

# Сфера труда и занятости в условиях роста и обострения глобальных противоречий

Колесник Е.А.

Актуальность исследования определяется двумя факторами: изменение на мировом рынке труда, связанные с цифровизацией бизнес-процессов и бизнес-среды; рост геополитической напряжённости и глобальных противоречий во всём мире. Объект исследования – рынок труда; предмет исследования – состояние сферы труда и занятости в рамках национальной экономики. Цель исследования – рассмотреть состояние сферы труда и занятости в рамках мировых и национальных системных состояний экономики. В статье представлены достоверные статистические данные по состоянию мирового рынка труда и национального рынка труда. Рассмотрены показатели и уровни занятости, временной занятости, обеспечения рабочей силой, изменения вакансий по отраслям национальной экономики. В результате исследования выделяются основные тренды на рынке труда в мире и России. Делается вывод, что несмотря на острый дефицит кадров, особенно технических специалистов, вызванным ростом и обострением глобальных противоречий, показатели сферы труда и занятости не отражают критических структурных потрясений. Тем не менее угроза кадрового голода и дефицита кадров только возрастает при отсутствии стратегии снижения рисков на рынке труда.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

ГОСТ 7.1–2003

Колесник Е.А. Сфера труда и занятости в условиях роста и обострения глобальных противоречий // Дискуссия. – 2023. – Вып. 120. – С. 60–70.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Наем, дефицит кадров, кадровый голод, безработица, уровень занятости, цифровые навыки, вакансия, резюме.

JEL: J010, J200, J210

DOI 10.46320/2077-7639-2023-5-120-60-70

# The sphere of labor and employment in the conditions of growth and aggravation of global contradictions

Kolesnik E.A.

The relevance of the study is determined by two factors: changes in the global labor market, associated with the digitalization of business processes and business environment; the growth of geopolitical tension and global contradictions around the world. The object of the study is the labor market; the subject of the study is the state of labor and employment in the national economy. The purpose of the research is to consider the state of the labor and employment sphere within the framework of the global and national system states of the economy. The article presents reliable statistical data on the state of the world labor market and the national labor market. The indicators and levels of employment, temporary employment, labor supply, changes in vacancies by sectors of the national economy are considered. As a result of the study the main trends in the labor market in the world and Russia are highlighted. It is concluded that despite the acute shortage of personnel, especially technical specialists, caused by the growth and aggravation of global contradictions, labor and employment indicators do not reflect critical structural shocks. Nevertheless, the threat of staff starvation and shortage of personnel only increases in the absence of a strategy to reduce risks in the labor market.

#### FOR CITATION

Kolesnik E.A. The sphere of labor and employment in the conditions of growth and aggravation of global contradictions. *Diskussiya [Discussion]*, 120, 60–70.

#### APA

#### KEYWORDS

*Recruitment, staff shortage, staff hunger, unemployment, employment rate, digital skills, vacancy, resume.*

JEL: J010, J200, J210

## ВВЕДЕНИЕ

Изменение геополитической обстановки в 2022 году в значительной степени изменило структуру сферы труда и занятости в России и во всём мире. При этом напряжённость в отношениях между странами, рост количества и объёмов санкций влияет на все отрасли народного хозяйства, мелкий, средний и крупный бизнес, как и на экспортно-импортные операции и компании, заставляя их переносить производство или менять собственников производства. «Начало СВО стало причиной проявления негативных тенденций

на рынке труда России: уже в 1-м квартале 2022 г. численность рабочей силы сократилась на 1,2% до 74,7 млн. чел., а численность занятых – до 71,5 млн. чел. несмотря на устойчивую тенденцию к снижению занятости в стране, численность безработных также сокращается и к середине 2022 г. составила 3 млн. чел., что практически на треть ниже уровня начала 2021 г. и связано с преодолением последствий пандемии коронавируса, в рамках которой выросло число безработных, официально зарегистрировавших свой статус, с целью получения мер социальной поддержки от государства» [1, с. 173].

При этом следует согласиться с отечественными исследователями, что: «Вместе с тем, в некоторых регионах и городах динамика вакансий и резюме на российском рынке труда свидетельствует о том, что в целом экономика России быстрыми темпами адаптируется к условиям санкций, предусматривающих запрет на поставки определенных видов товаров на российский рынок...Вместе с тем, на протяжении более 30 лет негласно осуществлялась дискредитация труда рабочих и статуса «рабочий», это привело к тому, что значительная часть молодого поколения не испытывает интереса и желания работать на промышленных предприятиях, объясняя это пренебрежительным отношением в социальной среде» [2, с. 13]. Возникает практическая необходимость в анализе современного рынка труда, выявлении новых тенденций и перспектив в сфере занятости и производства для разработки соответствующих стратегий противодействия санкционной политике недружественных стран и создания условий роста национальной экономики в новой экономической реальности: «Вводимые санкции оказывают непосредственное влияние на функционирование региональных рынков труда. Между тем работы, оценивающие ситуацию на региональных рынках труда в условиях санкций, практически отсутствуют» [3, с. 733].

### МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В 2022 году российский рынок труда ощутил влияние нескольких серьезных негативных факторов: в первую очередь, это было связано с введением санкций, уходом западных работодателей и по меньшей мере двумя волнами релокации. Но, несмотря на перечисленные негативные факторы России удалось избежать острой кризисной ситуации: уровень безработицы в конце прошлого и начале нынешнего года оставался на исторически низких значениях. Тем не менее, в 2023 году рынок труда ожидает активной адаптации к изменяющимся условиям. Одной из ключевых проблем в 2023 году для российского рынка труда становится острая нехватка квалифицированных кадров. Низкий уровень безработицы является косвенным свидетельством данной проблемы. По последним данным Росстата, в ноябре уровень безработицы установил новый исторический минимум, снизившись до 3,7%<sup>1</sup>. Проблема нехватки кадров была определена как ключевая еще до начала спецоперации, так председатель Центрального банка России Эльвира Набиуллина еще в начале 2022 года называла дефицит квали-

1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

фицированной рабочей силы одним из двух основных рисков для российской экономики (вторым была низкая мотивация частных инвесторов)<sup>2</sup>. После февраля 2022 года на российский рынок труда повлияли две волны релокации и рост количества и масштабов санкций, при этом структура хозяйствующих субъектов по регионам не претерпела значительных изменений – таблица 1.

Таблица 1  
Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей из первой десятки, ед.

Регион:	Юр.лиц и ИП, ед.
г. Москва	1 026 268
Московская область	507 126
г. Санкт-Петербург	416 522
Краснодарский край	337 473
Свердловская область	239 846
Республика Татарстан	206 604
Ростовская область	203 487
Новосибирская область	175 772
Челябинская область	160 716
Республика Башкортостан	160 288

Источник: составлено автором по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rutrud.com/analytics-employers-2023/?ysclid=lq97h6qhlp295516302>.

Активность регионов (исчисляется через отношение всех юридических лиц и индивидуальных предпринимателей к численности населения страны, за 100 пунктов принимаются усредненные значения) также практически не изменилась в структуре представленных регионов и значений – таблица 2.

Таблица 2  
Индекс активности региона, проценты

Регион:	Индекс активности региона
г. Москва	157,61
Республика Калмыкия	150,73
г. Санкт-Петербург	149,65
Камчатский край	132,34
Калининградская область	129,94
Новосибирская область	126,53
Магаданская область	124,33
Республика Карелия	123,82
Сахалинская область	122,14
Московская область	118,69

Источник: составлено автором по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rutrud.com/analytics-employers-2023/?ysclid=lq97h6qhlp295516302>.

2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://finansist-kras.ru/news/analytics/chto-zhdet-rynok-truda-eksperty-sprognozirovali-problemy-u-robotnikov-bankov/?ysclid=lqedi8u1np864332165>.

Таблица 3

*Изменение вакансий по отраслям в период*

Отрасль	2022 г.	2023 г.	Прирост/снижение +/-
IT/ интернет/ телеком	2,9	4	34,4
Работа без специальной подготовки/ без опыта	13,5	18	32,8
Работа для студентов/ стажировки	3,3	4,3	29,1
Финансы/ страхование	2,7	3,5	27
Производство/ агропром	11,9	13	9,7
Культура/ образование/ госслужба	0,8	0,8	2,6
Офисные службы/ бизнес-услуги	8,7	8,2	-6,2
Маркетинг / реклама / СМИ	1,4%	1,3%	-6,7%
Строительство/ недвижимость	7,5%	7%	-6,9%
Транспорт/ логистика	14,4%	12,8%	-11,4%
Красота/ здоровье	2,4%	2,1%	-11,7%
Торговля	21%	17,9%	-14,8%
Сфера услуг	9,1%	7,1%	-22,2%

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://press.rabota.ru/kak-izmenilsya-rynok-truda-za-2023-god-na-fone-defitsita-kadrov?ysclid=lqebnwz4vc173692505>.

Но при этом значительно изменилась структура рынка труда в соотношении спроса и располагаемых трудовых ресурсов – таблица 3.

Исходя из текущей ситуации, количественно наблюдаемой в таблице 3 можно отметить, что в 2023 году на фоне дефицита кадров и низкой безработицы в России наблюдается активный рост спроса на сотрудников. Основные направления в которых компании ищут сотрудников, включают вакансии, не требующие опыта или специальных навыков, а также в сфере торговли. Производственная отрасль, агропромышленный комплекс, работа без специальной подготовки, стажировка оказались в числе топ-5 секторов, где предложение вакансий было значительным. Следует отметить, что сфера информационных технологий (IT) является лидером по темпам прироста новых вакансий, достигнув 34,4 процента, также работодатели увеличили найм сотрудников без опыта и увеличили предложения по стажировкам. Сектор финансов и страхования также продемонстрировал значительный прирост вакансий, составивший 27 процентов, в то время как производственная и агропромышленная отрасль показали рост на уровне 9,7 процентов. Сфера культуры, образования и государственной службы также отметились некоторым ростом вакансий, хотя его темпы были ниже. В то же время отмечается заметное снижение доли вакансий в сфере услуг (-22,2 процентов), торговле (-14,8 процентов), а также в сферах красоты и транс-

порта. Наблюдается также снижение доли вакансий в строительной отрасли, маркетинге, рекламе и бизнес-услугах.

