

УДК 33     DOI: 10.14451/1.232.248

# Рынок труда России: состояние трудового потенциала и механизмы его развития

© 2024 **Волкова Эльвира Сергеевна**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмент. Санкт-Петербургского филиала Финансового университета при Правительстве РФ, Санкт-Петербург.

E-mail: ESVolkova@fa.ru

© 2024 **Лоскутова Майя Алексеевна**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмент. Санкт-Петербургского филиала Финансового университета при Правительстве РФ, Санкт-Петербург.

E-mail: Maaloskutova@fa.ru

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые ресурсы, неформальная занятость, Индустрия 4.0, миграционная политика.

В работе рассмотрены ключевые аспекты рынка труда России, включая динамику количества трудовых ресурсов за период 2018–2022 гг. Охарактеризованы особенности изменения трудового потенциала страны. Определены и проанализированы основные риски для рынка труда, такие как снижение маржинальности бизнеса, увеличение доли неформальной занятости, остановка бизнес-процессов из-за нехватки персонала, консервация производственных технологий и снижение квалификации специалистов в условиях ограниченного доступа на международные рынки. Акцент сделан на необходимости адаптации трудового потенциала и механизмов развития рынка труда к современным и будущим экономическим вызовам. В частности выделены направления усиления трудового потенциала через расширение образовательных программ, упрощение миграционной политики, предоставление льгот по НДС при импорте не только инновационного оборудования и компенсация процентов по кредитам для стимулирования перехода к новым технологическим решениям.

Персонал любого предприятия является необходимой основной для рационального использования ограниченного объема материальных ресурсов, обеспечения загрузки основных средств, налаживания связей с внешним миром. Без развитого человеческого капитала и рынка труда невозможно обеспечить долгосрочное развитие национальной экономики.

Согласно данным таблицы 1, динамика трудовых

ресурсов в Российской Федерации в период с 2018 по 2022 гг. демонстрирует колебание численности рабочей силы в различных отраслях. В частности, наблюдаемая волатильность количества трудовых ресурсов в 2020 году связана с внешними факторами, такими как глобальная пандемия коронавируса [2, с. 39], которая создала значимые преграды устойчивому развитию экономики.

**Таблица 1.** Динамика количества трудовых ресурсов РФ в 2018–2022 гг., тыс. чел.

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	Абсолютный прирост, ±	Относительный прирост, %
						2022/2018	2022/2018
Обрабатывающие производства	10 066,8	9962,7	9713,5	9974,4	10 003,4	-63,4	-0,63
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств	13 669,9	13 496,9	13 045,7	13 236,3	13 250,7	-419,2	-3,07
Образование	5455,6	5393,1	5331,5	5320,7	5271,9	-183,7	-3,37
Строительство	6390,8	6416,3	6157	6496,3	6551,9	161,1	2,52
Транспортировка и хранение	5353,1	5372,9	5440,1	5636,9	5751	397,9	7,43
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4404	4400	4396	4448,7	4443	39	0,89
Всего трудовых ресурсов	71 561,7	71 064,5	69 550,3	70 817,9	71 216,9	-344,8	-0,48

Источник: составлено автором по материалам [6].

В обрабатывающей промышленности произошло небольшое снижение трудовых ресурсов – на 0,63% за пятилетний период, что свидетельствует об относительной стабильности сектора, это связано с высоким или умеренным уровнем цен на сырье в течение исследуемого периода. Напротив, в секторах оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств и образования наблюдалось более заметное снижение численности рабочей силы – на 3,07% и 3,37% соответственно. Последняя отрасль является крайне важной для обеспечения развития рынка труда и человеческого потенциала за счет создания квалифицированных сотрудников, развития навыков у уже работающих граждан. Что же касается торговли, то сокращение персонала тесно связано с процессами автоматизации труда, которые повышают производительность оставшегося персонала.

