



АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

А. У. Чиджиев

Калмыцкий государственный университет имени Б. Б. Городовикова,
Элиста, Россия

Рынок труда играет ключевую роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития региона. В условиях современных вызовов, таких как экономические санкции, глобальные трансформации в сфере занятости, ускоренная цифровизация и демографические изменения, необходимость адаптации региональных рынков труда становится особенно актуальной. Юг России, обладающий уникальным сочетанием аграрного, промышленного и курортного потенциала, сталкивается с рядом специфических проблем в сфере занятости. Рынок труда ЮФО и СКФО демонстрирует как адаптационные возможности, так и значительные вызовы. В последние годы на рынке труда южного региона наблюдаются изменения в структуре спроса на рабочую силу, рост безработицы в отдельных регионах, кадровый дефицит в ведущих отраслях и высокая миграционная подвижность населения. Эти факторы требуют комплексного анализа и разработки эффективных мер реагирования. Цель настоящего исследования – определить ключевые тенденции и факторы, влияющие на рынок труда Юга России, а также предложить возможные пути повышения его устойчивости. Исследование базируется на анализе данных Федеральной службы государственной статистики, региональных органов занятости, информационно-аналитических ресурсов и результатов социологических опросов. В работе использовались методы экономико-статистического анализа для изучения динамики показателей, характеризующих рынок труда, а также сравнительного анализа для сопоставления показателей рынка труда с общероссийскими и межрегиональными данными.

Ключевые слова: занятость, безработица, самозанятость, регион, устойчивое развитие региона.

ANALYZING REGIONAL LABOUR MARKET IN CONDITIONS OF TODAY'S CHALLENGES

Andrey U. Chidzhiev

Kalmyk State University named after B. B. Gorodovikov,
Elista, Russia

Labour market plays a top-priority role in ensuring sustainable social and economic development of the region. In conditions of today's challenges, such as economic sanctions, global transformations in employment, speeding-up of digitalization and demographic changes the need to adapt regional labour markets is extremely topical. The south of Russia with unique combination of agrarian, industrial and recreation potential is facing a number of specific problems in the field of employment. Labour market of the South Federal District and the North-Caucasian Federal District demonstrate both adaptation opportunities and serious challenges. Lately labour market of the south region shows changes in the structure of demand for work force, unemployment rise in some regions, personnel shortage in leading industries and high migration mobility of people. These factors shall be analyzed comprehensively and effective measures of response shall be elaborated. The goal of the research is to identify key trends and factors influencing labour market in the south of Russia and put forward possible ways of raising its sustainability. The research is based on data of the Federal Service of State Statistics, regional bodies of employment, information and analytical resources and findings of social surveys. The research used methods of economic and statistical analysis to study factor dynamics that characterize labour market and comparative analysis to collate figures of labor market with all-Russian and inter-regional data.

Keywords: employment, unemployment, self-employment, region, sustainable development of region.

Подверженность рынка труда рискам экономической нестабильности является важной темой исследований в экономической теории и практике. Исследования в этой области охватывают множество аспектов, влияющих на рынок труда, включая влияние экономических циклов, монетарной и фискальной политики, технологических изменений и глобализации на рынок труда. Представители классической школы, такие как Адам Смит и Давид Рикардо, подчеркивали важность свободного рынка и саморегуляции, однако замечали, что экономические кризисы могут приводить к временным несоответствиям в спросе и предложении рабочей силы, что способствует появлению безработицы и сокращению экономической активности. В работах Дж. М. Кейнса, Дж. Бернхема, Т. Веблена, А. Вебера, Р. Гильфердинга, Дж. Мак-Куллоха, Г. Маркузе и др. отражена нестабильность социального и экономического положения работников в индустриальную эпоху. К. Маркс ввел понятие абсолютного и относительного обнищания рабочих масс [11].

В современных исследованиях в микроэкономическом аспекте особое внимание уделяется индивидуальному поведению работодателей и работников, а также факторам, влияющим на принятие решений о найме и увольнении, а в макроэкономическом – влиянию экономических циклов на уровень безработицы. В периоды экономического спада увеличивается уровень неиспользуемой рабочей силы, что приводит к увеличению безработицы и долгосрочной экономической нестабильности. Исследования закономерностей развития рынка труда и его характеристик является центральной темой исследований В. Новикова [7], М. Зелинской и Л. Коваленко [4], Е. Масловой, О. Колесниковой и И. Околых [6], Н. Парушиной и Н. Лытневой [8], И. Рудакова и Е. Устюжаниной [10], А. Кашепова [5].

Глобализация и стремительные технологические изменения создают новые рис-

ки для рынка труда. Если ранее автоматизация и перемещение производства в страны с более низкими затратами могли привести к структурной безработице, то последние тарифные решения президента США могут привести к вынужденным сокращениям производства и увольнению сотрудников, в первую очередь в Китае и во Вьетнаме.

Неоднородность развития рынка труда, находящегося под воздействием современных вызовов, в разных регионах России представляет острую проблему для всей экономики в целом (рис. 1).

Санкции, международные конфликты, логистическая трансформация в силу сложившейся геополитической ситуации способствовали неравномерному распределению рабочей силы и привели, например, к временным сокращениям персонала, как это произошло при частичном прекращении работы аэропортов на Юге России. Автоматизация и цифровизация сокращают потребность в традиционных профессиях, увеличивая спрос на специалистов в сфере высоких технологий.

