

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕЗЕРВЫ РЫНКА ТРУДА РОССИИ

Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

Р. В. Одегов

ООО «ТРЕЙД ГРУПП», Москва, Россия

В настоящее время происходят изменения в масштабах, сложившейся структуре и формах занятости населения, видоизменяются модели трудовой деятельности. Человеческие ресурсы – это носители физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей. Понятие «ресурсы» применительно к данной социально-экономической категории означает возможности, которыми располагают в настоящем и могут располагать в будущем государство и регионы по обеспечению экономики работниками с востребованными профессиональными и личностными качествами. Цель статьи – на основе анализа текущей ситуации на рынке труда, влияния цифровых технологий на занятость населения, требований бизнеса к компетенциям работников и изменений трудового законодательства определить резервы человеческих ресурсов для российского рынка труда. Методологической основой исследования был выбран комплексный подход, основанный на сборе и анализе разносторонней информации о современной ситуации на рынке труда. Информационной базой исследования являются официальные данные органов государственной власти России, научные публикации российских и зарубежных авторов, опросы консалтинговых компаний и др. Предметное поле рынка труда обогащается новыми исследованиями, что сопровождается ростом научных публикаций; анализ количественных резервов человеческих ресурсов показывает сохранение весьма неблагоприятной ситуации на рынке труда. В качестве потенциальных резервов человеческих ресурсов авторы предлагают развитие профессиональных, социальных, личностно-психологических характеристик молодежи, предпенсионеров и пенсионеров. Использование совокупности резервов человеческих ресурсов, определяющих их качественные характеристики, и проактивная государственная политика занятости позволят преодолеть негативные деформации российского рынка труда.

Ключевые слова: занятость населения, характеристики занятости различных возрастных групп, трудовые ресурсы, миграция, дефицит, нехватка кадров.

HUMAN RESOURCES OF LABOUR MARKET IN RUSSIA

Yuri G. Odegov, Liliya S. Babynina

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Roman V. Odegov

TRADE GROUP LLC, Moscow, Russia

Today scales, structure and forms of population employment are changing, models of labour activities are modifying. Human resources imply carriers of physical, intellectual, creative, psychological potential, competences, experience, skills, motives and goals. The notion of ‘resources’ as applied to this social and economic category means opportunities, which are available at present and may be accessible in the future for state and regions to supply economy with workers having necessary professional and personal qualities. The goal of the article is to identify reserves of human resources for Russian labour market on the basis of analysis of the current situation on labour market, impact of digital technologies on population employment, requirements of business to workers’ competences and changes in labour regulation. Methodological base of the research was formed by a compound approach rests on collection and analysis of various information about the current situation of labour market. Informational base of the research consists of official data of state power of Russia, academic works by Russian and overseas authors, surveys of consulting companies, etc. The subject field of labour market is enriched by new investigations, which causes the growth in academic publications. Analysis of quantitative reserves of human

resources shows retention of a rather unfavorable situation on labour market. The authors propose to develop professional, social, personality and psychological features of young people, pensioners and people approaching the pension age as a potential reserve of human resources. By using the sum total of human resource reserves providing their qualitative characteristics and pro-active state policy in the field of employment could help overcome negative deformation of Russian labour market.

Keywords: population employment, characteristics of different age group employment, labour resources, migration, deficit, personnel shortage.

Одна из самых губительных наших ошибок – портить хорошее дело плохим проведением его в жизнь.
Франсуа де Ларошфуко

Введение

Рынок труда как совокупность институтов обеспечивает согласование спроса и предложения по использованию человеческих ресурсов. Эти институты должны гибко реагировать на те изменения, которые происходят под влиянием различных факторов, и создавать благоприятные условия для функционирования и развития рынка труда, в том числе в условиях санкционных ограничений. Управление человеческими ресурсами заключается в формировании, эффективном использовании и пополнении этих ресурсов с учетом потребностей экономики, содействии их оптимальному распределению между отраслями и территориями страны. Эффективная политика занятости должна быть направлена на прогнозирование изменений структуры человеческих ресурсов страны, на оперативные решения в сфере занятости и безработицы. Государственное регулирование сегодня является необходимым элементом функционирования рынка труда с использованием центров занятости, кадровых агентств и других инфраструктурных элементов рынка труда.

На протяжении последних 15–20 лет в России ученые исследуют причины кадрового дефицита, который охватил практически все отрасли экономики. При сокращении численности трудоспособного населения и максимального трудоустройства безработных уровень безработицы в России достиг минимальных значений. Как отметил президент России: «Рекордно низкий уровень безработицы... является одним ...из важнейших индикаторов эф-

фективности всей нашей экономической политики, ее социального измерения. Вместе с тем это и показатель того, что рост экономики может столкнуться с дефицитом трудовых ресурсов»¹.

По данным Центрального банка Российской Федерации, к началу апреля 2024 г. доля предприятий, испытывающих дефицит кадров, достигла 70%. В июле 2023 г. аналогичный показатель составлял 56%. По сравнению с серединой 2023 г. усилилась нехватка и квалифицированных специалистов, и низкоквалифицированных работников².

Цель статьи – на основе анализа научных работ российских ученых, текущей ситуации на рынке труда, влияния цифровых технологий на занятость населения, требований бизнеса к компетенциям работников и изменений трудового законодательства определить резервы человеческих ресурсов для российского рынка труда и сформулировать рекомендации по их вовлечению в сферу занятости.

Для достижения поставленной цели были последовательно решены исследовательские задачи, включающие оценку научного вклада российских ученых в исследование институтов рынка труда; анализ структуры человеческих ресурсов и выявление причин кадрового дефицита; определение вектора изменений в образо-

¹ Расширенное заседание Президиума Государственного Совета. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/72319> (дата обращения: 18.08.2024).

² URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/49090/report_01042024.pdf (дата обращения: 18.08.2024).

вательных программах для становления и формирования профессиональных знаний и навыков, социокультурных ценностей молодежи в подготовке востребованных рынком труда квалифицированных специалистов и рабочих.

Гипотеза исследования заключается в научном предположении, что на современном этапе резервы человеческих ресурсов в количественном выражении ограничены, прогнозный период их воспроизводства составляет несколько лет, поэтому использование совокупности резервов человеческих ресурсов, определяющих их качественные характеристики, и проактивная государственная политика занятости позволят преодолеть негативные деформации российского рынка труда.

Теоретические и методологические положения

Внедрение технологий четвертой промышленной революции и формирование цифровой экономики поставили новые задачи перед исследователями. Теоретическую основу исследования заявленной темы о резервах человеческих ресурсов рынка труда составили научные публикации зарубежных и отечественных ученых.

В современных исследованиях зарубежных ученых обсуждаются демографические и количественные характеристики рынка труда, проблемы миграции, рассматриваются качественные измерения неполной занятости, трудовых доходов и участие пожилых работников в рабочей силе. Вопросам эффективности политики рынка труда, развитию программ содействия занятости пожилых работников и их обучению, проблемам миграции, стратегическому развитию человеческих ресурсов и использованию талантов, устойчивой продуктивности с внедрением искусственного интеллекта, особенностям поведения работников различных поколений посвящены исследования Л. Йоркса, Э. Л. Абель, Д. Ротатори, М. С. Ноулза, Э. Ф. Холтона, Р. А. Суонса, П. А. Робинсон, Э. Ролник-Садовска, В. Барткуте-Норкуниен, К. Ха-

расти, М. Остермейер, К. М. Гринхилл, К. Джонатан, Ю. Баркун, Э. Глинська, Ж. Виейра, Б. Бархате и К. М. Дирани и др.

В научных работах российских ученых исследуются аналогичные проблемы рынка труда. Отечественные ученые Л. С. Бабынина, В. Е. Гимпельсон, Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, Е. Г. Калабина, Н. В. Локтюхина, Р. И. Капелюшников, Ю. Г. Одегов, Т. О. Разумова, С. Ю. Роцин, Г. Г. Руденко, Е. В. Смирнова, А. А. Федченко, И. А. Шичкин, Е. В. Шубенкова проводят исследования демографических и миграционных проблем, развития трудового потенциала регионов Российской Федерации, новых форм занятости и их влияния на социально-трудовые взаимоотношения работодателей и работников на рынке труда, возможностей творческой реализации трудового потенциала человеческих ресурсов, развития компетенций и профессионализма, мотивации и оплаты труда, платформенной занятости, моделей трудового поведения молодежи и пенсионеров.