С другой стороны, секторы строительства, транспортировки и хранения продемонстриро-

вали устойчивость к деструктивным процессам, таким как коронавирусная пандемия или санкционное давление на национальную экономику. В строительстве рост составил 2,52%, а в секторе транспортировки и хранения – увеличение количества привлеченных трудовых ресурсов на 7,43%, что отражает как развитие транспортно-логической инфраструктуры, так и усиление электронной торговли, соответственно, во время и после пандемии. Сектор здравоохранения и социальных услуг продемонстрировал скромный рост на 0,89%, что демонстрирует сохранение трудового потенциала этой сферы. Представленные отрасли отвлекают на себя наиболее значимую часть трудовых ресурсов РФ.

Их общее количество в Российской Федерации незначительно снизилось на 0,48% с 2018 по 2022 гг. Если такой тренд усилится, то это ведет к росту заработной платы, поскольку работодатели борются за сокращающийся кадровый ре-

зерв, при этом само качество работы сохраняется на предыдущем уровне. Таким образом, можно утверждать, что сформировались негативные тенденции, а именно снижение трудового потенциала страны как с точки зрения качественных, так и количественных показателей.

Некоторые ученые обращают внимание на влияние налоговых режимов на трудовые ресурсы. Так О. П. Чекмарев, П. М. Лукичев, П. А. Конев отмечают, что под самозанятыми часто маскируются трудовые отношения [7, с. 245]. Такое явление влияет в первую очередь на сбор налогов и социальных выплат, а не на рынок труда или непосредственно на предпринимателей. Такая ситуация отражает более широкую проблему точного определения численности и состава рабочей силы, что затрудняет разработку целенаправленной политики развития трудовых ресурсов. Но при этом само качество человеческого капитала в связи с воздействием такого фактора не снижается.

Исследователи Е. В. Маслова, О. А. Колесникова и И. В. Околелых отмечают решающую роль технологического прогресса и наступления четвертой промышленной революции в формировании современного развития российского рынка труда [4, с. 747]. В этом контексте тревожной тенденцией является эмиграция высококвалифицированных специалистов, особенно заметная в IT-секторе, где, по словам М. Шадаева, главы Министерства цифрового развития, в 2022 году из России выехало 100 тыс. IT-специалистов [5]. Это не только сужает трудовой потенциал, но и увеличивает долю низкоквалифицированных работников в экономике, что создает серьезные проблемы для поддержания технологического прогресса и конкурентоспособности.

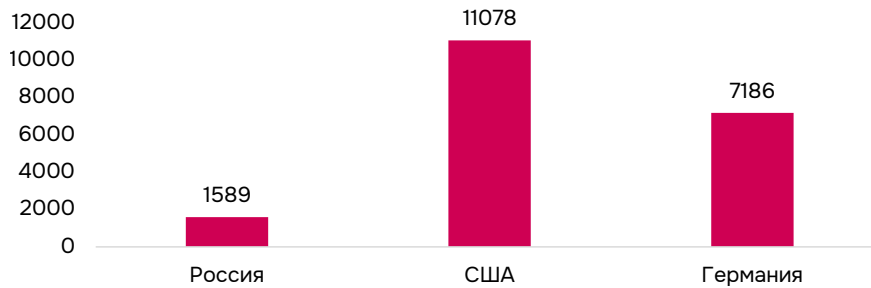
При этом высокой остается вероятность потери части трудового и интеллектуального потенциала рынка труда из-за сохранения возможности миграции оставшихся на текущий момент специалистов высокого уровня. В этом контексте целесообразно обратить внимание на средние зарплаты разработчиков программного обеспечения по странам.

По данным рисунка 1, проявляется значимый контраст между Россией, США и Германией. В России этот показатель составляет 1 589 долл. США по сравнению с 11 078 долл. в США и 7186 долл. США в Германии, что свидетельствует о серьезных проблемах на российском рынке труда, особенно в технологическом секторе. Значительный разрыв в оплате труда разработчиков программного обеспечения в России и на Западе вызывает опасения по поводу «утечки мозгов». При миграции в развитые страны у российских специалистов появляется больше возможностей для карьерного роста, профессионального развития и доступа к передовым технологическим проектам.

