

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»
Факультет экономики и права
Кафедра национальной и региональной экономики**

«Допустить к защите»
Заведующий кафедрой национальной и региональной экономики
д.э.н., доцент Гагарина Галина Юрьевна

(подпись)
« ____ » _____ 2021 г.

Выпускная квалификационная работа

Направление 38.03.01 «Экономика»
профиль «Макроэкономическое планирование и прогнозирование»

ТЕМА: «Макроэкономическое прогнозирование развития рынка труда России»

Выполнил студент Риттер Анастасия Сергеевна
Группа 28Д/2017-9422

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы:
д.э.н., доцент, профессор кафедры национальной и региональной экономики
Седова Надежда Васильевна

(подпись)
Автор _____
(подпись)

Москва – 2021

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты прогнозирования развития рынка труда Российской Федерации	7
1.1 Рынок труда как объект прогнозирования	7
1.2 Прогнозирование развития рынка труда: содержание и методика	14
1.3 Система показателей оценки и прогнозирования развития рынка труда России	23
Глава 2. Анализ состояния российского рынка труда и прогнозирование тенденций его развития	30
2.1 Анализ динамики основных показателей рынка труда Российской Федерации	30
2.2 Факторный анализ уровня безработицы в России.....	59
2.3 Прогнозирование развития российского рынка труда	68
Глава 3. Перспективы развития сферы труда и занятости	76
3.1 Проблемы российского рынка труда.....	76
3.2 Стратегические приоритеты развития рынка труда России	93
3.3 Направления совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости.....	106
Заключение	116
Список литературы	122
Приложение	136

Введение

Рынок труда – это неотъемлемая часть экономической системы общества, являющаяся основой функционирования национального хозяйства, обеспечивающая граждан доходами и повышающая уровень их жизни. Его состояние позволяет судить о национальном благополучии, стабильности и безопасности страны, темпах ее экономического роста, эффективности осуществляемых социально-экономических преобразований, характере общественного воспроизводства, профессиональной подготовке и конкурентоспособности рабочей силы.

Сегодня в условиях глобальной нестабильности, обострившейся геополитической обстановки, происходящих в мировой экономике кризисных явлений, вызванных в том числе пандемией COVID-19, устойчивость российского рынка труда находится под угрозой. Существуют риски еще большего сокращения численности рабочей силы, повышения уровня безработицы, сокращения реальных доходов населения, падение уровня его благосостояния, усиления напряженности на рынке труда, которые потенциально могут нарушить национальную и экономическую безопасность нашей страны.

Актуальность темы состоит в том, что прогнозирование развития российского рынка труда является базовым и в этой связи важнейшим этапом стратегического управления, имеющего своими целями адаптацию к изменяющимся условиям, решение возникающих проблем и преодоление их негативных последствий. От тщательности изучения внешней среды и внутреннего состояния рынка труда, точности оценки влияющих на него факторов, качества прогнозирования и способности выявлять существующие риски и угрозы зависит эффективность государственной политики и принимаемых в сфере труда и занятости управленческих решений.

Целью выпускной квалификационной работы является прогнозирование развития происходящих на рынке труда России процессов и явлений.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- 1) рассмотреть теоретические аспекты прогнозирования развития рынка труда и основные показатели, характеризующие происходящие на нем процессы;
- 2) проанализировать динамику основных показателей, провести факторный анализ уровня безработицы и разработать среднесрочные прогнозы развития российского рынка труда;
- 3) изучить проблемы рынка труда Российской Федерации и стратегические приоритеты его развития;
- 4) предложить направления совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости.

Предмет исследования: анализ и прогнозирование динамики развития российского рынка труда.

Объект исследования: рынок труда Российской Федерации.

В выпускной квалификационной работе применялись такие **методы исследования**, как анализ, синтез, описание, классификация, сравнение; статистический, факторный, корреляционно-регрессионный и критический анализ; моделирование, методы прогнозирования (метод скользящего среднего, метод наименьших квадратов, метод Хольта и сценарный метод), изучение научной литературы и нормативно-правовых актов.

Теоретической основой для написания работы послужили научные статьи и труды российских экономистов: Г.Ю. Гагариной, А.И. Гретченко, Н.В. Седовой, Л.С. Архиповой, И.В. Гороховой, Н.Ю. Сорокиной, Е. Ф. Никитской, Н.Е. Бондаренко, (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова)), В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова (Научно-исследовательский университет «Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ)), Н.С. Зимовой (Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ им. М.В. Ломоносова)), А.Г. Коровкина (Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (ИНП РАН)) и др.; учебники и пособия по экономической теории Т.А. Селищевой

(Санкт-Петербургский государственный экономический университет (СПбГЭУ)), экономическому анализу Л.Н. Бондаревой (Российский государственный профессионально-педагогический университет (РГППУ)), статистике Ю.Н. Иванова (МГУ им. М.В. Ломоносова), рынку труда С.Г. Ермолаевой (Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ)) и Е.Б. Яковлевой (Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)), макроэкономическому планированию и прогнозированию Н.А. Невской (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова)) и др.; интернет-ресурсы.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы были проанализированы **статистические данные**, предоставленные Федеральной службой государственной статистики (Росстат), Единой межведомственной информационно-статистической системой (ЕМИСС), Всемирным банком (ВБ), Международным экономическим форумом (МЭФ), Организацией объединенных наций (ООН), Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), а также **результаты опросов общественного мнения**, проведенных Левада-центром, Общероссийским Народным Фронтом и Федеральным научно-исследовательским социологическим центром РАН (ФНИСЦ РАН).

Нормативно-правовая база, использованная в выпускной квалификационной работе, – Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 28.06.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Указ Президента РФ от 31.12.2015 №683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», Указ Президента РФ от 16.01.2017 №13 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года», Указ Президента РФ от 13.05.2017 №208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития

Российской Федерации до 2030 года», Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. №296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. №298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 №164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 №207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года», Протокол президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 г. №16 «Об утверждении паспортов национальных проектов (программ)» и др.

Структура выпускной квалификационной работы: введение, три главы, заключение, список литературы и приложение. Во введении обоснована актуальность темы выпускной квалификационной работы, указаны ее цель, задачи, объект и предмет исследования, его теоретико-методологические основы. В первой главе раскрыта сущность рынка труда как объекта прогнозирования, рассмотрены содержание, методика и показатели оценки и прогнозирования развития происходящих на нем процессов. Во второй главе проанализирована динамика основных показателей рынка труда Российской Федерации за период 2005-2020 гг., произведен факторный анализ уровня безработицы и построены среднесрочные прогнозы развития сферы труда и занятости. В третьей главе рассмотрены проблемы российского рынка труда, изучены стратегические приоритеты его развития и предложены направления совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости. В заключении сделаны выводы и подведены итоги исследования. В приложении представлены статистические данные и расчеты, произведенные в ходе написания выпускной квалификационной работы.

Глава 1. Теоретические аспекты прогнозирования развития рынка труда Российской Федерации

1.1 Рынок труда как объект прогнозирования

Рынок труда является неотъемлемой частью экономической системы любого государства, исследованием которой в разные времена занимались известные зарубежные и отечественные экономисты: А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж.М. Кейнс, Ч. Кобб и П. Дуглас, А. Маршалл, О. Филлипс, П. Самуэльсон, М. Фридмен, М.И. Туган-Барановский, А.В. Чаянов и др. Они закладывали теоретическую основу изучения рынка труда: рассматривали такие кажущиеся на первый взгляд простыми категории, как «разделение труда», «стоимость труда», «зарботная плата», «спрос на труд», «предложение труда», «равновесие на рынке труда», «производительность труда», «безработица» и т. д. На базе их фундаментальных работ современные экономисты продолжают изучение рынка труда с точки зрения его многоаспектности, сложности и постоянной изменчивости.

Помимо рассмотрения теоретической составляющей (С.Г. Ермолаева – УрФУ, Е.Б. Яковлева – СПбГУ), они уделяют большое внимание проблемам занятости и безработицы, спроса на труд и его предложения (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова – НИУ ВШЭ; Н.В. Седова – РЭУ им. Г.В. Плеханова), взаимосвязи демографии и рынка труда, заработной платы и определяющих ее факторов (В.Е. Гимпельсон, С.И. Рощин и О.В. Синявская – НИУ ВШЭ), трудовому потенциалу (Г.Ю. Гагарина, Л.С. Архипова, Е.Е. Миргород – РЭУ им. Г.В. Плеханова), производительности труда (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников и И.Б. Воскобойников – НИУ ВШЭ), государственной политики в сфере занятости, трудового законодательства (Н.Т. Вишневская – НИУ ВШЭ; Л.С. Архипова) и т. д. Особенно актуальным на данный момент является изучение влияния пандемии коронавируса на рынок труда (Н.Е. Бондаренко – РЭУ им. Г.В. Плеханова; В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников). Однако, несмотря на существенный вклад зарубежных и

отечественных ученых прошлого и современности, недостаточно разработанными остаются вопросы неформального сектора и движения на рынке труда, темы низкооплачиваемых рабочих мест (В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников), квалификации сотрудников, безопасных условий труда; занятости женщин (Н.С. Зимова – МГУ им. М.В. Ломоносова), пожилых граждан и инвалидов; равенства на рынке труда, временной занятости, влияния автоматизации и роботизации на трудовые отношения (А.И. Гретченко – РЭУ им. Г.В. Плеханова), трудоустройства выпускников (С.И. Роцин), региональных диспропорций в сфере труда и занятости (Н.Т. Вишневская и Н.В. Зубаревич – НИУ ВШЭ; А. И. Гретченко), оценки состояния и перспектив развития российского рынка труда (А.Г. Коровкин – ИНП РАН) и др. Слабо изученным аспектом является прогнозирование происходящих на российском рынке труда процессов (И.В. Горохова, Е.Ф. Никитская, Н.Ю. Сорокина – РЭУ им. Г.В. Плеханова). Что касается интуитивных методов, их в своих исследованиях применяют многие ученые, строя предположения о том, как в перспективе будут развиваться события в сфере труда и занятости. Если говорить о формализованных методах прогнозирования, можно заметить, что они не так популярны, как интуитивные, и используются в основном в работах ученых ИНП РАН. Из этого «вытекает» актуальность данной работы и необходимость построения макроэкономических прогнозов развития рынка труда России.

Таким образом, вклад автора в изучение рассматриваемой темы будет состоять в:

- выявлении специфических особенностей и тенденций развития российского рынка труда;
- выделении факторов, влияющих на уровень безработицы в нашей стране;
- формулировании современных проблем рынка труда России;
- анализе изменений в сфере труда и занятости, вызванных пандемией коронавируса;
- прогнозировании развития рынка труда нашей страны;

- предложении направлений совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости, способных преодолеть присущие ей кризисные ситуации.

Итак, перейдем к изучению теоретических аспектов рынка труда.

В настоящее время в экономической литературе нет единого подхода к понятию «рынок труда». В узком смысле большинство ученых понимают под данным термином сферу рыночных отношений, обслуживающую формирование спроса и предложения на рабочую силу, а также устанавливающую размер заработной платы на конкретные виды трудовой деятельности. В широком смысле экономисты рассматривают понятие «рынок труда» как систему социально-экономических отношений, возникающих между работниками, работодателями и государством, а также совокупность институтов, обеспечивающих процессы воспроизводства, обмена и использования рабочей силы [33, С. 162].

Рынок труда выполняет следующие ключевые функции: ценообразующую (установление размера оплаты труда), информационную (предоставление субъектам рынка труда точной и достоверной информации об уровнях спроса, предложения и заработной платы, о существующих вакансиях, востребованных специальностях, требуемой квалификации, уровне профессиональной подготовки, необходимых умениях и навыках и т. п.) и распределительную (размещение рабочей силы по вакантным местам) [33, С. 299].

Как любая другая сложная система, рынок труда включает в себя такие элементы, как:

- субъекты – работодатели и работники, осуществляющие спрос и предложение труда соответственно, а также лица, не занятые, но активно ищущие работу;
- институты, регулирующие инфраструктуру рынка труда и отношения, возникающие между его субъектами (профессиональные союзы,

законодательство в сфере труда, государственная политика в сфере занятости и т. д.);

- инфраструктура, включающая в себя агентства и службы занятости, службы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров, социальное партнерство, трудовые договоры и др. [30, С. 299].

Предложение на рынке труда формируют домашние хозяйства (работники и профсоюзы), имеющие желание и возможность работать определенное количество времени при определенном уровне заработной платы. Оно напрямую зависит от размера оплаты труда и определяется такими неэкономическими факторами, как численность населения, его половозрастная структура, миграционный прирост, уровни рождаемости и смертности, ожидаемая продолжительность жизни, численность трудоспособного и экономически активного населения, численность рабочей силы, имеющей высшее образование, и т. п. Что касается спроса на рынке труда, его субъектами являются бизнес и государство. Он, в отличие от предложения, находится в обратной зависимости от размера заработной платы [30, С. 299]. К факторам спроса на труд относят валовый внутренний продукт, инвестиции, производительность труда, уровень инновационной активности, фонд оплаты труда, оборот предприятий и организаций и др. [33, С. 162].

Как и на рынках других факторов производства, цена (зарплата) определяется путем достижения равновесия в результате пересечения кривых спроса на труд (D_L) и его предложения (S_L) (рис. 1):

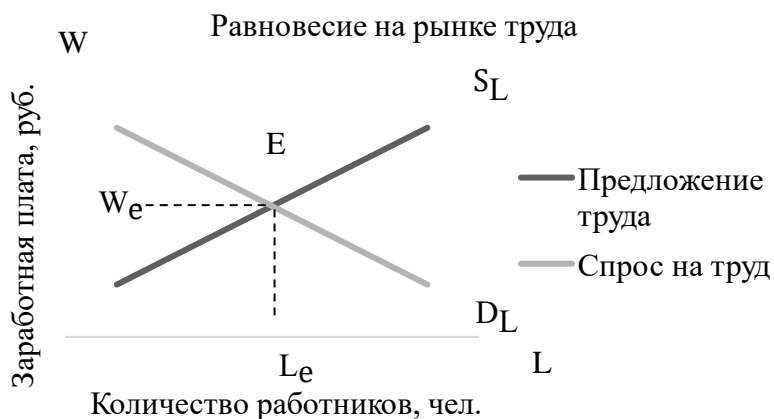


Рис. 1. – Равновесие на рынке труда¹

Данная ситуация характеризуется тем, что все желающие найти работу лица (L_e) трудоустроены и довольны уровнем оплаты труда (W_e), а работодатели не испытывают нехватки кадров и имеют возможность выплачивать заработную плату в установленном на рынке размере. Однако в реальности достигнуть равновесия невозможно: рынок труда характеризуется превышением предложения над спросом или превышением спроса над предложением. Дефицит рабочей силы проявляется в том, что организации осуществляют деятельность в условиях нехватки персонала и, как следствие, вынуждены сокращать производство [26, С. 5]. Избыток трудовых ресурсов ведет к увеличению уровня безработицы, отражающего масштабы негативного социально-экономического явления, заключающегося в отсутствии рабочих мест, приносящих доход, у части экономически активного населения. В зависимости от причины возникновения безработица может быть фрикционной (вызвана добровольной сменой рабочего места), структурной (связана с происходящими в результате научно-технического прогресса структурными сдвигами в экономике) и циклической (обусловлена кризисными явлениями). К другим ее видам относятся сезонная (характерна для тех, кто занят сезонными работами), технологическая (вызвана процессами механизации и автоматизации) и институциональная (связана с неспособностью государства и органов власти справиться с проблемами, присущими рынку труда) [34, С. 33].

Рассмотрим типы, разновидности, формы и сегменты рынка труда.

Выделяют два его типа: внешний и внутренний. Внешний рынок труда представляет для нас наибольший интерес и включает в себя отношения между работниками и работодателями на макроуровне – в масштабе страны, региона или отрасли экономики; а внутренний характеризуется перемещением работников с одной должности на другую в рамках конкретной фирмы.

¹ Составлено автором на основе данных [23, С. 153].

К разновидностям относят открытый и скрытый рынки труда. Первый состоит из всего трудоспособного населения в то время, как второй включает в себя работников, числящихся в организациях, но фактически не занимающихся трудовой деятельностью и не получающих зарплату.

Не так давно свое широкое распространение получили формы рынка труда – гибкая занятость и гибкие режимы рабочего времени (работа по вызову, удаленная работа (работа на дому, фриланс), неполный рабочий день, прием на работу временных сотрудников и самостоятельная занятость). Сегодня, в условиях пандемии коронавируса, особо актуальная удаленная работа, предполагающая взаимодействие работников и работодателей с использованием компьютерных технологий.

Также рынок труда делится на сегменты по различным критериям и признакам: географическому положению, демографическим, социально-экономическим и поведенческим характеристикам, экономическим и психографическим показателям, отраслям и видам деятельности, сферам обращения рабочей силы, профессиям, квалификациям и т. д. [30, С. 299].

Важным элементом рынка труда является его институциональная система, т. е. множество влияющих на состояние национальной экономики социально-экономических институтов, взаимосвязанных между собой и обеспечивающих установление трудовых, социальных, экономических, политических, правовых и других отношений.

Выделяют два подхода к классификации институтов рынка труда: формализованный и предметный. Первый критерий предполагает существование формальных (законодательные и нормативно-правовые акты; нормативные документы, принятые на уровне организаций; трудовые договоры и договоры гражданско-правового характера) и неформальных (правила и модели поведения работников и работодателей, корпоративная культура, профессиональная этика, устные договоренности между работодателями и работниками) институтов.

На основе предметного критерия институты рынка труда подразделяют на политические (государство, политические партии и объединения), правовые (законодательные и нормативно-правовые акты в сфере труда; суды, занимающиеся решением трудовых споров и защищающие права работников), социальные (профессиональные союзы, здравоохранение, образование, социальное партнерство и страхование), экономические (разделение труда, заработная плата, налоги и др.) и духовные (образование, культура, массовые коммуникации и т. д.).

Другая классификация подразумевает существование на рынке труда институтов-организаций и институтов-норм.

Институты-организации являются посредниками между работодателями и работниками, уравнивают соотношение спроса на труд и его предложения. К ним относят:

- Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;
- находящуюся в его ведении Федеральную службу по труду и занятости (Роструд);
- территориальные комитеты по труду и занятости населения;
- территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости, которые осуществляют в субъектах Российской Федерации государственный надзор и контроль в сфере труда;
- негосударственные кадровые агентства;
- союзы предпринимателей.

Институты-нормы рынка труда включают в себя такие категории, как заработная плата, минимальный размер оплат труда (МРОТ), пособие по безработице, социальные гарантии (предоставление и оплата больничного листа и ежегодного отпуска, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и т. д.), налог на доходы физических лиц, страховые взносы во внебюджетные фонды – Пенсионный фонд Российской Федерации,

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и Фонд социального страхования Российской Федерации [32, С. 50].

Подводя итог вышеизложенному, стоит сказать, что понимание теоретических аспектов функционирования рынка труда и способность проводить экономический анализ происходящих на нем процессов «играют» большую роль при прогнозировании тенденций развития рынка труда и оценке эффективности осуществляемой в сфере занятости государственной политики.

1.2 Прогнозирование развития рынка труда: содержание и методика

Прогнозирование развития рынка труда является неотъемлемой частью государственного управления. Оно «лежит» в основе планирования и представляет собой процесс формирования научно обоснованного суждения вероятностного характера о возможных будущих состояниях рынка труда и тенденциях развития присущих ему социально-экономических явлений. К основным чертам любого прогноза относят вероятностность (неопределенность параметров, свойственных объекту в будущем; сложность и невозможность точно предвидеть прогнозируемые процессы) и альтернативность (неизбежность вариантности прогнозов социально-экономических процессов, вызванная высокой степенью их взаимозависимости).

Система экономического прогнозирования подразумевает под собой единство методологии, организации и разработки прогнозов; совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. Она обеспечивает согласованность, преемственность и непрерывность прогнозов.