Современная ситуация на рынке труда актуализировала интересы бизнеса к эффективному использованию потенциала человеческих ресурсов организаций на основе программ профессионального обучения и развития, переподготовки, мотивации работников и других направлений стратегического развития компаний. В этот период исследовательский интерес российских ученых к изучению рынка труда и формированию человеческих ресурсов на макро-, мезо-, микроуровне значительно вырос.

Авторы провели поисковые запросы в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU по словосочетанию «рынок труда», которые показали рост научных публикаций за 2000–2023 гг. Так, в 2000–2010 гг. было опубликовано 9 955 научных работ, в следующий период 2011–2023 гг. – уже 187 357 научных работ, т. е. рост составил почти 19 раз. Со словосочетанием «человеческие ресурсы» в 2000–2010 гг. опубликованы 2 554 научные работы, в 2011–

2023 гг. их количество увеличилось в 12 раз и составило 31 227 научных работ¹.

Таким образом, достижение устойчивого развития при технологическом переходе в цифровую эпоху сопровождается реформами рынка труда как в России, так и в странах Европейского союза. Однако пока недостаточно исследованы проблемы карьерной экосистемы, нестабильной занятости, цифровой трансформации, использования искусственного интеллекта и будущее труда [12].

Методологические положения представленной статьи основаны на комплексном подходе, который предполагает сбор и анализ разносторонней информации о современной ситуации на рынке труда и анализ основных тенденций с учетом внешних изменений в трудовое и пенсионное законодательство. С целью сравнения моделей трудового поведения различных возрастных групп обобщались исследования консалтинговых компаний.

Материалы и методы

Информационной базой исследования являются официальные данные органов государственной власти России: Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Социального фонда России, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной налоговой службы, Федеральной службы государственной статистики, Главного управления по вопросам миграции при МВД России; организаций системы ООН; исследования Института экономики РАН, Института социологии ФНИСЦ РАН, опросы консалтинговых компаний, данные рекрутинговой компании HeadHunter.

Методическую основу данного исследования составила совокупность общенаучных и специальных методов. Для проведения анализа занятости населения, уровня безработицы и баланса трудовых ресурсов авторы использовали эмпирические, ана-

литические, статистические и сравнительные методы. В качестве расчетных материалов для анализа изменений в структуре человеческих ресурсов и рабочей силы использовались данные официальной российской статистики в области демографии, трудовых ресурсов, занятости, безработицы, миграции.

Результаты исследования

Контент-анализ научных публикаций российских и зарубежных авторов, официальные материалы органов государственной власти, обобщение опросов и исследований научных организаций и консалтинговых проектов, статистический анализ структуры рабочей силы позволили выделить основные тенденции поиска резервов человеческих ресурсов для рынка труда. К ним авторы относят:

- новые технологии и новые формы занятости;
- изменение структуры человеческих ресурсов и рабочей силы;
- возможные резервы рынка труда: молодежь, предпенсионеры.

Новые технологии и новые формы занятости.

Рынки труда во всем мире претерпевают изменения при внедрении технологических инноваций и связанных с ними новых требований к знаниям и навыкам работников, возникают новые профессии, происходит трансформация форм занятости. В отчете Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест 2023» отмечается, что при сохранении текущих темпов технологических инноваций к 2027 г. прогнозируется изменение 23% рабочих мест².

По данным исследования McKinsey, к 2030 г. в Европе потребуются смена профессиональной сферы у 12 млн человек, почти столько же – в США. К 2030 г. на 17–30% вырастет спрос на работников в сферах, где от профессионалов требуется высокая квалификация: в сфере естествен-

¹ URL: <https://www.elibrary.ru/>

² URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата обращения: 18.08.2024).

ных наук, технологий, инженерии и математике, в здравоохранении. По прогнозу, это приведет к увеличению количества рабочих мест в сфере здравоохранения на 3,3 млн в Европе и на 3,5 млн в США¹.

Несмотря на то, что Россия не участвовала в этом исследовании, влияние технологического прогресса и формирование цифровой экономики в нашей стране сопровождаются вышеотмеченными тенденциями. Обеспечение успешного перехода страны к новому технологическому укладу вносит структурные изменения в экономику. Приоритетными направлениями этого перехода являются развитие электронного машиностроения, станкостроения, приборостроения, материаловедения, генетики, систем искусственного интеллекта и нейронных сетей, а также отраслей, обеспечивающих биологическую, продовольственную и информационную безопасность.

Высокотехнологичное производство меняет облик индустриального рабочего на новый тип квалифицированного рабочего, приближающегося по своему общему и профессиональному образованию к техническому специалисту. Поэтому растет спрос на высококвалифицированный технический персонал, который будет перемещаться в сферу разработок и обслуживания машин, контроля автоматизированных программ и бесперебойности технологического процесса [1].

Структурные изменения в спросе и предложении рабочей силы при возрастающей потребности в высококвалифицированных рабочих сопровождаются кадровым дефицитом в количественном и качественном измерении. Ввиду недостаточных навыков для работы в высокотехнологичных производствах для выполнения гособоронзаказа не хватает станочников, слесарей-сборщиков, токарей и фрезеров-

щиков². Частично количественный дефицит кадров восполняется за счет мигрантов, но отсутствие у них профессиональной подготовки и опыта работы в таких производствах не решает основную задачу преодоления кадрового дефицита.

Использование информационно-коммуникативных технологий в профессиональной деятельности вносит изменения в организацию трудовой деятельности, в мотивы к профессиональной и организационной мобильности и статусу работника, что содействует профессиональному самоопределению и совершенствованию. Возникают новые организационные формы занятости – удаленная, самостоятельная, платформенная. Создаются временные рабочие места, осуществляется оплата по факту выполненной работы с использованием гражданско-правовых договоров. Наемные работники с невысоким уровнем заработной платы получают возможность увеличить свои доходы за счет дополнительной занятости, которая может быть оформлена трудовым договором или гражданско-правовым договором с физическим или юридическим лицом за комиссионное или иное вознаграждение.

Распространение нестандартных отношений занятости трансформирует представление о теоретической сущности рынка труда как особой сферы товарного обмена, меняя устоявшиеся представления об объекте и субъектах рынка труда. «Рынок труда, как и прежде, остается той сферой, где происходит включение индивидуума в сферу занятости. Однако элементы, составляющие сущность данного рынка, становятся все более вариативными и зависят от форм занятости, которых в современном мире становится все больше» [9. – С. 54].

Гибкие формы занятости имеют высокую степень автономии, например, при использовании цифровых платформ. Платформа представляет собой виртуаль-

¹ URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond#/> (дата обращения: 19.08.2024).

² URL: <https://newizv.ru/news/2023-01-21/starost-ustanka-mogut-li-byvshie-rabochie-spasti-rossiyskiy-vpk-394501> (дата обращения: 17.08.2024).

ную модель работодателя, доступ к которому осуществляется в одностороннем порядке с установлением условий работы для соискателей. С помощью различных алгоритмов платформа сопоставляет исполнителей заказов по уровню квалификации, готовности выполнить тот или иной заказ и отзывам клиентов. На основе этих критериев формируется рейтинг исполнителя заказов, с помощью которого платформа осуществляет выбор исполнителя по желанию клиента.

В настоящее время в России выделяются платформы массовой работы, на которых множество исполнителей могут выполнять задания для крупных организаций и частных заказчиков (OZON, Wildberries, «Яндекс», «Сбер»), и платформы – сервисы доставки, сервисы такси, курьерские службы. Для некоторых работников платформенная занятость становится основным источником дохода при большой востребованности курьеров для логистических компаний и операторов по доставке, а также розничных торговых сетей, маркетплейсов и подобных им. В СМИ появляется информация о высоких заработках в этой сфере, но ее достоверность нуждается в дополнительном исследовании.