В условиях технологических изменений требуется совершенствование системы переобучения и повышения квалификации персонала, особенно в государственном секторе. Демографический спад и старение населения ограничивают трудовой потенциал, преимущественно в малых городах и сельской местности. Здесь также стоит отметить несоответствие образования требованиям рынка. Многие выпускники вузов не обладают необходимыми навыками, что вынуждает работодателей вкладываться в дополнительное обучение сотрудников. Отток квалифицированных специалистов за границу и сокращение притока рабочей силы из стран СНГ создают дополнительные трудности на рынке труда. Наблюдается усиление миграционных потоков: с одной стороны, внешняя трудовая миграция частично компенсирует нехватку рабочих кадров, однако требует дополнительных усилий по адаптации мигрантов; с другой стороны, внутренняя

миграция ведет к перераспределению рабочей силы и созданию разных возможностей для трудоустройства. Неравномерное распределение рабочей силы приводит к ряду социальных и экономических последствий. Так, в одних регионах наблюдается высокая безработица по сравнению со среднероссийским значением, а в других –

дефицит кадров, что в свою очередь создает дополнительные вызовы для государственных органов власти, поскольку требуются разработка и реализация комплексных мер по стимулированию экономического развития и улучшению рынка труда в менее развитых регионах.

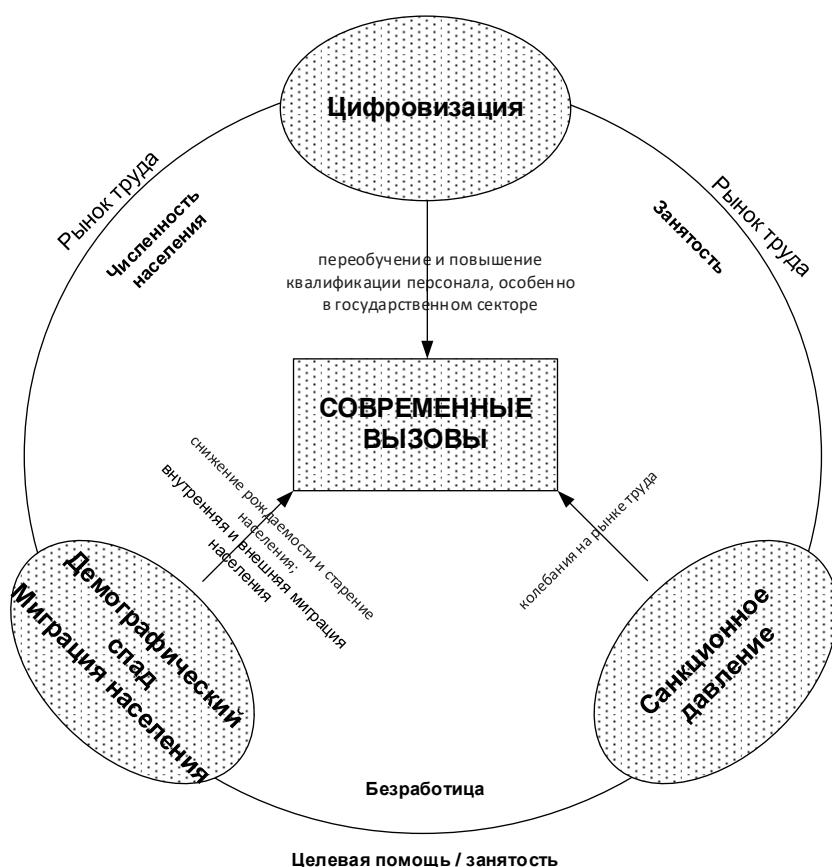


Рис. 1. Влияние современных вызовов на рынок труда

Таким образом, решение проблемы неравномерности в развитии рынка труда требует комплексного подхода и учета множества факторов.

На начало 2025 г. российский рынок труда был стабильным, но сталкивался с рядом вызовов. Государственная статистика фиксирует один из самых низких показателей безработицы за последние десятилетия, уровень которой стабилизировался вблизи исторически минимального уровня, а спрос на труд – вблизи исторически максимального уровня. Число безработ-

ных в России сократилось с 1,797 млн до 1,788 млн, уровень безработицы в стране остается низким, что обусловлено как структурными изменениями в экономике, так и растущим дефицитом кадров в ключевых отраслях. Особый спрос наблюдается в промышленности, строительстве, ИТ-секторе и сфере услуг, работодатели сталкиваются с нехваткой квалифицированных специалистов. Однако на это повлияло не только воздействие демографических факторов, вызванных снижением численности трудоспособного населения,

но и серьезные изменения, связанные с макроэкономической ситуацией, санкциями в условиях внешних угроз и вызовов. Обширный набор в армии и повышение работоспособности оборонных отраслей, а также эмиграция немногого «обеспечили» деятельность гражданских предприятий, тем самым снизив уровень безработицы до исторического минимума. Тем временем Банк России называет дефицит рабочей силы ключевым фактором, заставляющим его сохранять жесткую денежно-кредит-

ную политику путем сохранения высоких процентных ставок.

Большинство регионов Южного и Северо-Кавказского федеральных округов в 2023–2024 гг. зафиксировали увеличение турпотока и объема промышленного производства, что в свою очередь обострило характерную для многих субъектов России проблему нехватки кадров.

Регионы Юга России можно условно разделить на три большие подгруппы (табл. 1).

