

JOURNAL OF MONETARY ECONOMICS AND MANAGEMENT

No.11,2025

SCIENTIFIC-PRACTICAL JOURNAL

JOURNAL OF MONETARY ECONOMICS AND MANAGEMENT

2025, no. 11

ISSN 2782-4586

DOI: 10.26118/2782-4586.2025.55.78.045

It comes out 12 times a year

Scientific-practical journal

EDITORIAL BOARD

Editor-in-Chief:

Kivarina Maria Valentinovna – Doctor of Economics, Professor of the Department of Digital Economics and Management of Yaroslav the Wise Novgorod State University.

Deputy Editor-in-Chief:

Ryzhov Igor Vladimirovich – Doctor of Economics, Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of Cherepovets State University.

Members of the Editorial Board:

Aliev Shafa Tiflis oglu – Doctor of Economics, Professor at Sumgait State University. (Republic of Azerbaijan).

Altukhov Anatoly Ivanovich – Doctor of Economics, Professor of the Russian Academy of Sciences, Head of the Department of Territorial and Sectoral Division of Labor in the Agro-Industrial Complex of the Federal Research Center for Agrarian Economics and Social Development of Rural Territories - All-Russian Research Institute of Agricultural Economics.

Gridchina Alexandra Vladimirovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Public Administration and Law of Moscow Polytechnic University.

Dzhancharova Gulnara Karimkhanova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Political Economy and World Economy of the Russian State Agrarian University named after K. A. Timiryazev (Moscow, Russia).

Mityakov Evgeny Sergeevich – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Computer Science of the Institute of Cybersecurity and Digital Technologies of MIREA – Russian Technological University.

Razumovskaya Elena Aleksandrovna – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, Professor of the Department of Finance, Monetary Circulation and Credit of the Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin; Professor of the Department of Economics and Management of the Ural Institute of Management – branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

Rodinova Nadezhda Petrovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the educational program "Personnel Management", Professor of the Department of Management and Public Municipal Administration of the Moscow State University of Technology and Management named after K.G. Razumovsky (First Cossack University).

Sandu Ivan Stepanovich — Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Economic Problems of Scientific and Technical Development of the Agro-Industrial Complex of the Federal Research Center for Agrarian Economics and Social Development of Rural Territories – All-Russian Research Institute of Agricultural Economics.

Chebotarev Stanislav Stefanovich – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Life Safety of the Financial University under the Government of the Russian Federation; Joint Stock Company "Central Research Institute of Economics, Informatics" and Management Systems, Department of Economic Problems of Defense Industry Development.

Shkodinsky Sergey Vsevolodovich – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economic Theory of Moscow Regional State University.

Stolyarova Alla Nikolaevna – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Basic Department of Trade Policy of the Plekhanov Russian University of Economics; Professor of the Department of Management and Economics of the State Social and Humanitarian University.

Fedotova Gilyan Vasiliyevna – Doctor of Economics, Associate Professor, leading researcher at the Federal Research Center "Informatics and Management" of the Russian Academy of Sciences. Management Systems, Department of Economic Problems of Defense Industry Development.

Potapov Maxim Alexandrovich - Doctor of Economics, Chief Researcher at the Chinese Economics and Politics Sector of the Center for Asia-Pacific Studies at the Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences.

Filkevich Igor Aleksandrovich - Doctor of Economics, Professor, Chief Researcher at the Center for Eurasian Studies of the Autonomous Non-Governmental Organization "Scientific Research Institute of Economic Strategies". -

Chuvakhina Larisa Germanovna - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of World Economy and World Finance at the Financial University under the Government of the Russian Federation.

Founder: ANO APE "UNIVERSITY ITBE", Moscow Published in Russian Publisher: ANO APE "UNIVERSITY ITBE", Moscow
Media registration record: E-mail No. FS77 - 84766 dated 1702.2023 Extract from the register of registered mass media as of
02/20/2023Registration number and date of the decision on registration:
series EI N FS77-84766 dated February 17, 2023

Issued by: Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Communications (Roskomnadzor)

Publisher's address, editorial office: Autonomous non-profit organization of additional professional education "UNIVERSITY OF

INFORMATION TECHNOLOGIES AND BUSINESS EDUCATION

Legal address: 107113, Moscow, Sokolnicheskaya square, 4A , room. 12/4

Actual address: 1107113, Moscow, Sokolnicheskaya square, 4A , room. 12/4

E-mail: jomeam@yandex.ru

Date of publication: November, 2025. Format 210x297. Offset printing. Conv. oven 31,78. Circulation 500 exz. Retail price: 1000 rub.

ЖУРНАЛ

МОНЕТАРНОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Выходит двенадцать раз в году

Научно-практический журнал

ISSN 2782-4586

DOI: 10.26118/2782-4586.2025.55.78.045

2025, №11

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор:

Киварина Мария Валентиновна – доктор экономических наук, профессор кафедры цифровой экономики и управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого.

Заместитель главного редактора:

Рыжков Игорь Владимирович – доктор экономических наук, профессор, доцент кафедры экономики и менеджмента Череповецкого государственного университета.

Члены редакционного совета:

Алиев Шафа Тифлис оглы – доктор экономических наук, профессор Сумгайитского Государственного Университета. (Республика Азербайджан).

Алтухов Анатолий Иванович – доктор экономических наук, профессор РАН, заведующий отделом территориально-отраслевого разделения труда в агропромышленном комплексе Федерального исследовательского центра аграрной экономики и социального развития сельских территорий - Все-Российский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства.

Гридинина Александра Владимировна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой государственного управления и права Московского политехнического университета.

Джанчарова Гульнара Каримхановна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой политической экономии и мировой экономики ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева» (Россия, г. Москва).

Митяков Евгений Сергеевич – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры информатики Института кибербезопасности и цифровых технологий МИРЭА – Российского технологического университета.

Разумовская Елена Александровна – доктор экономических наук, доцент, профессор, профессор кафедры финансов, денежного обращения и кредита Уральского федерального университета имени первого президента России Б.Н. Ельцина; профессор кафедры экономики и менеджмент Уральского института менеджмента – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Родинова Надежда Петровна – доктор экономических наук, профессор, руководитель образовательной программы «Управление персоналом», профессор кафедры менеджмента и государственного муниципального управления Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет).

Санду Иван Степанович — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий отделом экономических проблем научно-технического развития агропромышленного комплекса Федерального исследовательского центра аграрной экономики и социальной Развитие сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства.

Чеботарев Станислав Стефанович – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации; Акционерное общество "Центральный научно-исследовательский институт экономики, информатики" и систем управления, департамент экономических проблем развития оборонной промышленности.

Шкодинский Сергей Всеволодович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории Московского областного государственного университета.

Столярова Алла Николаевна – доктор экономических наук, доцент, профессор базовой кафедры торговой политики Российской экономического университета им. Г.В. Плеханова; профессор кафедры менеджмента и экономики Государственный социально-гуманитарный университет.

Федотова Гилян Васильевна – доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Федерального исследовательского центра «Информатика и управление» РАН.

Потапов Максим Александрович - доктор экономических наук, главный научный сотрудник сектора экономики и политики Китая Центра азиатско-тихоокеанских исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М.Примакова РАН.

Филькевич Игорь Александрович - доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра Евразийских исследований АНО «Научно-исследовательский институт экономических стратегий».

Чувахина Лариса Германовна - доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры мировой экономики и мировых финансов Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Издается с 1998 года. ISSN: 2949-1851. Выходит 12 раза в год. Включен в перечень изданий ВАК

Учредитель: АНО ДПО "Университет ИТБО", г. Москва Издается на русском языке

Издатель: АНО ДПО «УНИВЕРСИТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ», г. Москва

Запись о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 - 84766 от 1702.2023 Выписка из реестра зарегистрированных средств массовой информации по состоянию на 20.02.2023 г. Регистрационный номер и дата принятия решения о

регистрации: серия Эл N ФС77-84766 от 17 февраля 2023 г.

Выдан: Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Адрес издателя, редакции: Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального

образования "Университет ИТБО"

Юридический адрес: 107113, г.Москва, пл. Сокольническая, д. 4 А , помещ. 12/4

Фактический адрес: 1107113, г.Москва, пл. Сокольническая, д. 4 А , помещ. 12/4

Адрес почты: jomeam@yandex.ru

Дата выхода в свет: 30.11.2025. Формат 210x297. Печать офсетная. Усл. печ. л. 31,78 Тираж 500 экз. Розничная цена: 1000 руб.

