

УДК 331.522

Анализ структуры и объема российского рынка труда

Бадраков Рустам Мухамедович

Аспирант,
кафедра «Управление бизнесом и сервисные технологии»,
Российский биотехнологический университет (Росбиотех),
125080, Российская Федерация, Москва, Волоколамское шоссе, 11;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Аннотация

В статье представлен комплексный анализ структуры и объема российского рынка труда, включающий исследование его основных компонентов, сегментных особенностей, региональной дифференциации и отраслевой специфики. Проведен количественный анализ объемных показателей занятости и трудовых ресурсов, выявлены ключевые тенденции развития, как позитивные — рост квалифицированной занятости и адаптация к цифровым технологиям, так и негативные — демографические вызовы и дисбалансы на региональном уровне. В рамках сравнительного анализа обозначены кардинальные отличия российской модели рынка труда от американской, китайской и шведской, обусловленные институциональными, экономическими и социальными факторами, что позволяет определить направления оптимизации национальной политики занятости и повышения эффективности функционирования рынка труда в условиях глобализации.

Для цитирования в научных исследованиях

Бадраков Р.М. Анализ структуры и объема российского рынка труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 4А. С. 419-425.

Ключевые слова

Экономика труда, российский рынок труда, анализ рынка труда, трудовые ресурсы.

Введение

Рынок труда представляет собой сложную и многоаспектную систему, отражающую совокупность социально-экономических взаимосвязей, обусловленных процессами найма, использования и обмена трудовых ресурсов на средства существования [Колесникова, Донецкий, 2018]. В его основе лежит механизм взаимодействия спроса и предложения, который регулируется информационными сигналами о изменениях стоимости рабочей силы, выражаемой в виде заработной платы. Главными субъектами данной системы являются наемные работники и их организации, например, профсоюзы, работодатели и их объединения, а также государственные институты и специализированные органы власти. Рынок труда подразделяется на два основных уровня: внешний, охватывающий взаимодействия между работодателями и работниками вне рамок конкретного предприятия, и внутренний, включающий трудовые отношения внутри организации. Внешний рынок труда характеризуется тем, что предложение рабочей силы формируется вне рамок конкретного предприятия, что подразумевает привлечение работников из внешних источников. Внутренний рынок труда, напротив, опирается на предложение рабочей силы, представленное сотрудниками внутри предприятия, что позволяет осуществлять внутрифирменные перемещения работников. Спрос на рабочую силу отражает потребности работодателей в количестве, качестве и стоимости рабочей силы, необходимой для производственной деятельности. Предложение рабочей силы представляет собой желание и возможность общества предоставить рынку определенный объем рабочей силы, характеризующийся количественными, качественными и ценовыми параметрами. Цена рабочей силы определяется издержками предпринимателя, связанными с наймом работников, и формируется в виде заработной платы. Дадим определение ключевым компонентам, формирующим структуру рынка труда в таблице 1:

Таблица 1 - Компоненты формирования рынка труда

№	Элемент	Характеристика
1.	Субъекты рынка труда	Участники рынка труда (работники, работодатели, государственные органы)
2.	Юридические нормы, программы и решения	Законодательно установленные правила, нормативные акты и государственные инициативы, регулирующие рынок труда, защищающие права участников и стимулирующие занятость.
3.	Рыночный механизм (спрос и предложение, цена, конкуренция)	Взаимодействие спроса и предложения труда, которое определяет уровень зарплат, количество рабочих мест и конкуренцию между работодателями и работниками, обеспечивая эффективное распределение ресурсов на рынке труда.
4.	Безработица и социальные выплаты	Безработица — ситуация, когда человек не может найти работу, несмотря на желание работать. Социальные выплаты — государственная помощь безработным для поддержки и возвращения к труду.
5.	Рыночная инфраструктура	Совокупность институтов и сервисов (системы подготовки, биржи труда, службы занятости, кадровые агентства), обеспечивающих функционирование рынка труда и связь между работодателями и соискателями.

При анализе качественных характеристик национального рынка, экономисты, как правило, осуществляют сравнительный анализ с ведущими экономическими моделями ключевых мировых экономик, таких как США, Китай, Япония и Швеция. Американская модель рынка труда характеризуется развитой конкуренцией и значительными различиями в доходах при

преобладании частного предпринимательства и минимальном прямом вмешательстве государства, тогда как китайская модель объединяет рыночный и административный секторы с акцентом на свободные экономические зоны и относительно низкие доходные различия благодаря важной роли домашнего хозяйства и поддержки китайцев за рубежом [Синдяшкина, 2022]. В сравнении с российской моделью, где наблюдается низкая мобильность рабочей силы, высокая напряжённость на рынке труда и существенные различия в оплате, обе модели демонстрируют наличие разницы в доходах, но отличаются степенью участия государства: в США государство действует косвенно, в Китае — через государственный сектор, а в России отмечается слабая гарантированность занятости и проблемы с качеством рабочей силы. Таким образом, американская и китайская модели более ориентированы на адаптивность и конкуренцию, тогда как российская сталкивается с внутренними структурными трудностями рынка труда.