Расширение платформенной занятости в России требует адаптации трудового законодательства к таким формам занятости. Несмотря на положительные стороны платформенной занятости (ее гибкость и автономность), в текущей правовой системе работники часто остаются без социальных гарантий и защиты, предусмотренных трудовым законодательством. Для решения этих проблем планируется подготовка законопроекта о платформенной занятости, который должен быть направлен на урегулирование правового статуса специалистов, занятых через цифровые и фриланс-платформы¹.

Еще одной тенденцией развития сферы занятости населения выступает масштаби-

рование самозанятости, начавшееся с введением специального налогового режима в 2019 г. По данным ФНС, на конец 2023 г. число самозанятых достигло 9 млн человек, а на начало 2024 г. – 10 млн человек². Количество самозанятых увеличивается во всех возрастных категориях, но наибольшую популярность этот налоговый режим получил у молодежи. Из общего числа самозанятых 53% имеют возраст 35 лет, 23% из них моложе 25 лет³.

Мотивация к самозанятости обусловлена возможностью получить независимость от работодателя и начать работать на себя. Большинство самозанятых рассматривают ее как наиболее предпочтительную, позволяющую достичь поставленных жизненных целей быстрее, чем при работе по найму, получить материальную независимость и свободу в выборе сферы деятельности, устанавливать собственные сроки выполнения задач по договоренности с клиентом и регулировать свое рабочее время, выбирая интересные для себя проекты и гонорары, работая удаленно, в том числе из других географических мест.

Услуги самозанятых востребованы половиной российского малого и среднего бизнеса. Примерно каждая шестая компания работает с самозанятыми до одного года, а каждая десятая – на протяжении нескольких лет. В каждой третьей компании считают, что самозанятые работают эффективнее штатных работников, а сама компания получает возможность сэкономить на налогах и сборах. Однако в последнее время стали выявляться факты формального статуса у самозанятых, для того чтобы воспользоваться правом претендовать на единое пособие для семьи с детьми, фактически не работая на себя⁴.

² URL: <https://www.nalog.gov.ru/> (дата обращения: 18.08.2024).

³ URL: <https://www.vedomosti.ru/kapital/msb/articles/2024/03/13/1025143-rossiyan-zahvatili-predprinimatelskie-nastroeniya> (дата обращения: 10.04.2024).

⁴ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6380588> (дата обращения: 10.12.2023).

¹ URL: <https://rg.ru/2024/07/11/eksperty-ocenili-znachimost-novogo-zakona-o-platformennoj-zaniatosti.html> (дата обращения: 12.07.2024).

При прогнозировании спроса и предложения на рынке труда следует учитывать различия в трудовом и потребительском поведении населения разных возрастных групп, которое формируется под влиянием внешней среды, личностных особенностей и трудового потенциала и различается у лиц пожилого возраста и молодежи. На формирование потребительской модели поведения населения старшей возрастной группы оказывает влияние падение реальных располагаемых доходов как для работающих пожилых россиян, так и для неработающих пенсионеров. Состояние их здоровья определяет возможности для продолжения трудовой деятельности. Поколение в возрасте 60–65 лет пытается приспособиться к изменениям социально-экономических условий, где каждый пятый пенсионер продолжает работать и ищет пути самореализации. Переход в возрастную группу 65–80 лет не только уменьшает уровень потребления, но и снижает мотивацию к продолжению трудовой деятельности, а следовательно, качество жизни. Кроме экономических факторов на трудовое и потребительское поведение старшего поколения влияют «социально-нравственные и традиционные ценности, не приветствовавшие излишнее потребление» [11. – С. 729], в отличие от ценностей современного общества с его безграничным потреблением благ и услуг.

Возрастная группа населения 19–20 лет (поколение Z: 2003 и 2004 гг. рождения) – это новая рабочая сила и будущее нашей страны. Они обладают развитыми когнитивными способностями и демонстрируют мастерство в использовании различных источников информации и усвоении разнообразного виртуального опыта. Их ожидания сосредоточены на достижениях и профессиональном росте, превосходящих предыдущие поколения, поскольку они имеют сильную мотивацию продвижения на более высокие должности в организационной иерархии. Однако при выходе на рынок они сталкиваются с отсутствием

опыта личного взаимодействия в корпоративной среде для решения потенциальных сложностей и проблем, поскольку обычной средой их взаимодействия является виртуальная среда, где одобрение происходит с помощью лайков и онлайн-проверок, что делает их более уязвимыми к личному взаимодействию. Поэтому ожидания и ценности представителей поколения Z должны учитываться при найме и удержании, поскольку они вскоре будут доминировать на рынке труда [13]. У 31% респондентов из этой группы сильная мотивация к открытию своего бизнеса¹.

Таким образом, население старшего возраста готово участвовать в трудовой деятельности для поддержания уровня и качества жизни при сохранении потенциала здоровья. Молодежь готова выйти на рынок труда для реализации предпринимательских проектов. Новые технологии и новые формы занятости создают условия для вовлечения молодежи и населения старших возрастных групп в трудовую деятельность и являются потенциальными резервами рынка труда.

Изменение структуры человеческих ресурсов и рабочей силы

Количественная величина человеческих ресурсов на макроуровне определяется численностью постоянного населения Российской Федерации. На 1 января 2024 г. численность населения составляла 146 150 789 человек, в июне 2024 г. она сократилась на 223,1 тыс. человек и составила 145 927 689 человек. За аналогичный период 2023 г. численность населения уменьшилась на 127,0 тыс. человек. Свой вклад в эти негативные процессы вносит сокращение рождаемости и увеличение смертности².

Естественная убыль населения в России является одним из критически значимых факторов, влияющих на численность человеческих ресурсов (рис. 1). Демографи-

¹ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6692967> (дата обращения: 06.06.2024).

² URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 19.08.2024).

ческая волна 80–90-х гг. XX в. оказывает сильное отрицательное влияние на численность родившихся в 2020-е гг., несмотря на принимаемые меры по стимулированию рождаемости с помощью материнского капитала. В демографическом прогнозе Росстата в его низком и среднем варианте общий прирост населения страны остается отрицательным до 2045 г., и только в высоком варианте прогноза отрицательный прирост заканчивается в 2030 г.¹

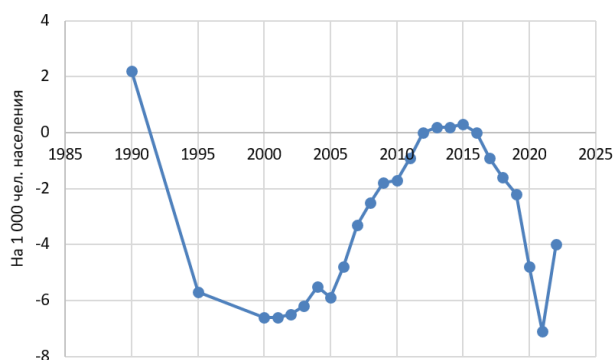


Рис. 1. Естественная убыль населения на 1 000 человек (в ‰)

Составлено по данным Росстата.

Последствия пандемии ковида – повышенная смертность как старшего, так и молодого поколения и вызванная им структурная перестройка занятости в развитии дистанционных форм, начавшаяся СВО также повлияли на снижение численности человеческих ресурсов страны и усилили дефицит кадров. Некоторые авторы приводят предварительные цифры уехавших айтишников из страны – 810 тыс. человек [3], но официальная статистика не оперирует такими данными. Более 60% уехавших за рубеж айтишников продолжают работать на компании, связанные с Россией². Поэтому в целом спрос и предложение на рынке таких специалистов ха-

рактеризуются умеренным уровнем конкуренции за рабочие места в области информационных технологий в августе 2024 г.