Scientific-practical peer-reviewed journal «Journal of Monetary Economics and Management»

«Journal of Monetary Economics and Management» is a Russian theoretical and scientific-practical journal of general economic content. It was founded in 1998 as "International forwarder" (until 2022), and since 2022 it has a modern name – "Journal of Monetary Economics and Management". The publication is included in the Russian Science Citation Index (RSCI), indexed in: Scientific Electronic Library eLIBRARU.RU (Russia), ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY (USA), JOURNAL INDEX.net(USA), INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL (Poland), EBSCO Publishing (USA).

The main topics of research:

- Economic Sciences.
 - Economic theory;
 - Monetary, investment and structural policies;
 - Social sphere;
 - Regional economy;
 - Economics of industry markets, antitrust policy;
 - Enterprise economics, problems of ownership, corporate governance, small business;
 - World economy;
 - Economic history

Audience: researchers of economics and law; university lecturers and students; analytical and law departments of large enterprises, corporations and banks; leaders of federal and regional authorities.

Authors: leading scientists, representatives of Russian and foreign economic thought.

Научно-практический рецензируемый журнал «Журнал монетарной экономики и менеджмента»

«Журнал монетарной экономики и менеджмента» – российский научно-практический журнал общеэкономического содержания. Основан в 1998 году как «Международный экспедитор» (до 2022 года), а с 2022 года носит современное название – «Журнал монетарной экономики и менеджмента». Издание включено в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), индексируется в Научной электронной библиотеке eLIBRARU.RU (Россия), ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY (США), JOURNAL INDEX.net (США), INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL (Польша), EBSCO Publishing (США).

Основные темы публикаций:

- Экономические науки.
 - экономическая теория;
 - денежно-кредитная, инвестиционная и структурная политика;
 - социальная сфера;
 - экономика регионов;
 - экономика отраслевых рынков, антимонопольная политика;
 - экономика предприятия, проблемы собственности, корпоративного управления, малого бизнеса;
 - мировая экономика;
 - экономическая история

Аудитория: экономисты-исследователи; преподаватели и студенты вузов; аналитические подразделения крупных предприятий, корпораций и банков; руководители федеральных и региональных органов власти.

Авторы: ведущие ученые, крупнейшие представители отечественной и зарубежной экономической мысли.

Содержание

Антонова Г. В., Карпенко И. Д.

Экономическая активность молодежи в России: вызовы для рынка труда.....9-20

Карпенко И. Д.

Предложение рабочей силы на российском рынке труда: факторы влияния и их
оценка.....21-27

Антонова Галина Васильевна
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России
Карпенко Иван Дмитриевич
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

**Экономическая активность молодежи в России:
вызовы для рынка труда**

Аннотация. Статья посвящена анализу положения молодежи на рынке труда России в условиях демографических изменений, трансформации спроса на квалификации и структурных вызовов устойчивому развитию. На основе данных официальной статистики и ретроспективного анализа выявляются тенденции изменения уровней экономической активности молодых когорт, динамики занятости и участия в рабочей силе. Особое внимание уделено снижению экономической активности молодежи, его причинам и возможным последствиям для будущего трудового потенциала страны.

Проведенный обзор академических исследований показывает, что низкая вовлеченность молодежи в занятость формируется под воздействием комплекса факторов: институциональных барьеров перехода «учеба – работа», несоответствия профессиональной подготовки требованиям экономики, недостаточной практико-ориентированности образования, ограниченного доступа к качественным стартовым рабочим местам и распространенности нестабильных форм занятости. На основе анализа выделены направления совершенствования государственной и образовательной политики, включая развитие практик ранней профессиональной интеграции, укрепление связи образования и рынка труда, повышение эффективности инструментов содействия занятости и использование успешных моделей поддержки трудовой активности молодежи.

Ключевые слова: экономическая активность молодежи, возрастная структура, рабочая сила, молодежная занятость, рынок труда молодежи, NEET, демографические тренды, предложение труда, молодежная безработица.

Antonova Galina Vasilievna
"All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor of the Russian Federation
Karpenko Ivan Dmitrievich
"All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor of the Russian Federation

Youth economic activity in Russia: challenges for the labour market

Abstract. The article examines the position of young people in the Russian labour market in the context of demographic shifts, evolving demand for skills, and structural challenges to sustainable development. Using official statistical data and retrospective analysis, the study identifies trends in the economic activity of youth cohorts, changes in employment patterns, and participation in the labour force. Particular attention is given to the decline in youth economic activity observed in recent years, as well as to the underlying causes and potential long-term implications for the country's labour potential.

A comprehensive review of academic literature reveals that low youth engagement in employment is shaped by a combination of factors, including institutional barriers in the school-to-work transition, mismatches between educational outcomes and labour-market requirements, insufficient practice-oriented training, limited access to quality entry-level jobs, and the prevalence of unstable forms of employment. Based on the analysis, the article outlines key directions for

improving state and educational policies, such as expanding early professional integration practices, strengthening the alignment between education and labour-market needs, enhancing the effectiveness of employment support instruments, and employing successful models of youth labour-market inclusion.

Keywords: youth economic activity, age structure, labour force, youth employment, youth labour market, NEET, demographic trends, labour supply, youth unemployment.

Введение

Молодежь является одной из ключевых стратегических групп на рынке труда, определяющей возможности долгосрочного экономического роста, обновления человеческого капитала и реализации повестки устойчивого развития. В российском контексте молодежный сегмент рынка труда формируется под воздействием одновременно нескольких тенденций: демографического сжатия молодежных когорт, структурных изменений спроса на труд, цифровизации экономики, изменения моделей образовательного и трудового поведения молодых людей [2; 3; 15].

Ряд исследований показывает, что, несмотря на существенный прогресс в сфере образования и поддержки молодежной занятости, сохраняется широкий спектр устойчивых проблем: высокий удельный вес экономически неактивных в младшей возрастной группе 15–24 лет, заметная доля NEET-молодежи, распространность неформальной и нестабильной занятости, ограниченность достойных стартовых рабочих мест, профессионально-квалификационные дисбалансы [2; 4; 5; 16]. Качество первой работы и характер перехода «учеба — работа» оказывают долговременное влияние на карьерные траектории и конкурентоспособность молодежи на рынке труда [2; 11; 12].

На этом фоне проблема стимулирования экономической активности молодежи и ее более полного вовлечения в трудовую деятельность приобретает особо важное значение. Теоретический и прикладной интерес представляет анализ факторов, определяющих трудовое поведение молодежи, барьеров входа на рынок труда, а также оценка новых акцентов государственной политики поддержки занятости молодежи, в том числе в контексте пандемийных и постпандемийных шоков [2; 14; 23].

Цель статьи — обобщить результаты исследований положения молодежи на российском рынке труда, выявить основные детерминанты низкой экономической активности и обозначить ключевые направления политики, направленной на стимулирование участия молодежи в занятости и повышение качества рабочих мест.

Обзор литературы по проблемам экономической активности и занятости молодежи

Исследование молодежного сегмента рынка труда в России опирается на обширный массив работ, в которых изучаются особенности молодежи как части трудового потенциала, детерминанты ее экономической активности, формы и качество занятости, а также направления государственной политики содействия занятости. В совокупности эти исследования формируют методологическую основу для анализа текущих тенденций и выработки предложений по повышению вовлеченности молодежи в трудовую деятельность.

Важный вклад в концептуализацию молодежного сегмента российского рынка труда внесли работы О. Забелиной, Ф. Мирзабаевой и соавторов, в которых молодежь рассматривается как специфическая часть трудового потенциала, характеризующаяся высокой мобильностью, неоднородностью ценностных установок, значительной долей занятости в неформальном и нестабильном сегментах, а также повышенной чувствительностью к изменениям социально-экономической конъюнктуры [2–4]. В этих исследованиях подчеркивается, что молодежный сегмент нельзя рассматривать как однородный: предлагается выделение множества целевых групп (школьники, студенты, выпускники, NEET-молодежь, молодежь с инвалидностью, молодые женщины с малолетними детьми, сельская молодежь, самозанятые и молодые предприниматели и др.).

различающихся по ресурсам, мотивации, рискам и потребностям в инструментах поддержки [2; 3]. Такой подход задает важную методологическую рамку для анализа дифференцированных траекторий включения молодежи в занятость.