Таблица 1

Группировка регионов Юга России по специализации

I группа – аграрные регионы с большой долей государственного сектора	II группа – агропромышленные регионы	III группа – промышленные регионы
Республика Калмыкия, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Чеченская Республика, Республика Крым, Республика Адыгея	Краснодарский край, Ставропольский край, Ростовская область, Республика Дагестан	Астраханская область, Волгоградская область

Первая группа – это аграрные регионы с большой долей государственного сектора: Калмыкия, Ингушетия, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия, Северная Осетия, Чечня. Крым и Адыгею с большими оговорками тоже можно отнести в эту группу, а Севастополь как город федерального значения стоит особняком.

Определяющую роль промышленность играет в регионах второй и третьей групп. При общем объеме промышленного обрабатывающего производства в 816 млрд рублей в 2023 г. в Волгоградской области выделяются производство пищевых продуктов – 126 млрд рублей (26%), производство химических веществ и химических продуктов – 116 млрд рублей (14%), производство кокса и нефтепродуктов – 91 млрд рублей (11%). Лидирующие отрасли промышленности Астраханской области – машиностроение, электроэнергетика, пищевая промышленность. В регионе практически неисчерпаемые запасы газа,

нефти, серы. В Краснодарском и Ставропольском краях, Ростовской области в силу значительной диверсификации экономики есть и другие локомотивные отрасли. Так, в Ростовской области наряду с сильной аграрной экономикой стремительно развивается индустриальное производство, особенно в области энергетики и машиностроения. Столица Ростов-на-Дону является важным торговым и транспортным узлом.

Краснодарский край и Ростовская область характеризуются более высокой долей обрабатывающей промышленности по сравнению с другими регионами, что придает их экономике большую устойчивость. Дагестан в целом также больше тяготеет к этой группе субъектов, хотя доля государственного сектора экономики здесь не так велика. В республике наблюдается активный рост промышленного производства, инвестиций, в которых большую долю занимают строительство и логистика в усло-

виях востребованности транспортных услуг и с учетом выгодного географического расположения.

Структурная характеристика экономики Южного федерального округа (ЮФО) и Северо-Кавказского федерального округа (СКФО) подчеркивает существенные различия между этими макрорегионами. ЮФО, обладая более развитой и диверсифицированной экономикой, демонстрирует стабильный рост практически во всех секторах экономики, в том числе в сельском хозяйстве, промышленности и туризме.

В то же время регионы СКФО характеризуются небольшой долей в совокупном валовом региональном продукте страны, что составляет менее 0,5% для каждого субъекта. Это свидетельствует о менее развитой экономической структуре и, как правило, большей зависимости от традиционных отраслей. Кроме того, сравнительно молодое население в СКФО может быть как преимуществом, так и вызовом. Наличие молодежи, с одной стороны, способствует динамичному развитию и формированию новых идей, а с другой – требует создания рабочих мест и развития инфраструктуры для обеспечения ее трудоустройства. Анализ структуры занятости

показал снижение числа работников в сельском хозяйстве и рост занятости в сфере услуг и ИТ.

Таким образом, для этих макрорегионов важно разрабатывать стратегии, направленные на экономическое развитие и интеграцию молодежи в рынок труда с акцентом на повышение конкурентоспособности и устойчивости их экономики.

Статистические данные табл. 2, подтверждающие стабильный уровень занятости в субъектах ЮФО в 2017–2024 гг., указывают на положительные тренды в экономическом развитии региона. В частности, уровень безработицы остается на низких значениях, что связано с увеличением спроса на рабочую силу в ключевых отраслях, таких как сельское хозяйство, строительство и сфера услуг. Кроме того, программы по развитию инфраструктуры и вложения в инвестиционные проекты способствуют созданию новых рабочих мест и поддерживают устойчивость рынка труда. Эти факторы в совокупности с активной политикой трудоустройства и программами переподготовки помогают поддерживать уверенную стабильность занятости в ЮФО.

Таблица 2

Уровень безработицы в регионах Юга России

Субъекты Российской Федерации	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Южный федеральный округ	6,0	5,6	5,3	6,1	5,1	4,1	2,9	2,4
Республика Адыгея	8,5	8,6	8,2	8,4	8,3	7,1	4,0	2,6
Республика Калмыкия	9,9	9,7	9,2	9,5	9,0	8,1	6,5	5,1
Республика Крым	6,4	6,0	5,6	6,3	5,8	5,0	3,6	2,7
Краснодарский край	5,7	5,2	4,8	5,7	5,1	3,6	2,0	2,0
Астраханская область	7,5	7,5	7,7	7,9	7,8	7,1	4,4	2,7
Волгоградская область	6,0	5,6	5,3	7,6	5,0	3,5	2,9	2,4
Ростовская область	5,6	5,1	4,8	5,0	4,0	3,5	3,1	2,4
Севастополь	4,5	4,2	3,9	4,6	4,3	4,0	3,3	2,6
Северо-Кавказский федеральный округ	10,9	10,5	11,0	13,9	12,4	10,3	9,7	8,6
Республика Дагестан	12,0	11,5	13,0	15,8	15,2	12,1	11,9	11,2
Республика Ингушетия	26,8	26,8	27,7	31,1	32,3	30,0	27,8	26,4
Кабардино-Балкарская Республика	10,4	10,5	10,8	14,8	11,8	10,1	9,1	6,5
Карачаево-Черкесская Республика	13,5	12,1	11,8	14,8	12,4	9,9	7,3	6,9
Республика Северная Осетия – Алания	11,7	10,2	12,1	15,4	13,4	11,9	10,1	8,8
Чеченская Республика	14,0	13,7	13,3	18,5	14,5	11,0	10,7	8,7
Ставропольский край	5,2	5,0	4,8	6,2	5,3	4,3	3,8	3,4