Даже с учетом таких факторов, как более низкая стоимость жизни и уровень инфляции в России, разница в зарплатах остается существенной. Такое неравенство не просто временная проблема, она сигнализирует о серьезном риске разрушения интеллектуального потенциала страны в долгосрочной перспективе. Миграция квалифицированной рабочей силы, особенно в востребованном технологическом секторе, может привести к истощению отечественного кадрового резерва, препятствуя инновациям и снижая конкурентоспособность российской экономики на мировой арене.

Более того, экономические последствия такого оттока талантов выходят за рамки технологического сектора. Он затрагивает экосистему стартапов, инициативы в области исследований и разработок, а также широкий спектр отраслей, зависящих от цифровой трансформации. Таким образом, сложившаяся ситуация требует стратегических мер, направленных на повышение привлекательности российского рынка труда в технологическом секторе.

Ожидается, что дальнейшее развитие технологий автоматизации труда приведет к изменению структуры спроса в сторону увеличения потребности в высококвалифицированных специалистах. Этот сдвиг подчеркивает важность инвестиций в программы образования и подготовки, которые позволят вооружить рабочую си-



**Рис. 1.** Среднемесячная брутто заработная плата разработчиков программного обеспечения в 2023 году, долл. США в месяц.

Источник: составлено автором по материалам [3; 8; 9].

лу навыками, необходимыми в условиях быстро меняющегося технологического ландшафта. Как результат, потребность в низкоквалифицированной рабочей силе может снижаться в среднесрочной перспективе.

Также проблемой следует признать сокращение покупательской способности рубля в 2023 году и сокращении количества мигрантов, ранее удовлетворявших потребности российской экономики. Все это приводит к разбалансированию системы как на уровне высококвалифицированных специалистов, так и среди низкооплачиваемого персонала. В совокупности указанные факторы создают вызовы для российского рынка труда, требующие разработки комплексных стратегий, направленных на решение двойных задач – предотвращение оттока высококвалифицированной рабочей силы и обеспечение эффективной интеграции и использования имеющихся трудовых ресурсов. Как результат, рынок труда РФ генерирует ряд рисков для национальной экономики:

- Резкое снижение маржинальности бизнеса, а значит нехватка средств для инвестирования в развитие.
- Увеличение доли неформальной занятости из-за чрезмерной налоговой и социальной нагрузки.
- Полная или частичная остановка бизнес-процессов из-за нехватки персонала.
- Консервация текущих технологий производства и остановка перехода к «Индустрии 4.0».
- Деградация навыков высококвалифицированных специалистов из-за ограничения доступа

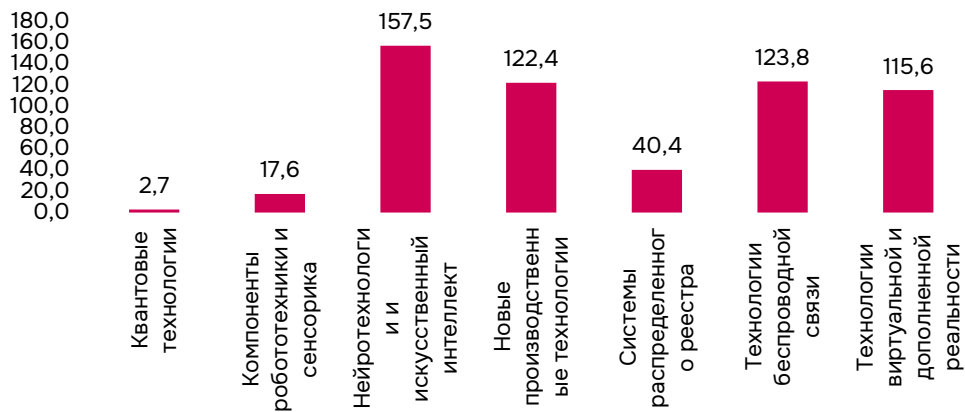
на внешний рынок.

Существенным риском является резкое снижение рентабельности бизнесов, приводящее к нехватке средств для инвестиций. Такая ситуация возникает под воздействием различных факторов, включая усиление конкуренции на рынке труда, что ограничивает возможности предприятий по реинвестированию в инновации и расширение производства.