Для оценки численности населения, его половозрастной структуры, численности трудовых ресурсов, занятых и безработных используются данные выборочных обследований рабочей силы Росстата в соответствии с критериями и определениями Международной организации труда (МОТ). Кроме того, используются данные переписей населения, министерств и ведомств, отчеты организаций. Недостаточную объективность результатов проведенной Всероссийской переписи населения (2021 г.) с охватом населения 25–30% и пополнением базы данных по домовым книгам, на которую указывали СМИ³ и ученые демографы [2], можно будет преодолеть при введении Единого регистра сведений о населении с 1 января 2026 г. Использование такого информационного ресурса требует создания системы надежной защиты персональных данных, которыми в настоящее время часто пользуются мошенники.

С включением Республики Крым и города Севастополя в границы Российской Федерации, а также с изменением институциональных границ трудоспособного возраста в 2018 г. данные Росстата о численности населения и рабочей силы увеличились. По расчетам авторов, в результате применения новой методики определения возрастных групп населения численность трудоспособного населения в 2023 г. в сравнении с 2019 г. выросла на 2,5 процентного пункта. Если в 2019 г. группа населения моложе трудоспособного возраста в общей численности населения составляла 18,7%, то в 2023 г. она снизилась на 0,2 процентного пункта и составила 18,5%. Причиной этого снижения является действие отрицательного демографического фактора рождаемости предыдущих лет.

¹ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 23.04.2024).

² URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2024/08/09/1054751-bolshe-polovini-it-relokantov-rabotayut-na-svyazannie-s-rossiei-kompanii> (дата обращения: 18.08.2024).

³ URL: <https://argumenti.ru/society/2023/09/858134> (дата обращения: 12.10.2023).

В группе населения трудоспособного возраста к 2023 г. произошли позитивные изменения. В 2019 г. эта группа в общей численности населения составляла 55,4%, а в 2023 г. произошло ее увеличение на 1,5 процентного пункта – до 56,9%. Положительные статистические данные обусловлены поэтапным повышением пенси-

онного возраста для женщин от 55 до 60 лет и для мужчин от 60 до 65 лет. Группа населения старше трудоспособного возраста в общей численности населения в 2019 г. составляла 25,9%, а в 2023 г. уменьшилась на 1,5 процентного пункта – до 24,5% (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Текущая динамика численности населения России по возрастным группам*

	2019	2022	2023	2023 к 2019, %	Возрастные группы в общей численности населения, %	
					2019	2023
Все население, тыс. чел.	146 781	146 980	146 447	99,8	100,0	100,0
В том числе из общей численности населения:						
моложе трудоспособного возраста (0–15 лет)	27 430	27 308	27 160	99,0	18,7	18,5
в трудоспособном возрасте	81 362	84 399	83 440	102,5	55,4	56,9
старше трудоспособного возраста	37 989	35 271	35 847	94,3	25,9	24,5

* Составлено по данным Росстата.

При более детальном анализе данных о распределении населения по возрастным группам, особенно в трудоспособном возрасте, расчеты авторов показывают абсолютное снижение численности возрастной группы 20–44 лет с 2019 по 2023 г. Численность населения в возрасте 30–39 лет, самом продуктивном возрасте для максимального использования своего трудового потенциала, снизится к 2030 г. на 7,2 млн человек¹.

В возрастных группах 45–64 года снижение за этот период составило 579 тыс. человек. Численность в возрастной группе 60–64 года росла в период 2019–2022 гг., но сократилась в 2023 г. Очевидно, это связано с исчерпанием резервов здоровья данной группы населения или с переходом в «серую зону» – работу без официального оформления.

В возрастной группе 65–69 лет численность населения выросла на 9,5 процентного пункта с 2019 по 2023 г. (рис. 2). Нав-

ряд ли потенциал этой группы как резерв рынка труда будет полноценным, поскольку при переходе в старшие возрастные группы резервы здоровья снижаются, растет доля инвалидов и тех, кто не может быть допущен к работе по медицинским показаниям.

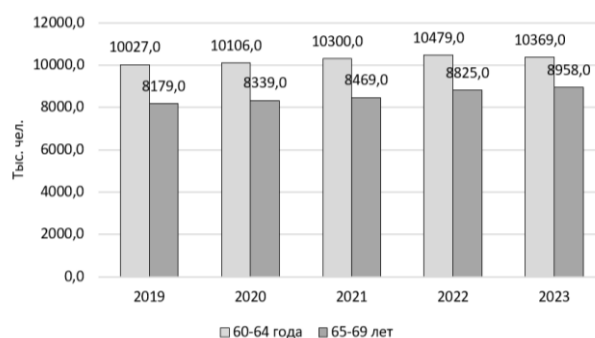


Рис. 2. Численность населения в возрасте 60–64 года и 65–69 лет

Составлено по данным Росстата: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 23.08.2024).

¹ URL: <https://www.interfax.ru/russia/922058> (дата обращения: 12.09.2024).

Динамика изменения уровня участия в рабочей силе, занятости и безработицы по

методологии МОТ остается практически стабильной на протяжении всего рассматриваемого периода с 2018 по 2024 г. (рис. 3). При этом уровень участия в рабочей силе и уровень занятости практически остаются одинаковыми.

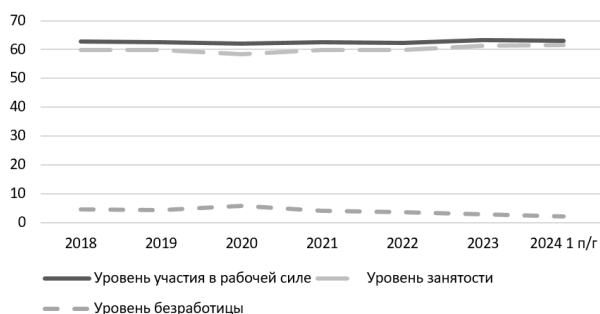


Рис. 3. Динамика показателей уровня участия в рабочей силе, занятости и безработицы

Составлено по данным Росстата: URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 19.08.2024).

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест (в % к общему числу рабочих мест) с 2016 по 2022 г. выросла в Российской Федерации с 2,2 до 5,4%¹. По ориентировочным расчетам в 2023 г. дефицит работников по заявленным вакантным местам составлял 4,8 млн человек [4]. В июне 2024 г. потребность работодателей в работниках, по данным службы занятости, составляла 2 124 293 человек при численности безработных 1 942 200 человек и минимальном уровне безработицы 2,6%².

По данным Центрального банка Российской Федерации, обеспеченность российских компаний кадрами во II квартале 2024 г. снизилась до исторического минимума (–30,8 процентного пункта), усилив дефицит кадров различной квалификации. Наиболее остро дефицит кадров испытывают обрабатывающие предприятия,

производящие продукцию инвестиционного и потребительского назначения³.

Другим источником информации для проведения анализа численности, состава трудовых ресурсов и их распределения являются данные баланса трудовых ресурсов.

Балансовая методология позволяет сопоставлять и увязывать между собой прогнозы Росстата и Министерства экономического развития Российской Федерации. Однако реальная экономическая ситуация в России в 2022 г. и в последующие годы слабо поддается прогнозированию традиционными методами, включая метод баланса трудовых ресурсов [8]. Это предполагает развитие и обоснование иных методов стратегического планирования, таких как форсайт-метод и математическое моделирование.

Рассмотрим первый раздел баланса трудовых ресурсов и его прогноз, выполненный Министерством труда и социального развития Российской Федерации. При разработке баланса за основу был принят базовый вариант прогноза социально-экономического развития России (табл. 2).

Согласно балансовому прогнозу, численность трудовых ресурсов в абсолютном и относительном выражении показывает небольшой рост. В сравнении с 2024 г. к 2025 г. относительный рост составит 0,22%, в 2026 г. – 0,74%. Прогнозируемая численность занятых в экономике в сравнении с 2024 г. вырастет на 0,57%, в 2026 г. – на 1,1%. Основной вклад в этот рост вносят иностранные мигранты, численность которых прогнозируется к росту на 0,95 млн человек – с 3,47 млн человек в 2022 г. до 4,42 млн человек в 2026 г. Резервы же из работающих граждан моложе и старше трудоспособного возраста снижаются с 6,63 млн человек в 2022 г. до 4,83 млн человек в 2026 г. (табл. 2).