Для сравнения максимального и минимального значений: уровень безработицы в 2020 г. в Республике Калмыкии составлял 9,6%, в городе федерального значения Севастополе – 4,6%, в Республике Ингушетии – 31,1%, в Ставропольском крае – 6,2%. Таким образом, в Южном федеральном округе ситуация с занятостью выглядит более благоприятной. Практически во всех регионах уровень безработицы находится на уровне или ниже среднего по России. Лучшие показатели в 2024 г. демонстрировали Краснодарский край (2,0%), Волгоградская (2,4%) и Ростовская области (2,4%).

За последние 8 лет уровень безработицы как в целом по Российской Федерации, так и по отдельным ее субъектам имеет устойчивую динамику к снижению. По состоянию на конец 2024 г. уровень безработицы в ЮФО составлял 4,2%, что несколько выше среднего по России (3,9%). Среди регионов округа наиболее напряженная ситуация наблюдается в Республике Калмыкии. В то же время Краснодарский край демонстрирует стабильный рост занятости, в том числе за счет туризма и строительства.

Если в регионах ЮФО уровень безработицы находился в пределах 9% на конец 2017 г. в Республике Калмыкии и 2,0% на конец 2024 г. в Краснодарском крае, то в регионах Северного Кавказа наблюдается более высокий уровень безработицы, чем в среднем по России. Наиболее сложная ситуация с занятостью сохраняется в Ингушетии, где уровень безработицы за последние 8 лет находится практически на одном уровне и к концу 2024 г. достиг 26,4%, хотя и снизился на 1,4% по сравнению с прошлым годом. Дагестан также демонстрирует высокий показатель – 11,2%. Несмотря на это все регионы СКФО демонстрируют снижение уровня безработицы. Наиболее существенное сокращение зафиксировано в Кабардино-Балкарии (-2,6%) и в Чечне (-2,0%).

В 2023 г. среди всех регионов Юга России (табл. 3) высокое и минимальное зна-

чения уровня занятости зафиксированы в ЮФО: в Астраханской области – 61,9%, в Республике Адыгее – 49,1%, что обеспечило данным субъектам занять 23-е и 85-е места в целом по России соответственно. Примечательно, что в Астраханской области зафиксировано самое низкое среднее время поиска работы среди рассматриваемых регионов – всего 3,5 месяца.

Баланс между спросом и предложением на рабочую силу в определенном регионе варьируется в зависимости от сложившихся конкретных условий на рынке труда ЮФО и СКФО. Следовательно, на значение коэффициента напряженности повлияли уровень безработицы, занятости, количество открытых вакансий. Характерной особенностью рынка труда Юга России является слабая чувствительность занятости к колебаниям экономической конъюнктуры в период кризисов, что способствует росту напряженности на рынке труда и создает панические настроения у населения, опасающегося потерять работу как источник заработка [9].

По коэффициенту напряженности Дагестан (91,1%) и Ингушетия (86,9%) находятся на самых низких позициях среди всех субъектов России – 85-е и 84-е места соответственно. Высокий коэффициент напряженности указывает на то, что вакансий больше, чем безработных, и рынок труда испытывает напряжение, т. е. работникам легче найти работу, а работодателям сложнее привлечь квалифицированных работников, при этом среднее время поиска работы в Дагестане и Ингушетии составляет 7,9 и 6,8 месяца соответственно. В Чечне этот показатель равен 5,8 месяца при уровне занятости 55,9% и коэффициенте напряженности 35,8%. Для сравнения: в Ставропольском крае время поиска составляет 6,6 месяца при уровне безработицы 3,8%.

Низкие коэффициенты напряженности, зафиксированные в Краснодарском крае (0,8), Республике Адыгее и Волгоградской области (1,2), Ростовской области (1,4), Ставропольском крае (1,8), свидетельствуют

ют о том, что конкуренция среди соискателей велика и на рынке труда наблюдается переизбыток рабочей силы. Таким образом, коэффициент напряженности на рынке труда является важным индикатором

рим экономической ситуации и может использоваться как для анализа текущего состояния, так и для прогнозирования развития ситуации на рынке труда.

Таблица 3

Напряженность на рынке труда в регионах Юга России в 2023 г.