Основная часть

Рынок труда можно структурировать на два основных сегмента: первичный и вторичный. Первичный сегмент характеризуется наличием стабильных, независимых рабочих мест, которые требуют высокой квалификации и специального образования, включая сотрудников с высшим и средним профессиональным образованием, а также административно-управленческий персонал и высококвалифицированных специалистов-рабочих. В рамках первичного рынка существуют также подчинённые позиции, предназначенные для работников со средним уровнем квалификации, административно-вспомогательного персонала и инженерно-технических специалистов, выполняющих вспомогательные функции в рамках организационной структуры [Шашкова, 2022]. Вторичный сегмент рынка труда включает в себя должности, предполагающие минимальный уровень квалификации, такие как неквалифицированные рабочие, работники сферы обслуживания и представители низших категорий служащих, например, клерки. Такой разделение обусловлено различиями в требованиях к профессиональной подготовке, уровню занятости, социальном статусе и стабильности трудовых условий.

Человеческие ресурсы на рынке труда — это совокупность знаний, навыков, опыта и квалификаций, которыми обладают работники и которые они предлагают работодателям для выполнения трудовой деятельности [Родин, 2023]. Трудовые ресурсы представляют собой совокупность активного населения, обладающего как способностью, так и готовностью участвовать в трудовой деятельности. В их состав входят занятые работники и лица, ищущие работу, что создает динамическую систему, лежащую в основе функционирования рынка труда [Каминская, Капитонова, 2023]. Эта система обеспечивает гармоничное взаимодействие между спросом на рабочую силу и её предложением, что способствует экономической стабильности и развитию.

Человеческие и трудовые ресурсы, а также трудовой потенциал, представляют собой совокупность знаний, навыков, физических и интеллектуальных способностей человека, используемых в процессе труда для достижения производственного и экономического результата. Они играют ключевую роль на рынке труда, определяя его объем, структуру и динамику, поскольку от их уровня зависит производительность, развитие экономики и уровень жизни населения. Трудовой потенциал характеризует возможности потенциальной реализации человеческих ресурсов, а трудовые ресурсы — текущий их использование в конкретных условиях рынка [Гончаров и др., 2023].

Российский рынок труда преимущественно сосредоточен в сферах промышленности, сельского хозяйства и услуг, где наибольшая занятость наблюдается в торговле, образовании и здравоохранении. Значительная часть рабочей силы занята в обрабатывающих производствах и добывающей промышленности, особенно в регионах с развитыми ресурсами. Сектор услуг, включая государственный и частный, продолжает расширяться, отражая тенденции перехода экономики к более сервисно-ориентированной модели [Николенко и др., 2023].

Структура рынка труда России формируется под воздействием комплекса взаимосвязанных факторов, среди которых ключевое значение имеют демографические характеристики населения и уровень его образованности, а также демографические процессы и миграционные потоки, которые влияют на распределение трудовых ресурсов [Довлетмурзаева, 2023]. Технологические инновации существенно меняют требования к квалификации специалистов и структуру занятости. Они преобразуют отраслевые сферы, влияют на спрос и предложение рабочей силы, меняют условия труда и требуют постоянного обновления навыков и адаптации рынков к новым технологиям [Дохкильгова, Магомедова, 2023]. Важное влияние осуществляют направления государственной политики, направленные на развитие труда и адаптацию к новым условиям, а также состояние экономики, которое напрямую отражается на уровне занятости и уровне доходов населения [Мамлеева и др., 2022]. Кроме того, социокультурные факторы и особенности трудовой мотивации оказывают влияние на трудовую активность и профессиональные предпочтения [Проскурнин, 2022]. В совокупности эти факторы создают сложную и динамичную структуру рынка труда, требующую постоянного анализа и адаптации к меняющимся условиям функционирования экономики и общества.