Уровень общей безработицы последовательно снижается с 2020 г. (см. рис. 3). По итогам 2023 г. он составил 3,2% в среднем

¹ URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 19.08.2024).

² URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2024.pdf> (дата обращения: 19.08.2024).

³ URL: <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/49342/0724.pdf> (дата обращения: 12.08.2024).

за год, уровень регистрируемой безработицы – 0,7%, численность безработных – 2,4 млн человек, безработные, зарегистри-

рованные в органах службы занятости, – 0,52 млн человек.

Т а б л и ц а 2

Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2024–2026 гг.* (в млн чел.)

	2024	Первый год планового периода (2025)	Второй год планового периода (2026)	Справочно	
				2022	2023
Численность трудовых ресурсов	91,74	91,94	92,42	91,64	91,63
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	82,11	82,60	83,17	81,54	81,69
Иностранцы трудовые мигранты	4,00	4,21	4,42	3,47	3,81
Работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста	5,63	5,13	4,83	6,63	6,13
Пенсионеры старше трудоспособного возраста	5,60	5,10	4,80	6,60	6,10
Подростки моложе трудоспособного возраста	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03

* Источник: URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544> (дата обращения: 09.01.2024).

Потенциальная рабочая сила сокращается с 2020 г. (рис. 4). Если в 2020 г. потенциальная рабочая сила составляла 1 675,5 тыс. человек, то в 2023 г. – только 835,1 тыс. человек.

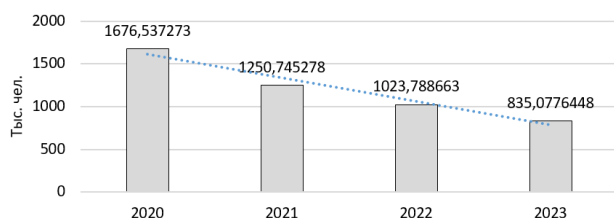


Рис. 4. Потенциальная рабочая сила

Источник: URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 19.08.2024).

Таким образом, проведенный статистический анализ свидетельствует о количественном дефиците рабочей силы в экономике Российской Федерации в связи с выходом на рынок труда поколения, родившегося в 90-х гг. XX в., численность которого значительно меньше, чем родившихся в 80-е гг. XX в. Исчерпание традиционных резервов занятости, таких как безработные граждане и потенциальная рабочая сила, изменение возрастных границ трудоспособности и выхода на пенсию

оказали влияние на изменение структуры человеческих ресурсов и рабочей силы.

Возможные резервы рынка труда

С 1 января 2024 г. вступил в силу новый Федеральный закон № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», в котором пересмотрено понятие занятости: «Занятость – трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода». Это определение соответствует резолюции 20-й Международной конференции статистиков труда об отношениях в сфере труда¹, которая, по мнению авторов, снижает социальную и защитную функции государства для населения.

В законе введена новая типизация граждан, которые представляют потенциальные резервы человеческих ресурсов для рынка труда: ищущие работу; находящиеся под риском увольнения; впервые ищущие работу; испытывающие трудности в

¹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_651209.pdf

поиске работы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; предпенсионеры; беженцы и вынужденные переселенцы, освобожденные из учреждений, исполняющие наказание в виде лишения свободы и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения. Эти резервы по своему качеству и направленности применения требуют разных подходов к управлению ими, но все они будут действовать в перспективе. Среди перечисленных в законе категорий наиболее перспективными представляются молодежь и предпенсионеры.

Молодежь

Молодежь, или молодые граждане, – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации. Молодые работники традиционно являются источниками инноваций, новых идей и проводниками технологических изменений. Динамика численности российской молодежи по возрастным группам подтверждается демографическим прогнозом Росстата. Так, молодежь в возрасте 14–35 лет составляла в 2018 г. 38,1 млн человек, в 2022 г. она сократилась до 34,1 млн человек, а в 2023 г. – до 33,6 млн человек. В возрастной группе 15–29 лет ожидается прирост почти на 3 млн человек¹.

Несмотря на прогнозное снижение численности молодежи, их уровень безработицы остается выше уровня безработицы всего населения в связи с первым выходом на рынок труда. Практически не имея опыта работы и необходимых навыков, молодые люди не соответствуют профессиональным требованиям работодателей, поэтому им предлагают низкую стартовую заработную плату. Эти трудности негативно влияют на социально-психологическое развитие молодых людей, приводят к переориентации либо деградации трудовых ценностей и к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а также существенно ограничивают

реализацию трудового и интеллектуального потенциала. Затяжная безработица может иметь серьезные долгосрочные последствия для состояния здоровья, мотивации к занятости, вплоть до затворничества, приобретающего формы аддиктивного поведения [10]. Поэтому молодежная занятость стала одним из приоритетных направлений государственной политики, предусматривающей овладение молодыми людьми профессиональными знаниями и навыками.

Утверждена долгосрочная программа содействия занятости молодежи, в рамках которой предусматривается создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых людей, уже обеспечившая снижение уровня молодежной безработицы до 5,1 % в 2023 г. в сравнении с 6,8 % в 2019 г.²

В России в последние два года рос спрос на высококвалифицированных инженеров, которые сегодня выполняют более сложные задачи, чем 10–15 лет назад. По данным экспертов, число инженерных вакансий выросло с 29,9 тыс. в 2010 г. до 79,8 тыс. в 2022 г.³ Однако, кроме инженеров, рынок остро нуждается в квалифицированных рабочих, потребность в которых остается неудовлетворенной как в количественном отношении, так и в уровне квалификации.

С 2000 г. ежегодный выпуск квалифицированных рабочих и служащих сократился почти в пять раз: с 762,3 тыс. до 368,2 тыс. в 2015 г. и до 161,2 тыс. в 2022 г. Сегодня лишь каждый пятый выпускник среднего профессионального образования (СПО) приобретает в колледже рабочую квалификацию. Устойчивым и массовым спросом пользуются не более 15 профессий, в том числе профессии сварщика, автомеханика, повара, кондитера, тракториста, электромонтера, мастера строитель-

¹ URL: <https://www.interfax.ru/russia/922058> (дата обращения: 21.09.2023).

² URL: <http://static.government.ru/media/files> (дата обращения: 17.08.2024).

³ URL: <https://rg.ru/2023/11/24/spros-na-inzhenerov-rezko-vyros.html> (дата обращения: 02.12.2023).

ных работ, кассира, машиниста тепловоза и некоторые другие¹.

В 2021 г. вышла третья редакция Атласа новых профессий, которая содержит информацию о самых перспективных профессиях, появление которых ожидается в ближайшие 10–15 лет. В нем представлено около 300 профессий из 28 секторов экономики. Основная масса перспективных профессий в России связана с новыми технологиями, такими как нейросети, ИИ для оптимизации бизнес-процессов, экспертов по виртуальной и дополненной реальности. Будет расти спрос на инженеров, контролирующих работу беспилотных летательных аппаратов, специалистов по управлению роботами и т. д. Поэтому нужна новая система подготовки рабочих и специалистов для преодоления технологического и кадрового суверенитета страны.

В этих целях разрабатывается программа «Профессионалитет» в рамках федерального проекта, направленная на развитие и повышение значимости системы среднего профессионального образования. Ключевые задачи проекта – создание образовательно-производственных центров опережающей подготовки профессиональных кадров путем интеграции колледжей и компаний-работодателей в приоритетных отраслях экономики. Для формирования таких центров создана информационная платформа «Цифровой конструктор компетенций».

Положительным результатом реализации этой программы является увеличение численности поступающих в колледжи и лицеи. Если в начале 2000-х гг. после 9-го класса в колледж шло не более 12%, то к 2023 г. – уже около 60%. После 11-го класса среднее профессиональное образование выбирают около трети учеников. По итогам 2022 г. более 70% выпускников колледжей и техникумов нашли работу [5].