Субъекты Российской Федерации	Уровень занятости		Уровень безработицы		Коэффициент напряженности		Среднее время поиска работы безработными		Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более	
	%	место в России	%	место в России	%	место в России	мес.	место в России	%	место в России
Южный федеральный округ	59,7	6	2,9	5	1,2	7	4,7	1	8,1	1
Республика Адыгея	49,1	85	4,0	66	1,2	50	4,4	13	3,3	4
Республика Калмыкия	59,4	57	6,5	76	5,5	78	5,3	28	14,3	36
Республика Крым	57,7	49	3,6	60	1,8	64	4,4	14	2,3	2
Краснодарский край	59,9	38	2,0	7	0,8	16	4,0	8	10,3	25
Астраханская область	61,9	23	4,4	68	2,0	70	3,5	5	7,9	15
Волгоградская область	59,6	42	2,9	35	1,2	48	5,6	31	14,3	35
Ростовская область	60,9	29	3,1	43	1,4	55	5,2	25	5,6	8
Севастополь	60,7	32	3,3	51	3,2	76	5,7	38	8,7	17
Северо-Кавказский федеральный округ	55,3	8	9,7	8	11,2	8	7,1	7	22,0	7
Республика Дагестан	53,1	83	11,9	84	91,1	85	7,9	80	25,0	67
Республика Ингушетия	53,8	78	27,8	85	86,9	84	6,8	62	21,6	63
Кабардино-Балкарская Республика	56,2	71	9,1	81	12,8	81	6,9	64	13,5	33
Карачаево-Черкесская Республика	56,2	70	7,3	79	6,7	82	11,0	84	55,8	84
Республика Северная Осетия – Алания	53,7	79	10,1	82	21,9	82	5,7	37	18,4	54
Чеченская Республика	55,9	73	10,7	83	35,8	83	5,8	43	15,0	39
Ставропольский край	57,3	62	3,8	65	1,8	67	6,6	59	20,6	59

С другой стороны, при низкой безработице рынок труда становится напряженным. В такой ситуации внутренних трудовых ресурсов оказывается недостаточно. В условиях сложившегося дефицита кадров в России произошел стремительный рост выдач разрешений на работу людям из стран дальнего зарубежья. Сейчас наиболее пострадавшими от этого являются производственная сфера, логистика, сектор услуг. Привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов связано с тем, что в условиях импортозамещения стране не хватает ИТ-специалистов, инженеров, медиков.

Так, в 2022 г. квалифицированным иностранным выдали в полтора раза больше разрешений на работу. Их количество достигло 38 тыс. за год. В первую очередь речь идет о врачах, ИТ-специалистах, инженерах и ученых. В целом же ведомство выдало 138 тыс. разрешений на работу – это на 40% больше показателя 2023 г. Экс-

перты объясняют это тем, что иностранцы стали чаще проходить процедуры легализации в связи с ужесточившейся за последнее время миграционной политикой. Количество выданных патентов (преимущественно на физический труд), наоборот, сократилось на 100 тыс. и составило около 2 млн.

За 2024 г. за правонарушения из Российской Федерации депортировали свыше 600 тыс. человек, а процедура пересечения границы усложнилась, поэтому количество мигрантов из СНГ уменьшилось.

Согласно данным сайта Superjob, за 2024 г. число вакансий, заявленных работодателями, возросло на 59%, количество резюме соискателей сократилось на 3,3%, при этом 86% опрошенных работодателей ощущают кадровый голод в промышленности, образовании и здравоохранении, что усугубляется оттоком квалифицированной рабочей силы в более экономически привлекательные регионы (табл. 4).

Таблица 4

Наиболее востребованные на рынке труда профессиональные позиции по сферам деятельности в 2024 г. в сервисе Superjob*

Сфера деятельности	Топ-3 наиболее востребованных категорий персонала	Прирост количества вакансий за год, %
Промышленность, производство (больше всего вакансий по итогам сентября 2024)	Квалифицированные рабочие. Мастера цехов/участков работ. ИТР	122
Строительство, проектирование, недвижимость	Квалифицированные рабочие. Водители и машинисты спецтехники. ИТР	31
Рetail	Продавцы-консультанты. Кассиры. Администраторы магазинов	24
Транспорт, логистика, склад, ВЭД	Водители грузовых авто. Комплектовщики. Кладовщики	35
ИТ, Интернет, связь, телекоммуникации	Программисты. Системные администраторы. Product/проект-менеджеры	10

* Составлено по: URL: <https://www.superjob.ru/pro/5964/>

Рост неформальной занятости в России и в мире обусловлен повышением роли развития технологий и интернет-платформ, которые облегчают доступ к фрилансу и временной работе. Кроме того, неформальная занятость часто становится

привлекательной из-за гибкости в выборе графика и менее жестких требований к работодателям, что особенно важно для молодежи и женщин, а отсутствие социальных гарантий со стороны предпринимательских структур, которые стремятся

минимизировать затраты, высокие налоговые ставки на официальное трудоустройство способствуют ее росту (рис. 2).

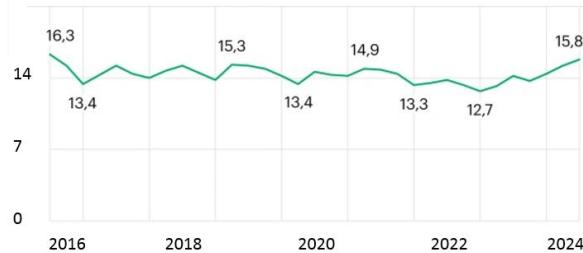


Рис. 2. Численность занятых в неформальном секторе экономики России

Источник: URL: <https://vpd.nalog.gov.ru/analytics>

За последнее десятилетие, исходя из данных Росстата, в России зарегистрировалось более 12 млн самозанятых, динамика неформальной занятости демонстрировала периоды как роста, так и спада (табл. 5). На стремительное развитие самозанятости в России в 2020 г. повлияла пандемия, повлекшая за собой неопределенность, страхи потери работы, что подвигнуло население к поиску новых источников дохода и реализации их предпринимательских инициатив в условиях институционализации данной формы занятости и ее распространения во всех регионах страны, а в 2022 г. – военно-политическая обстановка.