Еще один серьезный риск связан с ростом неформальной занятости, вызванным чрезмерным налоговым бременем и бременем социального обеспечения. В условиях отсутствия улучшить свое материальное положение российские граждане могут прибегнуть к радикальной мере, а именно к переходу в «теневой сегмент» экономики, что значительно снизит налоговую нагрузку на них.

Рынок труда также сталкивается с риском полного или частичного прекращения бизнес-процессов из-за нехватки персонала. Особенно остро этот вопрос стоит в секторах, требующих специальных навыков, или где несоответствие между спросом и предложением рабочей силы может привести к сбоям в работе.

Кроме того, значительный риск представляет консервация существующих производственных технологий и остановка перехода к Индустрии 4.0. В этом контексте целесообразно обратить внимание на ожидаемый спрос на цифровые технологии промышленных предприятий в 2030 году, а значит и на потенциальный спрос на



**Рис. 2.** Ожидаемый спрос на цифровые технологии промышленных предприятий в 2030 году, млрд руб. Источник: составлено автором по материалам [1].

сотрудников, способных решать сложные технологические задачи (рис. 2).

Ожидается значимый спрос на такие инструменты, технологии, решения, как нейротехнологии и искусственный интеллект (157,5 млрд руб.), технологии беспроводной связи (123,8 млрд руб.) и новые производственные технологии (122,4 млрд руб.). Спрос на передовые цифровые технологии свидетельствует о переходе к более инновационной, эффективной и взаимосвязанной экономической экосистеме страны, что, в том числе, предполагает снижение доли наименее квалифицированного труда за счет его автоматизации. Однако этот переход порождает серьезную проблему: необходимость в высококвалифицированных специалистах, способных разрабатывать, внедрять и управлять этими технологиями. При существующей системе образования и профессиональной подготовки, а также при текущих трендах миграции специалистов такого уровня существует ощутимый риск того, что предложение на рынке труда не будет соответствовать растущему спросу. Это несоответствие касается не только количества, но и глубины знаний и способности к решению неординарных задач.

Важно понимать, что риск консервации технологий производства из-за низкого потенциала рынка труда может реализоваться в разной форме. С одной стороны, он включает в себя техно-

логическое устаревание и снижение глобальной конкурентоспособности отраслей, не способных к инновациям. С другой стороны, речь идет о системном недоиспользовании человеческого капитала, поскольку рынок труда не обеспечивает сотрудников заданиями, развивающими их способности в цифровой промышленной экосистеме.

Наконец, серьезный риск представляет снижение квалификации высококвалифицированных специалистов из-за ограниченного доступа к внешним рынкам. Санкции, геополитическая напряженность и другие барьеры на пути международного сотрудничества могут изолировать российских специалистов от глобальных разработок в их областях, а также от необходимого оборудования, например, серверов, специальных процессоров для ИИ, устройств для добычи криптоактивов. Как результат, потенциал рынка труда будет и дальше сужаться.

В этом контексте целесообразно обратить внимание на несколько мероприятий, способных частично решить актуальные проблемы.

Чтобы повысить трудовой потенциал и адаптировать российский рынок труда к текущим и будущим потребностям, необходим многосторонний подход. Важнейшее значение имеет ускорение расширения программ обучения в области информационных технологий. Воспитание молодых специалистов и переобучение уже занятых

на рынке способно частично удовлетворить текущие потребности предприятий. Стремительное развитие цифровых технологий требует наличия рабочей силы, владеющей знаниями в области ИТ и смежных сферах. Расширяя доступность и масштабы таких образовательных программ, Россия сможет вырастить пул специалистов, способных ориентироваться в цифровой экономике и вносить в нее свой вклад, решая проблемы нехватки квалифицированных кадров как в ближайшей, так и в долгосрочной перспективе.

Упрощение режима въезда и передвижения временных трудовых мигрантов может компенсировать краткосрочную нехватку низкоквалифицированной рабочей силы. Эта стратегия может стать гибким решением проблемы нехватки персонала в секторах, которые менее привлекательны для российских граждан.