### **Мир**

Несмотря на то, что в 2023 году ожидался значительный экономический спад во многих регионах мира, на глобальном рынке труда этот спад, не был таким серьезным, как в 2020 или 2009 годах. Хотя темпы найма замедлились, они все же снижались с высоких уровней, и замедление роста производства в 2023 году не приведет к значительному росту безработицы. В отношении практического применения, несмотря на то, что баланс сил изменился в пользу работодателей, компании по-прежнему должны прикладывать усилия для привлечения и удержания высококвалифицированных кадров, что открывает широкие возможности для соискателей: «...удовлетворенность сотрудников имеет большие преимущества при найме, удержании и мотивации, когда компании сталкиваются с меньшими ограничениями при найме и увольнении, а сотрудники имеют большую способность реагировать на удовлетворение» [4]. Данные исследования Global Talent Trends компании LinkedIn<sup>3</sup> показывают, что сотрудники придают всё большую ценность балансу между работой и личной жизнью, гибкий график работы и возможности повышения квалификации, которые

<sup>3</sup> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2023/01/the-outlook-for-2023-is-uncertain-but-here-s-what-we-know-about-the-global-labour-market-davos23/>

стали приоритетными в результате пандемии COVID-19. В то время как компании в 2023 году, возможно, будут стремиться масштабировать свою деятельность с меньшими затратами, предприятия будут акцентировать на привлечение сотрудников на удалённом доступе, при этом трендом становится самозанятость граждан – таблица 4.

Таблица 4

Уровень самозанятости,  
процент от общей занятости, 2022 г.

Страна	Доля
Австралия	9.020
Австрия	12.225
Бельгия	15.057
Бразилия	32.098
Канада	7.241
Чили	24.820
Колумбия	53.068
Коста-Рика	26.495
Чехия	15.978
Дания	8.582
Еврозона (19 стран)	14.252
Европейский союз (27 стран, 2020 год)	14.515
Европейский союз (28 стран)	15.272
Финляндия	13.929
Франция	13.085
Германия	8.746
Греция	30.345
Венгрия	12.675
Ирландия	13.954
Израиль	12.793
Италия	21.541
Япония	9.624
Корея	23.452
Латвия	13.400
Литва	12.213
Люксембург	10.649
Мексика	31.844
Нидерланды	15.772
Новая Зеландия	19.389
Норвегия	4.714
Польша	19.859
Португалия	15.155
Россия	6.754
Словения	13.964
Испания	15.329
Швеция	10.504
Швейцария	16.064
Турция	30.167
Соединенные Штаты	6.596

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>.

Временная занятость включает в себя наемных работников, чья работа имеет заранее установленную дату прекращения, данный показатель разбивается по возрастным группам и измеряется как процент зависимых работников (т. е. наемных работников): «...изменяющиеся во времени показатели профсоюзного движения уменьшают соотношение занятости молодых и пожилых людей...» [5, с. 477]. «Показатели на рынке труда, такие как уровень поиска работы или выхода из занятости, выше в развивающихся странах. Эти более высокие показатели во многом отражают неустойчивую динамику трудоустройства: работники часто переходят на маргинальную занятость и покидают ее, не поднимаясь на более высокооплачиваемую работу и не сохраняя ее. Самозанятость, обеспечивающая пропитание, и различные модели отбора наемных работников, играют свою роль в наших выводах и являются полезными направлениями для будущих теорий трений на рынке труда» [6, с. 2287].

Таблица 5

Временная занятость, всего в процентах  
от общей занятости, 2022 год

Страна	Доля
Великобритания	5.430
Турция	10.710
Швейцария	13.560
Швеция	15.680
Испания	21.140
Словения	11.840
Словацкая Республика	4.540
Россия	7.450
Румыния	2.150
Португалия	16.430
Польша	15.440
ОЭСР – Всего	11.250
Норвегия	8.510
Северная Македония	17.810
Новая Зеландия	7.130
Нидерланды	27.720
Мальта	8.140
Люксембург	7.390
Литва	1.900
Латвия	2.660
Корея	27.280
Япония	14.970
Италия	16.800
Ирландия	8.020
Исландия	12.780
Венгрия	5.520
Греция	10.120
Германия	12.400

Страна	Доля
G7	8.880
Франция	16.180
Финляндия	17.230
Европейский союз (27 стран)	14.100
Эстония	3.090
Дания	10.750
Чехия	6.660
Кипр	11.450
Хорватия	14.770
Коста-Рика	6.220
Колумбия	26.440
Чили	26.340
Канада	11.910
Болгария	3.960
Бельгия	9.790
Австрия	8.750

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>.

Согласно исследованиям по различным странам мира [7], [8], [9], [10], [11] показатели рабочей силы в разрезе по странам мира не отражают резкой негативной тенденции. Рабочая сила, или активное население, включает в себя всех лиц, отвечающих требованиям для включения в число занятых (гражданская занятость плюс вооруженные силы) или безработных. К занятым относятся те, кто работают на постоянной основе согласно штатному расписанию не менее одного часа в неделю, или те, кто имеет работу, но временно не работает по причине болезни, отпуска или забастовки. Безработные определяются как лица, не имеющие работы, но активно ищущие работу и готовые приступить к ней в настоящее время, данный показатель корректируется с учетом сезонных колебаний.