Системный подход в прогнозировании позволяет сопоставить цели с ресурсами, необходимыми для их достижения, и предотвратить принятие неправильных управленческих решений.

Структурный подход имеет своей целью выяснение причин происходящих изменений, объяснение структуры изучаемого процесса и получение новых данных об объекте прогнозирования.

Системно-структурный подход является комбинацией двух ранее рассмотренных и исследует систему с двух позиций: как единое целое и как совокупность связанных между собой и оказывающих друг на друга влияние элементов. Он позволяет выявлять и анализировать закономерные связи и соотношения между составными частями системы.

Прогнозирование – звено, связующее теорию и практику во всех сферах общественной жизни, в том числе и на рынке труда. Оно включает в себя две плоскости: теоретико-познавательную (предсказательную) и управленческую (предупредительную), суть которой заключается в возможности принимать управленческие решения на основе данных, полученных в результате построения прогнозов.

Функциями прогнозирования развития рынка труда являются:

- проведение качественного и количественного анализа тенденций происходящих на нем социально-экономических процессов;
- осуществление предвидения развития рынка труда в будущем с учетом критериев вероятности и альтернативности;
- оценивание возможностей и последствий влияния на изменения и процессы, возникающие на рынке труда;
- выработка и обоснование направлений государственной политики в сфере занятости.

Для того, чтобы разрабатывать макроэкономические прогнозы необходимо уверенно ориентироваться в их методологии, основанной на методах познания и использования закономерностей развития процессов в будущем в качестве базы для разработки стратегических планов и принятия управленческих решений. Она включает в себя принципы, методы, модели и методики.

В связи с тем, что прогнозирование развития рынка труда относится к экономическому прогнозированию, его методология рассматривает будущее в трех аспектах. Онтологический отражает перспективные состояния объекта и влияние на него различных факторов. Логический аспект используется с целью выяснения содержания прогнозируемых явлений и интерпретации результатов, полученных в процессе прогнозирования. Гносеологический исследует формы отражения будущего в сознании человека, оценивает их с позиции истинности, выявляет закономерности и вероятные тенденции развития явлений, возникающих на рынке труда.

Исходя из особенностей применяемой методологии, прогнозы разделяются на генетические (поисковые) и нормативные (целевые). Первая группа предполагает инерционное развитие свойственных трудовым отношениям процессов и базируется на экстраполяционном подходе, заключающемся в переносе тенденций прошлого на будущее. Прогнозы, относящиеся ко второй группе, направлены на достижение в перспективе конкретных целей и желаемых состояний. В их основе лежит гипотеза управляемости изменениями, свойственными рынку труда, благодаря чему нормативные прогнозы активно используются при формировании государственной политики в сфере занятости, способствующей повышению качества и уровня жизни населения, как следствие, росту национальной экономики и укреплению ее позиций на международной арене. Нормативный подход в прогнозировании позволяет разрабатывать и реализовывать меры по снижению уровня безработицы, созданию условий для повышения мобильности рабочей силы, эффективного распределения кадров по секторам и отраслям экономики и т. д. Стоит сказать, что на практике данные подходы неразрывно связаны между собой и применяются комплексно.

Прогнозирование развития рынка труда опирается на принципы:

- системности (рынок труда рассматривается с двух сторон: как единый объект и как совокупность элементов);

- адекватности (прогнозирование производится в условиях, максимально приближенных к реальным, и учитывает вероятностный характер возникающих на рынке труда процессов; модель обладает потенциальной практической реализуемостью за счет того, что имитирует сложившиеся тенденции);
- альтернативности (рынок труда и происходящие на нем процессы могут развиваться по различным траекториям и в различных направлениях) [31, С. 13-27].

С позиции агрегирования прогнозирование развития рынка труда является макроэкономическим и может осуществляться в рамках трех горизонтов: краткосрочного (до 1 года), среднесрочного (1-3 года) и долгосрочного (свыше 3 лет) [31, С. 13-27]. В данной работе упор будет сделан на среднесрочные прогнозы. Это обусловлено тем, что сегодня мировая и национальная экономики развиваются в условиях нестабильности, вызванной пандемией коронавируса, и турбулентности, в связи с чем отодвигать горизонт прогнозирования дальше нецелесообразно.

Важную роль в прогнозировании развития рынка труда «играют» демографические прогнозы. Они рассматривают движение населения, его половозрастную структуру, уровни рождаемости и смертности, территориальное размещение, воспроизводство рабочей силы, уровень занятости, распределение трудовых ресурсов по квалификациям, профессиям и т. д. Демографические прогнозы ориентированы на получение данных о направлениях и интенсивности миграционных потоков, продолжительности активной трудовой деятельности, возрасте начала и окончания ее осуществления, возрасте выхода на пенсию, ожидаемой продолжительности жизни. Особое место здесь занимает прогнозирование миграционных потоков, позволяющее анализировать направления движения населения и рабочей силы.

Ежегодно на основе рассмотренных выше прогнозов Министерством труда и социальной защиты РФ разрабатывается прогноз баланса трудовых ресурсов, представляющий собой систему показателей, отражающих наличие и

распределение трудовых ресурсов по сферам и видам экономической деятельности.

Составными элементами баланса трудовых ресурсов являются ресурсная и распределительная части. В первой раскрывается наличие и источники формирования, а во второй трудовые ресурсы разбиваются на экономически активное (занятых и безработных) и экономически неактивное население.

Цели прогноза баланса трудовых ресурсов состоят в:

- оценке сбалансированности и соотношения между потенциальными предложением и спросом на рынке труда;
- выявлении перспектив развития рынка труда, учитывающем стратегии развития отдельных секторов и отраслей экономики;
- повышении эффективности регулирования процессов, происходящих на рынке труда и принятии соответствующих управленческих решений [31, С. 313-355].

Прогнозы происходящих на рынке труда процессов и явлений могут разрабатываться с использованием ряда методов (рис. 2).



Рис. 2 – Методы прогнозирования²

Их классифицируют по степени формализации, т. е. по возможности описания экономических явлений с позиции математики (выделяют формализованные и неформализованные); по общему принципу действия; по

² Составлено автором на основе данных [31, С. 130].

способу получения и обработки данных (существуют статистические методы, методы аналогий и опережающие методы); по направлениям и назначению прогнозирования, процедуре получения параметров исходной модели и т. д. [31, С. 130].

В рамках данной работы будут использованы преимущественно формализованные методы, т. к. они опираются на формальные методы математической теории, дают более достоверные и точные прогнозные значения, а также существенно облегчают процессы обработки информации и оценки результатов.

Одним из самых распространенных и простых в применении формализованных методов является метод скользящего среднего (группа методов экстраполяции). Он «переносит» сложившиеся в прошлом и настоящем тенденции, связи и закономерности на будущее.

Метод скользящего среднего используется для сглаживания временных рядов, а также позволяет устранять мелкие и беспорядочные колебания. Его суть заключается в том, что вследствие усреднения исходных величин внутри выбранного временного интервала рассчитывается среднее значение, в котором взаимно «погашаются» случайные отклонения. Оно относится к середине взятого промежутка времени. Далее временной интервал сдвигается на одно наблюдение, и рассчитывается следующее среднее значение. Сглаженный ряд оказывается короче исходного на два наблюдения (на одно – в начале, на одно – в конце).

Метод скользящего среднего, как правило, используется при краткосрочном прогнозировании процессов, развивающихся линейно и не имеющих значительных «выбросов». Его преимущества заключаются в простоте использования, отсутствии необходимости применения специального программного обеспечения и профессиональных навыков прогнозирования. К недостаткам метода относятся ограниченная сфера применения, «потеря» первого и последнего уровней временного ряда, а также его усреднение.

Метод скользящего среднего будет применен в рамках данной работы при прогнозировании факторов, влияющих на уровень безработицы (по методологии МОТ).

Метод наименьших квадратов также относится к группе экстраполяционных. Он заключается в минимизации суммы квадратических отклонений между наблюдаемыми и расчетными значениями в определенный период времени. Первые определяются с помощью подобранного уравнения регрессии, отражающего характер и степень взаимосвязи между одной зависимой переменной и одной (несколькими) независимой (независимыми).

Подбор функции, описывающей тренд, параметры которой определяются с помощью метода наименьших квадратов, проводится эмпирически, т. е. путем построения разного рода функций и сравнения их ошибок.

Метод наименьших квадратов дает довольно точные результаты при прогнозировании процессов, находящихся под влиянием фактора времени, а также при построении кратко- и среднесрочных прогнозов. Его сильными сторонами являются широкое применение для разработки конкретных прогнозов, легкость их построения на электронно-вычислительных машинах, простота и отсутствие необходимости владения специальными навыками. К слабым сторонам метода можно отнести использование только при кратко- и среднесрочном прогнозировании, сложность выбора модели и осуществления расчетов вручную, без применения компьютерных технологий.

В рамках данной работы метод наименьших квадратов позволит спрогнозировать среднемесячную номинальную начисленную заработную плату работников, уровень занятости населения и уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет на период 2022-2024 гг., т. к. эти показатели имеют четкую временную «привязку».

Особенно популярны в наши дни адаптивные методы прогнозирования – модели дисконтирования данных, которые способны приспособливать свои

параметры и структуру к изменению условий. Они адаптируют прошлую тенденцию на будущее и отлично подстраиваются под существующие реалии.

К группе данных методов относится метод Хольта. Он применяется, если среднее значение прогнозного показателя с течением времени меняется в соответствии с линейной функцией.

Метод Хольта широко используется в экономике. Его достоинствами является довольно высокая точность прогнозов, обусловленная постоянной корректировкой модели; сглаживание колебаний динамического ряда, учет экономических реалий и сложившихся тенденций; возможность использования при стратегическом, тактическом и оперативном управлении; обширная сфера применения. Недостатками метода считаются сложность расчетов, трудозатратность, необходимость наличия длинного статистического ряда и опыта прогнозирования.

Он активно применяется при прогнозировании процессов, происходящих в сфере труда и занятости. В одном из следующих разделов он будет использован для построения прогноза численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет на среднесрочную перспективу.

Помимо формализованных методов при прогнозировании состояния рынка труда России, находящегося в данный момент под влиянием негативных факторов, вызванных пандемией COVID-19, целесообразно применить сценарный метод, относящийся к группе интуитивных и позволяющий «проиграть» все варианты развития события в будущем: оптимистический, пессимистический и ожидаемый (программный, целевой). Он базируется на заранее подготовленных прогнозах и материалах, дает возможность предвидеть состояние объекта и изменять его в желаемом направлении.

Сценарный прогноз сочетает в себе нормативный и генетический подходы, минимизирует неопределенность будущего, готовит к внезапным изменениям внешней среды и позволяет адаптироваться к влиянию негативных факторов.

Данный метод может давать «на выходе» сценарии трех видов: сценарий-эссе, аналитический и формализованный сценарии.

Характерными особенностями сценария-эссе являются публицистический стиль, крайняя степень детализации, значительность по объему, хорошая визуализация, драматизация ключевых событий и отсутствие жесткой структуры изложения. Аналитическому сценарию присущи прямо противоположные черты: строгий стиль, структурированность, наглядность, убедительность и краткость. Крайне отличается от двух ранее приведенных видов сценариев формализованный, делающий «упор» на количественной оценке прогнозируемого объекта. Он подразумевает использование средств визуализации и математического инструментария, а также требует от разработчиков специальных знаний и соответствующей квалификации. Формализованные сценарии активно применяются при долгосрочном прогнозировании и в государственном управлении.

Они строятся в несколько этапов. На этапе предпрогнозной ориентации определяются объект, факторы и показатели его развития, оценивается их роль, ставятся цели и задачи прогнозирования, утверждаются периоды ретроспекции и проспекции. На втором, сценарном, этапе осуществляется внутренний и внешний анализ изучаемого процесса и влияющих на него факторов; при участии экспертов формулируются направления развития, гипотезы и количественные оценки параметров развития объекта прогнозирования; оцениваются изменения прогнозного фона; формируется и формализуется информационная база данных. На прогнозном этапе строится прогноз, производится его верификация (оценка качества) и необходимая корректировка.

Таким образом, к недостаткам сценарного метода относятся трудоемкость, сложность и необходимость привлечения к прогнозированию высококвалифицированных кадров, а к достоинствам – возможность управления и определения оптимальной траектории поведения в будущем (по критериям результативности, эффективности и экономичности), высокая точность.

Сценарный метод целесообразно применить при прогнозировании уровня безработицы (по методологии MOT), т. к. он находится под влиянием огромного числа факторов и начинает колебаться даже при самых незначительных изменениях в мировой и национальной экономиках.

Верификация прогнозных значений осуществляется путем расчета ряда ошибок: среднего абсолютного отклонения (MAD – mean absolute derivation), средней процентной ошибки (MPE – mean percentage error), средней абсолютной ошибки в процентах (MAPE – mean absolute percentage error) и точности прогноза.

Прежде, чем переходить к выбору методов и построению прогнозных моделей, целесообразно провести анализ динамики показателей, описывающих текущее состояние российского рынка труда, и оценить степень влияния на их значения ряда факторов.

1.3 Система показателей оценки и прогнозирования развития рынка труда России

Для проведения комплексного исследования российского рынка труда целесообразно осуществить статистический анализ показателей, отражающих динамику происходящих на нем процессов.

На рынке труда основной категорией является рабочая сила, или экономически активное население. Она отражает совокупность интеллектуальных и физических способностей россиян, которые могут быть использованы в национальном производстве; характеризует предложение на рынке труда. От численности рабочей силы потенциально зависят количество изготавливаемых товаров, объем выполняемых работ, предоставляемых услуг и, как следствие, величина и темпы роста валового внутреннего продукта, которые определяют, в первую очередь, уровень и качество жизни россиян.

По 2017 г. численность рабочей силы и другие вытекающие из нее показатели рассчитывались Федеральной службой государственной статистики (Росстат) среди населения в возрасте 15-72 лет, после чего методика была изменена: в связи с повышением ожидаемой продолжительности жизни и пенсионного возраста верхняя граница оказалась «снята». Росстат не стал осуществлять ретроспективный пересчет показателей, характеризующих рынок труда России, и продолжил публиковать данные на основе обеих методик. В рамках данной работы с целью сопоставления значений пятнадцатилетней давности с современными будет использоваться старая методика, предполагающая расчет показателей среди россиян в возрасте 15-72 лет. Стоит отметить, что, согласно методологии, Федеральная служба государственной статистики признает трудоспособными мужчин 16-59 лет, а женщин – 16-54 лет.

Экономически активное население включает в себя занятых и безработных (1.1):

$$L = E + U, \quad (1.1)$$

где L – численность рабочей силы; E – численность занятых; U – численность безработных.

Первая группа представляет собой лиц, осуществляющих трудовую деятельность (даже в течение одного часа в неделю) за вознаграждение или временно отсутствующих на своем рабочем месте по уважительной причине. Чем выше данный показатель, тем выше спрос на рынке труда.

С ним неразрывно связан уровень участия в рабочей силе, т. е. процентное отношение численности занятых и безработных отдельно взятой возрастной группы к общей численности населения той же возрастной группы (1.2):

$$l = \frac{L}{N} * 100\%, \quad (1.2)$$

где l – уровень участия в рабочей силе; L – численность экономически активного населения определенной возрастной группы; N – численность населения той же возрастной категории.

Его значение отражает долю занятых и ищущих работу россиян в их общей численности, а также позволяет оценивать нагрузку на экономически активное население.

При анализе и прогнозировании развития рынка труда важно уделить внимание уровню занятости населения, рассчитываемому как процентное соотношение численности занятых определенной возрастной категории к общей численности населения соответствующей возрастной категории (1.3):

$$e = \frac{E}{N} * 100\%, \quad (1.3)$$

где e – уровень занятости; E – численность занятых определенной возрастной категории; N – численность населения той же возрастной категории.

Он характеризует способность национальной экономики создавать рабочие места, определяет нагрузку на федеральный бюджет и темпы экономического роста, влияет на благосостояние жителей страны. Достижение высокого уровня занятости является одной из главных целей макроэкономической политики.

Главная проблема рынка труда – безработные. Они включают в себя (по методологии Международной организации труда (МОТ)) лиц, которые на протяжении рассматриваемого периода времени не занимаются трудовой деятельностью, в течение месяца ищут работу и могут приступить к ней незамедлительно, если появится такая возможность. К данной группе граждан также относятся те, кто имеет договоренность о выходе на работу (не позже, чем через две недели) и поэтому не занимается ее поиском; не работает, готов начать, но не может в силу того, что ищет вакантные места, ожидая ответа от работодателя на протяжении периода времени, не превышающего один месяц. Учащиеся, лица пенсионного возраста и инвалиды считаются безработными, если не осуществляют трудовую деятельность, но хотят к ней приступить и прилагают для этого все усилия.

Безработица является негативным явлением на рынке труда, с которым необходимо бороться. Она замедляет экономический рост вследствие занятости не всей рабочей силы в производстве, приводит к потере квалификации не имеющих работы лиц, их психологическим проблемам и социальной нестабильности, вызванной сокращением уровня жизни населения; повышает преступность и нагрузку на федеральный бюджет, сокращает налоговые доходы государства и делает национальную экономику более уязвимой в силу сокращения покупательной способности граждан и снижения инвестиционной активности, являющихся причинами сокращения рыночного предложения и спада производства в целом.

Масштабы безработицы позволяет оценивать такой показатель, как уровень безработицы (по методологии МОТ), рассчитываемый в процентах путем деления численности безработных определенной возрастной категории на соответствующую численность рабочей силы (1.4):

$$u = \frac{U}{L} * 100\%, \quad (1.4)$$

где u – уровень безработицы; U – численность занятых определенной возрастной категории; L – численность рабочей силы той же возрастной категории.

Высокий уровень безработицы является угрозой экономической безопасности страны.

Росстат также публикует данные об уровне регистрируемой безработицы, за основу которого берется численность безработных граждан, обращающихся в органы службы занятости с целью содействия им в трудоустройстве и получающих пособие [77].

Нельзя не сделать акцент на показателях, характеризующих движение рабочей силы. Под одним из них – численностью принятых работников списочного состава – понимаются лица, официально зачисленные в отчетном году в организацию или переведенные в нее на работу из другой организации.

Численность выбывших работников списочного состава – это работники, покинувшие организацию на основании расторжения или истечения срока трудового договора, по соглашению сторон, в связи с призывом в армию, либо переводом сотрудника на другое место работы. Число созданных рабочих мест включает в себя появляющиеся во вновь созданных и функционирующих организациях рабочие места в то время, как число ликвидированных рабочих мест является следствием происходящих в экономике страны негативных явлений – закрытия предприятий и сокращения на них сотрудников.

Большую роль на рынке труда «играет» законодательно установленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ). С начала 2021 года его величина на очередной год составляет 42% медианной заработной платы за предыдущий аналогичный период. При этом она не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособных россиян на очередной год и МРОТ, принятого в текущем.

Несмотря на недавнюю отмену «привязки» минимального размера оплаты труда к стоимости минимальной потребительской корзины, величина данного показателя остается крайне низкой для того, чтобы россияне могли иметь достойную жизнь и ни в чем себе не отказывать. МРОТ служит инструментом государственного регулирования трудовых отношений, применяется при установлении размеров социальных пособий, а также оказывает непосредственное влияние на размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников.

Она определяется как отношение фонда начисленной заработной платы всех организаций, функционирующих в России, к среднесписочной численности трудящихся и количеству месяцев в рассматриваемом периоде времени. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата включает в себя вознаграждения работников в натуральном и стоимостном выражении (с учетом налога на доходы физических лиц и других обязательных платежей) за отработанное и не отработанное ими время, различные компенсации, доплаты,

надбавки, премии, поощрения, стоимость питания и проживания в случаях, если это носит систематический характер. Однако она не отражает реальный уровень жизни работников, т. к. не учитывает влияние инфляции, поэтому не может служить стимулом к осуществлению трудовой деятельности и использоваться для адекватной оценки состояния рынка труда.