Объем российского рынка труда представляет собой совокупность всех занятых и ищущих работу граждан, а также доступных рабочих мест, существующих в стране на определенный момент времени. Он характеризует масштаб трудовых ресурсов, доступных для использования в экономике России, и включает в себя численность занятых, безработных и потенциальных работников. В первом квартале 2025 года численность рабочей силы в России составила 75,5 млн человек, включая занятых и безработных, активно ищущих работу. Численность занятых достигла 43,3 млн человек, что является максимальным показателем за последние три года [9]. Уровень безработицы в феврале 2025 года оставался исторически низким и составил 2,4%. Несмотря на это, на конец второго квартала 2024 года численность незакрытых вакансий достигла 2,7 млн, а потребность в рабочей силе увеличилась на 10,3%, что обусловлено сохраняющимся дефицитом кадров в промышленности, строительстве, торговле и сфере услуг [Анализ рынка труда..., [www](#)].

Правительственные прогнозы указывают на предполагаемый дефицит занятых численностью около 3,1 млн человек в ближайшие шесть лет, в том числе до 300 тыс. работников в сельском хозяйстве в 2025 году [Рост зарплат..., [www](#)]. Одновременно наблюдается сокращение темпов создания новых вакансий по сравнению с числом соискателей, что свидетельствует о замедлении деловой активности, а дефицит квалифицированных кадров стимулирует компании к активизации процессов автоматизации и внедрению инновационных форм занятости. Рынок характеризуется устойчивым дефицитом рабочей силы, особенно в массовых и квалифицированных сегментах, а также низким уровнем безработицы, что отражено на диаграмме 1.

К 2025 году российский рынок труда будет насчитывать около 75,5 млн экономически активных граждан, при этом примерно 43,3 млн из них будут реально заняты в экономике. Рынок сохраняет устойчивый дефицит рабочей силы, особенно в массовых и квалифицированных профессиях, а уровень безработицы останется низким.

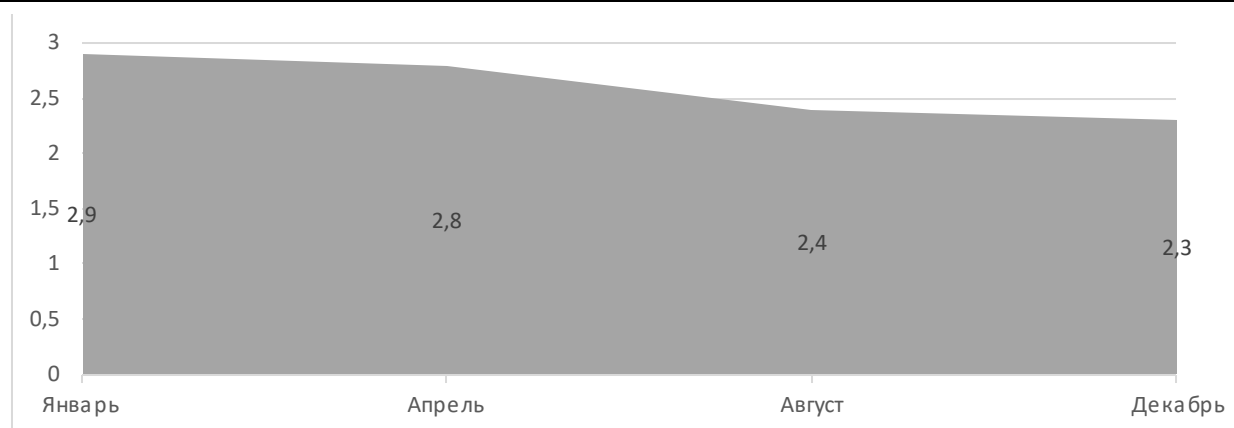


Рисунок 1 - Динамика среднего уровня безработицы за 2024 г.

Заключение

Современный российский рынок труда находится в состоянии существенных трансформаций, обусловленных совокупностью комплексных факторов, таких как кадровый дефицит, увеличение затрат на персонал и демографические изменения, что предъявляет повышенные требования к адаптивности и инновационности компаний. В условиях нарастающей конкуренции работодателям необходимо пересмотреть и модернизировать свои стратегии привлечения и удержания талантливых сотрудников, активно инвестировать в цифровизацию и автоматизацию процессов управления персоналом, а также создавать более конкурентоспособные и привлекательные условия труда, способствующие мотивации и повышению удовлетворенности работников.

Однако помимо перечисленных мероприятий существует дополнительный, не менее эффективный инструмент, который способен существенно повысить результативность управления человеческими ресурсами. Данный подход подразумевает внедрение комплексных систем развития и обучения персонала, ориентированных на непрерывное повышение квалификации, адаптацию к быстро меняющимся профессиональным требованиям и формирование корпоративной культуры, способствующей вовлеченности и лояльности сотрудников. Такой системный подход позволяет не только минимизировать риски, связанные с дефицитом квалифицированных кадров, но и существенно повысить общую производительность труда, что является ключевым фактором устойчивого развития организаций в современных условиях.

