	18,7	80,7	0,6	20,7	78,8	0,4

Источник: Население // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

Анализ результатов трудоустройства выпускников 2016–2020 гг. в сфере образования и педагогических наук показал, что среди выпускников данной сферы трудоустроены более 77%, из них по специальности – 72% [11]. Но процесс закрепления молодых кадров недостаточно эффективен. В частности, среди молодых педагогических специалистов он весьма нестабилен [12, с. 102]. Также наблюдается нерелевантность образования и рабочего места. Так, выпускники медицинских, педагогических специальностей и специальностей, связанных с обороной и безопасностью государства, в основном работают в соответствующей образованию сфере занятости, молодые специалисты-инженеры – в разных секторах экономики. Отмечается дифференциация по доли выпускников, работающих по специальности, в региональном разрезе: от 60% (Магаданская область) до 86% (Чеченская Республика)¹.

Одной из проблем привлечения молодых кадров является разрыв в ожиданиях выпускников образовательных учреждений по размеру предполагаемой и реальной заработной платы. Современные социологические исследования отечественных авторов, построенные на качественных методах, отражают изменения ценностных трудовых установок молодежи, которые влияют на процесс трудоустройства, в т.ч. по уровню дохода [13–16]. В данных Росстата отмечается, что в более 75% регионов имеются завышенные ожидания выпускников по оплате труда. В некоторых регионах ожидания

¹ Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. Табл. 1.13. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 16.08.2023).

выпускников по оплате труда выше уровня, предложенного в вакансиях, составляют порядка 40–47%¹. Исследование, проведенное нами среди студентов старших курсов в Иркутской области, показало, что в приоритете, кроме достойной заработной платы, у молодежи социальные условия профессиональной реализации и труда [17].

Среди мер, направленных на совершенствование отечественного рынка рабочей силы, можно выделить решение, связанное с трудоустройством молодежи. Новый закон «О занятости населения в РФ» предоставляет меры государственной поддержки молодежи со стороны сферы образования, а также работодателей. Внимание к молодому поколению обусловлено не только значимостью этой демографической группы в воспроизводстве трудовых ресурсов, но и общим трендом старения части населения трудоспособного возраста. С учетом того, что сейчас вступает на рынок труда поколение 1990-х гг., с наименьшими показателями рождаемости, значимость в ближайшей перспективе их как основной рабочей силы только увеличивается.

Еще одним решением, направленным на расширение категории трудоспособного населения и повышение производительности, являются следующие положения. Новшеством современного рынка труда и занятости населения является снятие верхнего возрастного барьера к понятию «рабочая сила». Если ранее эта граница была от 16 до 72 лет, то сегодня в статистических срезах фигурирует формулировка «от 15 лет и старше». Этим подчеркивается, с одной стороны, что состав занятых и, соответственно, уровень занятости могут в числовом диапазоне сохранить свои показатели, а с другой – предоставляет легальную возможность большего доступа к труду старших возрастных категорий населения. Последний момент в условиях дефицита кадров может быть востребован регионами и отдельными отраслями экономики, что в целом снимает напряжение прекариативной занятости и также стимулирует развитие института наставничества на производстве благодаря опыту и квалификации старших групп работников. Тем самым доступ на рынок труда в условиях дефицита кадров решается и с нормативной, и с методической точки зрения, что служит социальной и экономической стабильности трудовых процессов.

Основная масса трудоспособного населения в статусе занятых (79% в РФ) обеспечивает результативность трудовой деятельности. Именно от них зависит производительность труда, необходимая работодателю. Потребность в высококвалифицированных и квалифицированных кадрах в условиях дефицита кадров нацеливает работодателей на сохранение тех, кто уже работает, и стремление привлекать высококвалифицированные кадры. Одной из мер повышения производительности специалистами является возможность функционально разгрузить высококвалифицированные кадры.

¹ Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. Табл. 1.13. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 16.08.2023).

Например, в сфере здравоохранения из всех функций врача оставить те, которые требуют высококвалифицированного подхода, оставшиеся функции распределить на менее квалифицированный персонал¹.

Закреплению специалистов на рабочем месте служит внедрение программ производительности на предприятии. Коммерческая сфера, сфера услуг наиболее восприимчивы к таким нормам в силу своей изначальной трудоемкости. Она во многом зависит от менеджмента, оптимизации качества, организационных моментов, социально-психологического стимулирования. Для промышленных предприятий (добыча природных ресурсов, обрабатывающие производства, химическая и др.) требуется неразрывная взаимосвязь: «высокотехнологичное оборудование = высококвалифицированные кадры», поскольку основные фонды для них – базовый (основной) капитал. В связи с этим для фондовооруженных отраслей экономики вклад в обучение сотрудников при устаревшем оборудовании и технологиях не даст роста производительности.