Для этого существует другой показатель – реальная среднемесячная начисленная заработная плата, характеризующая покупательную способность вознаграждения работника, т. е. количество благ, которые он способен приобрести на данную сумму. Показатель рассчитывается как соотношение индекса номинальной начисленной заработной платы и индекса потребительских цен за рассматриваемый промежуток времени. Он учитывает происходящие в экономике инфляционные процессы и показывает реальный уровень материальной обеспеченности населения.

Величина реальной среднемесячной начисленной заработной платы является стимулом к повышению работниками производительности труда и улучшению его качества.

Индекс производительности труда определяется путем деления индекса физического объема ВВП на индекс изменения совокупных затрат труда (1.5):

$$I_W = \frac{I_{\text{ВВП}}}{I_T} * 100\%, \quad (1.5)$$

где I_W – индекс производительности труда; $I_{\text{ВВП}}$ – индекс физического объема ВВП; I_T – индекс изменения совокупных затрат труда.

Он характеризует результативность и трудозатратность деятельности работников, а также эффективность национального производства. Производительность является своего рода индикатором состояния рынка труда, поскольку зависит от таких факторов, как уровень квалификации рабочей силы, степень осознания сотрудниками своей ответственности, их дисциплинированность, условия труда, качество управления персоналом и характер трудовых отношений. Рост производительности труда способствует

увеличению ВВП и национального дохода, повышению уровня жизни населения, решению социальных проблем, увеличению потребления и возникновению прочих положительных эффектов.

Интересной категорией на рынке труда являются «высокопроизводительные рабочие места» – рабочие места в организациях и на предприятиях (включают в себя работников списочного состава, внешних заместителей и трудящихся по договорам гражданско-правового характера; для индивидуальных предпринимателей под «рабочими местами» стоит понимать занятых в бизнесе) со среднемесячной заработной платой (для индивидуальных предпринимателей – со средней выручкой), равной или превышающей установленное пороговое значение (среднее по субъекту РФ).

С целью анализа происходящих на российском рынке труда процессов и разработки прогнозов их развития целесообразно оценить динамику приведенных выше показателей в 2005-2020 гг.

Глава 2. Анализ состояния российского рынка труда и прогнозирование тенденций его развития

2.1 Анализ динамики основных показателей рынка труда Российской Федерации

Прежде чем прогнозировать развитие российского рынка труда целесообразно обратиться к статистическим данным и проанализировать его текущее состояние.

Динамика одного из основных показателей – численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет – в 2005-2020 гг. не была постоянной. С 2005 по 2008 г. наблюдалось увеличение численности рабочей силы (на 2, 9%). С 2009 по 2014 г. ей были свойственны незначительные колебания, причиной чего стала стабильная демографическая ситуация. В 2015 г. в связи с присоединением к Российской Федерации Республики Крым и города федерального значения Севастополя значение показателя выросло (на 1, 5%), после чего негативная тенденция возобновилась. В 2020 г. сокращение численности рабочей силы могло быть обусловлено пандемией коронавируса, унесшей жизни большого количества россиян. Пятилетние темпы прироста показателя составили 2, 6%, 1, 5% и - 2, 4% соответственно. В целом, за рассматриваемый период времени она увеличилась всего на 1, 6%, причинами чего могли стать неблагоприятная демографическая ситуация и миграция населения в другие страны в поисках лучшей жизни (рис. 3).



Рис. 3 – Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел.³

Если рассматривать структуру рабочей силы по месту жительства в 2005-2020 гг., можно сделать вывод о ее незначительном изменении: доля городского населения за анализируемый период времени выросла на 1% (с 76% до 77%), доля сельского – наоборот, сократилась (рис. 4).

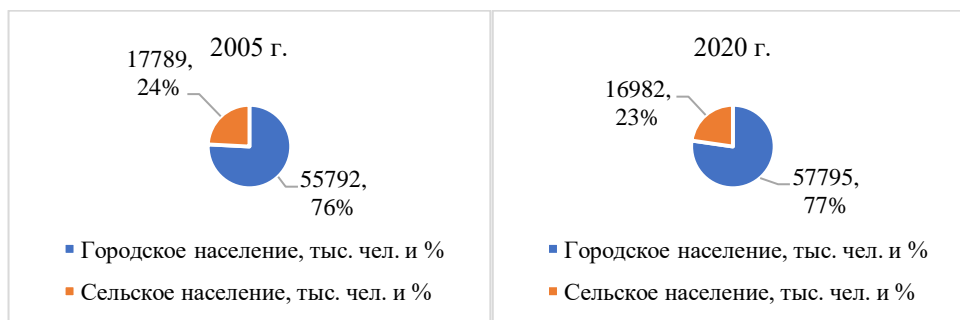
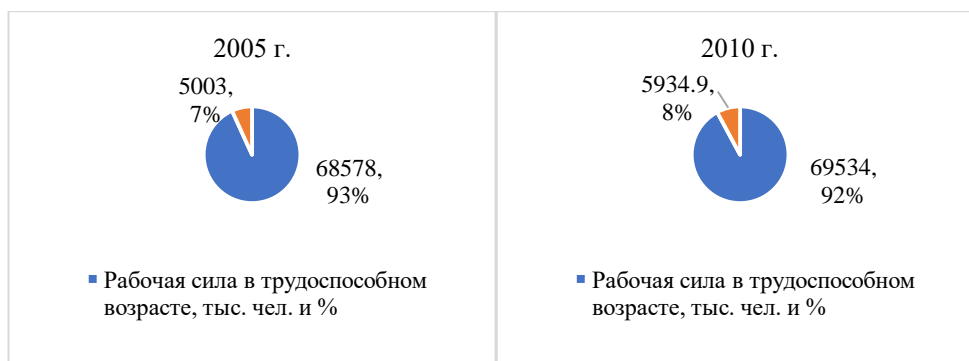


Рис. 4 – Рабочая сила (городское и сельское население) в 2005 и 2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел. и %⁴

Удельный вес рабочей силы в трудоспособном возрасте за последние пятнадцать лет сократился на 3% (с 93% до 90%), рабочей силы в нетрудоспособном возрасте вырос на соответствующее число процентных пунктов (с 7% до 10%) в связи с привлечением к трудовой деятельности в последние годы большего числа подростков и пенсионеров (рис. 5).



³ Составлено автором на основе данных: [77].

⁴ Составлено автором на основе данных: [77].



Рис. 5 – Рабочая сила в трудоспособном и нетрудоспособном возрасте в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел. и %⁵

Существенным изменениям была подвержена структура рабочей силы по возрастным группам: доля рабочей силы в возрасте 15-19 лет сократилась на 2%, в возрасте 20-24 лет – на 4, 6%, в возрасте 25-29 лет выросла на 0, 3%, в возрасте 30-34 лет – на 2, 9%, в возрасте 35-39 лет – на 2, 4%, в возрасте 40-44 лет сократилась на 1, 3%, в возрасте 45-49 лет – на 2, 6%, в возрасте 50-54 лет – на 0, 9%, в возрасте 55-59 лет увеличилась на 3, 3%, в возрасте 60-72 лет – на 2, 5% (рис. 6).

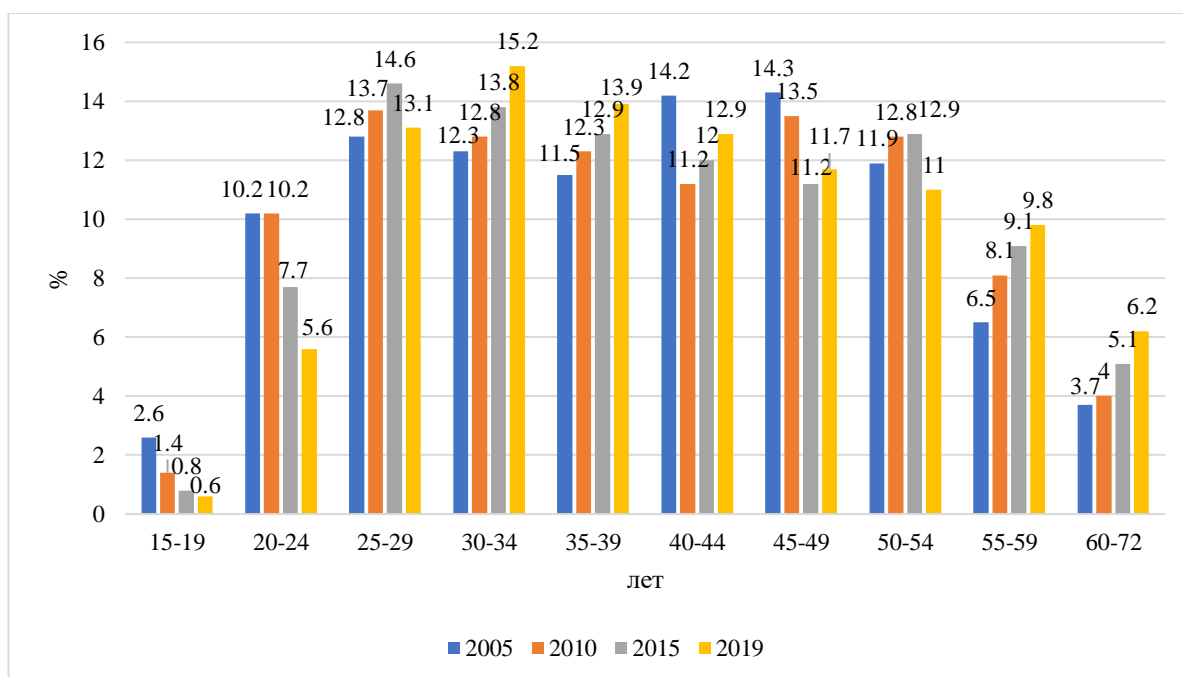


Рис. 6 - Структура рабочей силы по возрастным группам в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, %⁶

⁵ Составлено автором на основе данных: [77].

⁶ Составлено автором на основе данных: [77].

В 2019 г. большая часть трудовых ресурсов приходилась на 30-34-летних (15, 2%). За ними следовали 35-39-летние (13, 9%), 25-29-летние (13, 1%), 40-44-летние (12, 9%), 45-49-летние (11, 7%), 50-54-летние (11%), 55-59-летние (9, 8%), 60-72-летние (6, 2%), 20-24-летние (5, 6%) и 15-19-летние (0, 6%). Таким образом, в нашей стране все сильнее начинает прослеживаться тенденция к старению трудовых ресурсов, и повышается нагрузка на граждан в трудоспособном возрасте.

Если анализировать динамику уровня участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет, можно сказать, что до 2017 г. он увеличивался (на 3, 5% – с 66% до 69, 5%). Затем показатель был подвержен негативной динамике: за 2017-2020 гг. он упал на 1, 9%, причиной чего стало сокращение численности занятых и экономически активного населения. В целом за 2005-2020 гг. уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет увеличился на 1, 6% (рис. 7).

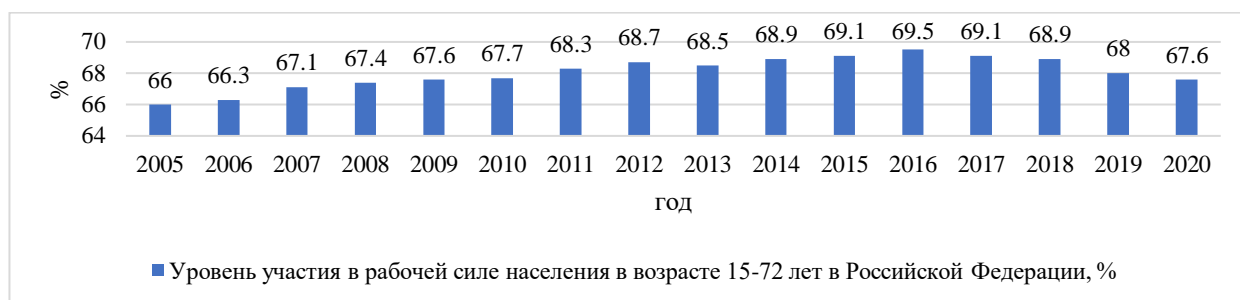


Рис. 7 – Уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, %⁷

Россия на протяжении 2005-2020 гг. имела более высокие уровни участия в рабочей силе населения по сравнению со среднемировыми значениями, равными в 2005 г. – 63, 8%, в 2010 – 62, 5%, в 2015 – 61, 4%, в 2020 – 60, 5%. Таким образом, в нашей стране в течение последних пятнадцати лет наблюдалась относительно высокая трудовая активность [85].

Численность занятых с 2005 по 2008 г. росла (на 3, 9%). В 2009 г. ей было характерно значительное сокращение (на 2, 2% за год), вызванное мировым финансовым кризисом. За 2010-2016 гг. численность занятых увеличилась на 4,

⁷Составлено автором на основе данных: [77].

3%, после чего снова наметилась отрицательная динамика показателя (рис. 8).

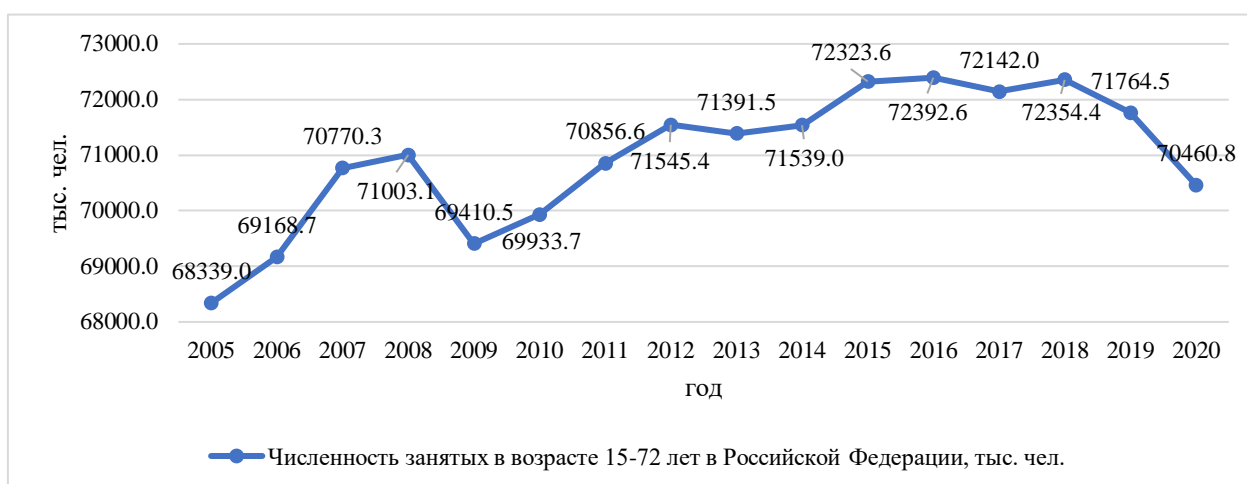


Рис. 8 – Численность занятых в возрасте 15-72 лет в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел.⁸

Темпы его прироста за пятилетние отрезки времени составили 2, 3%, 3, 4% и - 2, 6% соответственно, а в целом – 3, 1%.

Распределение численности занятых по видам экономической деятельности за период 2005-2019 гг. претерпело существенные изменения. Увеличилось число работников, задействованных в водоснабжении, водоотведении, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений; строительстве; торговле оптовой и розничной, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов; деятельности гостиниц и предприятий общественного питания; деятельности в области информации и связи; деятельности финансовой и страховой; деятельности по операциям с недвижимым имуществом; деятельности профессиональной, научной и технической, деятельности административной и сопутствующих дополнительных услугах; деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений; предоставлении прочих видов услуг. Сократилась численность занятых в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве; обеспечении электрической энергией, газом и паром, кондиционировании воздуха; транспортировке и хранении; государственном

⁸ Составлено автором на основе данных: [77].

управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении; образовании; деятельности в области здравоохранения и социальных услуг (Приложение 1).

Что касается структуры занятых по возрастным группам, за период 2005-2020 гг. она серьезно изменилась: доля занятых в возрасте 15-19 лет сократилась на 1, 6%, в возрасте 20-24 лет – на 4, 8%, в возрасте 25-29 лет – на 0, 9%, в возрасте 30-34 лет выросла на 2, 8%, в возрасте 35-39 лет – на 2, 8%, в возрасте 40-44 лет сократилась на 1, 2%, в возрасте 45-49 лет – на 2, 4%, в возрасте 50-54 лет – на 1, 2%, в возрасте 55-59 лет увеличилась на 3, 5%, в возрасте 60-72 лет – на 2, 8%. Ее динамика полностью повторила динамику структуры рабочей силы по возрастным группам населения. Стоит сказать, что сегодня больший удельный вес составляют 30-34-летние занятые (15, 2%). За ними следуют 35-39-летние (14, 5%), 40-44-летние (13, 3%), 45-49-летние (12, 2%), 25-29-летние (11, 8%), 50-54-летние (10, 9%), 55-59-летние (10, 2%), 60-72-летние (6, 6%), 20-24-летние (4, 8%) и 15-19-летние (0, 5%) (рис. 9).

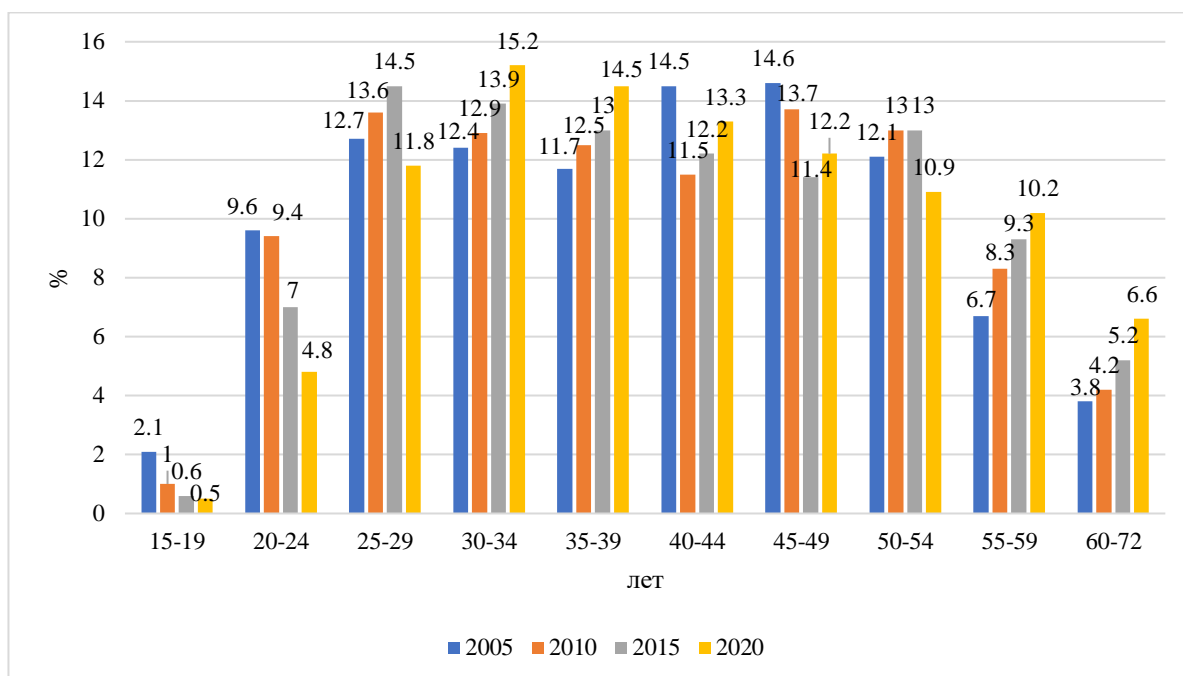


Рис. 9 - Структура занятых по возрастным группам в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг. в Российской Федерации, %⁹

⁹ Составлено автором на основе данных: [77].