Библиография

1. Анализ рынка труда в России 2024-2025: перспективы и ситуация на рынке. <https://sequoia-service.ru/tpost/c47v3ncml1-analiz-rinka-truda-v-rossii-2024-2025-pe>
2. (Гончаров, А. И. Деловая оценка персонала: учебное пособие / А. И. Гончаров, В. П. Крикун, Е. И. Скитёва. — Санкт-Петербург: ПГУПС, 2023. — ISBN 978-5-7641-1858-1. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/349754> (дата обращения: 29.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 19.).
3. Довлетмурзаева М. А. Специфика распределения трудовых ресурсов в регионах Российской Федерации // Kant. 2023. №4 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-raspredeleniya-trudovyh-resurov-v-regionah-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 29.05.2025).
4. Дохильгова Д.М., Магомедова П.Г., Трансформация рынка труда под влиянием цифровизации // Journal of Monetary Economics and Management. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rynka-truda-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii> (дата обращения: 29.05.2025).
5. Каминская, С. В. Экономический потенциал Российской Федерации: учебное пособие / С. В. Каминская, Н. В.

- Капитонова. — Чита: ЗабГУ, 2023. — ISBN 978-5-9293-3244-9. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/438392> (дата обращения: 29.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 69.
6. Колесникова, О. А. Рынок труда в рисунках и таблицах: учебное пособие / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий. Воронеж: ВИБТ, 2018. — 32 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/157480> (дата обращения: 29.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей. С. 4.
7. Мамлеева Э. Р., Трофимова Н. В., Сазыкина М. Ю. Анализ региональных рынков труда // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-regionalnyh-rynkov-truda> (дата обращения: 29.05.2025).
8. Николенко С. О., Моисеев Н. А., Смирнова Е. И. Кластерный анализ отраслей российского рынка труда // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klasternyy-analiz-otrasley-rossiyskogo-rynka-truda> (дата обращения: 29.05.2025).
9. Общее состояние рынка труда РФ в 1 кв 2025 г. <https://manpower.ru/media/blog/labor-market-1q-2025.html>
10. Проскурнин С.Д. Формирование саморазвивающихся инновационных экосистем в инновационных центрах - пространственных точках роста научно-технологического лидерства страны и регионов // РЭиУ. 2022. №1 (69). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-samorazvivayuschih-sya-innovatsionnyh-ekosistem-v-innovatsionnyh-tsentrakh-prostranstvennyh-tochkah-rosta-nauchno> (дата обращения: 29.05.2025).
11. Родин, Д. В. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие / Д. В. Родин. — Саранск: МГУ им. Н.П. Огарева, 2023. — ISBN 978-5-7103-4587-0. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/397928> (дата обращения: 29.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 6.
12. Рост зарплат и «перепрыгивание»: какие тренды ждут рынок труда в 2025-м — РБК. <https://www.rbc.ru/economics/04/01/2025/6762a7c79a7947f86cbec72a>
13. Синдяшкина Евгения Николаевна Государственная политика на рынке труда в странах ЕС: основные тенденции и направления трансформации // Социально-трудовые исследования. 2022. №3 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-na-rynke-truda-v-stranah-es-osnovnye-tendentsii-i-napravleniya-transformatsii> (дата обращения: 29.05.2025).
14. Шашкова, С. Н. Функционирование рынка труда в современном обществе: учебник / С. Н. Шашкова. — Тула: ТулГУ, 2022. — ISBN 978-5-7679-5133-8. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/331112> (дата обращения: 29.05.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 112.

Analysis of the Structure and Volume of the Russian Labor Market

Rustam M. Badrakov

Graduate Student,
Department of Business Management and Service Technologies,
Russian Biotechnological University (Rosbiotech),
125080, 11 Volokolamskoe Shosse, Moscow, Russian Federation;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Abstract

This article provides a comprehensive analysis of the structure and volume of the Russian labor market, examining its key components, sectoral characteristics, regional disparities, and industry-specific features. A quantitative assessment of employment and labor resource metrics is presented, identifying major development trends—both positive (growth in skilled employment and adaptation to digital technologies) and negative (demographic challenges and regional imbalances). Through comparative analysis, fundamental differences between the Russian labor market model and those of the United States, China, and Sweden are highlighted, attributed to institutional, economic, and social factors. These insights suggest pathways for optimizing national employment policies and enhancing labor market efficiency in the context of globalization.