Структурные характеристики молодежного сегмента рынка труда подробно рассматриваются в работах, посвященных экономической активности, предложению труда и динамике занятости молодежи в России [8–10; 12; 15]. Рошин, анализируя профили экономической активности по возрастным группам, показывает, что повышение охвата средним профессиональным и высшим образованием сопровождается снижением уровней участия молодежи в составе рабочей силы, прежде всего за счет младших когорт, при одновременном росте доли занятых среди учащихся [8; 9]. В исследованиях К. Лайкама, а также в зарубежных исследованиях акцентируется внимание на том, что сокращение численности молодежи и ее доли в рабочей силе сочетается с устойчиво более высоким уровнем безработицы в молодежных группах по сравнению со старшими возрастами, а также с ростом доли молодежи, не занятых и не обучающихся (NEET) [12; 21; 22; 25].

Демографический аспект проблематики молодежной занятости широко представлен в работах, посвященных трансформации возрастной структуры занятых и влиянию демографических изменений на предложение труда [15; 20]. Показано, что сокращение численности молодежи и одновременный рост доли старших возрастов приводят к «старению» рабочей силы, увеличению среднего возраста занятых и рискам дефицита молодых кадров, особенно в условиях технологического обновления экономики [15; 20; 8]. Отдельные исследования подчеркивают влияние динамики демографических когорт и образовательного поведения молодых людей на долгосрочные перспективы воспроизводства трудового потенциала [2; 15; 20].

Существенное внимание в литературе уделяется анализу перехода от обучения к занятости и качеству первой работы. Работы Т.Клячко и Семионовой, а также исследования, основанные на данных мониторинга трудоустройства выпускников, демонстрируют значимость качества первого рабочего места для последующей карьерной траектории, закрепления в формальном секторе и формирования ожиданий относительно заработка и условий труда [12; 13; 23]. Показано, что значительная часть молодежи начинает трудовую деятельность еще в период обучения, часто совмещая учебу и работу, причем первое место работы нередко не соответствует полученной специальности, отличается низким уровнем оплаты и нестабильностью занятости [3; 12; 20; 23]. В работах С. Рошина, В. Ляшока и других авторов подчеркивается изменяющаяся модель перехода «учеба — работа», при которой трудовая деятельность все чаще начинается до окончания обучения, а образование выступает не только как альтернативный, но и как параллельный канал к занятости [8–10; 19].

Отдельный кластер исследований посвящен феномену вторичной и неустойчивой занятости молодежи. Исследования неформальной занятости показывают, что молодежь непропорционально представлена в сегментах, характеризующихся отсутствием стабильных контрактов, низкими социальными гарантиями и повышенной текучестью [5; 6]. Работы Аскарова, а также исследования, посвященные гибким, времененным и дистанционным формам занятости студентов, демонстрируют двойственный характер вторичной занятости: с одной стороны, она служит инструментом адаптации к рынку труда и формирования опыта, с другой — закрепляет молодежь во вторичном сегменте рынка труда и не всегда способствует накоплению специфического человеческого капитала по профилю обучения [19; 23]. В работах, анализирующих последствия пандемии COVID-19, подчеркивается усиление рисков неустойчивой занятости и диспропорциональное воздействие кризиса на группы молодых работников и выпускников [2; 14; 23].

Значительное внимание уделяется проблемам профессионально-квалификационного несоответствия и конкурентоспособности молодежи на рынке труда. В исследованиях конкурентоспособности молодежи подчеркивается роль уровня и профиля образования, качества профессиональной подготовки, владения цифровыми навыками, а

также развития «мягких» навыков (soft skills) как ключевых условий успешного трудоустройства и карьерного роста [7; 11; 13; 20; 24]. Подчеркивается, что несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики и низкая согласованность образовательных программ с реальными запросами работодателей приводят к избыточности квалификаций в одних сегментах и дефициту в других, усиливая структурную безработицу и снижая эффективность использования человеческого капитала [2; 7; 11; 13].

Важное место в литературе занимают исследования ценностных ориентаций, трудовой мотивации и установок российской молодежи. Исследования, посвященные трудовой мотивации и готовности молодежи к мобильности, показывают, что молодые люди ориентируются не только на материальные параметры занятости, но и на содержание труда, возможности самореализации, баланс «работа-личная жизнь», гибкость форм занятости [7; 14; 17]. Эти особенности трудовых установок необходимо учитывать при разработке мер политики, ориентированных на вовлечение молодежи в легальную и устойчивую занятость [2; 7; 17].

Существенный пласт работ связан с анализом государственной политики в сфере молодежной занятости, включая международный и российский опыт. В исследованиях, посвященных зарубежным практикам содействия занятости, рассматриваются инструменты активной политики на рынке труда, программы поддержки молодых безработных, меры по снижению NEET-статуса, развитие систем профориентации, наставничества, дуального образования и поддержки молодежного предпринимательства [2; 3; 6; 18; 24; 25]. Особое внимание уделяется нормативной базе: Федеральный закон № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» и долгосрочные программные документы задают рамочные ориентиры для развития системной политики в отношении молодежи, включая сферу занятости [1; 2; 20].

Международные организации (ILO, OECD, Eurofound) в своих докладах фиксируют аналогичный набор вызовов: повышенную уязвимость молодежи к экономическим кризисам, риски длительной молодежной безработицы, рост группы NEET, распространение нестандартных форм занятости и необходимость комплексных программ поддержки, сочетающих меры в сфере образования, рынка труда и социальной политики [23–25]. Сопоставление российских исследований с международной повесткой показывает, что многие структурные проблемы молодежной занятости носят универсальный характер, однако в российских условиях усиливаются под воздействием демографического сжатия и институциональных особенностей рынка труда [2; 12; 15; 23].

Таким образом, представленный обзор научных публикаций позволяет выделить несколько устойчивых направлений научной дискуссии: анализ демографических и структурных предпосылок изменения экономической активности молодежи; изучение моделей перехода «учеба — работа» и качества первой занятости; исследование неформальной и неустойчивой занятости; оценку конкурентоспособности молодежи и факторов ее трудовой активности; анализ государственной политики поддержки молодежной занятости в национальном и международном контексте. Вместе с тем, при высокой проработанности отдельных аспектов сохраняется потребность в комплексных исследованиях, которые одновременно учитывают демографические тренды, изменения в уровнях экономической активности по возрастным когортам и долгосрочные последствия снижения участия молодежи в составе рабочей силы для устойчивости российского рынка труда. Именно восполнение этого пробела и уточнение роли молодежи в формировании будущего трудового потенциала выступают ключевыми задачами настоящего исследования.

Основная часть

По данным Росстата за последние пять лет (с 2019 по 2024 год) численность экономически активной молодежи в возрасте 15–34 года снизилась на 18,7%, а ее удельный вес в структуре рабочей силы страны уменьшился с 34,4% до 27,9%. Эти изменения

сопровождаются существенной трансформацией возрастной структуры рабочей силы: на фоне постепенного увеличения удельного веса старших возрастов (50+) доля молодежных когорт, напротив, стремительно снижается. В 2024 году доля старших возрастных групп в составе рабочей силы впервые превысила долю молодежи

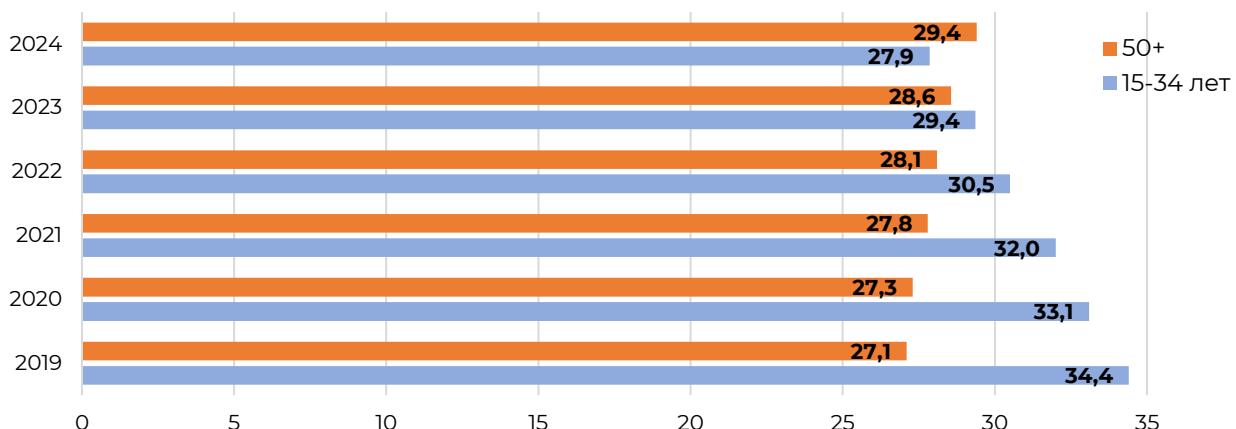


Рис. 1 - Изменение удельного веса молодежных когорт населения (15-34 лет) и доли старших возрастных групп (50+) в составе рабочей силы в 2019-2024 гг., в %.