В структуре занятых по секторам экономики в 2005-2020 гг. «лидировала» сфера услуг (60, 6% занятых в 2005 г. и 67, 8% – в 2020 г.). За ней «шли» промышленность (29, 3% и 26, 6% соответственно) и сельское хозяйство (10, 1% занятых в 2005 г. и 5, 6% – в 2020 г.). Доля первичного сектора экономики России за пятнадцать лет сократилась на 4, 5%, вторичного – на 2, 7%, а третичного увеличилась на 7, 2%, что свидетельствует о постепенном, хоть и крайне медленном, переходе нашей экономики к постиндустриальной модели и «приближении» Российской Федерации к уровню развитых стран (особенно к Японии и странам Европейского Союза) (рис. 10, Приложение 2).

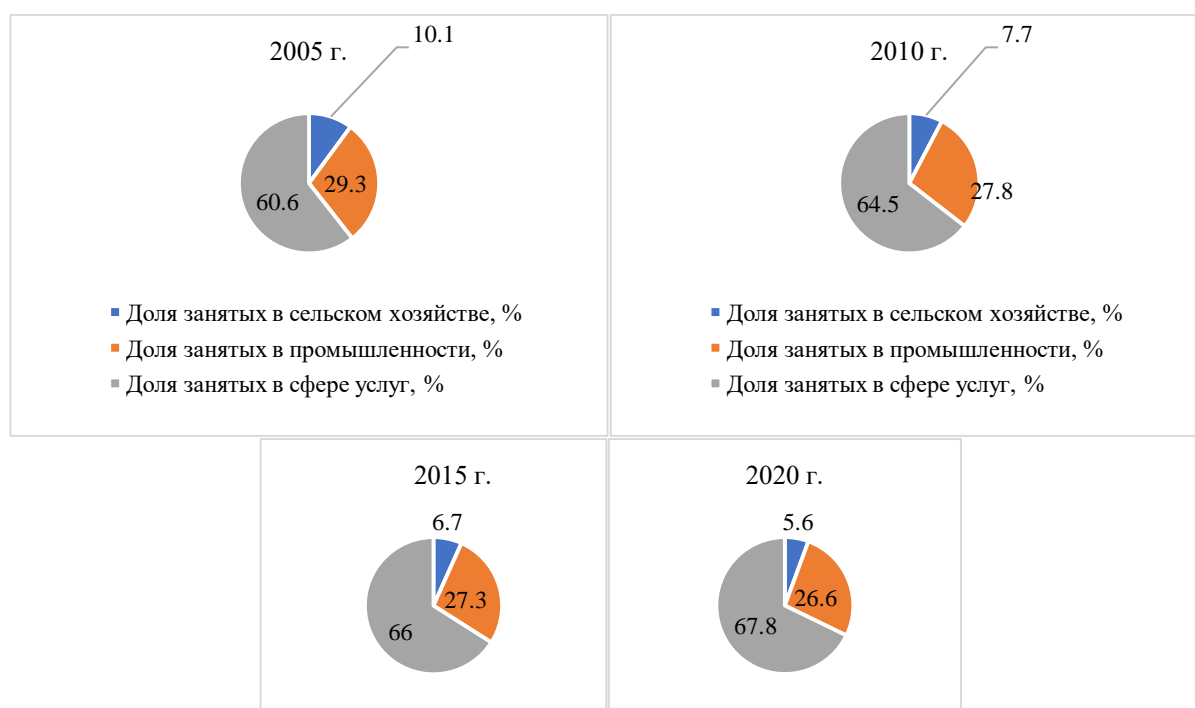


Рис. 10 – Структура занятых по секторам экономики в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел. и %¹⁰

В структуре занятых в 2005 г. наибольшие доли работников приходились на обрабатывающие производства (17, 69%), торговлю оптовую и розничную, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (14, 96%), сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство (10, 14%); наименьшие – на деятельность финансовую и страховую (1, 42%), водоснабжение, водоотведение,

¹⁰ Составлено автором на основе данных: [77].

организацию сбора и утилизацию отходов, деятельность по ликвидации загрязнений (0, 62%) и другие виды экономической деятельности (0, 04%). В 2010 г. «расстановка сил» несколько изменилась: на первые места «вышли» торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (15, 36%), обрабатывающие производства (14, 88%) и образование (9, 41%); стали «замыкать» рейтинг деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (1, 64%), водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений (0, 86%), другие виды экономической деятельности (0, 03%). Через пять лет наибольший удельный вес в структуре занятых составляли работники торговли оптовой и розничной, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов (15, 67%), обрабатывающих производств (13, 98%) и образования (9, 22%); наименьший – те же виды экономической деятельности, что и ранее (1, 67%, 0, 87% и 0, 04% соответственно). В 2020 г. в структуре занятых преобладали россияне, задействованные в торговле оптовой и розничной, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов (15, 40%), обрабатывающих производствах (14, 20%) и образовании (9, 50%); крайне низкие доли приходились на занятых в деятельности по операциям с недвижимым имуществом (1, 80%), водоснабжении, водоотведении, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений (0, 80%) и других видах экономической деятельности (0, 00%) (табл. 2). Индексы отраслевой реструктуризации за периоды 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 и 2005-2020 гг. составили 5, 45%, 2, 93%, 2, 65% и 8, 23% соответственно. Таким образом, наибольшие структурные сдвиги в распределении занятых по видам экономической деятельности произошли в период «бума» (2000-2005 гг.) (Приложение 3).

Сравнивая структуру занятых по видам экономической деятельности в Российской Федерации с аналогичными структурами в развитых странах (Германия, Польша, Соединенное Королевство, Швеция, Япония и др.), можно

заметить, что наша страна отстает от них по удельным весам занятых в деятельности в области информации и связи; деятельности профессиональной, научной и технической, деятельности административной и сопутствующих услугах; деятельности в области здравоохранения и социальных услуг; деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, но обгоняет страны «первого эшелона» по долям занятых в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве; добыче полезных ископаемых; обеспечении электрической энергией, газом и паром, кондиционировании воздуха; торговле оптовой и розничной, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов; транспортировке и хранении; деятельности по операциям с недвижимым имуществом; государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении [76]. Это еще раз доказывает приоритетность первичного и вторичного секторов российской экономики, а также свидетельствует о недостатке кадров в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности.

Если рассматривать численность требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности (на конец года), можно отметить, что на протяжении 2005-2018 гг. российские фирмы испытывали наибольшую потребность в кадрах, задействованных в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, деятельности в области информации и связи; деятельности финансовой и страховой; деятельности по операциям с недвижимым имуществом; государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении; деятельности в области здравоохранения и социальных услуг [77]. За пятнадцать лет списочный состав работников в вышеперечисленных сферах так и не был пополнен, что могло стать одной из причин недостаточной эффективности и результативности функционирования предприятий, относящихся к данным видам экономической

деятельности и, как следствие, фактором, сдерживающим переход нашей страны к постиндустриальной модели экономики.

В структуре занятых по группам занятий за последние пятнадцать лет также произошли изменения: доля руководителей сократилась на 0, 9%, специалистов среднего уровня квалификации – на 0, 8%, служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием – на 0, 2%, квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства – на 2, 2%, квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий – на 2, 6%, операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей – на 0, 2%, неквалифицированных рабочих – на 3, 6%; доля специалистов высшего уровня квалификации выросла на 8, 3%, работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности – на 2, 1%. На основе этих данных можно сделать вывод о повышении качества трудовых ресурсов в РФ, постепенном увеличении третичного сектора нашей экономики, неактуальности профессий, связанных с низкоквалифицированной трудовой деятельностью и операциями, реализуемыми машинами, роботами и искусственным интеллектом. На сегодняшний день большая часть занятых (25%) приходится на специалистов высшего уровня квалификации, за которыми следуют работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (15, 7%), специалисты среднего уровня квалификации (13, 9%), квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий (13, 4%), операторы производственных установок и машин, сборщики и водители (12, 9%), неквалифицированные рабочие (7, 8%), руководители (6, 1%), служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (2, 9%) и квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (2, 4%) (табл. 1).

**Структура занятых по группам занятий в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в
Российской Федерации, %¹¹**

Группа занятий	2005	2010	2015	2019
Руководители	7, 0	8, 0	8, 6	6, 1
Специалисты высшего уровня квалификации	16, 7	19, 0	20, 4	25, 0
Специалисты среднего уровня квалификации	14, 7	15, 4	15, 3	13, 9
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	3, 1	2, 9	2, 9	2, 9
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	13, 6	14, 3	14, 5	15, 7
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	4, 6	3, 5	3, 4	2, 4
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	16, 0	13, 8	13, 1	13, 4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	13, 1	12, 4	12, 2	12, 9
Неквалифицированные рабочие	11, 4	10, 7	9, 6	7, 8

В период 2005-2020 гг. динамика уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет имела «волнообразный» характер. За период 2005-2008 гг. данный показатель вырос на 1, 9% (с 61, 3% до 63, 2%), после чего вследствие негативных экономических процессов, вызванных мировым финансовым кризисом, сократился за год на 1, 2% (с 63, 2% до 62%). С 2010 по 2016 г. уровень занятости имел позитивную динамику, за исключением нескольких незначительных отклонений от намеченной траектории (увеличение его значения составило 3%). За последние четыре года уровень занятости в нашей стране сократился на 2, 0% (с 65, 7% до 63, 7%). Одной из причин этого стала разразившаяся в 2020 г. пандемия коронавируса, негативные последствия которой будут давать о себе знать еще не один год. Если отдельно рассматривать пятилетние промежутки времени, можно сказать, что в течение первого из них уровень занятости населения вырос на 1, 4%, в течение второго – на 2, 6%, в течение третьего сократился на 1, 6%. В целом же за весь анализируемый период времени он увеличился на 2, 4% (рис. 11).

¹¹ Составлено автором на основе данных: [77].

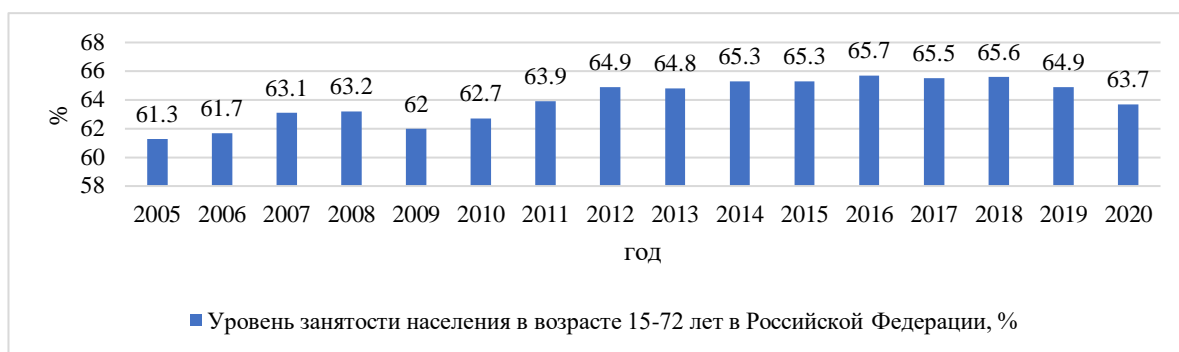


Рис. 11 – Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, %¹²

Нельзя оставить без внимания данные по уровню занятости населения в разрезе его деления по уровням полученного образования. Уровень занятости граждан, имеющих высшее образование, за 2005-2019 гг. сократился на 4, 2% (с 81, 3% до 77, 1%), получивших среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, – на 8, 9% (с 75% до 66, 1%), получивших среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, – на 10, 4% (с 75, 5% до 65, 1%), имеющих среднее общее образование, – на 5, 1% (с 52, 9% до 47, 8%), получивших основное общее образование, – на 5, 1% (с 28, 7% до 23, 6%), не имеющих основного общего образования, – на 8, 6% (с 13, 9% до 5, 3%). В 2019 г. наибольшее значение показателя наблюдалось у группы населения, имеющей высшее образование (77, 1%). За ней следовали россияне, получившие среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (66, 1%), получившие среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (65, 1%), имеющие среднее общее образование (47, 8%), получившие основное общее образование (23, 6%) и не имеющие основного общего образования (5, 3%). Статистика подтверждает факт того, что чем более высокий уровень образования имеют кадры, тем легче им получить работу (табл. 2).

¹²Составлено автором на основе данных: [77].

Уровень занятости населения по уровню образования в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, %¹³

Уровень образования	2005	2010	2015	2019
Высшее	81, 3	81, 2	81, 6	77, 1
Среднее профессиональное, в том числе:				
По программам подготовки специалистов среднего звена	75, 0	73, 3	72, 8	66, 1
По программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	75, 5	72, 3	72, 1	65, 1
Среднее общее	52, 9	48, 7	50, 8	47, 8
Основное общее	28, 7	25, 4	27, 9	23, 6
Не имеют основного общего	13, 9	11, 1	9, 8	5, 3
Уровень занятости, всего	61, 3	62, 7	65, 3	64, 9

В 2005-2020 гг. численность безработных в возрасте 15-72 лет не имела единой динамики. С начала рассматриваемого периода времени по 2007 г. она уменьшилась на 13, 8%. Затем существенно выросла в связи с разразившимся в мире финансовым кризисом (на 39, 1% за 2008-2009 гг.). В 2010-2014 гг. данный показатель имел тенденцию к сокращению: падение численности безработных россиян составило 29, 8%. Далее рынку труда, негативное влияние на который оказали введенные в отношении России рядом западных стран санкции, был свойствен краткосрочный рост числа безработных (на 9, 6% за год). В 2016-2019 гг. ситуация наладилась: рассматриваемый показатель упал на 18, 6%. В 2020 г. в связи с пандемией COVID-19 численность безработных увеличилась на 24, 7% по сравнению с предыдущим периодом времени. Пятилетние темпы прироста безработных составили 5, 8%, - 23, 1% и 1, 2% соответственно, пятнадцатилетний – - 17, 7% (рис. 12).



¹³ Составлено автором на основе данных: [77].

Рис. 12 – Численность безработных в возрасте 15-72 лет в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел.¹⁴

Анализируя изменение структуры безработных по способам поиска работы, можно отметить, что с 2005 г. доля обращающихся к друзьям, родственникам и знакомым выросла на 16, 6% (с 54, 7% до 71, 3%), использующих СМИ и Интернет – на 36, 1% (с 17, 5% до 53, 6%), обращающихся непосредственно к администрации/работодателю сократилась на 11, 5% (с 37, 5% до 26%), обращающихся в органы службы занятости – на 9, 3% (с 34, 6% до 25, 3%), применяющих другие способы – на 0, 6% (с 11, 4% до 10, 8%), обращающихся в коммерческую службу занятости – на 1% (с 4, 7% до 3, 7%). За пятнадцатилетний период первое место среди способов поиска безработными вакансий сохранилось за друзьями, родственниками и знакомыми; вторая позиция «перешла» СМИ и Интернету; третья закрепилась за органами службы занятости населения (рис. 13).

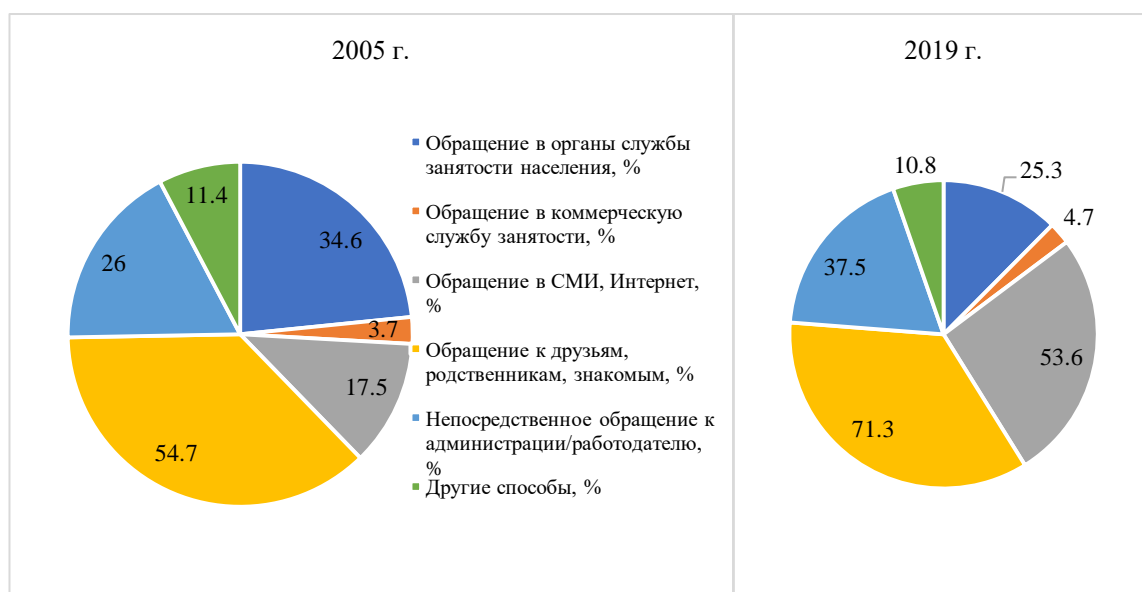


Рис. 13 – Структура безработных по способам поиска работы в 2005 и 2019 гг. в Российской Федерации, %¹⁵

¹⁴Составлено автором на основе данных: [77].

¹⁵ Составлено автором на основе данных: [77].

Структура безработных по продолжительности поиска работы за период 2005-2019 гг. изменилась, но незначительно. Доля тех, кто ищет работу менее месяца, увеличилась на 1, 8% (с 10, 3% до 12, 1%), в течение 1-3 месяцев – на 7, 3% (15, 1% до 22, 5%), 3-6 месяцев – на 6, 5% (с 13, 7% до 20, 2%), 6-9 месяцев – на 2, 9% (с 8, 6% до 11, 5%). Удельный вес являющихся безработными на протяжении 9-12 месяцев остался на том же уровне. Доля безработных, занимающихся поисками нового места занятости на протяжении периода времени, превышающего год, сократилась на 18, 5% (с 42, 3% до 23, 8%). Таким образом, сегодня большая часть безработных, как и пятнадцать лет назад, находится в поисках работы более года, что является существенной проблемой, сдерживающей рост уровня и качества жизни населения в связи с отсутствием места занятости, вызывающей социальные волнения и, как следствие, негативно сказывающейся на темпах экономического роста нашей страны (рис. 14).

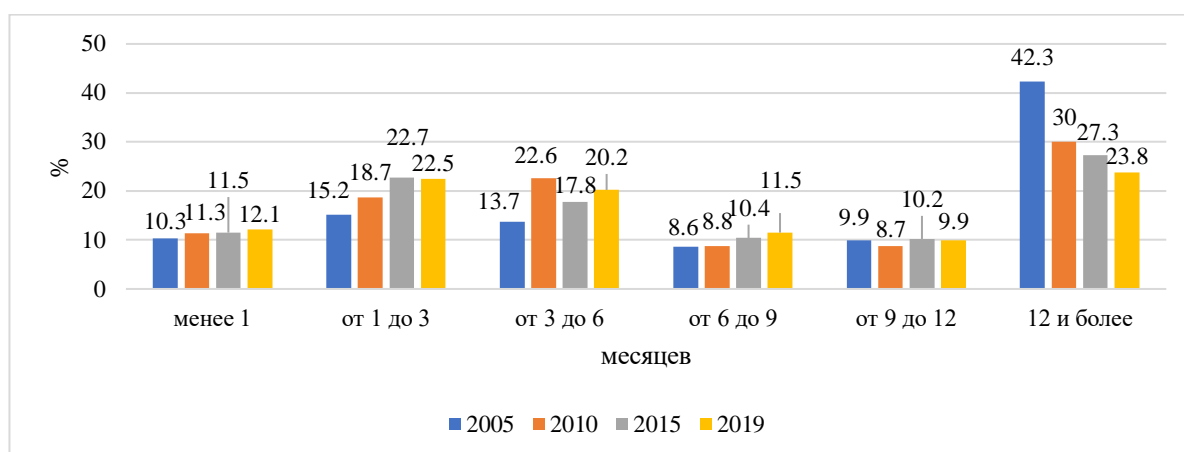


Рис. 14 - Структура безработных по продолжительности поиска работы (месяцев) в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, %¹⁶

В России динамика общего уровня безработицы в период 2005-2020 гг. была «волнообразной». В 2005-2007 гг. произошло его падение на 1, 1% (с 7, 1% до 6%), в кризисных 2008-2009 гг. – рост на 2, 3% (с 6% до 8, 3%). Далее вплоть до 2014 г. уровень безработицы (по методологии МОТ) имел тенденцию к сокращению (на 3, 1% – с 8, 3% до 5, 2%). В 2015 г. наблюдалось его

¹⁶ Составлено автором на основе данных: [77].

