

УДК 331.5

DOI 10.26118/2782-4586.2025.70.73.036

Демченко Ирина Анатольевна
Ставропольский филиал РАНХиГС

Ионова Ася Чагбановна
Ставропольский филиал РАНХиГС

Зайченко Ирина Анатольевна
Технологический институт сервиса (филиал) ДГТУ в г. Ставрополе

Тенденции развития рынка труда в России

Аннотация. В статье рассматривается влияние стиля руководства на эффективность взаимодействия с персоналом в контексте современного менеджмента. Анализируется взаимосвязь между различными стилями управления (авторитарный, демократический, либеральный) и их воздействием на мотивацию, вовлеченность и производительность сотрудников.

Особое внимание уделяется роли эмоционального интеллекта руководителя в формировании благоприятного психологического климата в коллективе и развитии доверительных отношений. Представлены результаты исследований, демонстрирующие, что адаптивный стиль руководства, учитывающий индивидуальные особенности и потребности персонала, способствует повышению уровня удовлетворенности работой и снижению текучести кадров.

В заключение предлагаются рекомендации по совершенствованию управленческих практик, направленных на оптимизацию взаимодействия с персоналом и достижение стратегических целей организации.

Ключевые слова: стили управления, организационная культура, управление человеческими ресурсами, работа в команде, корпоративная культура, атмосфера в организации, эффективность стиля управления.

Demchenko Irina Anatolyevna
Stavropol Branch of the RANEPA
Ionova Asya Chagbanovna
Stavropol Branch of the RANEPA
Zaychenko Asya Chagbanovna
Technological Institute of Service (branch) of DSTU in Stavropol

Trends in the development of the labor market in Russia

Abstract. The article examines the influence of leadership style on the effectiveness of interaction with personnel in the context of modern management. The relationship between different management styles (authoritarian, democratic, liberal) and their impact on employee motivation, engagement and productivity is analyzed. Particular attention is paid to the role of the emotional intelligence of the manager in creating a favorable psychological climate in the team and developing trusting relationships. The results of studies demonstrating that an adaptive leadership style that takes into account the individual characteristics and needs of personnel helps to increase job satisfaction and reduce staff turnover. In conclusion, recommendations are offered for improving management practices aimed at optimizing interaction with personnel and achieving the strategic goals of the organization.

Keywords: management styles, organizational culture, human resource management, teamwork, corporate culture, organizational atmosphere, effectiveness of management style.

Введение

Российский рынок труда, как динамичная система, находится под постоянным влиянием множества факторов: от глобальных экономических трендов до демографических изменений и технологического прогресса. Анализ текущих тенденций позволяет прогнозировать будущие вызовы и возможности для работников и работодателей.

Одним из ключевых трендов является автоматизация и роботизация производственных процессов. Внедрение новых технологий ведет к сокращению рабочих мест, требующих рутинного физического труда, и одновременно создает спрос на специалистов, обладающих навыками работы с современным оборудованием, программированием и анализом данных. Этот процесс требует переподготовки кадров и развития системы непрерывного образования.

Другим важным фактором является изменение демографической ситуации. Старение населения и сокращение численности трудоспособного населения приводят к дефициту квалифицированных кадров в ряде отраслей. В связи с этим, работодатели вынуждены конкурировать за привлечение и удержание талантливых сотрудников, предлагая более привлекательные условия труда, конкурентную заработную плату и возможности для профессионального роста. Растет значимость гибких форм занятости, таких как фриланс и удаленная работа.

Особенности рынка труда: актуальные тенденции и прогнозы

Трудовой рынок России, долгое время демонстрировавший признаки устойчивого роста и дефицита кадров, начинает подавать сигналы о замедлении темпов и потенциальном остыании. Это выражается в нескольких ключевых тенденциях, требующих внимательного анализа и прогнозирования возможных последствий для экономики страны.

В начале 2025 года наблюдается существенное изменение тенденций на рынке труда. По данным рекрутингового сервиса hh.ru, количество доступных вакансий сократилось до 2,3 млн, что на 15% меньше по сравнению с тем же периодом предыдущего года. Это примечательно, поскольку первый квартал обычно характеризовался ростом числа предложений о работе.