Таблица 6  
Рабочая сила, тыс. человек, 2022 г.

Страна	Рабочая сила, тыс. чел.
Австралия	14 136.6
Австрия	4 663.6
Бельгия	5 284.0
Канада	20 790.7
Чили	9 619.0
Колумбия	24 813.5
Коста-Рика	2 454.0
Чехия	5 293.4
Дания	3 133.3
Эстония	721.0
Еврозона (19 стран)	168 371.5

Страна	Рабочая сила, тыс. чел.
Европейский союз (27 стран, 2020 год)	216 069.3
Финляндия	2 830.4
Франция	30 575.5
G7	387 711.0
Германия	43 905.1
Греция	4 728.8
Венгрия	4 885.3
Исландия	218.7
Ирландия	2 666.7
Израиль	4 350.4
Италия	25 126.9
Япония	69 019.2
Корея	28 921.6
Латвия	956.4
Литва	1 510.8
Люксембург	327.0
Мексика	59 262.4
Нидерланды	9 937.2
Новая Зеландия	2 932.6
Норвегия	2 954.7
ОЭСР – Всего	678 907.7
Польша	17 239.9
Португалия	5 222.6
Россия	75 276.5
Словацкая Республика	2 774.3
Словения	1 027.3
Испания	23 415.1
Швеция	5 675.3
Швейцария	4 924.2
Турция	34 316.5
Великобритания	34 006.5
Соединенные Штаты	164 287.2

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.oecd.org/emp/labour-force.htm#indicator-chart>.

«Только затраты на подбор персонала, издержки текучести кадров для работодателей, эффективность подбора рабочих мест и работников и издержки безработицы для работников, вероятно, сильно влияют на естественный уровень безработицы. Поскольку эти показатели, вероятно, стабильны во времени, делается вывод, что колебания естественного уровня безработицы вряд ли будут вносить значительный вклад в колебания наблюдаемого уровня безработицы» [12, с. 153]. Показатель занятости отражает уровень занятости населения в зависимости от уровня образования: ниже среднего, выше среднего – это количество занятых в процентном отношении к населению трудоспособного возраста. К занятым относятся те, кто работает по штатному расписанию не менее одного часа в неделю, или те, кто имеет работу, но временно не работает по причине болезни,

отпуска или забастовки – показатель измеряет долю занятых 25-64-летних среди всего трудоспособного населения.

Таблица 7

*Доля занятых из всего объёма трудоспособного населения, проценты, 2022 год*

Аргентина	65.99
Австралия	61.96
Австрия	55.40
Бельгия	46.96
Бразилия	57.95
Болгария	51.33
Канада	57.78
Чили	52.08
Колумбия	63.58
Коста-Рика	63.17
Чехия	57.56
Дания	62.58
Эстония	69.30
Финляндия	56.25
Франция	54.30
G20	59.36
Германия	65.21
Греция	56.12
Венгрия	59.85
Исландия	74.42
Индия	62.00
Индонезия	74.69
Ирландия	54.24
Израиль	52.48
Италия	53.30
Корея	62.46
Латвия	63.84
Литва	54.93
Люксембург	63.38
Мексика	65.35
Нидерланды	67.58
Новая Зеландия	72.70
Норвегия	63.52
ОЭСР – среднее	59.55
Польша	49.21
Португалия	70.50
Румыния	47.76
Россия	54.05
Саудовская Аравия	97.46
Словацкая Республика	33.27
Словения	50.61
Южная Африка	44.68
Испания	59.93
Швеция	64.97
Швейцария	65.91

Турция	52.04
Великобритания	63.03
Соединенные Штаты	56.24

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.oecd.org/emp/employment-by-education-level.htm#indicator-chart>.

Из данных таблицы 7 следует, что в условиях экономической неопределенности найм нового персонала во всем мире замедлился, и баланс сил немного сместился в пользу работодателей. Тем не менее, рынки труда по-прежнему остаются относительно напряженными по сравнению с предпандемийным периодом COVID-19. Среди быстрорастущих профессий, предлагающих широкие возможности для соискателей, можно выделить устойчивое развитие, кибербезопасность и продажи. Общие тенденции отражают, что глобальные рынки труда по-прежнему остаются напряженными по сравнению с предпандемийным периодом COVID-19, что означает, что те, кто стремится преуспеть в своей карьере, все же имеют возможности. В целом, не наблюдается значительной конкуренции на рынке труда, какой можно было бы ожидать в условиях более сложной экономической обстановки.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### Тенденции в сфере труда и занятости

1. Внутренний рост спроса со стороны работодателей на автоматизацию и обслуживание генеративного интеллекта.