For citation

Badrakov R.M. (2025) Analiz struktury i ob'yema rossiyskogo rynka truda [Analysis of the Structure and Volume of the Russian Labor Market]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (4A), pp. 419-425.

Keywords

Labor economics, Russian labor market, labor market analysis, labor resources.

References

1. Labor market analysis in Russia 2024-2025: prospects and market situation. <https://sequoia-service.ru/tpost/c47v3ncml1-analiz-rinka-truda-v-rossii-2024-2025-pe>
2. (Goncharov, A. I. Business personnel assessment: a textbook / A. I. Goncharov, V. P. Krikun, E. I. Skiteva. — Saint Petersburg: PGUPS, 2023. — ISBN 978-5-7641-1858-1. — Text: electronic // Lan: electronic library system. — URL: <https://e.lanbook.com/book/349754> (date of request: 05/29/2025). — Access mode: for authorization. users. — p. 19.).
3. Dovletmurzayeva M. A. Specifics of the distribution of labor resources in the regions of the Russian Federation // Kant. 2023. №4 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-raspredeleniya-trudovyh-resursov-v-regionah-rossiyskoy-federatsii> (accessed: 05/29/2025).
4. Dokhilkilgova D.M., Magomedova P.G., Transformation of the labor market under the influence of digitalization // Journal of Monetary Economics and Management. 2023. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rynka-truda-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii> (date of request: 05/29/2025).
5. Kaminskaya, S. V. The economic potential of the Russian Federation: a textbook / S. V. Kaminskaya, N. V. Kapitonova. Chita: ZabGU, 2023. ISBN 978-5-9293-3244-9. Text: electronic // Lan: electronic library system. — URL: <https://e.lanbook.com/book/438392> (date of request: 05/29/2025). — Access mode: for authorization. users. — p. 69.
6. Kolesnikova, O. A. The labor market in figures and tables: a textbook / O. A. Kolesnikova, A.M. Donetskiiy. Voronezh: VIVT, 2018. 32 p. — Text: electronic // Lan: electronic library system. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157480> (date of request: 05/29/2025). — Access mode: for authorization. users. — S. 4.
7. Mamleeva E. R., Trofimova N. V., Sazykina M. Y. Analysis of regional labor markets // Bulletin of PNRPU. Socio-economic sciences. 2022. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-regionalnyh-rynkov-truda> (date of request: 05/29/2025).
8. Nikolenko S. O., Moiseev N. A., Smirnova E. I. Cluster analysis of branches of the Russian labor market // Bulletin of the VSU. Series: Economics and Management. 2023. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klasternyy-analiz-otrasley-rossiyskogo-rynka-truda> (date of reference: 05/29/2025).
9. General state of the Russian labor market in Q1 2025 <https://manpower.ru/media/blog/labor-market-1q-2025.html>
10. Proskurnin S.D. Formation of self-developing innovation ecosystems in innovation centers - spatial points of growth of scientific and technological leadership of the country and regions // REiU. 2022. №1 (69). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-samorazvivayuschih-sya-innovatsionnyh-ekosistem-v-innovatsionnyh-tsentrakh-prostranstvennyh-tochkah-rosta-nauchno> (date of request: 05/29/2025).
11. Rodin, D. V. Strategic management of human resources of the organization: a textbook / D. V. Rodin. — Saransk: Ogarev Moscow State University, 2023. — ISBN 978-5-7103-4587-0. — Text: electronic // Lan: electronic library system. — URL: <https://e.lanbook.com/book/397928> (date of request: 05/29/2025). — Access mode: for authorization. users. — p. 6.
12. Wage growth and "jumping over": what trends await the labor market in 2025 - RBC. <https://www.rbc.ru/economics/04/01/2025/6762a7c79a7947f86cbec72a>
13. Sindiyashkina Evgeniya Nikolaevna State policy on the labor market in the EU countries: main trends and directions of transformation // Social and labor research. 2022. No. 3 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-na-rynke-truda-v-stranah-es-osnovnye-tendentsii-i-napravleniya-transformatsii> (date of request: 05/29/2025).
14. Shashkova, S. N. Functioning of the labor market in modern society: textbook / S. N. Shashkova. — Tula: TulSU, 2022. — ISBN 978-5-7679-5133-8. — Text: electronic // Lan: electronic library system. — URL: <https://e.lanbook.com/book/331112> (date of request: 05/29/2025). — Access mode: for authorization. users. — p. 112.