Таблица 5

Количество самозанятых*

Наименование субъекта Российской Федерации	На 1 января 2023			На 1 января 2024			На 1 января 2025		
	Всего	ИП	Физ. лица	Всего	ИП	Физ. лица	Всего	ИП	Физ. лица
Российская Федерация	6 561 475	6 223 063	338 412	9 278 730	8 819 305	459 425	12 171 657	11 573 086	598 571
Южный федеральный округ	723 032	684 344	38 688	1 089 989	1 034 227	55 762	1 439 891	1 366 547	73 344
Республика Адыгея	13 731	13 125	606	21 820	20 866	954	30 076	28 661	1 415
Республика Калмыкия	6 854	6 353	501	9 692	9 027	665	13 011	12 126	885
Республика Крым	82 750	79 294	3 456	127 196	122 571	4 625	157 433	151 612	5 821
Краснодарский край	292 954	275 393	17 561	450 853	425 222	25 631	606 369	572 396	33 973
Астраханская область	36 590	34 983	1 607	54 408	51 983	2 425	71 050	68 211	2 839
Волгоградская область	87 016	83 174	3 842	125 493	119 627	5 866	169 509	161 140	8 369
Ростовская область	184 203	174 107	10 096	271 152	256 904	14 248	356 071	337 789	18 282
Севастополь	18 876	17 859	1 017	29 118	27 782	1 336	35 992	34 257	1 735
Северо-Кавказский федеральный округ	500 917	490 298	10 619	665 346	648 981	16 365	795 385	773 303	22 082
Республика Дагестан	211 554	208 473	3 081	267 048	261 973	5 075	298 662	292 424	6 238
Республика Ингушетия	9 633	9 367	266	16 536	16 045	491	20 915	20 285	630
Кабардино-Балкарская Республика	55 926	54 796	1 130	71 261	69 344	1 917	81 466	79 120	2 346
Карачаево-Черкесская Республика	15 281	14 871	410	22 353	21 507	846	27 304	26 108	1 196
Республика Северная Осетия – Алания	25 247	24 543	704	40 585	39 218	1 367	54 572	52 724	1 848
Чеченская Республика	96 586	95 203	1 383	116 501	114 884	1 617	128 162	125 779	2 383
Ставропольский край	86 690	83 045	3 645	131 062	126 010	5 052	184 304	176 863	7 441

* Составлено по: URL: <https://sznpd.ru/statistika-samozanyatosti-na-nachalo-2025/>

Огромную роль в реализации и продвижении самозанятости сыграло использование технологий для оптимизации процессов трудоустройства и повышения эффективности. Государство в этот период создало удобный инструмент легализации доходов населения, который стал антикризисным и помог частично компенсировать провалы рынка труда в период пандемии. С учетом интенсивного роста количества самозанятых в 2020–2022 гг. данный инструмент также смог сгладить негативные последствия санкционного кризиса 2022 г. Например, общий доход самозанятых за 2022 г. составил 932 млрд рублей [2].

Наибольшее распространение самозанятость получила в сфере ремонта и строительства (14%), логистики и перевозок (12%), ИТ-сфере (11%), сфере красоты, здоровья и спорта (11%) (рис. 3).



Рис. 3. Распространение самозанятости по отраслям экономики [2]

Значительная часть самозанятых осуществляет свою деятельность в онлайн-среде [1]. Разумеется, сильный рост неформальной занятости отмечен в мегаполисах, что связано с оттоком трудовых мигрантов, которые в такой статистике не учитываются, при этом активно растет и платформенная занятость, работники в которой зачастую были не из России, но относительно высокие даже по столичным

меркам заработные платы в таких секторах, как курьерская деятельность и такси, становятся привлекательными и для отечественных граждан. Крупнейшими цифровыми платформами, на которых трудоустраиваются россияне, являются YouDo, «Авито», «Яндекс», Ozon, Wildberries. В 2023 г. 5 млн россиян имели платформенную занятость в качестве основной работы, 200 тыс. человек имели подработки на цифровых платформах [2].

Платформы для онлайн-работы и фриланса позволяют работодателям находить нужных специалистов, а работникам – предлагать свои услуги. В 2024 г. наблюдался значительный рост числа вакансий с гибкими или сменными графиками работы. Развитие модели гибридной занятости, включая частичную занятость, проектную работу и временные контракты, позволяет работникам лучше балансировать работу и личную жизнь и дает работодателям возможность адаптироваться к изменяющимся потребностям работников.

Анализ проведенного исследования позволяет сделать вывод, что новыми инструментами адаптации российского рынка труда в условиях современных вызовов наряду с традиционными ценовыми (воздействие на оплату труда) являются интервальные (гибкий график работы, удаленная работа), институциональные (самозанятость, платформенная занятость), цифровые – внедрение современных технологий, автоматизация и роботизация производства, позволяющие компенсировать нехватку рабочей силы и повысить производительность труда. Однако новые формы недостаточно проработаны, что требует системы совершенствования (рис. 4).

Развитие цифровых технологий и аналитических инструментов позволяет более точно прогнозировать изменения на рынке труда и оперативно адаптироваться к ним в части автоматизации подбора персонала на основе использования искусственного интеллекта и алгоритмов для анализа резюме, оценки навыков кандидата

тов и поиска лучших совпадений между соискателями и работодателями. Для быстрого взаимодействия работодателей и соискателей, в том числе с функцией рекомендаций на основе искусственного интеллекта, необходима разработка цифро-

вых трудовых бирж, онлайн-платформ. Формирование электронных трудовых книжек и цифровых профилей работников продолжит упрощение документооборота в создании единой системы учета трудового стажа и квалификации.