Наиболее действенным выходом, способным решить проблему дефицита кадров, считается заработная плата и социальные условия. Несоблюдение этих взаимосвязей или перекос одного из них приводит к отраслевому перекосу в экономике. Так, из исследования Яндекса делается вывод, что в общей сложности на продажи, транспорт и IT приходится примерно 40% всех вакансий в РФ. В целом во всех регионах России рейтинг отраслей по уровню зарплат почти одинаков. Самые большие зарплаты обещают работникам сырьевого сектора и IT-специалистам. Тем не менее наблюдаются региональные различия. В городах Москве и Санкт-Петербурге работа служащих банковской и правовой сфер оплачивается выше, чем труд на производстве. В территориях, удаленных от столиц, наоборот, больше платят рабочему персоналу. Зарплата учителей и официантов в большинстве регионов примерно одинакова². Рыночный сигнал в виде заработной платы привлекает кадры в ту или иную сферу трудоустройства. Или наоборот, что даже при полученной специальности не закрепляет занятых на рабочем месте. В частности, эта взаимосвязь просматривается и в прогнозе Министерства труда РФ на 2024–2026 гг. по обеспечению потребности в кадрах в отраслевом разрезе. К концу прогнозного периода численность занятых увеличится практически во всех видах экономической деятельности, за исключением сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства; добычи полезных ископаемых; водоснабжения, водоотведения, организации сбора и утилизации отходов; финансовой и страховой деятельности; операций с недвижимым имуществом; государственного управления, социального обеспечения³.

¹ Санкт-Петербургский форум труда. URL: <https://labourforum.ru/>

² Исследование Яндекс. Рынок труда и поиск работы в интернете. URL: https://yandex.ru/company/researches/2011/yandex_on_jobsearch_2011#toc3

³ Потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения // Минтруд РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544>

В совокупности перечисленные характеристики и тенденции современного рынка рабочей силы и сферы занятости ставят проблему достижения производительности отраслей экономики и актуализируют вопросы социально-демографического и кадрового обеспечения трудовых процессов. Результаты трансформации свидетельствуют об адаптации российской экономики к условиям санкционного давления благодаря гибкости рынка труда и системы занятости населения, поддержки государства и других участников общественного сектора.

Условия реальной экономики требуют реализации теории гибкого рынка труда. По прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2024–2026 гг. Министерства труда РФ ситуация на рынке труда продолжит оставаться стабильной, численность занятых в экономике к концу прогнозного периода будет превышать значение 2022 г. на 2,1 млн чел. Рост занятости при этом будет обеспечен расширением границ трудоспособного возраста. Уровень безработицы в среднесрочной перспективе сохранится в пределах 3,1%. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, составит 0,5 млн чел., уровень регистрируемой безработицы – 0,7%¹.

Заключение

Основные выводы работы заключаются в том, что, во-первых, рынок труда современной России переживает активное развитие гибких форм занятости, нашедших отражение в социально-экономических процессах регионов и правовом поле РФ. Во-вторых, тенденции региональных демографических показателей определяют масштабы занятости населения и специфику кадрового дефицита в период глобальных вызовов. Сегодня большое внимание уделяется таким социально-демографическим группам, как молодежь и лица старшего поколения. Авторская позиция заключается в продолжении выделения социально-демографических групп населения страны, способных восполнить снижение рабочих рук. В-третьих, реализация концепции гибкого рынка труда требует расширения предоставления эластичных режимов труда населению. В-четвертых, действенной мерой решения дефицита кадров являются экономические стимулы и социальные условия, способные привлечь и удержать квалифицированных работников. В промышленно-передовых отраслях, отвечающих задачам научно-технологического развития страны, в большей мере необходима связка «высокотехнологичное оборудование = высококвалифицированные кадры», которая поможет обеспечить научно-технологическое развитие российских регионов. В-пятых, требуется систематический мониторинг рынка труда в региональном и отраслевом разрезе.