Сегодня 45% занятых в экономике – это выпускники СПО. Каждый второй школьник считает рабочие профессии престиж-

нее офисных, половина девятиклассников и каждый пятый одиннадцатиклассник собираются выбрать колледж.

Преимущества программы «Профессионалитет» в оценке студентов, обучающихся в колледже по этой программе, – это возможность раньше начать зарабатывать, получить востребованную специальность, проще поступить в вуз, не сдавая ЕГЭ (рис. 5).



Рис. 5. Опрос студентов о плюсах обучения в колледже по программе «Профессионалитет»

Источник: URL: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/upload/Doklad_Prof_Edu_221220.pdf (дата обращения: 24.08.2024).

За два года реализации проекта «Профессионалитет» создано 220 кластеров, которые включают более 900 образовательных организаций по всей стране по 24 приоритетным для развития экономики отраслям. Один из модулей федерального проекта включает в себя экскурсии на заводы. У школьников есть возможность познакомиться с современным производством и узнать о перспективных профессиях в сфере промышленности. В этом модуле участвуют уже около 10 тыс. предприятий. Например, «Росатом», для обеспечения кадрового потенциала выстроил целую систему по подготовке сотрудников: школа – колледж – вуз – компания. Более 500 предприятий-партнеров у карьерного центра МГТУ «СТАНКИН» – это предприятия оборонно-промышленного комплекса, что позволяет университету корректировать образовательные программы, чтобы они соответствовали вызовам рынка труда.

Позитивная оценка федеральному проекту «Профессионалитет» была дана президентом В. В. Путиным на пленарном заседании в рамках Петербургского между-

¹ URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819352620.pdf> (дата обращения: 25.08.2024).

народного экономического форума (ПМЭФ-2024). По его словам, для авиа- и судостроения, фармацевтики, электроники, оборонной и других отраслей к 2028 г. планируется подготовить около 1 млн специалистов¹.

В группе молодежи сформировался резерв – около 8 млн подростков в возрасте от 14 до 17 лет, желающих работать для оказания финансовой поддержки семье, развивать предпринимательские навыки, что позволяет частично удовлетворять спрос работодателей. Развитие гражданского, трудового и налогового законодательства предусматривает несколько форм привлечения подростков с 14 лет на рынок труда с согласия родителей для работы по трудовому договору, создания индивидуального предприятия, оформления самозанятости, выполнения работ разового характера. В рекомендованный перечень работ для подростков включено 59 работ: курьер, дизайнер, официант, помощник водителей, сборщик товаров, упаковщик заказов, аниматор, копирайтер и др.

По данным рекрутингового сервиса HeadHunter, в 2023 г. количество предложений для подростков выросло в три раза. За май и первую половину июня 2024 г. на hh.ru было размещено 4,7 тыс. вакансий для соискателей с 14 лет. По сравнению с прошлым годом количество таких вакансий выросло более чем в два раза. Средняя ожидаемая зарплата, которую подростки указывают в своих резюме, составляет 20–30 тыс. рублей. Медиана предлагаемой зарплаты в вакансиях для подростков находится на уровне 43–45 тыс. рублей².

По нашему мнению, раннее вступление в трудовую деятельность подростков нуждается в дополнительном исследовании для всесторонней оценки возможных резервов человеческих ресурсов рынка труда.

Другой новацией в сфере подготовки квалифицированных кадров является возрождение программы специалитета в вузах. В связи с участием в Болонском процессе квалификационная степень «специалист» почти прекратила свое существование в вузах страны, участвующих в программах единого европейского высшего образования. В мае 2022 г. глава Минобрнауки России В. Фальков официально заявил, что Россия откажется от Болонской системы, к которой присоединилась в 2003 г., и будет разрабатывать собственную уникальную модель высшего образования.

Выпускники вузов и СПО должны быть подготовлены к новой экономической реальности при выходе на рынок. Однако отсутствие полноценного опыта работы, слабые представления о требованиях работодателей усложняют переход от учебы к полноценной стабильной занятости. Выпускникам на первой работе не хватает профессионально-технических и гибких профессиональных навыков. Так, отсутствие профессиональных навыков отметили 26% опрошенных, стрессоустойчивости – 22%, навыков работы с профессиональной документацией – 21%, умение брать на себя ответственность, способность работать в режиме многозадачности – 17%³. Для их устранения Минтруд России создает сегодня набор сервисов, направленных на трудоустройство молодежи, охватывающих подбор, стажировку и практику для будущих работников. В их числе профориентирование молодых людей, организация стажировок и практик, а также субсидирование найма молодых специалистов, которое началось с 2022 г.

В ближайшие восемь лет прямыми мерами поддержки будут ежегодно охвачены 350 тыс. выпускников и еще 5 млн молодых людей. Прорабатывается механизм, когда работодатели будут вести ребят уже со школьной скамьи, с тем чтобы взять их на работу сразу после получения диплома.

¹ URL: <https://iz.ru/1709116/2024-06-07/putin-ukazal-na-snizhenie-molodezhnoi-bezrobotitsy-v-rossii>

² URL: <https://newizv.ru/news/2024-06-17/kak-i-kuda-ustroit-na-rabotu-podrostka-v-2024-godu-431089> (дата обращения: 25.08.2024).

³ URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/03/28/1028430-vipusknikam-rossiiskih-vuzov-ne-hvataet-soft-skills> (дата обращения: 25.08.2024).

Готовится прогноз, который поможет распределять студентов по вузам и специальностям. При выборе образовательной программы должны учитываться не только предпочтения абитуриентов, но и запросы рынка труда и работодателей конкретного региона, что позволит избежать ошибок начала 2000 г., когда все хотели стать юристами или экономистами.

Пенсионеры и предпенсионеры

Другим значимым резервом для рынка труда является категория предпенсионеров, выделенная с повышением границ пенсионного возраста для мужчин и женщин. Такое решение правительства Российской Федерации связано со снижением рождаемости, увеличением ожидаемой продолжительности жизни и задачами экономического роста экономики. Непростое и непопулярное среди населения повышение пенсионного возраста происходит во многих странах, в том числе и в России. При сохранении низкой рождаемости в развитых странах ожидается, что к 2035 г. число людей в возрасте 55 лет и старше превысит число всех детей в возрасте от 0 до 14 лет, а к 2080 г. – всех детей и молодежь в возрасте от 0 до 24 лет. Прямым следствием старения населения является увеличение числа пожилых работников в возрасте от 55 до 64 лет, которое к 2030 г. составит четверть мировой рабочей силы¹.

В условиях существенного дефицита кадров работодатели вынуждены менять подходы к найму сотрудников, в том числе привлекать к работе население ранее непопулярных возрастных групп. Работники старшего возраста – это резерв рабочей силы, который может стать частичным решением проблемы текущего кадрового дефицита в стране. Исследования некоторых ученых показывают возможные результаты влияния на экономический рост расширения границ трудоспособного возраста [6]. В 2019–2028 гг. предусматривает-

ся постепенное увеличение пенсионного возраста от 55 до 60 лет для женщин и от 60 до 65 лет для мужчин, а социальная пенсия устанавливается в возрасте от 60 до 65 лет для женщин и от 65 до 70 лет для мужчин.

В соответствии с поэтапным увеличением возраста выхода на пенсию возникло новое понятие «предпенсионер». Это граждане, которым осталось пять лет до выхода на пенсию: женщины от 55 лет и мужчины от 60 лет, т. е. те, кто мог выйти на пенсию по старости по правилам, действующим до изменений в пенсионном законодательстве. Для граждан предпенсионного возраста сохраняются льготы и меры социальной поддержки, ранее предоставляемые по достижении пенсионного возраста: бесплатные лекарства и льготный проезд на транспорте, скидка на оплату капремонта и других жилищно-коммунальных услуг, освобождение от имущественного и земельного налогов и пр. С 2019 г. для предпенсионеров введены новые льготы, связанные с ежегодной диспансеризацией, и дополнительные гарантии трудовой занятости. В силу объективного уменьшения численности населения предпенсионного возраста затраты органами власти на косвенные и прямые меры поддержки активности участия предпенсионеров на рынке труда будут уменьшаться. Кроме того, планируется, что повышение пенсионного возраста позволит перенаправить высвобождающиеся финансовые средства Пенсионного фонда России (ПФР) на увеличение пенсий. В январе 2023 г. путем объединения ПФР и Фонда социального страхования был создан Социальный фонд России (СФР).

Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР (СФР), с 2020 по 2024 г. сократилась на 2,3 процентного пункта, или в абсолютном выражении на 931 107 человек, что является результатом увеличения границ пенсионного возраста (табл. 4). Однако численность работающих пенсионеров также показывает отрицательную динамику – с 8 512 866 до

¹ URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp005/index.html> (дата обращения: 04.09.2024).

7 866 230 человек в абсолютном выражении (на 646 636 человек), или на 7,6 процентного пункта. Дело в том, что вовлечение людей старшего возраста на рынок труда имеет ограничения как со стороны предложения, так и со стороны спроса на рабочую силу.

При переходе в старшие возрастные группы резервы здоровья снижаются, растет доля инвалидов и тех, кто не может быть допущен к работе по медицинским показаниям. До начала реформы в 2019 г. и введения переходного периода многие пенсионеры в России продолжали рабо-

тать после наступления пенсионного возраста как минимум в течение пяти лет (часто без официального оформления), поскольку размер пенсии не позволял обеспечить даже минимальные потребности жизни пенсионера при растущих ценах на продукты, услуги ЖКХ, и особенно на лекарства, так необходимые пенсионерам. Так, рост пенсионного обеспечения в номинальном выражении у работающих пенсионеров за 2022–2024 гг. составил 21,4 процентного пункта, а у неработающих пенсионеров – 23,1 процентного пункта (табл. 3).

Таблица 3

**Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР (СФР),
и средний размер пенсии***

На 1 ян- варя	Численность пенсионеров в Россий- ской Феде- рации, чел.	В том числе		Средний размер пен- сионного обеспечения, руб.	В том числе	
		работающих	неработающих		работающих пенсионеров	неработающих пенсионеров
2024	41 075 366	7 866 230	33 209 136	20 781,83	17 132,69	21 646,22
2023	41 775 327	7 912 121	33 863 206	19 322,21	15 397,65	20 239,17
2022	42 006 473	8 512 866	33 493 607	16 884,1	14 112,4	17 588,6

* Источник: URL: https://sfr.gov.ru/info/statistics/pension_provision_sfr (дата обращения: 20.08.2024).

Экономическая наука пока мало внимания уделяет проблеме индексации пенсионных выплат и методологии расчета соответствующих коэффициентов индексации. Поэтому несправедливость в отношении более низкой индексации пенсий у работающих пенсионеров в сравнении с неработающими сопровождается трудоустройством пенсионеров без официального оформления, а научная дискуссия строится вокруг проблемы балансирования расходов и доходов пенсионной системы, а также морально-этических принципов при определении параметров индексации пенсий.

Со стороны работодателей спрос на персонал старших возрастных групп небольшой, так как, по их мнению, сотрудники старшего возраста менее выносливы, не умеют пользоваться современными технологиями, плохо обучаемы, могут воз-

никнуть сложности при взаимодействии с молодым руководством. Вместе с тем они признают, что такие сотрудники более ответственные, имеют большой опыт и высокий уровень квалификации. Специалисты старшего возраста имеют зарплатные ожидания не ниже, чем у более молодых соискателей в науке, консультировании и страховании¹.

Статистика первых лет переходного периода показывает, что реальный эффект от повышения пенсионного возраста заключается в увеличении занятости в группах возрастов, непосредственно затронутых реформой, лишь на 10–15 процентных пунктов [7].

В 2024 г. основной части пенсионеров (81,3%) установлена страховая пенсия по

¹ URL: <https://strategy.ru/news/294> (дата обращения: 20.08.2024).

старости, социальную пенсию получают 8,3% от численности всех пенсионеров, 5,4% – пенсию по инвалидности, 3,5% – в связи с потерей кормильца и 2,4% – пенсию за выслугу лет. В связи с проведением СВО следует ожидать увеличения доли лиц, получающих пенсию по случаю потери кормильца (рис. 6).

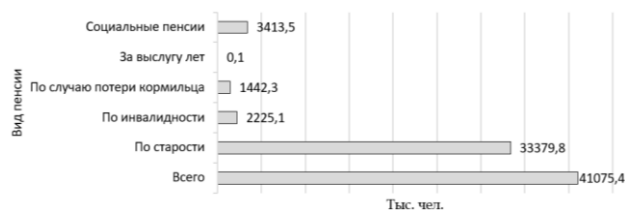


Рис. 6. Численность пенсионеров по видам пенсионного обеспечения по состоянию на 1 января 2024 г.

Источник: URL: https://sfr.gov.ru/info/statistics/pension_provision_sfr (дата обращения: 20.08.2024).

Вернуть в экономику квалифицированные кадры призвана индексация пенсий работающих пенсионеров с апреля 2025 г., от которой отказывались на протяжении последних лет. В связи с решением правительства с 1 января 2025 г. работающие пенсионеры будут получать страховую пенсию и выплату к ней в размере, установленном на 31 декабря 2024 г., без учета недополученных средств. Действующие до этого нормы приостановили индексацию пенсий с 2016 г.

По данным СФР, общий объем дефицита бюджета фонда за 2023 г. составил 593,4 млрд рублей, который считается техническим, так как федеральный трансферт на расходы фонда был перечислен в конце 2022 г. Вклад взносов с зарплат в доходах СФР резко вырос. Основную часть в структуре расходов составляют траты на пенсионное обеспечение – 9 227,5 млрд рублей (их увеличение составило 1,2%), несмотря на снижение численности пенсионеров в 2023 г. по сравнению с 2022 г.¹

¹ URL: https://sfr.gov.ru/files/id/press_center/godovoi_otchet/Godovoy_otchet_SFR_-_2023_postranichno.pdf (дата обращения: 20.08.2024).

Вероятно, что с возобновлением индексации у пенсионеров появится стимул не уходить с рынка труда, но использование этого ресурса требует ряда изменений в социальной политике государства. В настоящее время увеличение пенсионных выплат ориентировано на индекс потребительских цен, а не на коэффициент замещения пенсией утрачиваемого заработка, что заставляет пенсионеров продолжать работать при сохранении столь низкого размера пенсии.

Со стороны работодателей целесообразно использовать лучшую практику российских и западных компаний с возрастными группами персонала. К ним можно отнести введение гибкого графика работы (неполный рабочий день или возможность работать удаленно); обеспечение поддержки здоровья и благополучия работников (программы медицинского страхования, меры, направленные на поддержание здорового образа жизни); объединение сотрудников старшего возраста с более молодыми в рамках программ наставничества, а также работа в смешанных командах; признание достижений возрастных работников и повышение их вовлеченности в корпоративную среду и культуру.

Заключение

Исследования возможных резервов российского рынка проводились учеными с начала формирования институциональных основ рыночной экономики и не потеряли своей значимости сегодня. Исследовательский интерес российских ученых к изучению рынка труда и формированию человеческих ресурсов на макро-, мезо- и микроуровне вырос в значительной степени, что сопровождается ростом научных публикаций. За 2000–2023 гг. рост научных публикаций по проблемам исследований, связанных с рынком труда, составил 19 раз, по проблемам человеческих ресурсов – 12 раз. Контент-анализ научных публикаций позволил авторам выделить основные факторы и условия, определяющие особенности формирования и использования

человеческих ресурсов страны с учетом особенностей современной политической и экономической ситуации.

Рынки труда во всем мире претерпевают изменения, обусловленные технологическим прогрессом и связанными с ним новыми требованиями к знаниям и навыкам работников, возникновением новых профессий, трансформацией форм занятости. В российской экономике эти процессы сопровождаются структурной перестройкой экономики, распространением нестандартных отношений занятости для некоторых категорий работников. Платформенная занятость, самозанятость, создание индивидуальных предприятий становятся все более предпочтительными для молодежи и лиц старших возрастных групп ввиду их гибкости и автономии.