краткосрочное повышение на 0,4% за год (с 5,2% до 5,6%), после чего падение уровня безработицы возобновилось (в 2015-2019 гг. сокращение показателя (с 5,6% до 4,6%) было равно 1%). В 2020 г. в связи с пандемией COVID-19 показатель вырос на 1,2% по сравнению с предыдущим годом (с 4,6% до 5,8%). Уровень регистрируемой безработицы на протяжении пятнадцати лет был подвержен аналогичной динамике. Сокращение его величины за период 2005-2019 гг. составило 1,6%. Однако это нельзя назвать позитивной тенденцией, т. к. данное положение дел свидетельствует об отказе россиян от обращений в органы государственной службы занятости с целью получения помощи в трудоустройстве в связи с недостаточной эффективностью их функционирования и низким размером пособия по безработице. В прошлом году регистрируемая безработица была установлена на уровне 3,2%, причиной чего стало существенное повышение в условиях распространения новой коронавирусной инфекции размера пособия по безработице (рис. 15).

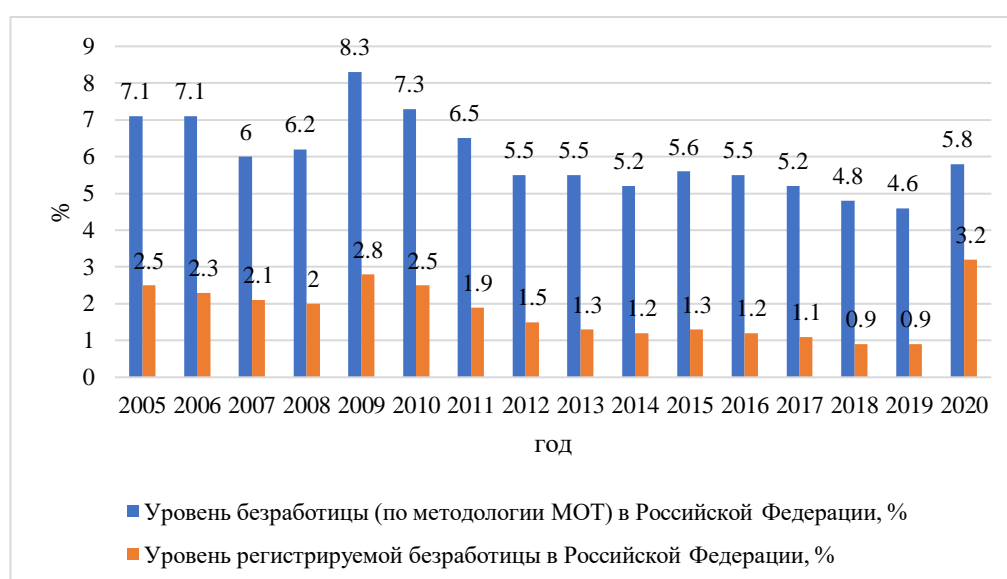


Рис. 15 – Уровень безработицы (по методологии МОТ) и уровень регистрируемой безработицы в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, %¹⁷

Пандемия коронавируса сильно «ударилась» по рынкам труда стран мира, о чем свидетельствуют зарегистрированные в 2020 г. уровни безработицы: в

¹⁷Составлено автором на основе данных: [77].

Австралии он был равен 6, 6% (при 4, 5% в 2019 г.), в Бразилии – 13, 7% (при 11, 9% в 2019 г.), в Канаде – 9, 5% (при 5, 7% в 2019 г.), США – 8, 3% (при 3, 7% в 2019 г.), Швеции – 8, 4% (при 6, 8% в 2019 г.). В нашей стране уровень безработицы на ту же дату составил 5, 8% [85].

Значения уровня безработицы (по методологии МОТ) по возрастным группам за период 2005-2019 гг. не претерпели существенных изменений. Как и пятнадцать лет назад, в наибольшей степени данному негативному явлению были подвержены россияне в возрасте 15-19 лет (24, 7% против 27, 2% в 2005 г.), 20-24 лет (14, 4% против 13, 7%) и 25-29 лет (5, 6% против 7, 3%), в меньшей степени – более опытные и получившие хорошее образование кадры. Также на протяжении рассматриваемого промежутка времени низкий уровень безработицы был характерен для пожилых граждан в силу невысокой степени их вовлечения в трудовую деятельность (рис. 16).

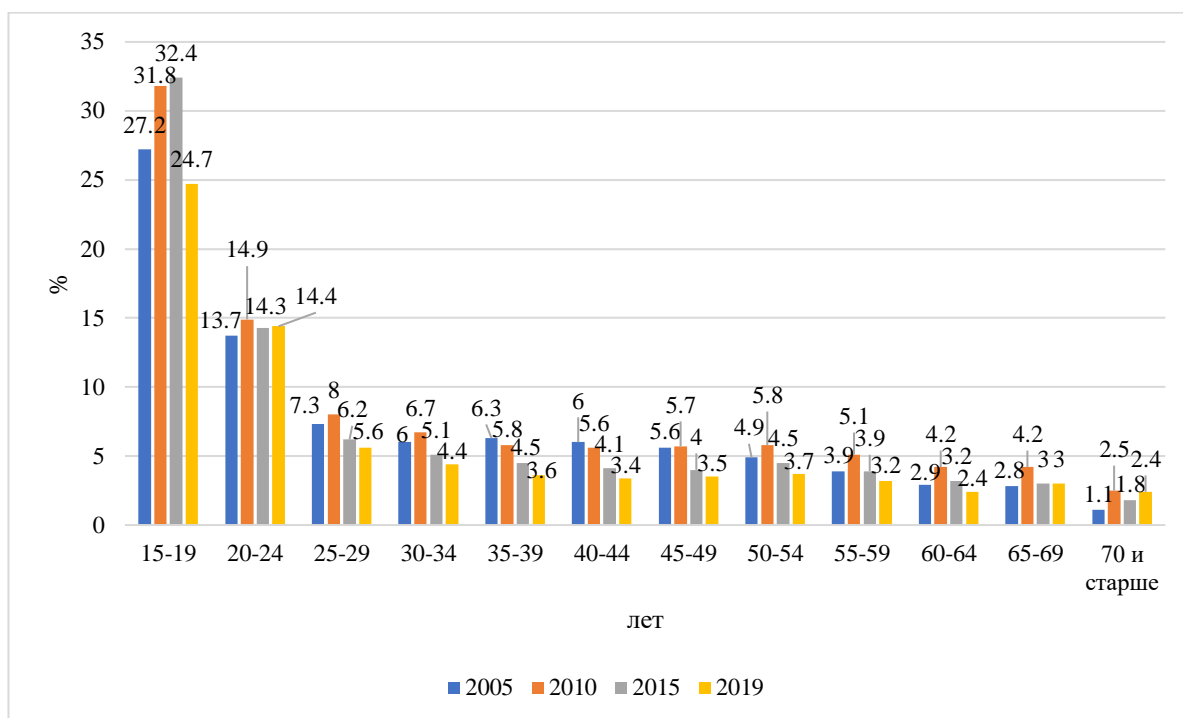


Рис. 16 – Уровень безработицы (по методологии МОТ) по возрастным группам в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, %¹⁸

¹⁸ Составлено автором на основе данных: [77].

Факт важности наличия высшего образования подтверждают данные по уровню безработицы (по методологии МОТ), рассчитанному по группам населения, получившим образование разного уровня. И сегодня, и пятнадцать лет назад, граждане, закончившие вузы, меньше всего были подвержены риску потери работы (уровень безработицы в 2019 г. составил 2, 9% против 3, 1% в 2005 г.). За ними следовали те, кто получил среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (показатель был установлен на уровне 3, 6% в 2019 г. против 5, 5% в 2005 г.), квалифицированных рабочих и служащих (4, 7% в 2019 г. против 7, 2% в 2005 г.). Больше всего безработных в 2005-2019 гг. было среди россиян, не имеющих основного общего образования (уровень безработицы был равен 14, 8% в 2019 г. при 11, 9% в 2005 г.). В целом, исходя из статистических данных, можно видеть улучшение ситуации на российском рынке труда, характеризующееся общим сокращением масштабов безработицы (рис. 17).

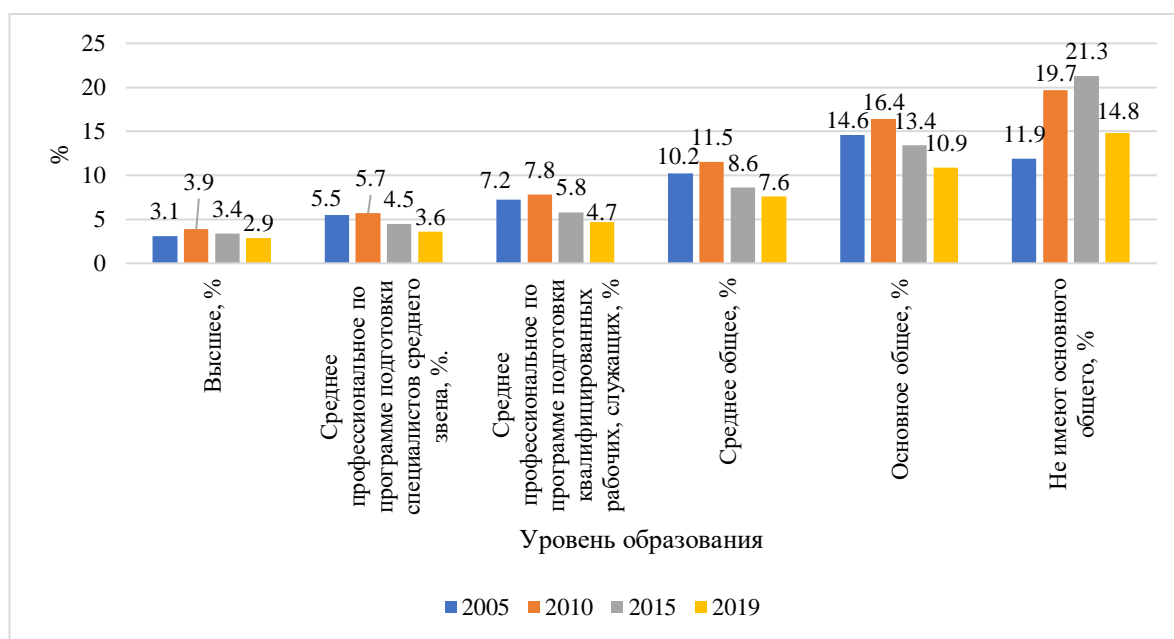


Рис. 17 – Уровень безработицы (по методологии МОТ) по уровню образования в 2005, 2010, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, %¹⁹

¹⁹ Составлено автором на основе данных: [77].

Анализируя уровень безработицы в России, целесообразно рассмотреть такие показатели, как численность принятых и численность выбывших работников списочного состава. В 2005-2020 гг. они имели похожую «волнообразную» динамику. В кризисном 2008 г. численность выбывших сотрудников была максимальной за весь рассматриваемый период времени. Интересно, что в турбулентных 2014-2015 гг., когда в отношении России были введены санкции, численность выбывших сотрудников уменьшалась, хотя негативные явления, происходившие в национальной экономике, должны были заставить работодателей сокращать большее количество кадров по сравнению с периодами, характеризующимися относительно стабильным экономическим развитием. В 2020 г. в условиях ограничений, введенных из-за пандемии коронавируса, численности принятых и выбывших сотрудников сокращались, но несильно, вероятно, благодаря грамотным мерам, предпринятым органами государственной власти и направленным на поддержку населения и бизнеса в тот непростой для них период времени. За пятнадцать лет ежегодно рассчитываемая численность принятых работников упала на 25, 1%, выбывших – на 26, 4%, при этом сохранилась тенденция превышения значений второго показателя над значениями первого. Этот факт позволяет сделать вывод о негативной ситуации на российском рынке труда, заключающейся в том, что число кадров, теряющих работу, превалирует над числом сотрудников, ее получающих. В конечном счете она может способствовать увеличению масштабов безработицы в нашей стране. Пятилетние темпы прироста численности принятых сотрудников составили – 17, 5%, 2, 1% и - 7, 8% соответственно, темпы прироста численности выбывших сотрудников были равны - 15, 4%, - 4% и - 12, 5% на те же даты (рис. 18).

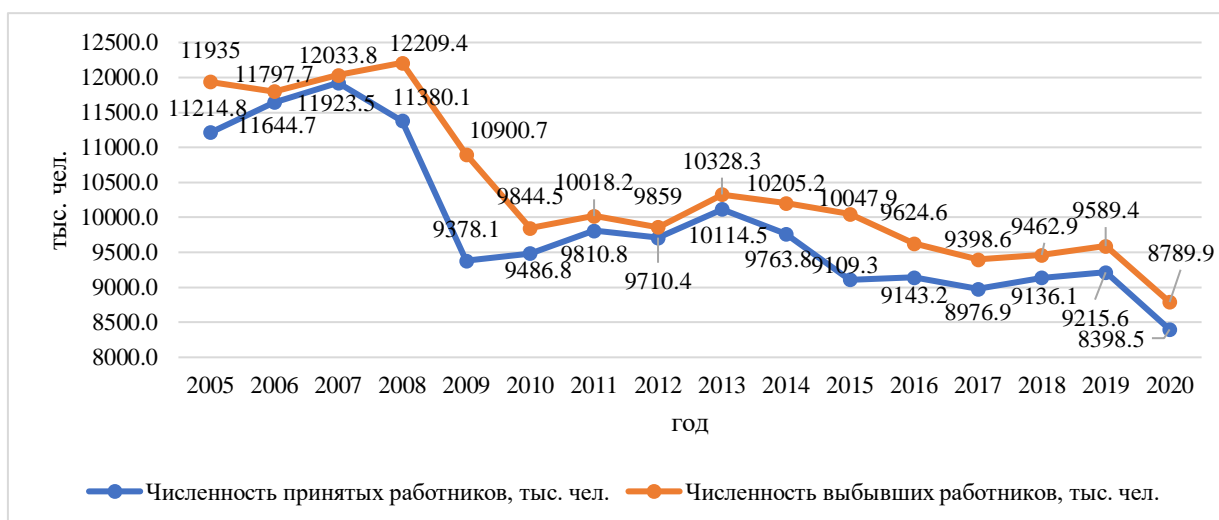


Рис. 18 – Численность принятых и выбывших работников списочного состава в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, тыс. чел.²⁰

За период 2008-2020 гг. можно отследить изменение числа созданных и ликвидированных рабочих мест в организациях (рис. 19).

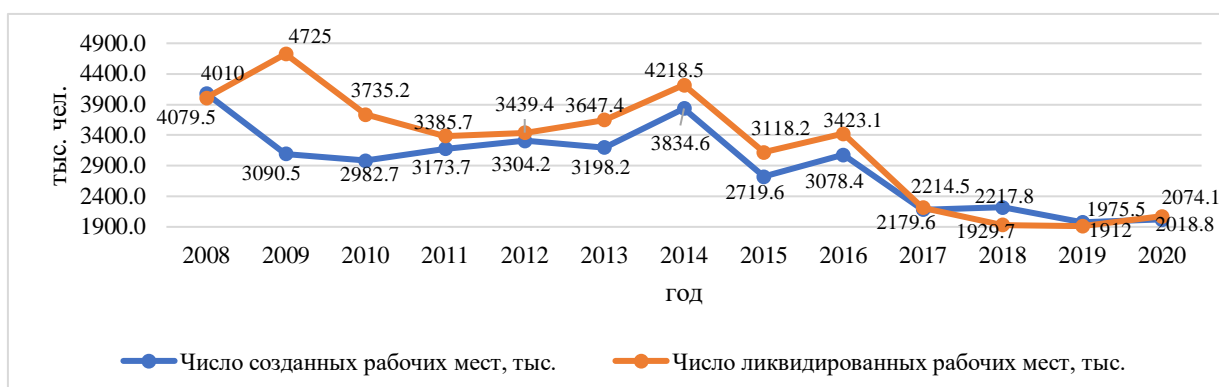


Рис. 19 – Число созданных и ликвидированных рабочих мест в организациях в 2008-2020 гг. в Российской Федерации, тыс.²¹

Значения обоих показателей на протяжении рассматриваемого временного периода колебались. Причем число ликвидированных рабочих мест стабильно превышало число созданных. Наибольшее увеличение первого показателя наблюдалось в кризисных 2009 и 2014 гг. (15, 8% и 15, 7% за год соответственно), второго – в 2014 г. (19, 9% за год). В 2020 г., несмотря на разразившуюся в мире пандемию COVID-19, число созданных рабочих мест выросло, хоть и

²⁰Составлено автором на основе данных: [77].

²¹Составлено автором на основе данных: [77].

незначительно (на 5, 59% по сравнению с предыдущим периодом времени). Увеличилось и число ликвидированных рабочих мест (цепной темп прироста составил 5% и не должен был негативно повлиять на уровень безработицы). В целом за анализируемый период времени существенных «разрывов» между числом созданных и числом ликвидированных рабочих мест не наблюдалось (за исключением кризисного 2009 г.), что никак не сказывалось на уровне безработицы в нашей стране. Значения обоих показателей за прошедшие пятнадцать лет существенно сократились (на 48, 27% и 50, 51% соответственно), что, с одной стороны, могло негативно отразиться на возможностях трудоустройства, а с другой – стать свидетельством сокращения текучести кадров и «закрепления» за россиянами их рабочих мест.

Кроме ранее рассмотренных показателей, целесообразно изучить статистические данные, характеризующие величину вознаграждения работников за их труд. Невзирая на то, что МРОТ в нашей стране из года в год рос, его величина оставалась на относительно низком уровне, который едва позволял удовлетворять минимальные потребности человека. В целом за период 2005-2021 гг. наблюдалось увеличение данного показателя на 1 676, 7% (табл. 3).

Таблица 3

Минимальный размер оплаты труда на 1 января в Российской Федерации, руб.²²

2005	2007	2009	2012	2013	2014	2015
720	1 100	4 330	4 611	5 205	5 554	5 965
2016	2017	2018	2019	2020	2021	
6 204	7 500	9 489	11 280	12 130	12 792	

Если проводить межстрановое сравнение годовой реальной минимальной заработной платы по паритету покупательной способности (по данным Организации экономического сотрудничества и развития), можно сказать, что в 2005 г. наибольшие ее значения были зарегистрированы в Нидерландах (24 156, 5 долл. США по ППС), Люксембурге (23 791, 2 долл. США по ППС) и Австралии

²²Составлено автором на основе данных: [77].

(22 566, 2 долл. США по ППС). Минимальное вознаграждение россиян (969, 9 долл. США по ППС) по своей величине отставало даже от вознаграждения мексиканцев (1 944, 4 долл. США по ППС). В 2019 г. состав лидирующей «тройки» не изменился, однако Люксембург вышел на первое место с годовым скорректированным на уровень инфляции минимальным размером оплаты труда (26 252, 5 долл. США по ППС при 24 874, 9 и 24 826, 5 в Австралии и Нидерландах соответственно). Российская Федерация (4 967 долл. США по ППС) показала «близкое» к чилийскому значение (5 026 долл. США по ППС) и опередила Мексику (2 510, 3 долл. США по ППС). Темп прироста величины минимального трудового вознаграждения в нашей стране за 2005-2019 гг. составил 412, 1% при люксембургских 10, 3%. Если в 2005 г. она отличалась от наибольшего в 24, 9 раза, то в 2019 г. – в 5, 3 [83].