По мере продолжающегося влияния генеративного искусственного интеллекта на сферу занятости, возникает новая категория специалистов – инженеры-отладчиков, технических специалистов по обслуживанию и совсем новая категория инженеры-подсказчики. Инженеры-подсказчики – инженеры искусственного интеллекта, специализирующиеся на создании конкретных инструкций, также известных как «подсказки» для чат-ботов. Они используют различные инструменты и технические методы для создания четких, кратких и информативных подсказок, которые обеспечивают желаемый результат взаимодействия человека с чат-ботом. В целом появилась новая категория востребованных высокооплачиваемых специалистов «инженеров-проектировщиков искусственного интеллекта» [13], спрос на которую стал резко расти в последние годы, и подготовка которых в России практически не ведётся. Оценки Goldman Sachs показывают, что рынок программного обеспечения для генеративного

искусственного интеллекта составляет 150 миллиардов долларов, в то время как объем мировой индустрии программного обеспечения составляет 685 миллиардов долларов<sup>4</sup>.

2. Изменение процесса подбора персонала и влияние негативных факторов цифровизации процесса.

В подборе и найме персонала будет расти роль так называемой «алгоритмической предвзятости» [14], [15], что означает систематические ошибки искусственного интеллекта, приводящие к «несправедливым» результатам, так как все больше организаций полагаются на искусственный интеллект в процессе подбора персонала, проблема алгоритмической предвзятости становится крайне актуальной. Зачастую использование социальных сетей для рекрутинга становится популярной практикой среди специалистов по найму и рекрутеров: восемь из десяти соискателей используют социальные сети для поиска работы, а 73% соискателей в возрасте от 18 до 34 лет нашли свою последнюю работу через социальные сети<sup>5</sup>. Однако использование социальных сетей в рекрутинге выходит за рамки простого поиска подходящих кандидатов: 70 процентов работодателей считают необходимым проверять профили соискателей в социальных сетях, а 67 процентов используют социальные сети для изучения потенциальных кандидатов на работу.

3. Децентрализованные автономные организации и метавселенные.

Новейшие преобразования в мире труда связаны с появлением двух важных трендов: децентрализованные автономные организации (DAO) и метавселенная. Результаты исследования «2023 Global Workforce of the Future»<sup>6</sup> показывают, что около половины работников подрастающего поколения (46 процентов) рассматривают метавселенную как неотъемлемую часть своей будущей трудовой жизни и они активно стремятся работать в ней. При том, что децентрализованные автономные организации менее известны представителям подрастающего поколения, но 67 процентов из них уже работали или планируют работать в таких организациях. Число децентрализованных автономных организаций и их участников значительно

увеличивается, так к 2022 году число участников возросло с 13 000 до 1,7 миллиона по всему миру, то же самое можно сказать и о метавселенной. В то время как внедрение удаленной и гибридной работы стремительно ускоряется, многим до сих пор не хватает интегрированного и интерактивного опыта удаленной работы. Метавселенная, которую некоторые рассматривают как пространство для повседневного общения, может помочь преодолеть этот пробел и по мере развития метавселенной цифровая симуляция физических рабочих пространств может удовлетворить потребность в связи и взаимодействии с коллегами и членами команды, что существенно повысит культуру компании и уровень вовлеченности работников. В соответствии с несколькими исследованиями [16], [17], у представителей подрастающего поколения недостаточно «мягких» навыков, таких как коммуникативные и публичные выступления, чтобы успешно вступить в мир работы.

4. «Тихие» тенденции в сфере труда и занятости.

Важно отметить явление «тихого ухода» или «Великого увольнения», которое получило широкое освещение в новостях, особенно во второй половине 2022 года<sup>7</sup>. Данное определение относится к ситуации, когда работники решают сосредоточиться на своем личном благополучии и выполнять минимальный объем работы, и это стало значительной проблемой для многих компаний во всем мире, поскольку они сохраняли персонал, но теряли ценные навыки и знания. Для решения этой проблемы HR-лидеры предложили концепцию «тихого найма» [18], в настоящее время «тихий найм» становится новым трендом на рабочем месте, принимаемым компаниями во всем мире. Это означает, что компании получают возможность приобретать новые навыки, не привлекая внешних сотрудников и может быть достигнуто за счет продвижения существующих сотрудников на новые позиции, расширения их ответственности через повышение квалификации или найма гиг-работников для выполнения конкретных задач.

5. Цифровые навыки.

По мере того, как рабочие места все больше становятся цифровыми и новые технологии все шире применяются, цифровые навыки становятся неотъемлемым аспектом развития. Технологии, такие как машинное обучение, робототехника, до-

<sup>4</sup> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bloomberg.com/press-releases/2023-06-08/generative-ai-market-size-to-grow-usd-126-5-billion-by-2031-at-a-cagr-of-32-valuation-reports>.

<sup>5</sup> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://marketsplash.com/ru/statistika-nabora-personala/>

<sup>6</sup> [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.kafunel.com/wp-content/uploads/2023/02/Global-Workforce-Of-The-Future-Whitepaper\\_The-Adecco-Group\\_2022.pdf](https://www.kafunel.com/wp-content/uploads/2023/02/Global-Workforce-Of-The-Future-Whitepaper_The-Adecco-Group_2022.pdf).