Центральный банк также отметил эту новую динамику в сфере найма. Несмотря на сохранение низкого уровня безработицы в 2,4%, количество новых рабочих мест заметно уменьшилось. Особенно контрастирует ситуация с I кварталом 2024 года, когда работодатели публиковали на треть больше вакансий, чем в текущем году.

Мониторинг ВНИИ труда за первые два месяца текущего года демонстрирует позитивную динамику на рынке вакансий – их количество увеличилось на 2,2%, достигнув отметки в 2,7 миллиона предложений.

Компании вынуждены оптимизировать свои бизнес-процессы и сокращать штат сотрудников, поскольку их возможности поддерживать прежний темп роста заработных плат существенно ограничены.

Высокая ключевая ставка в 21% привела к удорожанию корпоративных кредитов, превысив 25%. Это делает обслуживание займов чрезмерно затратным, что вынуждает организации отказываться от инвестиций в развитие бизнеса.

Признаки остыания наблюдаются на трудовом рынке России. Наблюдается снижение количества новых вакансий, особенно в секторах, наиболее чувствительных к изменениям экономической конъюнктуры, таких как строительство и автомобилестроение. Работодатели проявляют осторожность в расширении штата, предпочитая оптимизировать существующие ресурсы и повышать эффективность работы сотрудников.[6]

Усиливается конкуренция среди соискателей за рабочие места. Если ранее компании активно боролись за квалифицированных специалистов, предлагая им более выгодные условия, то сейчас ситуация постепенно меняется в пользу работодателя. Кандидаты вынуждены снижать свои зарплатные ожидания и соглашаться на менее привлекательные предложения, чтобы обеспечить себе занятость.

Растет число увольнений, особенно в компаниях, столкнувшихся с экономическими трудностями или проводящих реструктуризацию. Сокращения персонала становятся вынужденной мерой для оптимизации расходов и поддержания конкурентоспособности бизнеса.

Увеличивается продолжительность поиска работы. Соискателям требуется больше времени, чтобы найти подходящую вакансию, что свидетельствует о снижении спроса на рабочую силу.

Эти признаки, в совокупности, указывают на то, что трудовой рынок России переходит в фазу охлаждения. Важно отметить, что это не обязательно означает наступление кризиса, но требует от правительства и бизнеса принятия мер для смягчения негативных последствий и поддержания стабильности в сфере занятости.

Пересмотр бизнес-моделей, адаптация к санкциям и экономическая неопределенность вынуждают организации, которые раньше расширяли персонал, менять подходы и уменьшать количество наймов. [2]

В условиях увеличения расходов и падения спроса потребителей, бизнес стремится к оптимизации затрат. Для достижения баланса бюджета и улучшения эффективности операционной деятельности компании приостанавливают создание новых должностей и снижают число доступных вакансий.

Перестроив свои процессы и логистические цепи, многие организации уже не нуждаются в дополнительных кадрах. Период интенсивной адаптации к изменившимся экономическим условиям завершился для большинства предприятий, и теперь, когда импортозамещение налажено, необходимость в расширении персонала существенно уменьшилась.

Особенно тяжелая ситуация сложилась в секторах, которые столкнулись с резким падением потребительского спроса или оказались под ударом санкционных мер. Ряд компаний вынужден уменьшать численность сотрудников из-за сокращения производственных объемов или полного прекращения деятельности на рынке.

Следовательно, снижение темпов привлечения новых сотрудников представляет собой естественную fazu приспособления экономики России к изменившейся реальности.

Российский рынок труда демонстрирует признаки охлаждения. Компании, ранее активно расширявшие штаты, пересматривают стратегии и прибегают к сокращению найма. Это связано с рядом факторов, включая неопределенность в экономической ситуации, адаптацию к санкционному давлению и пересмотр бизнес-моделей. [1]

В первую очередь, компании стремятся оптимизировать затраты в условиях снижения потребительского спроса и роста издержек. Заморозка новых позиций и сокращение открытых вакансий позволяют сбалансировать бюджет и повысить операционную эффективность.