Источник: Росстат [21]

Наиболее выраженное сокращение произошло в возрастной группе 25–29 лет, которая потеряла за пять лет 31,2% своей численности. В результате удельный вес этой экономически наиболее активной молодежной когорты снизился с 12,9% до 8,8%, что оказывает прямое влияние на объем предложения труда в сегменте молодых квалифицированных работников.

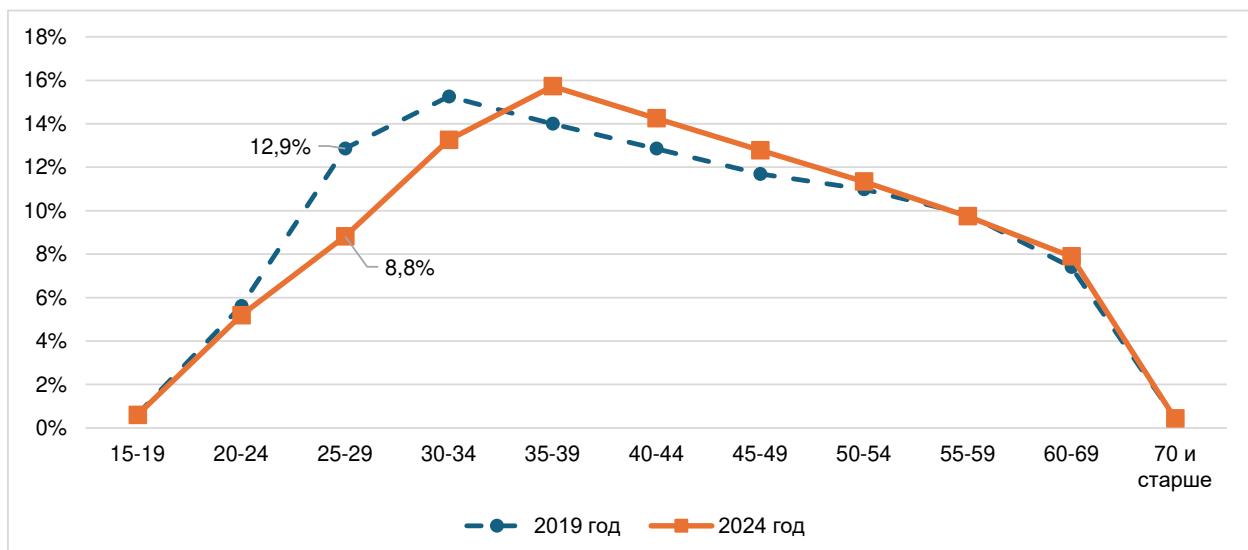


Рисунок 2 – Изменения возрастной структуры рабочей силы с 2019 г. по 2024 г. (удельный вес возрастных групп в общей численности, в%), источник: Росстат [21]

Сокращение численности молодежи сопровождается изменениями в уровнях экономической активности. За период 2019–2024 гг. показатель участия молодежи 15–34 лет в рабочей силе снизился с 69,2% до 65,1%. Наиболее низкие значения фиксируются среди младших когорт. В группе 15–19 лет уровень экономической активности составил в 2024 г. лишь 5,9%, что в 10,5 раза ниже среднероссийского значения (62,9%). В группе 20–24 лет показатель снизился до 54,1%. В то же время более старшие молодежные группы

демонстрируют устойчиво высокую вовлеченность: 88,9% у молодежи 25–29 лет и 91,4% у когорты 30–34 лет.

Таким образом сжатие молодежного сегмента в составе рабочей силы происходит преимущественно за счет наиболее активных в экономическом плане молодежных возрастных групп.

Такое расхождение в показателях экономической активности обусловлено сочетанием демографических процессов смены поколений и институциональных факторов. Все более поздний выход молодежи на рынок труда связан с ростом охвата высшим образованием, удлинением образовательных траекторий, изменением трудовых установок и распространением моделей постепенного перехода от обучения к занятости. Это подтверждается в том числе и данными Росстата о росте в 2025 году доли обучающихся по очной форме в составе всего экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, которая к июлю 2025 г. составляла 43,1% (36,6% в 2019 г.), а в составе всех не выразивших желание работать граждан трудоспособного возраста – более половины (53,7% против 48,1% в 2019 г.).

Риски для воспроизводства трудового потенциала усиливаются и уровнем молодежной безработицы. Несмотря на то, что в 2024 году показатель снизился до 3,8% после всплеска в 2020 году (8,4%), он остается значительно выше, чем в среднем по населению в возрасте 15 лет и старше (2,5%). Особенно высокие уровни безработицы наблюдаются среди младших групп — 16,2% (15–19 лет) и 7,7% (20–24 года). Молодежь 15–34 лет составляет 43,8% всех безработных, что указывает на системный характер трудностей с первичным трудоустройством.

Указанные данные свидетельствуют о высокой степени неустойчивости положения молодых людей на рынке труда и о сложностях их интеграции в экономику. Тем не менее именно молодежь является значительным ресурсом повышения занятости населения в перспективе.

Сокращение численности молодежной рабочей силы в наиболее экономически активных возрастах может в перспективе негативно повлиять на воспроизводство трудового потенциала страны, усилить нагрузку на старшие возрастные когорты и снизить динамичность сектора занятости.

На основе ретроспективных данных о динамике уровней участия населения в составе рабочей силы по пятилетним возрастным когортам за 2013–2024 гг. был проведен статистический анализ, направленный на оценку влияния демографических факторов – прежде всего изменений половозрастной структуры – на уровень экономической активности и численность рабочей силы. Дополнительно была рассчитана вариативность показателей в разрезе возрастных групп с целью выявления устойчивости или изменчивости возрастных профилей участия в рабочей силе.

Полученные результаты свидетельствуют о высокой степени стабильности распределения уровней экономической активности по большинству пятилетних когорт за рассматриваемый период. Так, в возрастных группах 25–29, 30–34, 35–39, 40–44 и 45–49 лет коэффициент вариации не превышает 1%, что указывает на устойчивый характер уровня участия в рабочей силе и отсутствие значимых колебаний. Достаточно низкую вариативность демонстрирует и группа 20–24 года: коэффициент вариации составляет 3,8%, что также отражает стабильность экономического поведения данной когорты.

В то же время для возрастной группы 15–19 лет выявлена принципиально иная динамика. Значение коэффициента вариации на уровне 16,0% указывает на среднюю степень изменчивости показателя при одновременной относительной однородности ряда значений. Это подтверждает чувствительность младшей когорты к изменениям институциональных условий, образовательных траекторий и макроэкономической конъюнктуры, влияющих на сроки перехода от обучения к трудовой деятельности.

Обобщая результаты анализа, можно заключить, что динамика уровней участия в составе рабочей силы по возрастным группам формируется под значительным влиянием

демографических тенденций, оказывающих долговременный эффект на структуру и объемы предложения труда. Сдвиги в возрастной структуре населения изменяют удельный вес когорт с традиционно высокими и низкими уровнями экономической активности, что, в свою очередь, приводит к изменениям в совокупном показателе уровня участия населения в составе рабочей и влияет на долгосрочные параметры формирования трудовых ресурсов.

Проведенный анализ позволяет сделать ряд принципиальных выводов о влиянии демографической динамики на прогноз занятости в России.

Во-первых, демографические сдвиги неизбежно трансформируют структуру предложения труда, поскольку сокращение численности молодежных когорт означает уменьшение доли работников, обладающих максимальным трудовым потенциалом, высокой мобильностью и способностью к адаптации в условиях структурных изменений экономики. Уменьшение численности группы 25–29 лет — наиболее активной и наиболее гибкой части рабочей силы — представляет долгосрочный риск для отраслей, ориентированных на технологическое обновление, инновации и интенсивное воспроизводство человеческого капитала.