<sup>7</sup> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://telegra.ph/Tihij-uhod-posle-Velikogo-uvolneniya-09-09-2>.

полненная реальность, искусственный интеллект и облачные технологии, проникают во все сферы деятельности и отрасли. Исследование<sup>8</sup>, проведенное Gallup и AWS, свидетельствует о том, что передовые цифровые навыки могут способствовать увеличению глобального ВВП на 6,3 триллиона долларов ежегодно. То же самое исследование отмечает, что американские работники с развитыми цифровыми навыками получают более высокие зарплаты (58%), чем работники с промежуточными цифровыми навыками (40%) или базовыми цифровыми навыками (33%), по сравнению с теми, кто не обладает цифровыми навыками и не применяет их на работе. Такая же ситуация в большинстве стран мира и реализация труда с использованием цифровых навыков, как и оплата труда работника не зависят от степени геополитической напряженности в мире из-за удаленного характера работы.

6. «Зеленые» рабочие места продолжают расширять свое присутствие, включая профессии и возможности трудоустройства, способствующие сохранению и восстановлению окружающей среды. Включают в себя разнообразные отрасли, такие как возобновляемая энергетика, энергоэффективность, утилизация отходов, сельское хозяйство, лесное хозяйство и другие. «Зеленые» рабочие места также предлагают различные уровни квалификации, начиная от начальных позиций, таких как переработчики отходов и энергоаудиторы, до узкоспециализированных должностей, таких как инженеры по солнечной энергии и консультанты по устойчивому развитию территорий.

7. Дефицит кадров в России с длительным горизонтом.

Как отмечает Центральный банк России в своём докладе<sup>9</sup>, в первом полугодии 2023 года спрос на труд заметно возрос в связи с увеличением производства, направленного на замещение импорта, а также за счёт увеличения государственных заказов. Опрос, проведенный ЦБ, показал, что 60 процентов компаний испытывают недостаток персонала, при этом в основном недостаёт квалифицированных технических специалистов. Как минимум 75 процентов предприятий увеличили заработную плату, чтобы удерживать сотрудников. Загрузка трудовых ресурсов в промышленности достигла наивысшего уровня

8 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.gallup.com/poll/402920/digital-workers-find-higher-pay-job-satisfaction-security.aspx>.

9 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://cbr.ru/analytics/dkp/reg\\_review/](https://cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/)

за всю предшествующую историю наблюдений: основные причины увеличения спроса на труд заключаются в расширении производства за счёт выхода иностранных компаний с рынка и увеличения государственных заказов. Основные отрасли, где наиболее сильно ощущается нехватка специалистов:

- производство промышленного оборудования;
- производство металлических изделий и заготовок;
- машиностроение, станкостроение;
- металлургия;
- пищевая промышленность.

### ОБСУЖДЕНИЕ

Несмотря на острый дефицит кадров, особенно технических специалистов, вызванным ростом и обострением глобальных противоречий, показатели сферы труда и занятости не отражают критических структурных потрясений – таблица 8.

С одной стороны, несмотря существенные ограничения со стороны международного бизнеса и ряда недружественных стран, российская экономика продолжает свое развитие. Так, согласно данным Росстата, ключевые показатели национальной экономики продемонстрировали рост в 2022 году и в перспективе по итогам 2023 года также ожидается рост. После спада в декабре 2021 года наблюдается восстановление потребительской активности. Зафиксирована положительная динамика во всех крупных отраслях, включая розничную торговлю, платные услуги, общепит и другие отрасли, тем не менее угроза кадрового голода сохраняется.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема дефицита кадров, спровоцированного ростом глобальных противоречий, в настоящее время, имеет масштабы, затрагивающие не только отдельные компании, но и всю страну в целом, что логично не способствует масштабированию производств и росту затрат. Простой рабочего места приводит к убыткам для бизнеса, а реализация стратегии компании и достижение ключевых показателей эффективности в операционной и финансовой сферах оказываются под угрозой. Все это происходит, прежде всего, из-за глобального изменения мирового рынка труда, из-за невозможности удовлетворить существующий спрос на персонал на рынке, тем не менее даже в такой ситуации возможно найти выходы и обеспечить условия экономического роста национальной экономики.