¹ Потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения // Минтруд РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544>

Список источников

1. Ахапкин Н.Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2023. № 6. С. 7–25. doi: 10.52180/2073-6487_2023_6_7_25
2. Годовой отчет Банка России за 2023 год. М., 2024. 331 с. // Банк России. URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/49041/ar_2023.pdf (дата обращения: 01.04.2024).
3. Колесникова О.А., Крымова Н.А. Развитие системы управления профориентацией – требование времени // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2010. № 1. С. 139–144.
4. Дегтярёв К.Ю. Оценка влияния экономических санкций на реальный сектор экономики России // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 102. С. 7–16.
5. Былков В.Г. Предупредительные сигналы влияния социально-экономических параметров на региональный рынок труда в период продолжающейся санкционной политики // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 8. С. 3063–3084.
6. Бородин С.Н. Методика прогнозирования кадрового и компетентностного дефицита на региональном рынке труда как способ оценки перспектив его развития // Экономика труда. 2024. Т. 11, № 1. С. 39–60.
7. Карпушинкина А.В., Лаврентьев А.С. Методический подход к оценке и регулированию дисбаланса спроса и предложения профессиональных кадров на региональных рынках труда // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2024. Т. 18, № 1. С. 90–104.
8. Кувичкин Н.М., Криницин Н.Н., Рябичев А.А. Вопросы и проблемы кадрового обеспечения в отечественном агропромышленном комплексе // Московский экономический журнал. 2024. Т. 9, № 1.
9. Малаев В.В., Хайтуллина Г.Р., Мустафина Н.Р., Мухтасаров Э.А. Рынок труда в финансовом секторе России // Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2019. Т. 8, № 1 (26). С. 222–225. doi: 10.26140/anie-2019-0801-0049
10. Федеральный закон «О занятости населения в РФ» от 12.12.2023 № 565-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 10.03.2024).
11. Аврамова Е.М., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Трудоустройство молодежи с высшим образованием и уроки пандемии : научный доклад. М. : РАНХиГС, 2020.
12. Андреянова Е.Л. Проблемы рынков труда и образовательных услуг Иркутской области // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2020. Т. 18, № 4. С. 92–103. doi: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).92-103
13. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований. М. : ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с. doi: 10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020
14. Заболотная Е.А., Серегина В.В., Середина М.Н. Требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. № 10 (130). С. 64–76.
15. Попов А.В. Влияние прекаризации на уровень жизни и положение российской молодежи в сфере занятости // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Т. 16, № 6. С. 236–251. doi: 10.15838/esc.2023.6.90.14
16. Ростовская Т.К., Скоробогатова В.И., Васильева Е.Н. Образовательная миграция в контексте геополитических вызовов / отв. ред. Т.К. Ростовская. М. : Проспект, 2023. 128 с. doi: 10.31085/9785392400607-2023-128
17. Андреянова Е.Л., Чипизубова В.Н. Трудовые и карьерные мотивации современной молодежи Иркутской области // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 53. С. 177–195. doi: 10.17223/19988648/53/13. EDN: WBOBJG

18. Крутикова В.К., Косогорова Л.А., Якунина М.В., Якунина В.А., Шаров С.В. Человеческий потенциал и кадровые проблемы: преодоление дефицита // Экономика и предпринимательство. 2023. № 10 (159). С. 871–874.