Во-вторых, рост доли старших возрастных групп в составе рабочей силы, наблюдаемый в последние годы, может поддерживать общий объем занятости в краткосрочной перспективе, однако он ограничивает возможности для повышения производительности труда.

В-третьих, низкие и продолжающие снижаться показатели экономической активности молодежи 15–24 лет указывают на замедление процессов формирования будущей рабочей силы. Если тенденция более позднего входа в рынок труда сохранится, в перспективе это приведет к задержке накопления профессионального опыта, более медленному росту заработков и меньшей вовлеченности в формальную занятость. Для экономики это означает риски дефицита квалифицированных кадров уже в среднесрочном прогнозе.

В-четвертых, динамика экономической активности молодежи демонстрирует высокую чувствительность к демографическим волнам. Уменьшение численности возрастов 20–29 лет, совпадающее с периодом максимальной профессиональной продуктивности, создает «провалы» в предложении труда, которые невозможно компенсировать быстрыми мерами внутри рынка труда. Это усиливает напряженность на отдельных сегментах — прежде всего в технических, инженерных и рабочих профессиях.

В-пятых, структурная нехватка молодежи усиливает дисбаланс спроса и предложения, поскольку предприятия не могут восполнить потребности в молодых кадрах даже при снижении безработицы и росте численности экономически активного населения в старших возрастах. Это расширяет разрыв между требованиями работодателей к новым компетенциям и реальными возможностями рынка труда.

Таким образом, демографические тенденции оказывают системное влияние на прогноз занятости, формируя долгосрочные вызовы для национального рынка труда. В ближайшие годы ключевым условием повышения устойчивости занятости станет разработка специализированных мер, направленных на ускорение вовлечения молодежи в экономическую деятельность, повышение ее занятости и создание условий для более ранней и успешной интеграции в профессиональную сферу.

Выявленная устойчивость возрастных профилей участия, с одной стороны, и высокая чувствительность младших когорт к изменениям условий, с другой, позволяют более обоснованно оценивать потенциальное влияние будущих демографических сдвигов на рынок труда. Именно структура притока новых поколений и их возрастные характеристики будут определять траекторию изменения совокупной экономической активности населения в предстоящие годы.

Таким образом, одной из прогнозируемых проблем со стороны предложения труда в среднесрочной и долгосрочной перспективе являются длительно сохраняющиеся неблагоприятные демографические тренды, оказывающие влияние не только на

численность трудовых ресурсов, но и на уровнях экономической активности населения и, соответственно, на общую численность рабочей силы и занятых, даже при низких уровнях безработицы и росте абсолютной численности трудовых ресурсов. Речь идет об структурных сдвигах в возрастном составе населения, прогнозируемых Росстатом на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Изменения в численности отдельных возрастных групп по среднему актуальному демографическому прогнозу Росстата до 2030 года с фактической численности на начало 2024 г. представлены на рисунке 3

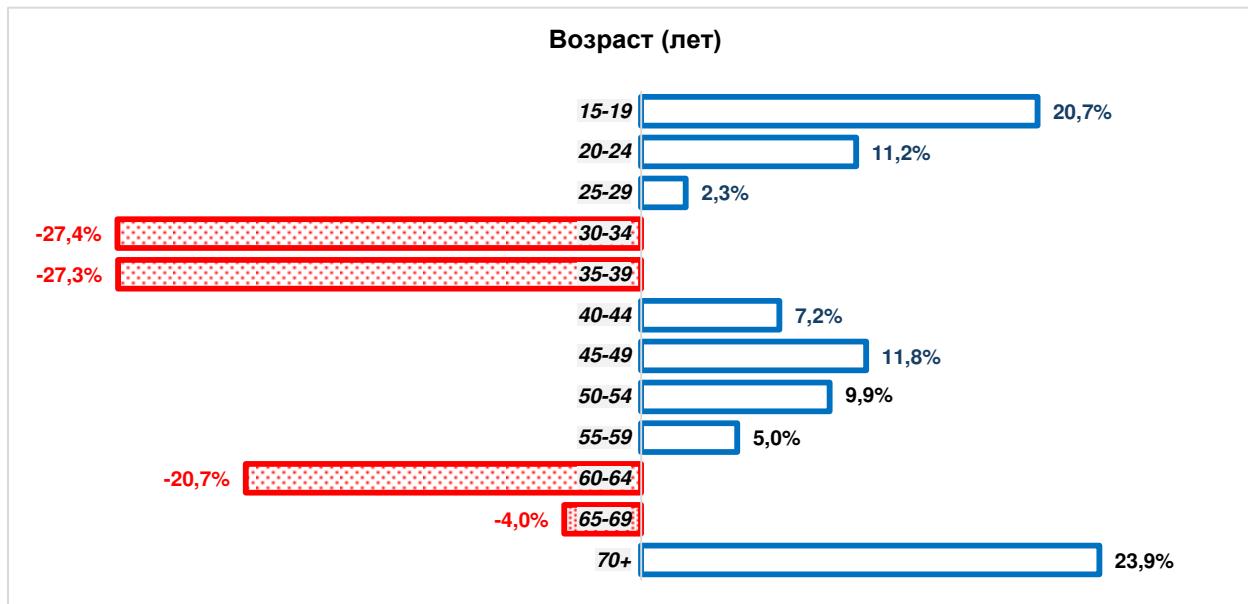


Рисунок 3 - Изменение численности населения отдельных возрастных групп с 2024 г. (факт) до 2030 г. (прогноз), в %¹

Так по среднему варианту прогноза численности и возрастной структуры населения Российской Федерации², проведенному Росстата, в перспективе до 2030 года, вследствие демографических процессов в составе населения Российской Федерации ожидается значительное увеличение численности молодежи в возрасте 15–29 лет — на 2,6 млн человек, или на 11,6% по сравнению с 2024 годом. Наиболее значительный прирост прогнозируется в возрастной группе 15–19 лет (+20,7%), отличающейся крайне низкими показателями экономической активности, умеренный прирост — в группе 20–24 года (+11,2%), и незначительный — в возрастной группе 25–29 лет (+2,3%). В то же время к 2030 году численность молодежной когорты 30–34 лет с высокими показателями экономической активности сократится на 2,8 млн человек, или на 27,4% по сравнению с показателями на начало 2024 года³.

Необходимо учитывать, что при сохранении сложившихся тенденций увеличение к 2030 году в структуре трудовых ресурсов молодежных когорт с низкими показателями участия в составе рабочей силы может негативно отразиться на общих уровнях экономической активности и занятости населения. В условиях стабильно низкой вовлеченности младших возрастов демографический прирост сам по себе не обеспечит расширение предложения труда и может привести к дальнейшему снижению совокупного

¹ Росстат. Прогноз численности населения Российской Федерации до 2046 года (средний вариант) / Федеральная служба государственной статистики

² Прогноз численности населения Российской Федерации до 2046 года (средний вариант) / Федеральная служба государственной статистики (Росстат)

³ Росстат. Бюллетень Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2024 г. / Федеральная служба государственной статистики (Росстат)

уровня участия населения в составе рабочей силы, усиливая структурные вызовы для рынка труда.

Проведенный анализ показал, что, роль молодежи в возрасте 15–29 лет в формировании численности и структуры трудовых ресурсов страны в ближайшие годы будет возрастать, что требует особого внимания к анализу уровней ее экономической активности, а также к исследованию качества первых рабочих мест, соответствия профессиональной подготовки требованиям экономики, масштабов неформальной и нестабильной занятости, особенностей перехода от обучения к работе, динамики молодежной безработицы, распространенности статуса NEET, региональных различий условий включения в рынок труда и эффективности мер государственной политики в сфере содействия занятости.

Замедление входления молодых людей в экономическую деятельность во многом определяется особенностями институциональной среды, которая остается недостаточно согласованной с потребностями рынка труда. Исследования показывают, что несоответствие системы образования требованиям экономики, слабая практико-ориентированность подготовки и ограниченное участие работодателей в формировании компетенций выпускников приводят к устойчивому дисбалансу навыков, затрудняющему переход от обучения к занятости [2; 8; 12]. По мнению ряда авторов, именно разрыв между содержанием образовательных программ и реальным спросом на квалификации формирует ключевой барьер первого трудоустройства и снижает конкурентоспособность молодых работников [4; 15; 21].