Рис. 4. Основные меры по адаптации на современном рынке труда

Необходимость в долгосрочном прогнозировании потребностей рынка труда возникает при использовании больших данных и аналитики о текущих тенденциях, потребностях в кадрах и экономических изменениях. Использование аналитических инструментов для предсказания колебаний спроса и предложения на рынке труда допускает разработку государственных мер по предотвращению дефицита рабочей силы. Государственные и корпоративные прогнозные системы позволяют осуществлять мониторинг спроса и предложения на рабочую силу с учетом демографических, экономических и технологических факторов. Государственное участие необходимо и при разработке региональ-

ных программ по привлечению трудовых ресурсов в перспективные отрасли, новых образовательных стандартов, программ на основе прогнозов под будущие потребности экономики, чтобы избежать кадрового дефицита. Вышеуказанные меры будут способствовать повышению эффективности трудового рынка, минимизации разрыва между спросом и предложением на рабочую силу и обеспечению более точного стратегического планирования. Государственное регулирование и стратегическое планирование должны быть нацелены на оптимизацию налоговой и миграционной политики для привлечения специалистов.

В системе переобучения и повышения квалификации работников акцент делается на обучении и переподготовке специалистов, выработке новых навыков в соответствии с актуальными потребностями рынка труда, что способствует устранению дисбаланса между квалификацией работников и требованиями работодателей. Повышение заработных плат в стратегически важных отраслях, улучшение условий труда и социальной поддержки направлены на совершенствование корпоративных программ поддержки сотрудников (медицинскому страховка, льготы, компенсации), создание программ адаптации для молодежи, пожилых работников и людей с ограниченными возможностями.

Адаптация работодателей к тенденциям, связанным в первую очередь с первым вступлением на рынок труда поколения Z, находит отражение в использовании новых форм гибридной занятости для привлечения и удержания персонала путем увеличения оплаты труда, расширения социальных пакетов и улучшения условий труда.

Таким образом, рынок труда в России остается устойчивым, но сталкивается с вызовами, связанными с цифровизацией, демографией, миграцией и изменениями в структуре экономики. Подверженность рынка труда рискам экономической нестабильности, возникающим в результате воздействия как макроэкономических, так и микроэкономических факторов, часто рассматривается многогранно. Исследования в этой области позволяют лучше понять взаимодействие различных факторов между собой, чтобы смягчить негативные последствия для работников и экономики в целом.

Цифровизация вызвала появление новых форм труда, включая дистанционную работу и платформенную занятость, способствовала расширению возможностей трудоустройства населения в онлайн-среде. В последние годы российский рынок труда сталкивается с дисбалансом

между спросом и предложением рабочей силы, особенно в высокотехнологичных и инженерных отраслях. Наиболее острыми проблемами остаются несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики, дефицит трудовых ресурсов в отдельных секторах и территориальная дифференциация уровня занятости. В ближайшие годы ключевыми направлениями станут разработка механизмов прогнозирования потребности в кадрах с учетом цифровизации и отраслевых изменений, укрепление институтов социального партнерства и повышение эффективности региональных программ занятости, создание условий для удержания и привлечения квалифицированной рабочей силы, адаптация системы образования и профессиональной подготовки к новым реалиям, а также поддержка инновационных отраслей и развития внутреннего рынка труда. Цифровые решения на рынке труда позволяют внедрить автоматизацию процессов подбора персонала, в том числе с использованием искусственного интеллекта, развить цифровые трудовые биржи для быстрого взаимодействия между работодателями и соискателями. Интеграция данных о рынке труда в государственные аналитические системы эффективно спрогнозирует потребность в кадрах. Кроме того, интерес к специалистам из дальнего зарубежья обусловлен дефицитом кадров: рынок труда напряжен, безработица почти минимальна, собственных ресурсов для того, чтобы справиться с кризисом, недостаточно, а квалифицированные иностранцы частично замещают уехавших россиян. В целях урегулирования трудовой миграции государственные органы власти разрабатывают меры по привлечению специалистов из дружественных стран.

Таким образом, комплексный и системный подход к управлению региональным рынком труда позволит повысить его устойчивость и адаптивность к внешним и внутренним изменениям.

Список литературы

1. Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. – 2020. – № 14 (2). – С. 6–15.
2. Галиева Г. Ф., Пилипчук Н. В., Лупачева С. В., Иода Ю. В. Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2025. – Т. 15. – № 1. – С. 197–211.
3. Еловская М. А. Российский рынок труда в условиях низкой безработицы, гибридной занятости и цифровизации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2024. – № 2 (146). – С. 47–53.
4. Зелинская М. В., Коваленко Л. В. Управление развитием рынка труда в Краснодарском крае // Вестник Академии знаний. – 2021. – № 3 (44). – С. 113–117.
5. Карапетов А. В. Рынок труда и занятость в России в 2020–2024 гг. // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 57 (4). – С. 43–52.
6. Маслова Е. В., Колесникова О. А., Околелых И. В. Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 4. – С. 743–764.
7. Новиков В. А. Научно-технический труд: содержание, социально-экономическая форма, роль и закономерности развития : дис. ... д-ра экон. наук. – Иваново, 2005.
8. Парушкина Н. В., Лытнева Н. А. Анализ изменений рынка труда под влиянием цифровых трансформаций в экономике и обществе // Вестник ОрелГИЭТ. – 2022. – № 1. – С. 188–195.
9. Порфириев Б. Н., Широев А. А., Узяков М. Н., Гусев М. С., Шокин И. Н. Основные направления социально-экономического развития в 2020–2024 гг. и на период до 2035 г. // Проблемы прогнозирования. – 2020. – № 3. – С. 3–15.
10. Рудаков И. О., Устюжанина Е. В. Тенденция изменения содержания труда на разных этапах исторического развития // Экономика и математические методы. – 2022. – Т. 58. – № 4. – С. 5.
11. Янченко Е. В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – С. 110–128.