References

1. Akhupkin, N.Yu. (2023) Rossiyskaya ekonomika v usloviyakh sanktsionnykh ogranicheniy: dinamika i strukturnye izmeneniya [Russian economy under sanctions restrictions: dynamics and structural changes]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk*. 6. pp. 7–25. doi: 10.52180/2073-6487_2023_6_7_25
2. Bank of Russia. (2024) *Godovoy otchet Banka Rossii za 2023 god* [Annual Report of the Bank of Russia for 2023]. Moscow: Bank Rossii. [Online] Available from: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/49041/ar_2023.pdf (Accessed: 01.04.2024).
3. Kolesnikova, O.A. & Krymova, N.A. (2010) Razvitiye sistemy upravleniya proforientatsiy – trebovaniye vremeni [Development of the career guidance management system is a requirement of the times]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie*. 1. pp. 139–144.
4. Degtyarev, K.Yu. (2024) Otsenka vliyaniya ekonomicheskikh sanktsiy na real'nyy sektor ekonomiki Rossii [Assessing the impact of economic sanctions on the real sector of the Russian economy]. *Gosudarstvennoye upravlenie. Elektronnyy vestnik*. 102. pp. 7–16.
5. Bylkov, V.G. (2023) Predupreditel'nye signaly vliyaniya sotsial'no-ekonomicheskikh parametrov na regional'nyy rynek truda v period prodolzhayushcheyusa saksionnoy politiki [Warning signs of the impact of socioeconomic parameters on the regional labor market during the period of continuing sanction policy]. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo*. 8 (13). pp. 3063–3084.
6. Borodin, S.N. (2024) Metodika prognozirovaniya kadrovogo i kompetentnostnogo defitsita na regional'nom rynke truda kak sposob otsenki perspektiv ego razvitiya [Methodology for forecasting personnel and competency shortages in the regional labor market as a way to assess the prospects for its development]. *Ekonomika truda*. 1 (11). pp. 39–60.
7. Karpushinkina, A.V. & Lavrent'ev, A.S. (2024) Metodicheskiy podkhod k otsenke i regulirovaniyu disbalansa sprosa i predlozheniya professional'nykh kadrov na regional'nykh rynkakh truda [Methodological approach to assessing and regulating the imbalance of supply and demand for professional personnel in regional labor markets]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment*. 1 (18). pp. 90–104.
8. Kuvichkin, N.M., Krinitsin, N.N. & Ryabichev, A.A. (2024) Voprosy i problemy kadrovogo obespecheniya v otechestvennom agropromyshlennom komplekse [Issues and problems of personnel provision in the domestic agro-industrial complex]. *Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*. 1 (9).
9. Malaev, V.V. et al. (2019) Rynek truda v finansovom sektore Rossii [Labor market in the financial sector of Russia]. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*. 1 (8). pp. 222–225. doi: 10.26140/anie-2019-0801-0049
10. Consultant Plus. (2023) *On Employment of the Population in the Russian Federation. Federal Law No. 565-FZ of December 12, 2023*. [Online] Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (Accessed: 10.03.2024). (In Russian).
11. Avramova, E.M., Klyachko, T.L. & Loginov, D.M. (2020) *Trudoustroystvo molodezhi s vysshim obrazovaniem i uroki pandemii* [Employment of Young People with Higher Education and the Lessons of the Pandemic]. Moscow: RANEPa.
12. Andreyanova, E.L. (2020) Problemy rynkov truda i obrazovatel'nykh uslug Irkutskoy oblasti [Problems of labor markets and educational services of the Irkutsk Region]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*. 4 (18). pp. 92–103. doi: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).92-103
13. Gorshkov, M.K. & Sheregi, F.E. (2020) *Molodezh' Rossii v zerkale sotsiologii: k itogam mnogoletnikh issledovaniy* [Youth of Russia in the Mirror of Sociology. On the results of long-term research]. Moscow: FNISts RAN.

14. Zabolotnyaya, E.A., Seregina, V.V. & Seredina, M.N. (2020) Trebovaniya rynka truda k chelovecheskomu kapitalu molodezhi [Labor market requirements for the human capital of young people]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*. 10 (130). pp. 64–76.

15. Popov, A.V. (2023) Vliyaniye prekarizatsii na uroven' zhizni i polozheniye rossiyskoy molodezhi v sfere zanyatosti [The impact of precarization on the standard of living and the employment situation of Russian youth]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. 6 (16). pp. 236–251. doi: 10.15838/esc.2023.6.90.14

16. Rostovskaya, T.K., Skorobogatova, V.I. & Vasil'eva, E.N. (2023) *Obrazovatel'naya migratsiya v kontekste geopoliticheskikh vyzovov* [Educational Migration in the Context of Geopolitical Challenges]. Moscow: Prospekt.

17. Andreyanova, E.L. & Chipizubova, V.N. (2021) Work and career motivations of modern youth in Irkutsk Oblast. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 53. pp. 177–194. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/53/13

18. Krutikova, V.K. et al. (2023). Chelovecheskiy potentsial i kadrovye problemy: preodoleniye defitsita [Human potential and personnel problems: overcoming the deficit]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. 10 (159). pp. 871–874.

Информация об авторе:

Андреянова Е.Л. – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник отдела региональной демографии, Институт демографических исследований, Федеральный научно-исследовательский социологический институт Российской академии наук (Москва, Россия). E-mail: elena_andreyanova@mail.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

E.L. Andreyanova, Cand. Sci. (Economics), leading researcher, Institute for Demographic Research, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russian Federation). E-mail: elena_andreyanova@mail.ru

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 05.01.2025;
одобрена после рецензирования 12.02.2025; принята к публикации 12.02.2025.

The article was submitted 05.01.2025;
approved after reviewing 12.02.2025; accepted for publication 12.02.2025.