Еще одной важной мерой является освобождение от НДС импорта не только высокоинновационного оборудования, но и других основных средств, необходимых для автоматизации бизнес-процессов. Например, обычный сервер, устройства для радио- или Bluetooth-коммуникации между элементами оборудования, GPS-метки уже не являются уникальными решениями, но при этом они крайне необходимы для налаживания процессов автоматизации производства материальных товаров и предоставления услуг. Такая мера позволит снизить финансовую нагрузку на компании, стремящиеся модернизировать свою деятельность, и сделать более целесообразными их инвестиции в технологии, способные повысить производительность и конкурентоспособность.

Важное значение имеет предоставление частичной компенсации процентов по кредитам для компаний, переходящих на новые технологические парадигмы, особенно в контексте Индустрии 4.0. Предложенная финансовая поддержка будет стимулировать предприятия к прове-

дению значительной технологической модернизации, способствуя более плавному переходу к более совершенным производственным и прочим бизнес-процессам. В качестве источника финансирования предложенных мероприятий целесообразно использовать Фонд национального благосостояния.

Таким образом, на российском рынке труда наблюдается ряд проблем, в том числе низкая конкурентоспособность зарплат специалистов высокого уровня, как результат, дальнейшее стимулирование их оттока за рубеж, снижение покупательской способности рубля и сокращение количества трудовых мигрантов. Как результат, высока вероятность снижения трудового потенциала страны, в том числе рынок труда генерирует такие риски, как резкое снижение маржинальности бизнеса, а значит нехватка средств для инвестирования в развитие, увеличение доли неформальной занятости из-за чрезмерной налоговой и социальной нагрузки, полная или частичная остановка бизнес-процессов из-за нехватки персонала, консервация текущих технологий производства и остановка перехода к «Индустрии 4.0», снижение навыков высококвалифицированных специалистов из-за ограничения доступа на внешний рынок.

В качестве мер усиления трудового потенциала и адаптации рынка труда РФ к текущим и будущим потребностям следует отметить ускоренное расширение программ обучения ИТ-специальностям, упрощение режима въезда и перемещения временных трудовых мигрантов для компенсации краткосрочной потребности в низкоквалифицированных специалистах, освобождение от уплаты НДС при импорте не только оборудования, характеризующегося высоким уровнем инновационности, но и прочих элементов основных средств, которые необходимы для автоматизации бизнес-процессов, а также компенсация части процентов по кредитам тем компаниям, которые осуществляют переход к новому технологическому укладу.

**Библиографический список**

1. Абдрахманова Г. И., Вишневский К. О., Гохберг Л. М. Индикаторы цифровой экономики: 2021 : статистический сборник. – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 380 с.
2. Ашмаров И. А. Состояние Российского рынка труда в новых условиях пандемии // Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research. – 2022. – 13(15). – С. 39–52.
3. Зарплаты в IT. – URL: <https://career.habr.com/salaries> (дата обр. 27.02.2024).
4. Маслова Е. В., Колесникова О. А., Околелых И. В. Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления // Экономика труда. – 2022. – 9(4). – С. 743–764.
5. Минцифры: около 100 тыс. IT-специалистов покинули РФ в этом году, 80% из них продолжают работать на российские компании. – URL: <https://habr.com/ru/news/706600> (дата обр. 27.02.2024).
6. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности с 2017 года (ОКВЭД2). – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/05-05\\_2017-2022.xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/05-05_2017-2022.xls) (дата обр. 27.02.2024).
7. Чекмарев О. П., Лукичев П. М., Конев П. А. Самозанятые в России: легализация, тенденции развития и влияние на рынок труда // Экономика труда. – 2022. – 9(2). – С. 233–248.
8. Occupational Employment and Wage Statistics. – URL: [https://www.bls.gov/oes/current/oes\\_nat.htm#15-0000](https://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm#15-0000) (visited on 02/27/2024).
9. Software Engineer Salary in Germany. – URL: <https://www.levels.fyi/t/software-engineer/locations/germany> (visited on 02/27/2024).