Не менее значимым фактором выступает недостаточная развитость институтов первичного трудоустройства. Отсутствие масштабных и прозрачных программ стажировок, слабое распространение механизмов наставничества и ограниченный доступ к качественным стартовым вакансиям создают ситуацию, когда значительная часть молодежи вынуждена начинать карьеру в нестабильных или низкоквалифицированных формах занятости [2; 9; 18]. Это усиливает риск закрепления в вторичном сегменте рынка труда, что подтверждается результатами исследований о зависимости дальнейших карьерных траекторий от качества первой работы [3; 5].

Существенную роль играют и регуляторные особенности российского рынка труда, связанные с наймом несовершеннолетних, высокими административными издержками работодателей и ограничениями по рабочему времени. Эти нормы, хотя и направлены на защиту молодых работников, фактически снижают заинтересованность работодателей в их найме и стимулируют распространение неформальной занятости среди молодежи [4; 18]. Дополнительным барьером выступает недостаточная институциональная поддержка студенческой и выпускной занятости: инфраструктура карьерных центров вузов развита неравномерно, механизмы государственной поддержки первого трудоустройства работают фрагментарно, а информированность молодых людей о возможностях рынка труда остается низкой [2; 7; 8].

Проблемы профориентации также оказывают долгосрочное воздействие: ориентиры формируются поздно, носят формальный характер и часто не опираются на реальные компетенции или запросы экономики. Это увеличивает вероятность ошибочного выбора образовательной траектории и отсрочивает момент выхода на рынок труда [11; 15; 16]. Кроме того, региональная неоднородность инфраструктуры труда, различия в доступности рабочих мест и низкий уровень молодежной мобильности обусловливают пространственное неравенство в шансах трудоустройства [12; 13].

Таким образом, институциональные ограничения — от разрыва между образованием и рынком труда до недостаточной поддержки перехода от обучения к занятости — формируют устойчивые барьеры, препятствующие эффективной трудовой интеграции молодежи. В условиях сжатия молодежных когорт и дефицита кадров смягчение этих ограничений становится ключевым направлением государственной политики, что неоднократно подчеркивается в современных исследованиях [2; 8; 21].

Системный подход к содействию занятости молодежи способен стать значимым инструментом повышения ее трудовой активности и более эффективного включения в экономику. Российская практика показывает, что подобные механизмы могут давать заметный результат: так, в 1994–2014 гг. в Москве успешно функционировал Московский центр труда и занятости молодежи «Перспектива», деятельность которого была направлена на социально-трудовую адаптацию, профориентацию и правовую поддержку несовершеннолетних. Наиболее востребованной формой работы стали трудовые объединения молодежи (ТОМ), позволявшие подросткам получить легальный трудовой опыт, необходимые базовые навыки и первые профессиональные компетенции [26].

Начиная с 2021 года, в ряде регионов возобновляется деятельность трудовых отрядов подростков (ТОП), однако их функционал преимущественно ограничивается выполнением временных работ, не связанных с профессиональным развитием. Это снижает потенциал подобных программ в части подготовки будущих кадров для экономики. В современных условиях назрела необходимость создания новых форм трудовых объединений молодежи — ТОМов, ориентированных не только на временную занятость, но и на развитие профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, а также на поддержку выпускников школ, СПО и вузов, включая молодых людей из группы NEET. Такие объединения могли бы работать на постоянной основе, формироваться по отраслевому или профессиональному принципу и выполнять функцию ранней профессиональной интеграции молодежи. Практика вторичной занятости, как отмечается в исследованиях [6], позволяет формировать предварительный трудовой опыт, повышающий шансы при дальнейшем трудоустройстве.

Создание современных ТОМов требует детальной проработки нормативных, организационных и методических механизмов, а также учета интересов как молодежи, так и работодателей. Государственная поддержка таких структур уже имеет нормативную основу: Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 г. и мероприятия национального проекта «Кадры» предусматривают развитие инфраструктуры сопровождения занятости и популяризацию перспективных профессий. Использование разнообразных форм трудовой адаптации, включая новые модели объединений молодежи, способно превратить молодежь из потенциального резерва в действенный ресурс национального рынка труда.

Заключение

Экономическая активность молодежи в современной России определяется сложным сочетанием демографических, институциональных, экономических и технологических факторов. Несмотря на снижение численности молодежных когорт, уровень их включенности в рынок труда не растет, а в младших группах — даже снижается. Это требует целенаправленной политики, направленной на устранение барьеров первого трудоустройства, развитие человеческого капитала, расширение гибких траекторий занятости и поддержку NEET-молодежи.

Системное взаимодействие государства, образовательных организаций и бизнеса способно обеспечить молодежи устойчивые условия интеграции в новую экономику и повысить общий трудовой потенциал страны.

Список источников

1. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».
2. Забелина О. В., Асалиев А. М., Дружинина Е. С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473.
3. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Содействие занятости молодежи в СНГ // Вестник экономики, права и социологии. 2019. № 3. С. 46–49.

4. Асалиев А. М., Забелина О. В. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости // Транспортное дело России. 2011. № 11. С. 20–22.
5. Блинова Т. В., Вяльшина А. А. Структура неформальной занятости молодежи на российском рынке труда // Социологические исследования. 2018. № 4 (408). С. 61–72.
6. Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4 (146). С. 386–409.
7. Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию ее трудового потенциала // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1093–1104.
8. Ляшок В. Ю., Рошин С. Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. № 1 (33). С. 117–140.
9. Рошин С. Ю. Экономическая активность и предложение труда молодежи в России // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2003. № 1. С. 31–38.
10. Рошин С. Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения. Препринт WP3/2003/02. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
11. Клячко Т. Л., Семионова Е. А. Трудоустройство молодежи на первую работу // Экономическое развитие России. 2019. Т. 26. № 12. С. 48–56.
12. Семионова Е. А. Трудоустройство молодежи: проблемы и тренды // Экономическое развитие России. 2022. Т. 29. № 10. С. 64–68.
13. Золотина О. А., Сагдеева А. Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 5. С. 71–78.
14. Митрофанова Е. А., Митрофанова А. Е. Молодежь на рынке труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. Т. 10. № 6. С. 72–78.
15. Яновская А. А., Симченко Н. А. Закономерности трансформации социально-демографического профиля занятого населения в экономике данных // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 11. С. 1549–1568.
16. Лайкам К. Э. Молодежь на рынке труда: проблемы и тенденции // Федерализм. 2018. № 3 (91). С. 157–171.
17. Батракова Л. Г., Шмарловская Г. А. Экономическая активность молодежи: проблемы и перспективы развития // Педагогика и психология современного образования: теория и практика. Материалы научной конференции. Ярославль, 2024. С. 143–153.
18. Соколова С. В. Закономерности развития и трудоустройства молодежи на современном этапе // Закономерности и особенности функционирования экономики РФ как системы взаимодействующих регионов. Материалы региональной научной конференции молодых ученых. Орел, 2015. С. 299–300.
19. Аскаров Р. Р. Вторичная занятость студентов: понятие и мотивы // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2023. № 2-1. С. 81–85.
20. Степанов А. А. Влияние демографического фактора и уровня востребованности рабочих профессий у абитуриентов на систему подготовки рабочих кадров в России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. № 4 (73). С. 113–117.
21. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с.
22. Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. Росстат. 2021.

23. Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. ILO, 2020.
24. OECD. Youth Employment: Challenges and Solutions. Paris: OECD Publishing, 2020.
25. Eurofound. NEETs in Europe: Trends and Challenges. Dublin, 2021.
26. Карпенко, И. Д. Вопросы содействия занятости молодежи как одному из основных источников резерва рабочей силы в России / И. Д. Карпенко // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : Материалы 25-й Юбилейной Международной научно-практической конференции, Воронеж, 29–30 мая 2025 года. – Воронеж: "Истоки", 2025. – С. 148-154. – EDN CSDQMH.

Сведения об авторах

Антонова Галина Васильевна, Ведущий специалист Отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, г. Москва, Россия

Карпенко Иван Дмитриевич, советник генерального директора, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, г. Москва, Россия

Information about the authors

Antonova Galina Vasilievna, Leading Specialist, Labor Market Department, Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russia

Karpenko Ivan Dmitrievich, Advisor to the Director General, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russia

УДК - 331.5

Карпенко Иван Дмитриевич
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Минтруда России

Предложение рабочей силы на российском рынке труда: факторы влияния и их оценка

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению особенностей формирования предложения рабочей силы на рынке труда. На основании исследования научных публикаций сформирован перечень факторов, оказывающих влияние на формирование предложения рабочей силы для учета при анализе её текущего состояния и прогнозирования. Факторы разделены на 3 категории: экономические, социальные, демографические.