Во-вторых, многие предприятия завершили период активной адаптации к новым экономическим реалиям. Замещение импорта и перестройка логистических цепочек требовали привлечения дополнительных ресурсов, однако сейчас, когда основные процессы налажены, потребность в расширении штата снижается.

В-третьих, некоторые компании вынуждены идти на сокращения персонала в связи с падением объемов производства или уходом с рынка. В первую очередь это касается отраслей, наиболее пострадавших от санкций или столкнувшихся с резким снижением спроса.

Таким образом, замедление найма является закономерным этапом адаптации российской экономики к новым условиям.

Прогнозируется, что к 2030 году на рынке труда увеличится спрос на квалифицированных специалистов в различных областях. Технологические профессии сохранят свою привлекательность, демонстрируя рост как в оплате труда, так и в востребованности.

В сельских районах и небольших городах с населением менее 50 тысяч человек действует инициатива "Земский учитель", предоставляющая финансовую поддержку педагогам. Молодые учителя, решившие работать в таких населенных пунктах в течение 5 лет, могут рассчитывать на компенсацию от 1 до 2 миллионов рублей.

Ожидается также увеличение количества вакансий в сфере заботы и образования, включая медсестер, учителей и социальных работников. Не останутся без внимания и такие специальности как строители, операторы специализированной техники, курьеры-водители, работники сельскохозяйственного сектора, технологии пищевой промышленности и фермеры.

Идеальный сотрудник 2025 года сочетает в себе как технические компетенции, так и развитые социальные навыки. Работодатели ценят критическое мышление и технологическую грамотность наряду с командной работой и soft-скillsами.

При трудоустройстве в современных условиях ключевое значение имеют личностные характеристики и коммуникабельность соискателя. Профессионалы будущего должны демонстрировать адаптивность, гибкость и способность эффективно взаимодействовать как с командой, так и с клиентами. [7]

В первые месяцы 2025 года наибольшей популярностью у работодателей пользовались специалисты в области продаж и клиентского сервиса. Следом по востребованности шли представители рабочих профессий, а замыкали тройку лидеров сотрудники производственной сферы и сервисного обслуживания.

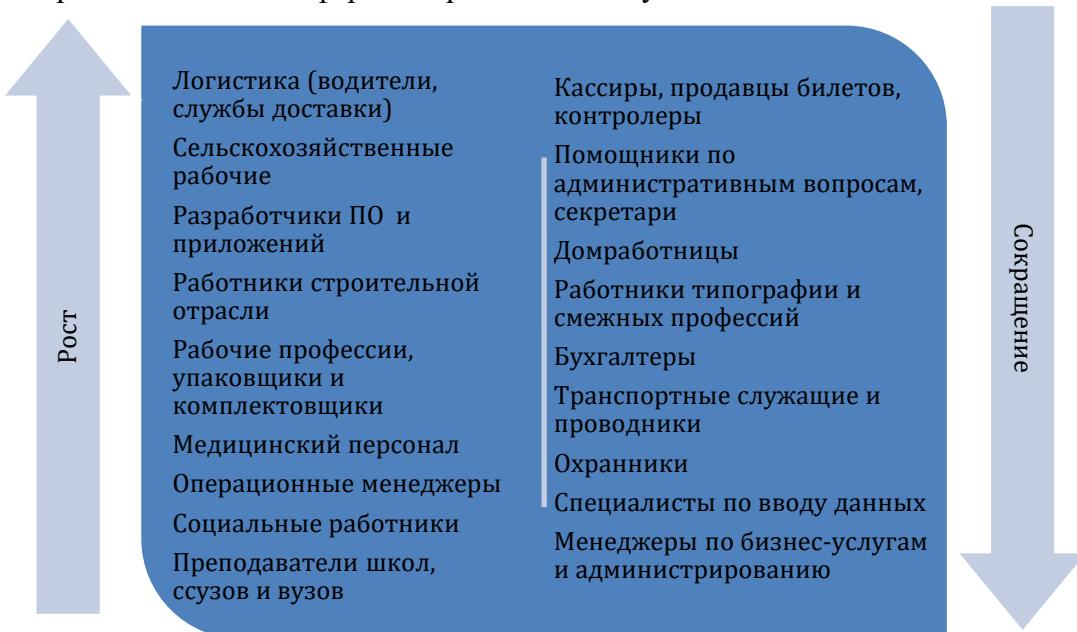


Рисунок 1 – Общие тенденции рынка труда к 2030 году

В 2028 году, согласно исследованиям Upwork, дистанционный формат работы станет реальностью для сотрудников 73% мировых организаций. Эта тенденция начинает активно проявляться уже сейчас.