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Российской Федерации на протяжении рассматриваемого периода времени равномерно увеличивалась. За 2005-2010 гг. ее прирост составил 12 397 рублей (144, 9%), за 2010-2015 гг. – 13 078 рублей (62, 4%), а за 2015-2020 гг. – 17 053 рубля (50, 1%). В целом за пятнадцать лет среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в России увеличилась на 42 528 рублей (497, 1%) (рис. 20).



Рис. 20 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, руб.²³

²³ Составлено автором на основе данных: [77].

В 2005 г. наибольшую среднюю начисленную заработную плату получали работники 30-34 и 40-44 лет (9 107 рублей), 25-29 лет (8 963 рубля), 45-49 лет (8 934 рубля), а наименьшую – сотрудники в возрасте старше 65 лет (7 277 рублей), 20-24 лет (7 212 рублей), 18-19 лет (4 823 рубля). В 2019 г. «расстановка сил» на российском рынке труда несколько изменилась: самые высокие размеры оплаты труда приходились на 30-34-летних (50 037 рублей), 35-39-летних (49 947 рублей) и 40-44-летних (48 318 рублей), а самые низкие на работников возрастных групп 20-24 лет (38 158 рублей), 60-64 лет (37 905 рублей) и 18-19 лет (28 914 рублей). На основе статистических данных можно выявить достаточно сильную взаимосвязь между опытом работы, трудовым потенциалом и объемом вознаграждения (Приложение 4).

Оценивая среднюю начисленную заработную плату работников по уровню образования в 2005-2015 гг., можно заметить, что самым высокооплачиваемым на протяжении всего периода времени был труд сотрудников, получивших высшее образование (11 383 рубля в 2005 г. и 43 362 рубля в 2015 г.). За ним следовал труд работников, имеющих среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих (8 123 рубля и 27 128 рублей соответственно), получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена (7 722 рубля в 2005 г. и 26 929 рублей в 2015 г.), имеющих среднее общее (7 726 рублей и 25 944 рубля в 2015 г.), основное общее образование (6 418 рублей и 23 724 рубля соответственно), а также труд тех, кто не получил образование вовсе (5 772 рубля и 23 814 рублей соответственно). На протяжении последних лет «расстановка сил» оставалась такой же, за исключением третьего места, на которое «вышла» средняя начисленная заработная плата работников, не имеющих основного общего образования (в 2019 г. она составила 36 593 рубля при 36 926 рублях, выплачиваемых гражданам, получившим среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных

рабочих, служащих, и 44 729 рублям, составляющих оплату труда сотрудников, имеющих высшее образование) (рис. 21, Приложение 5).

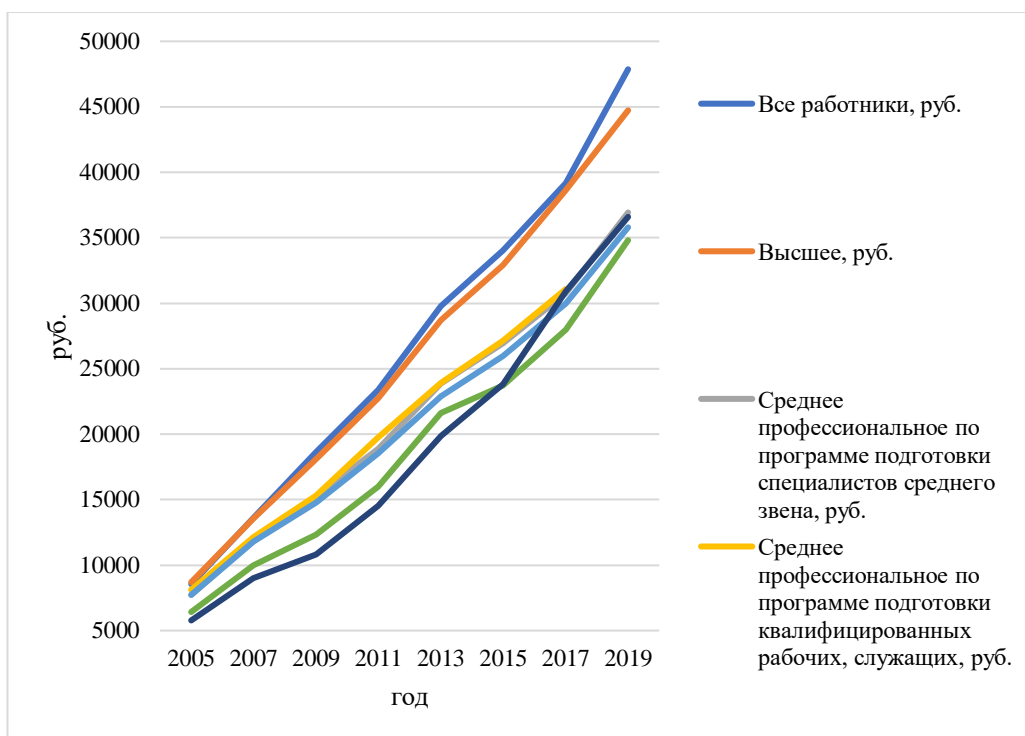


Рис. 21 – Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования в 2005-2019 гг. в Российской Федерации, руб.²⁴

В 2005-2020 гг. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по всем видам экономической деятельности росла. В 2005 г. ее максимальные абсолютные значения приходились на деятельность финансовую и страховую (22 460 рублей), добычу полезных ископаемых (19 746 рублей), деятельность экстерриториальных организаций и органов (18 922 рубля); минимальные – на деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (5 541 рубль), образование (5 429 рублей), сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство (3 841 рубль). «Разрыв» между первым и последним местами составлял 18 619 рублей, или 5, 85 раза. Стандартное отклонение было равно 5 126 рублей, коэффициент осцилляции – 187% (Приложение 6). В 2020 г. наибольшие по размеру трудовые вознаграждения получали работники, занимающиеся деятельностью

²⁴ Составлено автором на основе данных: [77].

финансовой и страховой (112 301 рубль), добычей полезных ископаемых (94 898 рублей), деятельностью в области информации и связи (84 948 рублей), наименьшие – россияне, задействованные в таких видах экономической деятельности, как водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений (36 035 рублей), сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (34 286 рублей), деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (26 851 рубль). «Размах» между самой высокой и самой низкой заработной платой был равен 85 450 рублей, или 4, 18 раза. Стандартное отклонение составляло 23 110 рублей, коэффициент осцилляции – 153, 43%. Стоит отметить, что крайне высокими темпами в последнее время росли размеры вознаграждения занятых в деятельности в области информации и связи, деятельности финансовой и страховой; деятельности профессиональной, научной и технической; деятельности административной и сопутствующих дополнительных услугах, а также в образовании. Причинами этого могли стать взятый нашей страной курс на инновационную модернизацию экономики и пандемия COVID-19, снизившая внешнеторговую и туристическую активности, заставившая перевести большинство сервисов в режим «онлайн», приведшая к банкротству гостиниц, предприятий общественного питания, других малых и средних организаций, неспособных функционировать в режиме введенных ограничений и т. д. На протяжении рассматриваемого периода времени «костяки» первых и последних мест в рейтинге видов экономической деятельности по размерам оплаты труда сохранялись, однако «размах» вариации постепенно сокращался (коэффициент вариации в 2005 г. был равен 52%, в 2010 г. – 45%, в 2015 – 44%, в 2020 г. – 42%), как следствие, снижалась, но оставалась на довольно высоком уровне дифференциация работников по данному критерию (Приложение 6).

Если рассматривать среднюю начисленную заработную плату работников по группам занятий, можно отметить, что в 2005 г. самой высокооплачиваемой была работа операторов производственных установок и машин, сборщиков и

водителей (9 956 рублей). За ней «шел» труд квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий (9 449 рублей), специалистов высшего уровня квалификации (9 414 рублей), руководителей (8 694 рубля), специалистов среднего уровня квалификации (7 201 рубль), служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (5 708 рублей), работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (5 684 рубля) и неквалифицированных рабочих (3 914 рублей). В 2019 г. первой в рейтинге по размерам стала средняя начисленная заработная плата руководителей (84 410 рублей; прирост = 870, 9%), второй – специалистов высшего уровня квалификации (48 848 рублей; прирост = 418, 9%), третьей – специалистов среднего уровня квалификации (44 862 рубля; прирост = 523%). За ними следовало вознаграждение операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей (43 887 рублей; прирост = 365, 1%), квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий (42 944 рубля; прирост = 355%), квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (29 374 рубля), служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (28 821 рубль; 404, 9%), работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (27 878 рублей; прирост = 390, 5%), неквалифицированных рабочих (23 567 рублей; прирост = 502, 1%) (табл. 4, Приложение 7).

Таблица 4

Средняя начисленная заработная плата работников по группам занятий в 2005, 2011, 2015 и 2019 гг. в Российской Федерации, руб.²⁵

Группа занятий	2005	2011	2015	2019
Руководители	8694	22717	60719	84410
Специалисты высшего уровня квалификации	9414	24989	37023	48848
Специалисты среднего уровня квалификации	7201	18960	29492	44862

²⁵ Составлено автором на основе данных: [77].

Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	5708	14807	22330	28821
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	5684	14554	20235	27878
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	-	-*	20051	29374
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	9449	23104	32062	42944
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9956	23477	32083	43887
Неквалифицированные рабочие	3914	10533	15529	23567

* В 2005 и 2011 гг. средняя начисленная заработная плата квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства не разрабатывалась.

Если рассматривать соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и минимального размера оплаты труда в нашей стране, можно сказать, что за 2005-2020 гг. «разрыв» между ними существенно сократился. В 2005 г. он был равен 11,9 раза, в 2010 г. – 4,8 раза, в 2015 г. – 5,7 раза, а в 2020 г. – 4,2 раза. Несмотря на позитивную динамику, превышение среднего размера оплаты труда над минимальным было и остается существенным, следствием чего является высокий уровень дифференциации населения по доходам и достаточно высокая доля малообеспеченных граждан (табл. 5).

Таблица 5

Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников и минимального размера оплаты труда в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, раз²⁶

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
11,9	14,8	12,4	15,7	4,3	4,8	5,4	5,8
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5,7	5,9	5,7	5,9	5,2	4,6	4,2	4,2

Динамика реальной среднемесячной начисленной заработной платы работников за 2005-2020 гг. была «волнообразной» и точно иллюстрировала происходящие в экономике нашей страны процессы. На протяжении всего периода времени, кроме турбулентных 2009 и 2015 гг., покупательная

²⁶ Рассчитано автором на основе данных: [77].

способность заработной платы россиян увеличивалась. Существенные сокращения значений показателя, произошедшие одиннадцать и пять лет назад, были обусловлены финансовым кризисом и кризисом, вызванным падением цен на нефть, «ослаблением» курса рубля и введение рядом стран санкций в отношении России. Нельзя не отметить, что наибольший рост покупательной способности вознаграждения за труд наблюдался в 2005-2008 гг. и с тех пор ни разу не был достигнут. В 2020 г. реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников незначительно превышала «отметку» в 100% (она была равна 102, 5% к предыдущему году), причиной чего стала разразившаяся в мире пандемия коронавируса, сильно «ударившая» по платежеспособности населения не только нашей страны, но и мира в целом (рис. 22).

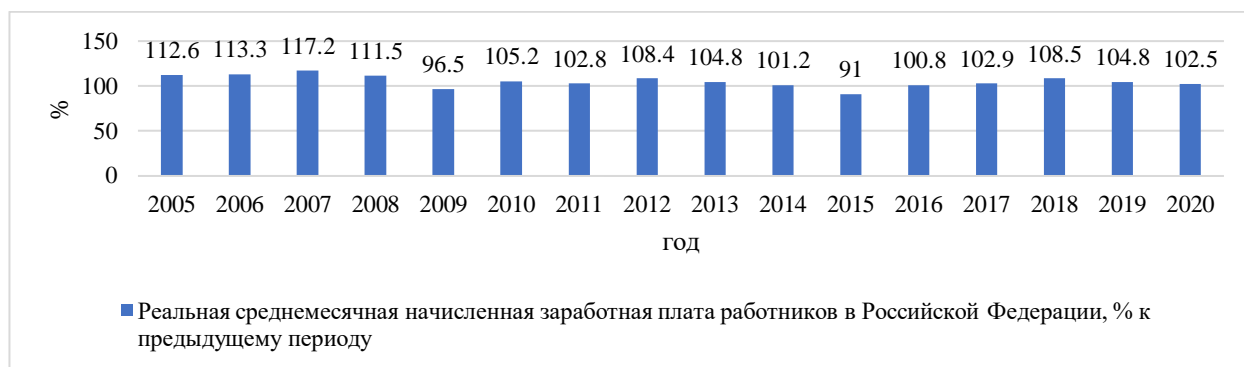


Рис. 22 – Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников в 2005-2020 гг. в Российской Федерации, % к предыдущему периоду²⁷

Индекс производительности труда «повторял» динамику изменения реальной среднемесячной начисленной заработной платы работников. На протяжении всего периода времени, за исключением послекризисных 2009 и 2015 гг., его значения превышали отметку в 100%. Индекс производительности труда, зарегистрированный одиннадцать и пять лет назад на уровне 95, 9% и 98, 7% соответственно, был обусловлен низкими темпами экономического роста. На протяжении 2005-2019 гг. реальная среднемесячная начисленная заработная

²⁷Составлено автором на основе данных: [77].

плата увеличивалась быстрее, чем производительность труда, что должно было, но не стимулировало повышение производственной эффективности (рис. 23) [77].

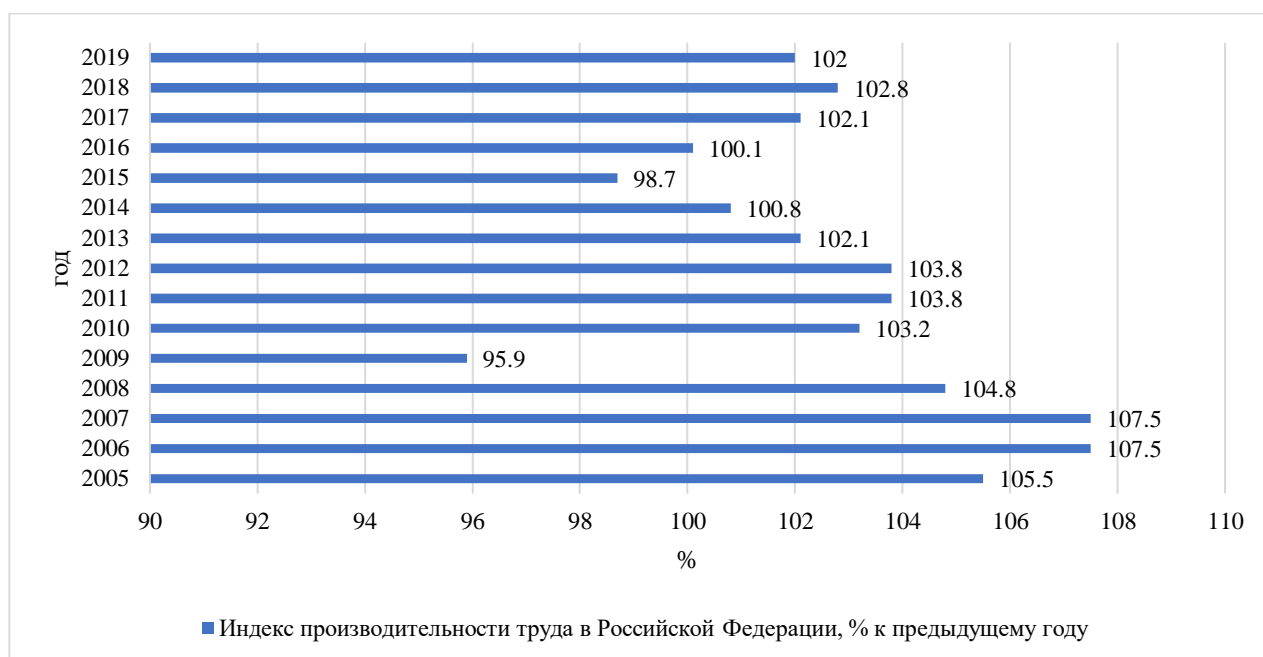


Рис. 23 – Индекс производительности труда в 2005-2019 гг. в Российской Федерации, % к предыдущему году²⁸

Что касается высокопроизводительных рабочих мест, на которых заработная плата выше, чем средняя по субъекту РФ, их динамика на протяжении 2012-2020 гг. не была однонаправленной. Во все периоды времени, за исключением посткризисных 2015 и 2016 гг., наблюдался положительный прирост значений показателя, причем наибольший – в 2018 г. (14, 7% к ранее установленной величине), что однако никак не сказалось на индексе производительности труда в нашей стране (табл. 6).

Таблица 6

Прирост высокопроизводительных рабочих мест в 2012-2020 гг. в Российской Федерации, тыс. ед. и % к предыдущему периоду²⁹

Год	Абсолютный прирост, тыс. ед. к предыдущему периоду	Темп прироста, % к предыдущему периоду
2012	1 849, 1	12, 7

²⁸Составлено автором на основе данных: [77].

²⁹Составлено автором на основе данных: [77].

2013	1 122, 8	6, 9
2014	788, 1	4, 5
2015	- 1 671, 9	- 9, 1
2016	- 799, 1	- 4, 8
2017	1 129, 8	7, 1
2018	2 524, 3	14, 7
2019	1 094, 4	5, 6
2020	1 213, 8	5, 9

Таким образом, на основе статистических данных за период 2005-2020 гг. был проведен всесторонний анализ динамики развития российского рынка труда, позволивший выявить присущие ему проблемы, сконцентрировать особое внимание на их причинах и факторах, а также разработать меры по решению кризисных ситуаций в сфере труда и занятости.

2.2 Факторный анализ уровня безработицы в России

В экономике все процессы являются взаимосвязанными, взаимозависимыми и взаимообусловленными. Некоторые из них характеризуются непосредственной связью, некоторые – косвенной. Одни явления имеют прямую зависимость, другие – обратную.

Любой экономический процесс можно рассматривать с двух позиций: как причину (фактор) и как следствие (результат), характер и силу связи между которыми позволяет выявлять факторный анализ. Данная методика заключается в комплексном, системном изучении и измерении воздействия факторов (x) на величину результативного показателя (y).

Обязательные условия проведения факторного анализа:

- все признаки должны быть количественно измеримыми;
- факторов должно быть, как минимум, в два раза больше, чем результативных переменных;
- необходимо, чтобы выборка была однородной.

Различают два его типа: детерминированный (связь между факторами и результативным показателем является функциональной) и стохастический (связь

между ними носит вероятностный характер) [24, С. 152]. Обратимся к последнему с целью проведения факторного анализа уровня безработицы (по методологии МОТ) в России, а именно формирующих его спроса и предложения на рынке труда, а также разработаем факторную модель показателя и на ее основе спрогнозируем значения на период 2022-2024 гг.

Исходя из статистических данных за 2005-2020 гг., осуществим факторный анализ численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет, взяв ее в качестве результативной переменной для построения модели предложения на российском рынке труда. Произведем отбор факторов и проверим их на мультиколлинеарность. В итоге получим следующую комбинацию не связанных между собой, но влияющих на результат (Y – численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет) переменных: X_1 – реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников; X_2 – миграционный прирост; X_3 – численность рабочей силы, имеющей среднее профессиональное образование; X_4 – численность рабочей силы, имеющей высшее образование (табл. 7).

Таблица 7

Корреляционная матрица модели предложения на рынке труда³⁰

	Y	X_1	X_2	X_3	X_4
Y	1				
X_1	- 0, 6363	1			
X_2	0, 5127	- 0, 4062	1		
X_3	0, 7586	- 0, 5901	0, 4054	1	
X_4	0, 8141	- 0, 5454	0, 2930	0, 4904	1

Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников определяет уровень их жизни. Чем быстрее растет покупательная способность вознаграждения за труд, тем меньше становится потребность россиян в источнике дополнительного заработка. Приток в нашу страну мигрантов,

³⁰ Рассчитано автором на основе данных: [78, 70].