Таблица 8

*Численность работающих и уровень занятости в 2000–2023 гг.*

Регион ↑↓	2000 тыс. чел.	2010 тыс. чел.	2020 тыс. чел.	2021 тыс. чел.	2022 тыс. чел.	2023 июль– сент. тыс. чел.	2000 %	2010 %	2020 %	2021 %	2022 %	2023 июль– сент. %
Российская Федерация	65070,4	69933,7	70460,8	71597,7	71861,0	73975,9	58,5	62,7	63,7	64,9	65,5	66,7
Центральный федеральный округ	18014,4	19716,3	20357,9	20512,6	20490,6	21182,9	60,7	65,1	67,7	68,4	68,8	69,0
г. Москва	5071,6	6321,5	7110,2	7139,5	7088,4	7170,6	63,9	69,0	73,4	73,8	73,8	72,3
Северо-Западный федеральный округ	6684,3	7188,0	7051,0	7184,8	7225,9	7383,4	60,0	66,6	66,0	67,4	68,3	68,7
г. Санкт-Петербург	2298,7	2733,0	3001,2	3038,6	3034,1	3211,6	61,5	70,3	72,5	73,9	74,6	73,7
Южный федеральный округ	5850,8	6438,7	7648,7	7770,4	7855,2	8289,9	54,7	59,6	61,9	62,9	63,6	65,8
г. Севастополь			207,1	221,4	253,8	286,8			61,6	65,2	65,9	68,2
Северо-Кавказский федеральный округ	2604,0	3638,6	3875,4	4052,1	4229,1	4414,0	48,7	53,3	54,4	56,3	58,4	59,3
Приволжский федеральный округ	14242,8	14664,5	13869,2	14126,8	14130,6	14416,5	59,5	62,7	62,7	64,2	64,8	66,2
Уральский федеральный округ	5720,0	6005,1	5930,1	6028,4	5979,7	6223,4	59,9	63,6	64,3	65,3	65,1	68,0
Сибирский федеральный округ	7933,7	8243,1	7781,1	7946,9	7987,4	8031,0	57,1	61,5	60,6	62,1	63,0	64,3
Дальневосточный федеральный округ	4020,3	4039,4	3947,3	3975,8	3962,4	4034,8	57,9	61,2	64,1	64,8	65,0	67,2

**Источник:** составлено авторами по данным: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://svspb.net/rossija/zanjatost.php?ysclid=lqeh3l97b500230741>.

## Список литературы

1. *О влиянии санкций 2022 года на рынок труда российской Федерации* / С. А. Беляев, Д. В. Зюкин, Е. В. Репринцева, Е. В. Малышева // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. № 7. С. 167-175. EDN ABAVUZ.
2. *Стремоусова Е. Г., Каргаполова П. С.* Специфика развития рынка труда России в условиях внешнеэкономических санкций // Теория и практика мировой науки. 2023. № 8. С. 10-14. EDN LTDOZC.
3. *Былков В. Г.* Трансформация регионального рынка труда под действием санкций // Известия Байкальского государственного университета. 2022. Т. 32, № 4. С. 732-740. DOI 10.17150/2500-2759.2022.32(4).732-740. EDN KOJGFD.
4. *Edmans A. et al.* Employee satisfaction, labor market flexibility, and stock returns around the world // Management Science. 2023. DOI 10.1287/mnsc.2023.4889.
5. *Bertola G., Blau F. D., Kahn L. M.* Labor market institutions and demographic employment patterns // Global Labour in Distress, Volume II: Earnings, (In) decent Work and Institutions. Cham: Springer International Publishing, 2023. С. 477-527. DOI 10.1007/978-3-030-89265-4\_23.
6. *Donovan K., Lu W. J., Schoellman T.* Labor market dynamics and development // The Quarterly Journal of Economics. 2023. Т. 138. № 4. С. 2287-2325. DOI 10.1093/qje/qjad019.
7. *Vyas L.* "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets // Policy and Society. 2022. Т. 41. № 1. С. 155-167. DOI 10.1093/polsoc/puab011.
8. *Hoffmann E. B., Malacrino D., Pistaferri L.* Earnings dynamics and labor market reforms: The Italian case // Quantitative Economics. 2022. Т. 13. № 4. С. 1637-1667. DOI 10.3982/QE1865.
9. *Christiaensen L., Maertens M.* Rural employment in Africa: Trends and challenges // Annual Review of Resource Economics. 2022. Т. 14. С. 267-289.
10. *Delgado Prieto L. A.* Immigration, wages, and employment under informal labor markets. 2022.

11. *Alazzawi S., Hlasny V.* Youth labor market vulnerabilities: Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia // *International Journal of Manpower*. 2022. Т. 43. № 7. С. 1670-1699. DOI 10.1108/IJM-04-2021-0239.
12. *Hall R. E.* A theory of the natural unemployment rate and the duration of employment // *Journal of monetary economics*. 1979. Т. 5. № 2. С. 153-169. DOI 10.1016/0304-3932(79)90001-1.
13. *Yüksel N.* et al. Review of artificial intelligence applications in engineering design perspective // *Engineering Applications of Artificial Intelligence*. 2023. Т. 118. С. 105697.
14. *Tilmes N.* Disability, fairness, and algorithmic bias in AI recruitment // *Ethics and Information Technology*. 2022. Т. 24. № 2. С. 21. DOI 10.1007/s10676-022-09633-2.
15. *Кокин А. В., Денисов Ю. Д.* Искусственный интеллект в криминалистике и судебной экспертизе: вопросы правосубъектности и алгоритмической предвзятости // *Теория и практика судебной экспертизы*. 2023. Т. 18, № 2. С. 30-37. DOI 10.30764/1819-2785-2023-2-30-37. EDN DNMRFL.
16. *Magano J.* et al. Generation Z: Fitting project management soft skills competencies – A mixed-method approach // *Education sciences*. 2020. Т. 10. № 7. С. 187. DOI 10.3390/educsci10070187.
17. *Ismail D. H., Nugroho J., Rohayati T.* Literature Review: Soft Skill Needed by Gen Z in the Era RI 4.0 and Society 5.0 // *Majalah Ilmiah Bijak*. 2023. Т. 20. № 1. С. 119-131.
18. *Коновалова В. Г.* «Тихие» тенденции в управлении персоналом: новые термины или новые проблемы? // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2023. Т. 12, № 4. С. 21-26. DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-21-26. EDN QCVOOX.