Сформирован методологический подход к оценке и прогнозированию предложения на рабочую силу с учетом представленных факторов. В качестве примера применения методологического подхода к описанию современной характеристики факторов, обоснованию их влияния на предложение рабочей силы и количественной оценки приведен экономический фактор «уровень заработной платы». Показателем, характеризующим указанный фактор, является «доля заработной платы в доходах трудоспособного населения», имеющий количественное измерение, сформированное на основе данных Росстата.

Ключевые слова: рынок труда; предложение рабочей силы; анализ факторов; оценка влияния; экономические факторы; социальные факторы; демографические факторы; прогнозирование предложения рабочей силы; уровень заработной платы.

Karpenko Ivan Dmitrievich
"All-Russian Research Institute of Labor" of the
Ministry of Labor of the Russian Federation

Labor supply in Russian labor market: influencing factors and their assessment

Abstract. The article is devoted to examining the characteristics of labor supply formation in the labor market. Based on a review of scientific publications, a list of factors affecting the formation of labor supply has been compiled for consideration in analyzing its current state and forecasting. These factors are divided into three categories: economic, social, and demographic. A methodological approach has been developed for assessing and forecasting the labor supply, taking into account the presented factors. As an example of applying this methodological approach to describe the current characteristics of the factors, justify their impact on the labor supply, and quantify them, the economic factor "wage level" is presented. The indicator characterizing this factor is the "share of wages in the income of the working-age population," which has a quantitative measurement based on Rosstat data.

Keywords: labor market; labor supply; factor analysis; impact assessment; economic factors; social factors; demographic factors; forecasting of labor supply; wage level.

Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда являются его основными элементами, составляющими механизм рынка труда. И если носителями спроса на труд являются работодатели (организации – юридические лица и индивидуальные предприниматели), то носителями предложения являются индивидуумы (физическими лица). В этом различии кроется основная сложность прогнозирования рынка труда и достижение его равновесия.

Ёмкость спроса на рабочую силу можно определить как совокупную кадровую потребность экономики. Она может быть определена и проанализирована при комплексном использовании данных из разных источников информации: статистических данных и аналитических материалов Росстата, итогов соответствующих мониторингов, экономико-статистических и социологических исследований, проводимых профильными структурами, ведомственной отчетности Минтруда России. Это позволяет разрабатывать и применять на практике соответствующие методики прогнозирования кадровой потребности в отраслевом, территориальном и профессионально-квалификационном разрезах. Например: «Методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу», утверждённая приказом Минтруда России от 22 марта 2024 г. N 137н [1] и «Методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах», утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. N 2461-р [2].

Предложение рабочей силы – это совокупное количество носителей рабочей силы, вышедших на рынок труда (занятых и безработных соискателей рабочих мест).

В отличие от спроса, предложение рабочей силы носит индивидуальный характер, то есть зависит от личностных характеристик, предпочтений, взглядов и других особенностей мышления конкретного человека. Это существенно снижает возможности аналитических обобщений и выводов, а также разработки инструментария для проведения прогнозирования предложения на рынке труда. Однако, в массовом сознании людей формируются и некоторые общие подходы к принятию решения о выходе на рынок труда, связанные с действием объективных факторов, стимулирующих или понижающих стремление трудиться.

Вместе с тем, прогнозирование объёма предложения рабочей силы на рынке труда также необходимо, как и прогнозирование кадровой потребности, так как данные о сложившемся тренде предложения позволяют принять соответствующие меры, направленные на ликвидацию диспропорций на рынке труда (как со стороны государства, так и со стороны работодателей). Особенно актуальным это становится в настоящее время, когда, по мнению члена-корреспондента РАН, д.э.н., заместителя директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Капелюшникова Р.И., понижение предложения обусловлено объективными «демографическими факторами – падением общей численности населения, с одной стороны, и его усиливающимся старением, с другой» [3, с.7]. В этой связи методологической задачей при прогнозировании предложения рабочей силы является выявление наиболее значимых факторов для подавляющего большинства индивидуумов, которые влияют на объём предложения на рынке труда.

Следовательно, при анализе и оценке таких факторов необходимо исходить из нижеследующего:

- решение трудоспособного человека о выходе на рынок труда или смены места работы принимается сугубо индивидуально;
- процесс формирования предложения всегда основан на предпочтениях индивидуума, которые лежат в основе его выбора между работой и досугом;
- принятие решения о выходе на рынок труда осуществляется под действием значительного количества мотивов, социально-экономических интересов и принципов, которые формируют множество вариантов экономического поведения человека как индивидуального носителя рабочей силы [4, с.4].

Основой для определения прогнозного объёма предложения рабочей силы в будущих периодах на российском рынке труда могут стать данные соответствующего будущему периоду баланса трудовых ресурсов. Например, прогноз баланса трудовых ресурсов на 2025 – 2027 годы [5].

Принимаем данный показатель в качестве базового показателя предложения рабочей силы в будущем периоде, который определяется в разрезе каждого года периода

прогнозирования. Для данного показателя может быть установлено следующие название и условное обозначение: прогнозный объём предложения рабочей силы - Упрсп.

Расчёт может производиться следующим образом:

Упрсп. = ТрН – Н, где:

ТрН - численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, чел. (БТР, Раздел I, строка 1);

Н - численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, чел. (БТР, Раздел II, строка 5).

Числовые значения показателей, применяемых в указанном расчёте, определяются в соответствии с «Методикой разработки прогноза баланса трудовых ресурсов», утверждённой приказом Минтруда России от 15 апреля 2019 г. № 248н [6].

Однако, принимая данный показатель без корректировки на объективное действие факторов, влияющих на формирование предложения, невозможно считать его достаточно достоверным для оценки объёма предложения в будущем периоде.

В современной экономической литературе и публикациях, авторами которых являются авторитетные эксперты в сфере рынка труда, приводятся различные варианты определений, толкований и классификации факторов, влияющих на предложение рабочей силы на рынке труда. Например, разными авторами к таким факторам относятся:

- по мнению аналитиков агентства «Актион»: средний уровень оплаты труда; количество населения и в целом демографическая ситуация; профессиональная структура рынка труда (переизбыток или недостаток определенных профессий); мобильность населения; этнические, религиозные, культурные, психологические особенности населения; доступность иных источников дохода [7];

- Коровкин А.Г., д.э.н., заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов ИНП РАН, считает, что наиболее существенное влияние на предложение рабочей силы оказывают: условия труда, уровень оплаты труда и движение рабочей силы, государственное регулирование рынка труда, отмечая эти факторы как влияющие на согласование спроса на рабочую силу и его предложения [8, с.103-124];

- Былков В. Г., д.э.н., профессор кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО "Байкальский государственный университет", приводит обоснование множества факторов, влияющих на индивидуальное предложение труда: условия оплаты труда; индивидуальные физические и интеллектуальные способности носителей рабочей силы; доступность к различным источникам формирования доходов (кроме заработной платы); социальное обеспечение; выбор между работой и досугом; продолжительность рабочего времени; трудовая мобильность; уровень и качество жизни; профессионально-квалификационный уровень [9,с.2-8];

- С.Г. Ермолаева, старший преподаватель кафедры управления персоналом и психологии Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, выделяет «демографические процессы; степень и особенности трудовой экономической активности социально-демографических и этнических групп населения, потребности личности, процессы миграции» [10, с.31].

С учётом проведённого анализа и обобщения специальной литературы и других источников выделены следующие факторы и принято их разделение на 3 категории:

- экономические;
- социальные;
- демографические.

К основным экономическим факторам влияния относятся:

- уровень заработной платы;
- условия труда;
- количество квалифицированной рабочей силы;
- уровень участия населения в рабочей силе (по возрастным группам);
- рабочее время;

- деятельность профсоюзов;
- государственное регулирование рынка труда.

К основным социальным факторам влияния относятся:

- уровень жизни трудоспособного населения;
- уровень престижности и статусности работы;
- уровень социального обеспечения (пенсии, пособия по безработице, инвалидности, а также программы социального обеспечения, предлагаемые работодателями);
- фактор выбора приоритетности работы или досуга.