окончание учреждений высшего и среднего образования студентами являются причинами повышения предложения на рынке труда. Как следствие, данные показатели целесообразно взять в качестве факторов при построении модели численности рабочей силы тем более, что между ними нет мультиколлинеарности, как видно из корреляционной матрицы.

Вывод регрессии выдает коэффициент детерминации (R^2), равный 0,86 (он должен превышать 0,75), что свидетельствует об адекватности модели описываемому явлению. Получаем уравнение (2.1):

$$Y = 58,448588686652 - 0,00328536823503279 * X_1 + 0,00194272617594138 * X_2 + 0,380256126624451 * X_3 + 0,185749047830412 * X_4 \quad (2.1)$$

Коэффициенты при X «говорят» о характере и силе взаимосвязей между результативной переменной и факторами. Так, реальная среднемесячная начисленная заработная плата и миграционный прирост оказывают крайне слабое влияние на предложение на рынке труда, а численность рабочей силы, имеющей среднее профессиональное и высшее образование, – более существенное. Повышение покупательной способности вознаграждения за труд позволяет россиянам не браться за дополнительную работу или даже покидать свои рабочие места (например, в случае высокой обеспеченности за счет других членов семьи), что подтверждает обратная связь, существующая между реальной среднемесячной начисленной заработной платой работников и численностью рабочей силы в возрасте 15-72 лет (следствием роста реальной среднемесячной начисленной заработной платы на один процент является сокращение численности экономически активного населения почти на 3,3 миллиона человек человек). Увеличение миграционного прироста – причина, хоть и незначительного, но роста предложения на рынке труда (повышение показателя на тысячу человек ведет к росту численности рабочей силы на аналогичную величину). Повышение численности рабочей силы, имеющей среднее профессиональное образование, на один миллион человек способствует увеличению предложения на рынке труда лишь на 380 тысяч, т. к. большая часть

выпускников ссузов поступает в академии, институты и университеты, где продолжает свое обучение, в связи с чем снова переходит в категорию экономически неактивного населения. Похожая ситуация складывается вокруг рабочей силы с высшим образованием: рост ее численности на один миллион человек приводит к повышению предложения на рынке труда лишь на 186 тысяч, что обусловлено решением некоторых продолжать обучение (большинство бакалавров поступают в магистратуру), уходом молодых людей в армию и «утечкой мозгов». Немаловажную роль в этих процессах «играют» проблемы трудоустройства молодых специалистов, вызванные отсутствием у них требуемого со стороны работодателей опыта, а также быстрое выбытие кадров, связанное со старением населения, которое невозможно «покрыть» за счет молодой рабочей силы.

На основе полученной модели, предварительно рассчитав прогнозные значения факторов в 2022-2024 гг. и проверив ошибки (Приложение 9), построим прогноз предложение на рынке труда России (численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет) (рис. 24).

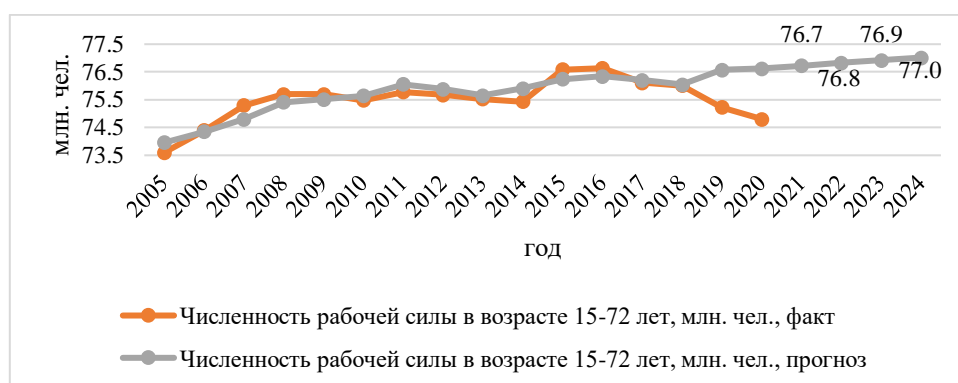


Рис. 24 – Прогноз численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации, млн. чел.³¹

Он дает довольно точные результаты (MPE = - 0, 08%; MAPE = 0, 35%; точность прогноза = 99, 65%) и свидетельствует о том, что в периоде перспекции численность рабочей силы будет расти.

³¹ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

Если сравнивать прогнозные значения показателя с основными параметрами прогноза социально-экономического развития РФ на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов, предоставленными Министерством экономического развития РФ, можно сказать, что первые являются более оптимистичными, но в целом соответствуют установленной траектории. Полученные на основе факторной модели предложения на рынке труда результаты близки к тем, что рассчитал вышеуказанный федеральный орган исполнительной власти в прогнозе социально-экономического развития РФ на период до 2024 года еще до пандемии коронавируса (рис. 25).



Рис. 25 - Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет в прогнозах социально-экономического развития Российской Федерации, млн. чел.³²

Повторим произведенную процедуру при построении модели спроса на российском рынке труда. В качестве результативной переменной (Y) возьмем численность занятых в возрасте 15-72 лет. Подберем влияющие на нее факторы: X_1 – индекс физического объема ВВП; X_2 – среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников; X_3 – численность требуемых работников на вакантные рабочие места; X_4 – число предприятий и организаций; X_5 – индекс потребительских цен (ИПЦ); X_6 – количество фактически

³² Составлено автором на основе: [69, 71, 78].

отработанного времени в год. Проверим их на мультиколлинеарность, построив корреляционную матрицу (табл. 8).

Таблица 8

Корреляционная матрица модели спроса на рынке труда³³

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1						
X ₁	- 0, 2445	1					
X ₂	0, 8862	- 0, 4401	1				
X ₃	0, 6340	0, 0974	0, 4875	1			
X ₄	- 0, 1090	- 0, 3550	- 0, 2245	- 0, 2718	1		
X ₅	- 0, 3570	0, 1218	- 0, 5697	- 0, 1668	0, 4890	1	
X ₆	0, 7935	0, 2211	0, 4616	0, 5190	- 0, 0271	- 0, 0095	1

Факторы в ней не являются сильно взаимосвязанными.

Коэффициент детерминации (R^2) равен 0, 99. Полученная модель адекватна описываемому явлению. Она имеет вид (2.2):

$$Y = - 12, 7007998307409 - 0, 0425810551088899 * X_1 + 0, 0589929009503094 * X_2 + 1, 47783325132724 * X_3 + 0, 13728441522064 * X_4 - 0, 0148016911007853 * X_5 + 0, 576361038012573 * X_6 \quad (2.2)$$

Уравнение показывает, что такие факторы, как индекс физического объема ВВП, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, число предприятий и организаций, ИПЦ, оказывают незначительное влияние на спрос на рынке труда. Увеличение индекса физического объема ВВП на один процент приводит к сокращению численности занятых в возрасте 15-72 лет почти на 43 тысячи человек. Причиной этого могут служить процессы автоматизации и роботизации, происходящие на предприятиях в условиях экономического роста. Следствием повышения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников является рост уровня жизни населения, потребительской активности и, как следствие, производства, новые масштабы которого требуют дополнительных рабочих рук. Так, в результате увеличения показателя на одну тысячу рублей спрос на рынке труда повышается

³³ Рассчитано автором на основе данных: [71, 77].

на 59 тысяч человек. Открытие новых предприятий и организаций – инструмент создания рабочих мест: регистрация одного миллиона предприятий и организаций приводит к повышению спроса на рынке труда на 137 тысяч человек. Рост ИПЦ – причина увеличения расходов как населения, так и производителей, способствующая падению потребительского спроса, сокращению выпуска и, как следствие, численности занятых в возрасте 15-72 лет. Повышение индекса потребительских цен на один процент приводит к падению спроса на рынке труда практически на 15 тысяч человек.

Сильнее на результативный признак влияют численность требуемых работников на вакантные рабочие места и количество фактически отработанного времени в год. Увеличение первого показателя на один миллион человек повышает спрос на рынке труда на аналогичную величину. Чем больше россияне работают (речь идет и о количестве отработанных каждым трудящимся часов, и о числе рук), тем быстрее развивается производство, что усиливает потребность предприятий в рабочей силе. Так, увеличение количества фактически отработанных часов в год на один миллиард человеко-часов способствует росту спроса на рынке труда на 576 тысяч человек.

На основе разработанной факторной модели спрогнозируем численность занятых в возрасте 15-72 лет на период 2022-2024 гг. (Приложение 10) и построим график функции (рис. 26):

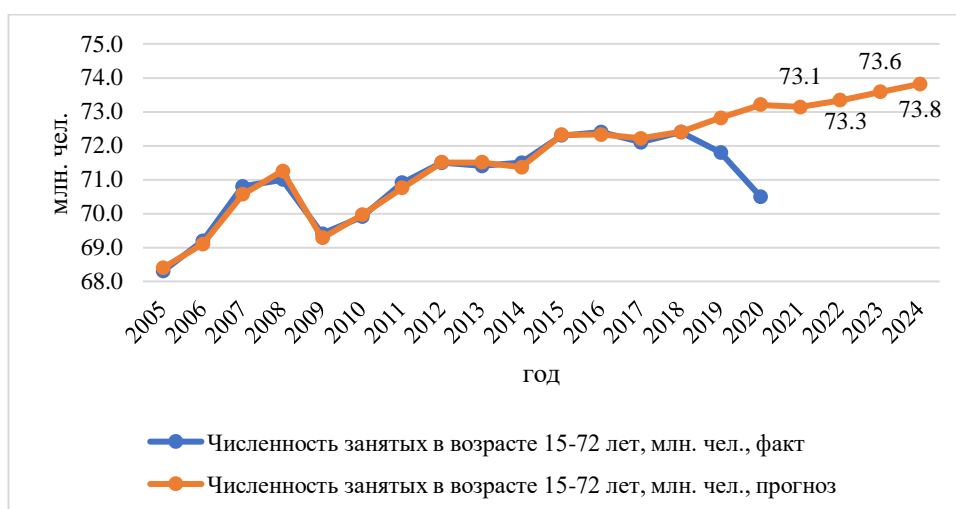


Рис. 26 – Прогноз численности занятых в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации, млн. чел.³⁴

Полученный прогноз является качественным и может быть использован на практике (MPE = - 0, 52%; MAPE = 0, 62%; точность прогноза = 99, 38%). Его значение «говорят» о том, что в 2022-2024 гг. рынок труда будет постепенно оправляться от последствий COVID-19.

Если сравнивать прогнозные значения численности занятых в возрасте 15-72 лет с основными параметрами прогноза социально-экономического развития РФ на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов, разработанными Министерством экономического развития РФ, можно сказать, что первые являются более оптимистичными, но соответствуют общему тренду. Полученные на основе факторной модели спроса на рынке труда результаты близки к тем, что указаны в прогнозе социально-экономического развития РФ на период до 2024 года, составленном вышеуказанным федеральным органом исполнительной власти до пандемии коронавируса (рис. 27).



Рис. 27 - Численность занятых в возрасте 15-72 лет в прогнозах социально-экономического развития Российской Федерации, млн. чел.³⁵

³⁴ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

³⁵ Составлено автором на основе: [69, 71, 78].

Сопоставим предложение (численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет) и спрос (численность занятых в возрасте 15-72 лет) на рынке труда в прогнозном периоде, а также рассчитаем уровень безработицы в РФ в 2022-2024 гг. (рис. 28).



Рис. 28 – Прогноз уровня безработицы (по методологии МОТ) в Российской Федерации, %³⁶

Согласно результатам прогноза, уровень безработицы, существенно повысившийся в 2020 г. в связи с распространением коронавирусной инфекции (на 1, 2% с 4, 6% в 2019 г. до 5, 8% в 2020 г.), на протяжении нескольких последующих лет будет сокращаться и к концу периода проспекции стабилизируется.

Сравним полученные прогнозные значения с оценками Счетной палаты РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства экономического развития РФ. Рассчитанные на основе факторной модели уровни безработицы на 2022-2024 гг. являются более оптимистичными, но соответствуют намеченной тенденции, что подтверждает адекватность, достоверность и точность построенного в рамках данной работы прогноза (рис. 29).

Определим прогнозные значения других показателей, характеризующих состояние российского рынка труда, используя иные методы прогнозирования.

³⁶Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].



Рис. 29 – Уровень безработицы (по методологии МОТ) в прогнозах социально-экономического развития Российской Федерации, %³⁷

2.3 Прогнозирование развития российского рынка труда

Построим прогноз численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации на период 2022-2024 гг. методом Хольта (рис. 30).

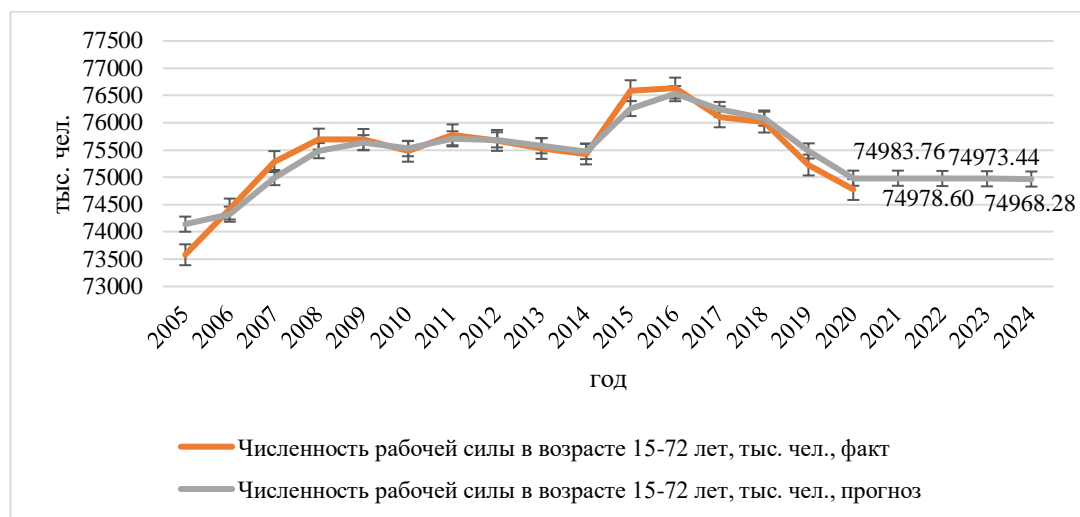


Рис. 30 - Прогноз численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации методом Хольта, тыс. чел.³⁸

³⁷ Составлено автором на основе: [25, 67, 69, 71, 78].

³⁸ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

Согласно результатам расчетов, точность которых равна 100% (MPE = 0%; MAPE = 0%), значения показателя в перспективе стабилизируются: к концу 2024 г. численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет будет составлять 74 968, 28 тысяч человек (Приложение 11). Причинами отсутствия повышательного тренда, вероятно, станут демографические проблемы, старение населения и трудовая миграция.

Если сравнивать численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, полученную методом Хольта, с той, что прогнозирует Министерство экономического развития РФ, можно сделать вывод о более пессимистичном характере построенного в рамках данной работы прогноза (табл. 9).

Таблица 9

Прогноз численности рабочей силы в Российской Федерации, млн. чел.³⁹

	2021	2022	2023	2024
Основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов:				
Базовый вариант	75, 4	75, 5	75, 6	75, 8
Консервативный вариант	75, 4	75, 5	75, 6	75, 8

Спрогнозируем среднемесячную номинальную начисленную заработную плату работников в Российской Федерации на период 2022-2024 гг. методом наименьших квадратов. Получим полиномиальное уравнение второй степени (3.1):

$$y = 36,088 * x^2 + 2140,5 * x + 6839,6 \quad (3.1)$$

Коэффициент детерминации (R²) равен 0, 99. Прогнозные значения показателя свидетельствуют о том, что в будущем он продолжит расти и к концу периода проспекции составит 64 085 рублей (рис. 31). Средняя процентная ошибка (MPE), равная - 0, 25%, «говорит» о незначительно завышенном, но качественном прогнозе (MPE ниже 5-10%). Средняя абсолютная ошибка в процентах (MAPE) составляет 2, 47% и доказывает высокое качество прогноза (MAPE ниже 5-10%). Его точность составляет 97, 53% (Приложение 12).

³⁹ Составлено автором на основе данных: [78].

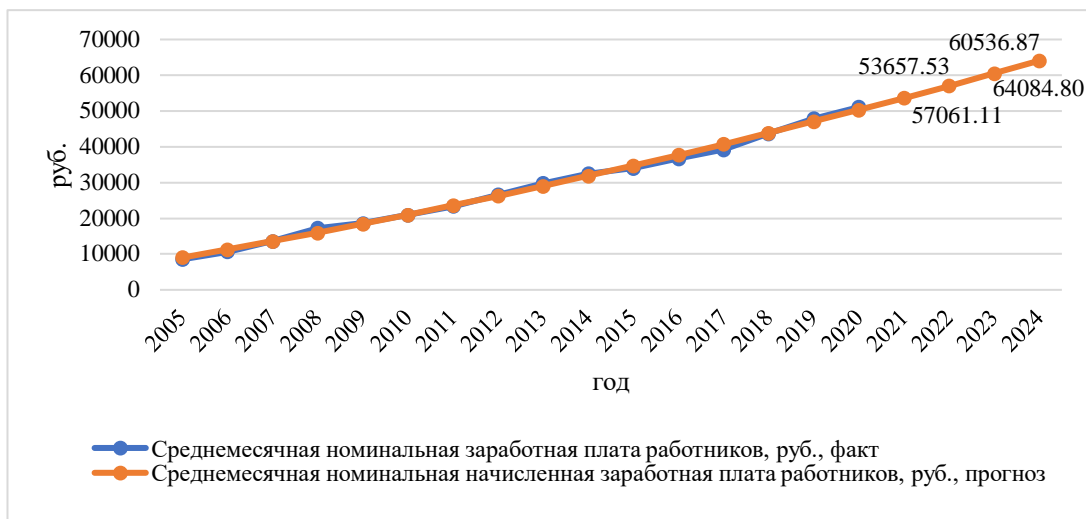


Рис. 31 – Прогноз среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в Российской Федерации методом наименьших квадратов, руб.⁴⁰

Если сравнивать результаты, полученные методом наименьших квадратов, с основными параметрами прогноза социально-экономического развития РФ на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов, можно заметить, что первые являются более пессимистичными, но близкими к значениям, рассчитанным Министерством экономического развития РФ (табл. 10).

Таблица 10

Прогноз среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в Российской Федерации, руб.⁴¹

	2021	2022	2023	2024
Основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов:				
Базовый вариант	54 844	58 221	62 068	66 174
Консервативный вариант	54 758	58 009	61 610	65 497

Спрогнозируем уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет на период 2022-2024 гг., применив метод наименьших квадратов. Получим полиномиальное уравнение второй степени следующего вида (3.2):

⁴⁰ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

⁴¹ Составлено автором на основе данных: [78].

$$y = -0,0333 * x^2 + 0,7174 * x + 65,058 \quad (3.2)$$

Коэффициент детерминации (R^2), равный 0,91, подтверждает качество модели и возможность применения ее при прогнозировании (рис. 32). Согласно полученным значениям, с высокой долей вероятности ($MPE = 0\%$; $MAPE = 0,36\%$; точность = 99,64%) в будущем уровень участия населения в рабочей силе будет сокращаться и к концу 2024 г. составит 66,09%, причинами чего станут негативные демографические процессы и миграция населения из России (Приложение 13).