## References

1. *On the impact of sanctions in 2022 on the labor market of the Russian Federation / S. A. Belyaev, D. V. Zyukin, E. V. Reprintseva, E. V. Malysheva // Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*. 2022. No. 7. P. 167-175. EDN ABAVUZ.
2. *Stremousova E. G., Kargapolova P. S.* Specifics of the development of the Russian labor market in the conditions of foreign economic sanctions // *Theory and practice of world science*. 2023. No. 8. P. 10-14. EDN LTDOZC.
3. *Bylkov V. G.* Transformation of the regional labor market under the influence of sanctions // *News of the Baikal State University*. 2022. Т. 32, No. 4. P. 732-740. DOI 10.17150/2500-2759.2022.32(4).732-740. EDN KOJGFD.
4. *Edmans A.* et al. Employee satisfaction, labor market flexibility, and stock returns around the world // *Management Science*. 2023. DOI 10.1287/mnsc.2023.4889.
5. *Bertola G., Blau F. D., Kahn L. M.* Labor market institutions and demographic employment patterns // *Global Labor in Distress, Volume II: Earnings, (In) decent Work and Institutions*. Cham: Springer International Publishing, 2023. Pp. 477-527. DOI 10.1007/978-3-030-89265-4\_23.
6. *Donovan K., Lu W. J., Schoellman T.* Labor market dynamics and development // *The Quarterly Journal of Economics*. 2023. Т. 138. No. 4. Pp. 2287-2325. DOI 10.1093/qje/qjad019.
7. *Vyas L.* "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets // *Policy and Society*. 2022. Т. 41. No. 1. Pp. 155-167. DOI 10.1093/polsoc/puab01.
8. *Hoffmann E. B., Malacrino D., Pistaferri L.* Earnings dynamics and labor market reforms: The Italian case // *Quantitative Economics*. 2022. Т. 13. No. 4. Pp. 1637-1667. DOI 10.3982/QE1865.
9. *Christiaensen L., Maertens M.* Rural employment in Africa: Trends and challenges // *Annual Review of Resource Economics*. 2022. Т. 14. Pp. 267-289.
10. *Delgado Prieto L. A.* Immigration, wages, and employment under informal labor markets. 2022.
11. *Alazzawi S., Hlasny V.* Youth labor market vulnerabilities: Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia // *International Journal of Manpower*. 2022. Т. 43. No. 7. Pp. 1670-1699. DOI 10.1108/IJM-04-2021-0239.
12. *Hall R. E.* A theory of the natural unemployment rate and the duration of employment // *Journal of monetary economics*. 1979. Т. 5. No. 2. Pp. 153-169. DOI 10.1016/0304-3932(79)90001-1.
13. *Yüksel N.* et al. Review of artificial intelligence applications in engineering design perspective // *Engineering Applications of Artificial Intelligence*. 2023. Т. 118. P. 105697.
14. *Tilmes N.* Disability, fairness, and algorithmic bias in AI recruitment // *Ethics and Information Technology*. 2022. Т. 24. No. 2. P. 21. DOI 10.1007/s10676-022-09633-2.
15. *Kokin A. V., Denisov Yu. D.* Artificial intelligence in criminology and forensic examination: issues of legal personality and algorithmic bias // *Theory and practice of forensic examination*. 2023. Т. 18, No. 2. P. 30-37. DOI 10.30764/1819-2785-2023-2-30-37. EDN DNMRFL.
16. *Magano J.* et al. Generation Z: Fitting project management soft skills competencies – A mixed-method approach // *Education sciences*. 2020. Т. 10. No. 7. P. 187. DOI 10.3390/educsci10070187.
17. *Ismail D. H., Nugroho J., Rohayati T.* Literature Review: Soft Skill Needed by Gen Z in the Era RI 4.0 and Society 5.0 // *Majalah Ilmiah Bijak*. 2023. Т. 20. No. 1. Pp. 119-131.
18. *Konovallova V. G.* "Quiet" trends in personnel management: new terms or new problems? // *Personnel and intellectual resource management in Russia*. 2023. Т. 12, No. 4. P. 21-26. DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-21-26. EDN QCVOOX.

## Информация об авторах

Колесник Е.А., кандидат экономических наук, доцент, Тюменский индустриальный университет (г. Тюмень, Российская Федерация). Почта для связи с автором: kolesnikea@tyuiu.ru

## Information about the authors

Kolesnik E.A., Ph.D. in Economics, Associate Professor, Industrial University of Tyumen (Tyumen, Russian Federation). Corresponding author: kolesnikea@tyuiu.ru

## Информация о статье

Дата получения статьи: 14.09.2023  
Дата принятия к публикации: 17.10.2023

## Article Info

Received for publication: 14.09.2023  
Accepted for publication: 17.10.2023