К основным демографическим факторам влияния относятся:

- изменение численности трудоспособного населения;
- половозрастная структура трудоспособного населения;
- внутренняя трудовая миграция.

В целях применения для корректировки расчётной величины прогнозируемого предложения рабочей силы, каждый, указанный фактор, помимо обоснования существенности его влияния на формирование предложения, должен быть измерим через определённый для него показатель (показатели), имеющий количественное выражение. Тогда, с применением методов факторного анализа, можно оценить степень влияния каждого из означенных факторов на предложение рабочей силы. При этом, источниками получения данных для проведения анализа и оценки могут являться уже перечисленные выше источники информации, в том числе данные Росстата и ведомственной отчётности Минтруда России, специальные экономико-статистические исследования.

Особо следует отметить, что любой из факторов может иметь разнонаправленное влияние на базовый показатель предложения рабочей силы (к увеличению или к уменьшению).

Вместе с тем, исходя из указанных утверждений, не все означенные выше факторы влияния могут быть оценены количественно из-за отсутствия в настоящее время инструментария для выявления показателей их характеризующих, а именно: статистических и иных данных из различных источников. Поэтому автором выделены в качестве измеримых факторов влияния на предложение рабочей силы следующие:

- ✓ экономические
 - уровень заработной платы;
 - условия труда;
 - количество квалифицированной рабочей силы;
 - рабочее время;
 - уровень участия населения в рабочей силе (по возрастным группам);
- ✓ социальные
 - уровень жизни трудоспособного населения;
 - уровень социального обеспечения;
- ✓ демографические
 - изменение численности трудоспособного населения;
 - возрастная структура трудоспособного населения.

После определения показателей, рассматриваемых применительно к выбранным факторам и определения их числовых значений, проводится комплексная оценка факторов с применением экспертно оцениваемых весовых коэффициентов каждого фактора. В результате проведённых расчётов определяется интегральный коэффициент влияния факторов на формирование предложения рабочей силы на среднесрочную перспективу.

В настоящей статье в качестве примера методологического подхода к описанию современной характеристики фактора, обоснованию его влияния на предложение рабочей силы и количественной оценки приводится экономический фактор **«уровень заработной платы»**.

Одним из важнейших стимулов к трудовой деятельности, определяющих объём предложения, является заработка плата как цена рабочей силы. Таким образом, объём

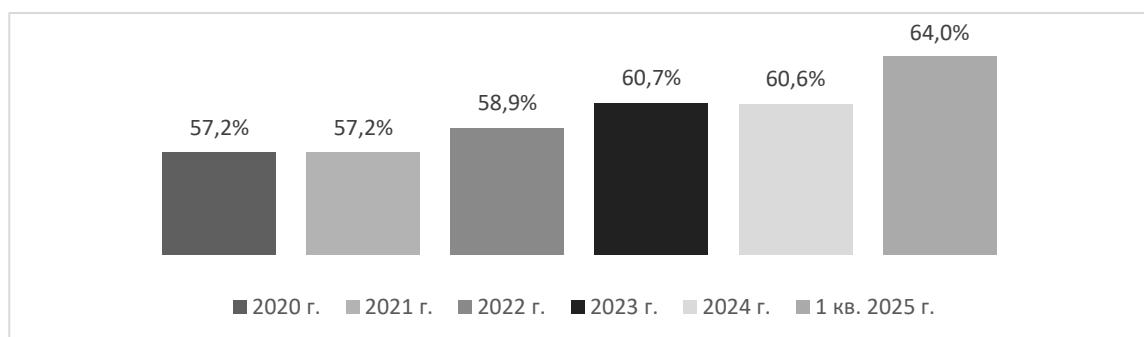
предложения напрямую зависит от уровня заработной платы, способного удовлетворить потребности индивидуума в затратах на воспроизведение собственной рабочей силы и, при необходимости, содержание членов своей семьи. Вместе с тем, заработка плата для большинства граждан трудоспособного возраста является основным источником доходов, что подтверждается нижеприведёнными в Таблице №1 данным Росстата [11].

Таблица №1
Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления за 2020 – 1 кв. 2025 г.г.
(извлечение)

Всего денежн ых доходов, млрд. рублей	в том числе в процентах:				
	доходы от предпринимательс кой и другой производственной деятельности	оплата труда наемных работник ов	социальн ые выплаты	доходы от собственнос ти	прочие денежные поступлен ия
1	2	3	4	5	6
2020 год					
63 692,0	5,2	57,2	21,4	5,8	10,4
2021 год					
70 547,6	5,7	57,2	20,6	5,7	10,8
2022 год					
83 425,2	6,7	58,9	19,1	7,2	8,1
2023 год					
94 063,2	6,9	60,7	17,9	7,1	7,4
2024 год					
110 635,5	6,7	60,6	16,8	8,7	7,2
2025 год (1 кв.)					
27 084,7	6,1	64,0	16,0	9,6	4,3

Анализ представленных в Таблице №1 данных позволяет сделать вывод о том, что заработка плата занятого населения является его основным доходом в целом и составляет на 1 квартал 2025 года 64% в совокупных доходах населения. При этом, доля оплаты труда в рассматриваемом периоде практически постоянно возрастала (кроме незначительного снижения на 0,16% в 2024 году по сравнению с 2023 годом) (см. рис. № 2)

Рис. № 2
Доля оплаты труда наемных работников в структуре денежных доходов населения Российской Федерации



Кроме того, принимая во внимание низкий уровень безработицы, зафиксированный в России в январе-марте 2025 года – 2,3% и его снижение в рассмотренном периоде в целом

с 6,1% в 2020 году до 2,3% на март 2025 года [12] справедливым будет утверждение о высокой степени влияния фактора «уровень заработной платы» на формирование предложения рабочей силы на рынке труда. То есть, при росте доли заработной платы в доходах населения очевидно большее количество носителей рабочей силы делают выбор в пользу занятости, увеличивая тем самым совокупный объём предложения.

Следовательно, показателем, характеризующим рассмотренный фактор, будет являться **«доля заработной платы в доходах трудоспособного населения»**, имеющий количественное измерение, сформированное на основе данных Росстата. Динамика указанного показателя за определённый период будет показывать положительное или отрицательное влияние фактора (при росте или уменьшении соответственно) на предложение рабочей силы.

Приведённый пример показывает, что наличие методического инструментария по сбору, учёту и анализу данных для определения показателей, характеризующих тот или иной фактор и имеющих количественное измерение, может позволить проводить оценку влияния этого фактора на формирование предложения рабочей силы на рынке труда.

В свою очередь это обеспечит возможность достаточно достоверного прогнозирования объёма предложения в целях обеспечения сбалансированности развития рынка труда.

Список источников

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2024 г. N 137н "Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу", зарегистрировано в Минюсте России 2 июля 2024 г. Регистрационный N 78731, <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2824>
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. N 2461-р «Об утверждении методики формирования прогноза потребности экономики РФ в кадрах», <http://static.government.ru/media/files/5XnwiH06731ZLVAoAozOS0J0zmFFyc4v.pdf>
3. Капельюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов [Текст]: препринт WP3/2023/02. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. – 7с.
4. Былков В. Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В. Г. Былков // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4, стр.4.
5. Информация Минтруда России: Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2025 – 2027 годы, <https://mintrud.gov.ru/docs/2683>
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 апреля 2019 г. № 248н "Об утверждении методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов", зарегистрировано в Минюсте РФ 15 августа 2019 г., регистрационный № 55624, <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72507496/?ysclid=mhnpz55s97188810071>
7. Спрос и предложение на рынке труда, Источник: АО «АКТИОН» Кадры и HR, <https://www.hr-director.ru/article/66594-spros-i-predlojenie-19-m2?ysclid=mhnscqppq418525076>
8. Коровкин А. Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. — 2011 — № 2 — С. 103–124.
9. Былков В. Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В. Г. Былков // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4, стр. 2-8.
10. Ермолаева С. Г., Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015., стр. 31.
11. Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления 1) (в соответствии с Методологическими положениями по расчету

показателей денежных доходов и расходов населения, утвержденными приказом Росстата от 02.07.2014 № 465 с изменениями от 20.11.2018 №680) - https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Urov_13kv_nm.xlsx

12. Росстат, Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud-3_15-72.xlsx

Сведения об авторе

Карпенко Иван Дмитриевич, советник генерального директора, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, адрес: г. Москва, Россия

Information about the author

Karpenko Ivan Dmitrievich, adviser to the General Director, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russia