References

1. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Platformennaya zanyatost: masshtaby i priznaki neustoychivosti [Platform Employment: the Scale and Signs of Instability]. *Mir novoy ekonomiki* [The World of the New Economy], 2020, No. 14 (2), pp. 6–15. (In Russ.).
2. Galieva G. F., Pilipchuk N. V., Lupacheva S. V., Ioda Yu. V. Rynok truda i zanyatosti: transformatsiya v usloviyakh izmeneniy i antikrizisnye instrumenty [Labor and Employment Market: Transformation in the Face of Changes and Anti-Crisis Tools]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management], 2025, Vol. 15, No. 1, pp. 197–211. (In Russ.).
3. Elovskaya M. A. Rossiyskiy rynok truda v usloviyakh nizkoy bezrabotitsy, gibridnoy zanyatosti i tsifrovizatsii [The Russian Labor Market in Conditions of Low Unemployment, Hybrid Employment and Digitalization]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics], 2024, No. 2 (146), pp. 47–53. (In Russ.).

4. Zelinskaya M. V., Kovalenko L. V. Upravlenie razvitiem rynka truda v Krasnodarskom krae [Labor Market Development Management in the Krasnodar Territory]. *Vestnik Akademii znanii* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 2021, No. 3 (44), pp. 113–117. (In Russ.).
5. Kashepov A. V. Rynok truda i zanyatost v Rossii v 2020–2024 gg. [Labor Market and Employment in Russia in 2020–2024]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2024, No. 57 (4), pp. 43–52. (In Russ.).
6. Maslova E. V., Kolesnikova O. A., Okolelykh I. V. Sovremennye transformatsii rynka truda Rossii: vyzovy i neobkhodimaya reaktsiya upravleniya [Modern Transformations of the Russian Labor Market: Challenges and Necessary Management Response]. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 2022, Vol. 9, No. 4, pp. 743–764. (In Russ.).
7. Novikov V. A. Nauchno-tehnicheskiy trud: soderzhanie, sotsialno-ekonomiceskaya forma, rol i zakonomernosti razvitiya. Diss. dokt. ekon. nauk [Scientific and Technical Work: Content, Socio-Economic Form, Role and Patterns of Development. Dr. econ. sci. diss.]. Ivanovo, 2005. (In Russ.).
8. Parushina N. V., Lytneva N. A. Analiz izmeneniy rynka truda pod vliyaniem tsifrovyykh transformatsiy v ekonomike i obshchestve [Analysis of Labor Market Changes under the Influence of Digital Transformations in the Economy and Society]. *Vestnik OrelGIET*, 2022, No. 1, pp. 188–195. (In Russ.).
9. Porfirev B. N., Shirov A. A., Uzyakov M. N., Gusev M. S., Shokin I. N. Osnovnye napravleniya sotsialno-ekonomiceskogo razvitiya v 2020–2024 gg. i na period do 2035 g. [The Main Directions of Socio-Economic Development in 2020–2024 and for the Period up to 2035]. *Problemy prognozirovaniya* [Problems of Forecasting], 2020, No. 3, pp. 3–15. (In Russ.).
10. Rudakov I. O., Ustyuzhanina E. V. Tendentsiya izmeneniya soderzhaniya truda na raznykh etapakh istoricheskogo razvitiya [The Trend of Changing the Content of Labor at Different Stages of Historical Development]. *Ekonomika i matematicheskie metody* [Economics and Mathematical Methods], 2022, Vol. 58, No. 4, p. 5. (In Russ.).
11. Yanchenko E. V. Rynok truda v usloviyakh tsifrovizatsii: vozmozhnye riski subektov trudovykh otnosheniy [Labor Market in the Context of Digitalization: Possible Risks of Subjects of Labor Relations]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Bulletin of Tomsk State University. Economy], 2020, No. 51, pp. 110–128. (In Russ.).

Поступила: 11.04.2025

Принята к печати: 16.07.2025

Сведения об авторе

Андрей Улюмджиевич Чиджиев
аспирант кафедры государственного
муниципального управления и права КалМГУ.
Адрес: ФГБОУ ВО «Калмыцкий
государственный университет имени
Б. Б. Городовикова», 358000, Россия,
Республика Калмыкия, Элиста,
ул. Пушкина, д. 11.
E-mail: chidzhiyev85@mail.ru
ORCID: 0009-0002-2858-2447

Information about the author

Andrey U. Chidzhiev
Post-Graduate Student of the Department
for Public Municipal Administration
and Law of the KalmSU.
Address: Kalmyk State University named
by B. B. Gorodovikov, 11 Pushkin Str.,
Elista, Republic of Kalmykia, 358000,
Russian Federation.
E-mail: chidzhiyev85@mail.ru
ORCID: 0009-0002-2858-2447