Совокупность демографических, технологических и институциональных факторов меняет структуру человеческих ресурсов. Естественная убыль, изменение границ рабочей силы в соответствии с новой методикой Росстата, внесение изменений в пенсионное законодательство стали основными драйверами структурных пропорций населения и рабочей силы.

Проведенный статистический анализ за 2019–2023 гг. свидетельствует об исчерпании количественных резервов рабочей силы в российской экономике. Потенциальные человеческие резервы для рынка труда авторы видят в развитии качественных характеристик у таких категорий, как молодежь, предпенсионеры и пенсионеры.

Список литературы

1. Абдурахманов К. Х., Бабынина Л. С., Одегов Ю. Г. Управление человеческими ресурсами организации. – Ташкент : Издательство "Фан" Академии наук Республики Узбекистан, 2020.
2. Андреев Е. М., Чурилова Е. В. Результаты Всероссийской переписи населения 2021 года в свете статистики текущего учета населения и переписей предыдущих лет // Демографическое обозрение. – 2023. – № 10 (3). – С. 4–20.
3. Атанесян А. В. «Русские релоканты» в восприятии молодежи Армении // Социологические исследования. – 2023. – Т. 49. – № 6. – С. 112–122.
4. Ахапкин Н. Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 6. – С. 7–25.
5. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда. Москва, 2023 г. / К. В. Анисимова, А. А. Владимирская, Ф. Ф. Дудырев и др.; науч. ред. С. Ю. Рощин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2023.
6. Казбекова З. Г., Калабихина И. Е. Прогноз динамики демографического дивиденда в России с учетом пенсионной реформы и пандемии // Научные исследования экономического факультета : электронный журнал. – 2023. – Т. 15. – Вып. 3. – С. 68–82.
7. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. – 2023. – № 8. – С. 5–37.
8. Кашенов А. В. Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 49 (4). – С. 8–15.
9. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 45 (4). – С. 51–61.

10. Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – № 4. – С. 386–409.
11. Солдатова Н. Ф. Особенности потребительского поведения россиян старшего поколения // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – № 5. – С. 723–734.
12. Rollnik-Sadowska E. Labor Market in Sustainability Transition: a Systemic Literature Review // Economics and Environment. – 2023. – Vol. 4 (87). – P. 1–31.
13. Vieira J., Gomes da Costa C., Santos V. Talent Management and Generation Z: A Systematic Literature Review through the Lens of Employer Branding // Administrative Sciences. – 2024. – Vol. 14 (3). – P. 49.

References

1. Abdurakhmanov K. Kh., Babynina L. S., Odegov Yu. G. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii [Human Resources Management of the Organization]. Tashkent, Fan Publishing House of the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan, 2020. (In Russ.).
2. Andreev E. M., Churilova E. V. Rezultaty Vserossiyskoy perepisi naseleniya 2021 goda v svete statistiki tekushchego ucheta naseleniya i perepisey predydushchikh let [Results of the 2021 All-Russian Population Census in the Light of Statistics of Current Population Registration and Censuses of Previous Years]. *Demograficheskoe obozrenie* [Demographic Review], 2023, No. 10 (3), pp. 4–20. (In Russ.).
3. Atanesyan A. V. «Russkie relokanty» v vospriyatii molodezhi Armenii ["Russian Relocators" in the Perception of the Youth of Armenia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2023, Vol. 49, No. 6, pp. 112–122. (In Russ.).
4. Akhapi N. Yu. 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* [Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences], 2023, No. 6, pp. 7–25. (In Russ.).
5. Vypuskniki srednego professionalnogo obrazovaniya na rossiyskom rynke truda. Moskva, 2023 g. [Graduates of Secondary Vocational Education in the Russian Labor Market. Moscow, 2023], K. V. Anisimova, A. A. Vladimirskaia, F. F. Dudyrev et al.; scientific editor by S. Yu. Roshchin; National Research University "Higher School of Economics". Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2023. (In Russ.).
6. Kazbekova Z. G., Kalabikhina I. E. Prognoz dinamiki demograficheskogo dividenda v Rossii s uchetom pensionnoy reformy i pandemii [Forecast of the Dynamics of the Demographic Dividend in Russia, Taking into Account the Pension Reform and the Pandemic]. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakulteta: elektronnyy zhurnal* [Scientific Research of the Faculty of Economics. Electronic journal], 2023, Vol. 15, Issue 3, pp. 68–82. (In Russ.).
7. Kapelyushnikov R. I. Rossiyskiy rynek truda: statisticheskiy portret na fone krizisov [Russian Labor Market: a Statistical Portrait Against the Backdrop of Crises]. *Voprosy ekonomiki* [Questions of Economics], 2023, No. 8, pp. 5–37. (In Russ.).
8. Kashepov A. V. Balans trudovykh resursov: traditsionnye i sovremennye metody rascheta i formirovaniya [Labor Force Balance: Traditional and Modern Methods of Calculation and Formation]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2022, No. 49 (4), pp. 8–15. (In Russ.).
9. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Individualizatsiya trudovykh otnosheniy: tendentsii razvitiya i voprosy regulirovaniya [Individualization of Labor Relations: Development Trends and Regulatory Issues]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2021, No. 45 (4), pp. 51–61. (In Russ.).

10. Odegov Yu. G., Babynina L. S. Neustoychivaya zanyatost kak vozmozhnyy faktor ispolzovaniya trudovogo potentsiala molodezhi Rossii [Precarious Employment as a Possible Factor in the Use of the Labor Potential of Russian Youth]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2018, No. 4, pp. 386–409. (In Russ.).
11. Soldatova N. F. Osobennosti potrebitelskogo povedeniya rossiyan starshego pokoleniya [Features of Consumer Behavior of Older Russians]. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 2024, Vol. 11, No. 5, pp. 723–734. (In Russ.).
12. Rollnik-Sadowska E. Labor Market in Sustainability Transition: a Systemic Literature Review. *Economics and Environment*, 2023, Vol. 4 (87), pp. 1–31.
13. Vieira J., Gomes da Costa C., Santos V. Talent Management and Generation Z: A Systematic Literature Review through the Lens of Employer Branding. *Administrative Sciences*, 2024, Vol. 14 (3), p. 49.

Сведения об авторах

Юрий Геннадьевич Одегов

доктор экономических наук, профессор,
заслуженный деятель науки
Российской Федерации, главный научный
сотрудник научной школы
«Теория и технологии менеджмента»
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 109992,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Odegov.YuG@rea.ru
ORCID: 0000-0003-0364-4146

Лилия Сергеевна Бабынина

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры управления
человеческими ресурсами, главный научный
сотрудник кафедры теории менеджмента
и бизнес-технологий РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет имени
Г. В. Плеханова», 109992, Москва,
Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Babynina.LS@rea.ru
ORCID: 0000-0002-3992-0918

Роман Владимирович Одегов

генеральный директор ООО "ТРЕЙД ГРУПП".
Адрес: ООО «ТРЕЙД ГРУПП»,
125438, Москва,
наб. Лихоборская, д. 7.
E-mail: Odegovrv@yandex.ru
ORCID: 0009-0003-6363-6997

Information about the authors

Yuriy G. Odegov

Doctor of Economics, Professor,
Honored Scientist of the Russian Federation,
Chief Researcher Scientific School
“Theory and Technology of Management”
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992,
Russian Federation.
E-mail: Odegov.YuG@rea.ru
ORCID: 0000-0003-0364-4146

Liliya S. Babynina

Doctor of Economics, Assistant Professor,
Professor of the Department
of Human Resource Management,
Chief Researcher of the Department
of Management Theory and Business
Technologies of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: Babynina.LS@rea.ru
ORCID: 0000-0002-3992-0918

Roman V. Odegov

General Director of TRADE GROUP LLC.
Address: TRADE GROUP LLC,
7 Likhoborskaya Embankment,
Moscow, 125438, Russian Federation.
E-mail: Odegovrv@yandex.ru
ORCID: 0009-0003-6363-6997