2025 год предлагает критический выбор всем участникам трудового процесса: принять перемены и успешно развиваться или цепляться за традиционные методы, рискуя отстать от конкурентов. Многие организации уже внедряют комбинированный подход к организации рабочего пространства, предоставляя персоналу возможность чередовать присутствие в офисе с работой из дома.

Подобная гибкая система труда продолжит набирать популярность, становясь стандартом в корпоративном мире будущего.

Современные технологические прорывы к 2030 году изменят рынок труда: хотя некоторые позиции исчезнут, сферы высоких технологий, аналитики данных и ИИ-обслуживания откроют новые возможности. Особенно возрастет потребность в экспертах по работе с большими данными.

Сотрудники получат беспрецедентную свободу выбирать между офисной, дистанционной или комбинированной работой, что позволит им создать оптимальный баланс между профессиональной и личной жизнью в удобной для себя среде.

Организации, внедряющие гибридную модель работы, смогут значительно сократить расходы на офисные помещения, расширить географию поиска талантливых специалистов и укрепить привязанность как существующего персонала, так и новых кадров.

В свете демографического спада 90-х годов компании столкнутся с проблемой дефицита персонала и высокой текучестью кадров. Это вынудит работодателей улучшать условия труда, пересматривать мотивационные программы и укреплять HR-бренд для создания более привлекательных предложений.

Цифровая грамотность станет необходимостью даже для специалистов, чья деятельность напрямую не связана с технологиями. Профессионалы из любых отраслей смогут повысить свою эффективность и конкурентные преимущества благодаря цифровым навыкам.

Рынок особенно нуждается в специалистах по блокчейну, разработчиках облачных решений, UX/UI-дизайнерах, DevOps-инженерах, экспертах кибербезопасности, создателях VR/AR-контента и приложений, SMM-специалистах и ML-инженерах. [4]

Современные организации могут применять разнообразные подходы для преодоления кадрового дефицита. Среди действенных инструментов выделяются следующие:

Привлечение студентов через стажировки с перспективой найма еще в период обучения. Развитие технической базы и внедрение инновационных технологий в рабочие процессы. Создание благоприятных трудовых условий - решение жилищного вопроса, возмещение затрат на проезд и другие меры поддержки. [5]

Важную роль играет повышение материальной мотивации через регулярную индексацию зарплат. Не менее значимо и профессиональное развитие: как внутрикорпоративное обучение, так и участие в отраслевых мероприятиях - семинарах и фестивалях.

Эффективной практикой является также поддержка межведомственной мобильности сотрудников, способствующая их карьерному продвижению внутри компаний.

В условиях современного рынка труда индивидуальный подход к мотивации каждого сотрудника становится ключевой задачей для HR-специалистов. Демографический дисбаланс вынуждает организаций объединять в рабочих коллективах людей разных возрастных категорий.

Взаимодействие – неотъемлемая часть рабочего процесса. Независимо от статуса – будь то владелец компании, штатный работник или самозанятый специалист – каждый вовлечен в коммуникацию с клиентами, партнерами или членами команды.

Для решения кадровых вопросов компаний применяют различные стратегии: устанавливают сотрудничество с образовательными институтами, внедряют программы спонсорской поддержки, используют реферальную систему найма через существующих работников и активно привлекают профессионалов из других регионов. [8]

В современном мире достижение профессиональных целей и успешный поиск работы тесно связаны с развитием гибких навыков, известных как soft skills. Эти навыки включают способность эффективно коммуницировать, обосновывать свои идеи и находить общий язык с окружающими.

Согласно исследованиям Всемирного экономического форума, в 2025 году особую ценность приобретут семь ключевых компетенций: креативное мышление, способность к анализу, эмпатия в сочетании с умением слушать, адаптивность и стрессоустойчивость, технологическая осведомленность, внутренняя мотивация с развитым самосознанием, а также навыки социального влияния и лидерства.

В современных реалиях работодатели ищут не исполнителей, а вдохновителей перемен – тех, кто готов возглавить движение вперёд и увлечь за собой других. Неслучайно навык лидерства и социального влияния стремительно поднялся с девятой на третью позицию по сравнению с предыдущим годовым отчётом.

Среди ключевых компетенций сегодня особенно ценятся: постоянное саморазвитие и жажда знаний, эффективное раскрытие потенциала сотрудников, а также ориентация на потребности клиента. [3]

Приведём 10 способов, которые помогут развить soft skills.

Вот первый из десяти действенных способов: погрузитесь в коллективную работу. Собрать единомышленников для организации мероприятия или присоединиться к волонтёрской инициативе. Такой опыт станет отличной площадкой для совершенствования коммуникативных способностей и навыков эффективного взаимодействия в команде.

Развивать навык выступления перед публикой через участие в ораторских сообществах. Выбрать увлекательную тему, подготовить по ней выступление – это поможет укрепить уверенность и отточить презентационные способности.

Саморазвитие через литературу – ключ к успеху. Погрузитесь в изучение книг по лидерству, психологии и эффективному общению. Классическое произведение Дейла Карнеги «Как завоёывать друзей и оказывать влияние на людей» станет отличным началом для совершенствования коммуникативных навыков.

Ценность стороннего мнения неоспорима. После выступлений обращаться к друзьям и коллегам с просьбой предоставить объективную оценку вашей работы. Их рекомендации помогут выявить области для совершенствования и наметить пути профессионального роста.

Развивать способность распознавать и контролировать эмоциональные состояния – как свои, так и окружающих. Практика ведения эмоционального дневника поможет отслеживать и регулировать собственные реакции в различных ситуациях.

Стать ментором для коллег или найти себе опытного наставника. Обмен профессиональными знаниями с начинающими специалистами не только поможет им, но и усовершенствует ваши лидерские и коммуникативные компетенции.

Взаимодействуйте с представителями разных подразделений внутри организации. Участие в проектах, объединяющих различные отделы, способствует формированию гибкости мышления и расширяет понимание альтернативных подходов к решению задач.

Совершенствовать коммуникативные способности и расширять деловые контакты, регулярно посещая отраслевые конференции и нетворкинг-события. Эффективным инструментом для приобретения практических навыков разрешения конфликтных ситуаций и ведения переговоров служит моделирование реальных сценариев в формате ролевых симуляций, например, имитация непростого диалога с требовательным клиентом. Для структурированного освоения гибких навыков рекомендуется инвестировать время в специализированные образовательные программы и семинары, которые предлагают конкретные методики по таким направлениям, как эффективное управление временными ресурсами или стратегии урегулирования разногласий.

В современном бизнес-ландшафте компании всё чаще делегируют определённые функции внешним специалистам – явление, известное как аутсорсинг. Эти профессиональные партнёры, как правило, отслеживают актуальные отраслевые тренды, что позволяет их клиентам избавиться от необходимости содержать постоянные подразделения различного профиля – от административных до бухгалтерских и кадровых служб. В результате организации получают квалифицированную поддержку и экспертную

помощь. Параллельно с этим бизнес-процессом, совершенствование личностных навыков коммуникации и взаимодействия требует систематической практики и значительных временных инвестиций, однако последовательное развитие этих компетенций способствует повышению личной эффективности и уверенности при взаимодействии с окружающими.

Грядущие изменения на рынке труда в 2025 году будут обусловлены внедрением инновационных технологий и трансформацией взаимных ожиданий между работодателями и персоналом. При нестабильной рыночной конъюнктуре критически важно сохранять адаптивность и конкурентные преимущества, одновременно концентрируясь на ключевых бизнес-направлениях. Успешное партнерство с аутсорсинговой организацией требует тщательной оценки компетенций и практического опыта потенциального партнера. Высокий профессионализм исполнителя гарантирует превосходное качество реализации проектов, а его богатый опыт обеспечит предсказуемость и надежность сотрудничества.

Главные тренды года повлияют на конкурентоспособность компаний и удовлетворённость работников. А адаптация к этим изменениям станет важной задачей для тех, кто хочет не только выжить, но и привлечь лучших специалистов.

Выводы

Анализируя прогнозы и текущие тенденции, можно с уверенностью говорить о значительных трансформациях российского рынка труда к 2030 году. Цифровизация, автоматизация и развитие искусственного интеллекта станут ключевыми факторами, определяющими спрос на работников и структуру занятости.

Во-первых, возрастет потребность в специалистах с навыками работы с данными, программировании, анализе больших массивов информации, кибербезопасности и разработки программного обеспечения. Эти компетенции будут востребованы практически во всех отраслях экономики, что потребует переподготовки кадров и модернизации образовательных программ.

Во-вторых, прогнозируется снижение спроса на рутинный и малоквалифицированный труд. Автоматизация производственных процессов приведет к сокращению рабочих мест в промышленности и сельском хозяйстве. Людям, занятым в этих сферах, потребуется переквалификация для работы в более перспективных областях.

В-третьих, усилится роль дистанционной работы и фриланса. Технологии позволяют компаниям привлекать сотрудников из разных регионов и стран, что открывает новые возможности для работников и работодателей. Однако, это также требует развития навыков самоорганизации, коммуникации и умения работать в команде на удаленной основе.

Наконец, важным фактором станет демографическая ситуация. Сокращение численности трудоспособного населения потребует повышения производительности труда и привлечения иностранных специалистов. Государству необходимо будет разработать эффективные механизмы для стимулирования рождаемости и привлечения квалифицированных мигрантов.

В заключение, можно сказать, что рынок труда в России к 2030 году станет более технологичным, динамичным и требовательным к квалификации работников. Готовность к переобучению, адаптивность и наличие востребованных компетенций станут ключевыми факторами успеха на рынке труда будущего.

Список источников

1. Акумова Н.В. Современные тенденции рынка труда России // Дельта науки. 2024. № 2. С. 17-19.
2. Андруник А.П., Афонин-Терзийски А.С. Тенденции и особенности развития рынка труда в современной России // Экономика устойчивого развития. 2023. № 4 (56). - С. 17-20.
3. Захаров Д.К., Каштанова Е.В., Лобачева А.С. Рынок труда России в условиях экономических санкций // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12. № 4. С. 13-17.
4. Кострова Ю.Б. Современные тенденции развития рынка труда в России //

Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2024. № 8 (82). - С. 111-115.

5. Кутейницина Т.Г., Посталюк Н.Ю., Прудникова В.А. Дополнительное профессиональное образование и обучение кадров с прикладными квалификациями: отечественный и зарубежный опыт // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2023. №2 (50). - С. 200-212.

6. Пронина С.В., Рутаисире П.С., Борисов С.А. Обзор рынка труда в России: тенденции и перспективы развития // Актуальные проблемы управления. Сборник научных статей по итогам XI Всероссийской научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2025. - С. 145-148.

7. Салова Т.Л., Титов Д.А. Анализ рынка труда современной России (в рамках ИТ - специальностей) // Вектор экономики. 2024. № 1 (91)

8. Смирнова Н.С. Современные тенденции развития рынка труда России в условиях цифровизации // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. Материалы международной молодежной научно-практической конференции. Белгород, 2024. - С. 235-238.

Сведения об авторах

Демченко Ирина Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального управления и менеджмента Ставропольского филиала РАНХиГС, Ставрополь, Россия.

Ионова Ася Чагбановна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального управления и менеджмента Ставропольского филиала РАНХиГС, Ставрополь, Россия.

Зайченко Ирина Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» Технологического института сервиса (филиал) ДГИУ в г. Ставрополе, Россия.

Information about the authors:

Demchenko Irina Anatolyevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration and Management of the Stavropol Branch of the RANEPA, Stavropol, Russia.

Ionova Asya Chagbanovna, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State, Municipal Administration and Management of the Stavropol Branch of RANEPA, Stavropol, Russia.

Zaychenko Irina Anatolyevna, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of the Technological Institute of Service (branch) of DGIU in Stavropol, Russia.