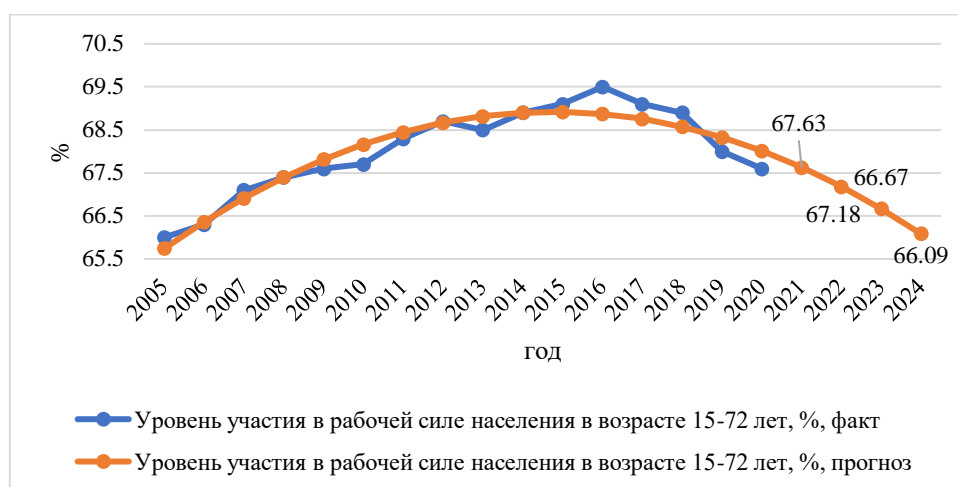


Рис. 32 - Прогноз уровня участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации методом наименьших квадратов, %⁴²

Используем тот же метод при прогнозировании уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации на среднесрочную перспективу. Модель будет выглядеть следующим образом (3.3):

$$y = -0,0323 * x^2 + 0,7976 * x + 60,217 \quad (3.3)$$

Это полином второй степени, имеющий коэффициент детерминации (R^2), равный 0,81, и, как следствие, позволяющий построить прогноз довольно высокого качества (рис. 33).

⁴² Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

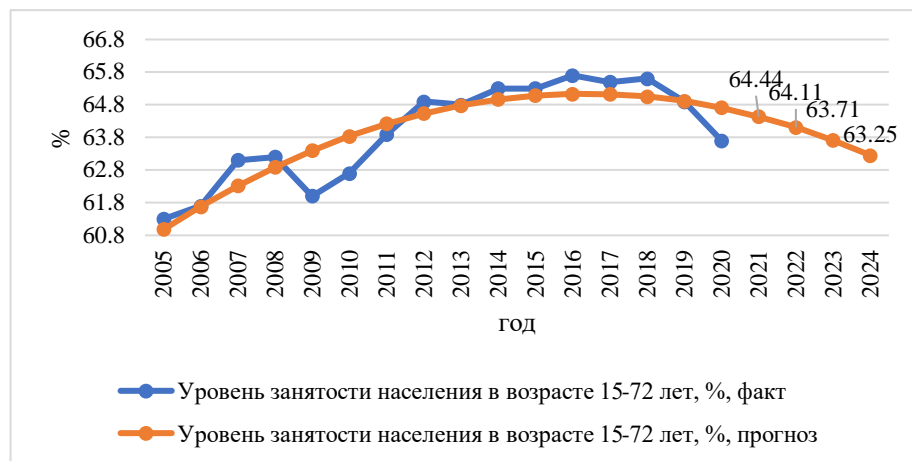


Рис. 33 - Прогноз уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации метод наименьших квадратов, %⁴³

Так, согласно результатам расчетов, произведенных с точностью 99, 24% (MPE = - 0, 01%, следовательно, прогноз несколько завышен; MAPE = 0, 76%), в 2021 г. уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет повысится, но не восстановится до предкризисного уровня, после чего нисходящая динамика возобновится. К концу периода перспекции показатель составит 63, 25%. Причиной этого станет сокращение численности рабочей силы и занятых (Приложение 14).

Уровень безработицы (по методологии МОТ) является показателем, значения которого целесообразно прогнозировать, используя сценарный метод, т. к. все процессы, происходящие в мировой и национальной экономиках, оказывают на него непосредственное влияние.

В посткоронавирусных условиях рынки труда большинства стран мира находятся в кризисном состоянии. Их экономики оправляются от последствий пандемии медленно. Специалисты высказывают самые негативные прогнозы касательно периода восстановления мирового хозяйства, в связи с чем говорить о разработке целевого варианта развития событий нет смысла. Таким образом, сценарный прогноз уровня безработицы (по методологии МОТ) в Российской

⁴³ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

Федерации на период 2022-2024 гг. будет построен в двух вариантах: базовом и консервативном.

Первый предполагает, что российская экономика будет постепенно оправляться от последствий пандемии коронавируса.

В 2020 г. ВВП Российской Федерации упал на 3, 0% [77], индекс потребительских цен был зарегистрирован на уровне 104, 9% (в расчете к декабрю 2019 г.), миграционный прирост составил 260, 7 тысяч человек, реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников – 102, 5%, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата – 51 083 рубля.

Прогнозируется, что в текущем году темпы прироста ВВП будут равны 2, 9%. В среднесрочной перспективе российская экономика продолжит расти не менее чем на 3% в год. В 2021 г. и впоследствии ИПЦ составит 104, 0%. В конце этого года миграционный прирост будет насчитываться 261, 7 тысячами человек, после чего начнет сокращаться (до 254, 9 тысяч человек к 2024 г.). В нынешнем году реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников составит 102, 0%, а среднемесячная номинальная начисленная – 54 844 рубля. В перспективе первый показатель будет колебаться в пределах 102, 3-102, 5%, а второй к концу периода проспекции составит 66 174 рубля (табл. 11):

Таблица 11

**Сценарные условия базового варианта прогноза развития рынка труда
Российской Федерации⁴⁴**

	2021	2022	2023	2024
Индекс физического объема ВВП, %	102, 9	103, 2	103, 0	103, 3
ИПЦ к декабрю предыдущего года, %	104, 0	104, 0	104, 0	104, 0
Миграционный прирост, тыс. чел.	261, 7	258, 9	256, 7	254, 9
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, %	102, 0	102, 3	102, 5	102, 5
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	54 844	58 221	62 068	66 174

⁴⁴ Составлено автором на основе данных: [78].

Если использовать данные прогнозные значения и разработанную ранее факторную модель, уровень безработицы (по методологии МОТ) по базовому варианту в 2021-2024 гг. составит (табл. 12):

Таблица 12

Базовый вариант прогноза уровня безработицы (по методологии МОТ) в Российской Федерации, %⁴⁵

	2021	2022	2023	2024
Прогноз автора	4, 67	4, 54	4, 34	4, 16
Прогноз Министерства экономического развития РФ	5, 2	4, 7	4, 6	4, 5

Точность полученных прогнозных значений равна 99% (Приложение 9, 10). Они являются более оптимистичными по сравнению с рассчитанными Министерством экономического развития РФ, но соответствуют общей тенденции.

Таким образом, в среднесрочной перспективе при соблюдении описанных выше сценарных условий ситуация на российском рынке труда после пандемии COVID-19 стабилизируется.

Согласно консервативному варианту прогноза, вызванный коронавирусом кризис будет существенно сдерживать темпы экономического роста и усугублять существующие на российском рынке труда проблемы.

Прогнозируется, что в нынешнем году российский ВВП вырастет на 2, 7%, после чего темпы его прироста будут равны 102, 5-103, 7%. В 2021 г. индекс потребительских цен составит 104, 7%, в 2022 г. – 103, 7%, а потом сравняется с целевым значением (4%). Миграционный прирост сократится: в текущем году он будет зафиксирован на уровне 129, 9 тысяч человек, а к 2024 г. снизится до 45, 1 тысяч человек. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата будет зарегистрирована в пределах 101, 7%-102, 2% в среднесрочной перспективе. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в 2021 г. составит 54 758 рублей, после чего продолжит расти и достигнет в 2024 г. отметки в 65 497 рублей (табл. 13).

⁴⁵ Составлено автором на основе данных: [78] и расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

**Сценарные условия консервативного варианта прогноза развития рынка
труда Российской Федерации⁴⁶**

	2021	2022	2023	2024
Индекс физического объема ВВП, %	102, 7	103, 7	102, 5	102, 5
ИПЦ к декабрю предыдущего года, %	104, 7	103, 7	104, 0	104, 0
Миграционный прирост, тыс. чел.	129, 9	95, 0	67, 6	45, 1
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, %	101, 7	102, 0	102, 2	102, 2
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	54 758	58 009	61 610	65 497

Точность расчетов составляет 99% (Приложение 15, 16).

Исходя из данных сценарных условий, уровень безработицы (по методологии МОТ) в России в среднесрочной перспективе приблизится к целевой отметке в 4% и будет меньше, чем по базовому варианту прогноза, что обусловлено сравнительно низкой численностью рабочей силы в возрасте 15-72 лет (причина этого – недостаточный приток в нашу страну мигрантов) (табл. 14).

Таблица 14

**Консервативный вариант прогноза уровня безработицы (по методологии
МОТ) в Российской Федерации, %⁴⁷**

	2021	2022	2023	2024
Прогноз автора	4, 36	4, 18	3, 89	3, 67
Прогноз Министерства экономического развития РФ	5, 3	4, 8	4, 6	4, 6

Стоит отметить, что полученные прогнозные значения являются намного более оптимистичными, чем те, что в апреле 2021 г. представило Министерством экономического развития РФ.

Хочется надеяться, что российская экономика быстро восстановится от коронакризиса, а состояние рынка труда в скором времени придет в норму. Это даст России возможность следовать целевому, а не базовому сценарию развития и с помощью эффективной государственной политики в сфере труда и занятости преодолевать существующие проблемы.

⁴⁶ Составлено автором на основе данных: [78].

⁴⁷ Составлено автором на основе расчетов, произведенных с использованием данных: [71, 77].

Глава 3. Перспективы развития сферы труда и занятости

3.1 Проблемы российского рынка труда

Рынку труда Российской Федерации присущ целый ряд проблем, требующих особого внимания со стороны органов государственной власти и принятия ими соответствующих мер, направленных на регулирование имеющихся отклонений. Некоторые из них были выявлены в ходе проведенного во второй главе работы анализа основных показателей, характеризующих состояние рынка труда нашей страны.

С 2016 г. в России наблюдалось сокращение численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет (на 2, 4%), причинами чего могли стать неблагоприятная демографическая ситуация и миграция населения в другие страны в поисках лучшей жизни. Это оказывало негативное влияние на сферу труда и занятости и тормозило потенциально возможные темпы роста национальной экономики.

В течение последних пятнадцати лет увеличивалась доля рабочей силы в нетрудоспособном возрасте (прирост составил 3%), причиной чего стал рост вовлеченности в трудовую деятельность граждан старше 60 лет, часть которых была вынуждена работать в связи с низким уровнем пенсионного обеспечения.

Сокращение численности занятых в возрасте 15-72 лет за период 2016-2020 гг. насчитывалось 2, 6%. Негативная динамика показателя была обусловлена падением численности рабочей силы, в том числе в связи с распространением COVID-19, и свидетельствовала о возникновении на российском рынке труда неблагоприятных тенденций.

Еще одна проблема, подтверждающая факт отставания экономики России от экономик западных стран, состояла в существенных отличиях структур занятых по секторам. В 2005-2020 гг. в развитых Австралии, Канаде, Японии, Соединенных Штатах Америки и государствах-членах Европейского Союза продолжал происходить «отток» занятых из первичного и вторичного секторов национального хозяйства в третичный. В Российской Федерации этот процесс «шел» крайне низкими темпами. Как следствие, за период 2005-2020 гг. она не

смогла осуществить качественный «скачок» в своем развитии и приблизиться к развитым государствам, экономики которых отличаются инновационным и постиндустриальным характером.

За период 2015-2020 гг. уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет сократился на 1, 6%, одной из причин чего стало распространение новой коронавирусной инфекции. Негативная динамика показателя могла отрицательно сказаться на уровне жизни населения и экономической активности в стране.

За 2005-2018 гг. острая потребность российских фирм в кадрах, задействованных в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, деятельности в области информации и связи; деятельности финансовой и страховой; деятельности по операциям с недвижимым имуществом; государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении; деятельности в области здравоохранения и социальных услуг так и не была удовлетворена [77], вследствие чего предприятия, относящиеся к данным видам экономической деятельности, функционировали недостаточно эффективно и результативно, «тормозился» переход экономики нашей страны к постиндустриальной модели.

В 2020 г. существенно выросли численность безработных в возрасте 15-72 лет (на 24, 7% по сравнению с 2019 г.) и уровень безработицы (на 1, 2% по сравнению с 2019 г.), что стало следствием потери большим количеством россиян своих рабочих мест в условиях COVID-19.

Большая часть безработных (23, 8% в 2019 г.) находилась в поисках нового места занятости больше года. Такое положение дел свидетельствовало о существенных трудностях, свойственных процессу трудоустройства, и о низкой эффективности функционирования органов службы занятости. Однако более серьезная ситуация наблюдалась в Италии (57% в 2019 г.), Бельгии (43, 5%), Германии (38, 1%), Венгрии (32, 8%) и других странах с высоким пособием по безработице, позволяющим гражданами, не имеющим трудовой занятости, за

счет государственных выплат обеспечивать себя всем необходимым и не спешить с поиском работы [83].

Крайне высоким оставался уровень безработицы среди молодежи (в 2019 г. он составлял 24, 7% и 14, 4% для групп населения в возрасте 15-19 и 20-24 лет соответственно), обусловленный желанием работодателей нанимать сотрудников с опытом работы, которого у выпускников учебных заведений нет [77].

Численность выбывших работников в России на протяжении периода 2005-2020 гг. стабильно превышала численность принятых, что свидетельствовало о наличии угрозы расширения масштабов безработицы в нашей стране [77].

Минимальный размер оплаты труда россиян сохранялся на очень низком уровне, в том числе в сравнении со среднемесячной номинальной начисленной заработной платой (в 2020 г. наблюдалось превышение показателя более чем в 4 раза) и показателями других стран.

Аналогичная проблема была свойственна размерам пособия по безработице. В 2005-2007 гг. оно находилось в пределах 720-2 880 рублей, в 2008 г. – в пределах 781-3 124 рублей, а в 2009-2018 гг. – в пределах 850-4 900 рублей. В 2019 г. минимальная величина выплат безработным составляла 1 500 рублей, максимальная – 11 280 рублей для россиян предпенсионного возраста и 8 000 рублей для остальных. В прошлом году вплоть до мая – пика заболеваемости населения COVID-19 – пособие по безработице колебалось в пределах 1 500-12 130 рублей. С 01.05.2020 г. его минимальная граница была поднята до 4 500 рублей. Сегодня минимальный размер пособия по безработице составляет 1 500 рублей, максимальный – 12 130 рублей в первые три месяца поиска работы и 5 000 рублей в последующие три месяца для граждан, кроме лиц предпенсионного возраста, для которых он равен 12 130 рублей [66].

Весомой оставалась доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка). В 2019 г. она составляла 24, 7%, что

свидетельствовало о получении четвертью работающих россиян недостаточно высокого вознаграждения за их труд. Данная ситуация негативно сказывалась на уровне и качестве жизни граждан нашей страны, сдерживала темпы сокращения масштабов бедности, а самое главное – препятствовала росту национальной экономики [77].

Нельзя не отметить существенную дифференциацию среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по видам экономической деятельности в Российской Федерации. В 2005 г. «разрыв» между наибольшим и наименьшим ее размерами составлял 18 619 рублей (5, 85 раза), в 2010 г. – 39 012 рублей (4, 51 раза), в 2015 г. – 58 090 рублей (3, 83 раза), в 2020 г. – 85 450 рублей (4, 18 раза). Как можно видеть, из года в год он увеличивался, что обостряло проблему материального неравенства граждан нашей страны [77].

Несмотря на произошедшее в 2005-2020 гг. сокращение, региональная дифференциация населения по размерам среднемесячной номинальной начисленной заработной платы оставалась существенной. В 2005 г. среди федеральных округов наибольшее ее значение приходилось на Уральский (11 680 рублей), наименьшее – на Северо-Кавказский (4 785 рублей) (по России данный показатель был равен 8 555 рублей). «Разрыв» между ними составлял 6 894 рубля, или 2, 44 раза. Среди субъектов РФ по величине вознаграждения за труд выделялся Ямало-Ненецкий автономный округ (27 534 рубля), показывая результат, на 23 874 рубля (7, 52 раза) превышающий значение, установленное в Республике Дагестан (3 660 рублей). В 2010 г. лидирующим федеральным округом выступал Дальневосточный (25 814 рублей), отстающим – Северо-Кавказский (12 569 рублей). «Отрыв» первого от второго насчитывался 13 245 рублями (2, 05 раза). По Российской Федерации среднемесячная номинальная начисленная заработная плата была зарегистрирована на уровне 20 952 рублей. Наибольшее значение среди субъектов РФ имел Ямало-Ненецкий автономный округ (52 619 рублей), наименьшее – Республика Дагестан (10 244 рубля).

Первое превышало второе на 42 375 рублей, или в 5, 14 раза. В 2015 г. самый высокий результат показывал Дальневосточный федеральный округ (43 164 рубля), самый низкий – Северо-Кавказский (21 270 рублей) (в России среднемесячная номинальная начисленная заработная плата была равна 34 030 рублей). «Разрыв» между показателями составлял 21 444 рубля (1, 99 раза). Субъектом-лидером по размеру оплаты труда являлся Чукотский автономный округ (79 531 рубль), субъектом-аутсайдером – все та же Республика Дагестан (19 239 рублей). Значение первого региона превалировало над значением второго на 60 292 рубля (4, 13 раза). В 2020 г. наибольшая среднемесячная номинальная заработная плата снова была зафиксирована в Дальневосточном федеральном округе (76 623 рубля), наименьшая – в Северо-Кавказском (31 452 рубля) (по России данный показатель был равен 51 083 рубля). При этом отставание второго от первого насчитывалось 45 171 рублем (2, 44 раза). Самый высокий размер вознаграждения за труд получали работники Чукотского автономного округа (121 314 рублей), самый низкий – жители Ивановской области (28 165 рублей). «Размах» вариации между ними составлял целых 93 149 рублей, или 4, 31 раза. В 2020 г. наблюдалось ухудшение проблемы региональной дифференциации по размерам оплаты труда, если сравнивать степень ее проявления с той, что была установлена пятью годами ранее, в 2015 г.

Таким образом, на протяжении прошлых пятнадцати лет наибольшую заработную плату получали жители субъектов РФ, специализирующихся на нефте- и газодобыче, а наименьшую – население Северо-Кавказского федерального округа, имеющего огромное количество запущенных проблем и отстающего по всем показателям социально-экономического развития от остальных регионов нашей страны. Сохранение данной тенденции свидетельствует о наличии нерешенной кризисной ситуации, оказывающей негативное влияние на экономику России и заключающейся в неравномерности распределения доходов от трудовой деятельности, как следствие, о неравном

доступе россиян к материальным и нематериальным благам и разном уровне их жизни [77] (Приложение 17).

В 2019 г. 3, 5% занятых работали более 48 часов в неделю (продолжительность их рабочих часов была чрезмерной) при 7, 1% в 2005 г. Причинами этого могли стать относительно низкие размеры заработной платы, заставляющие сотрудников заниматься трудовой деятельностью сверхурочно, что впоследствии может негативно сказаться на их здоровье и трудоспособности [77].

Продолжала расти доля неформального сектора в общей занятости. В 2020 г. она составляла 20% (в 2005 г. данный показатель был равен 18, 3%), т. е. каждый пятый россиянин являлся неформально занятым – работал без получения статуса юридического лица, по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, помогал членам своей семьи в ведении бизнеса или развивал собственное домашнее хозяйство [70]. По мнению Р.И. Капелюшникова и В.Е. Гимпельсона, в феномене существования неформальной занятости состоят проблема бедности, т. к. работающие в данном секторе россияне получают низкие доходы, не всегда платят налоги и социальные взносы, а также проблема сдерживания темпов экономического роста в силу низкой производительности труда и недостаточного технологического уровня производства [26, С. 65-88]. Согласно оценкам экспертов Росстата, основная причина роста неформальной занятости – сокращение числа малых предприятий и «переход» их владельцев в разряд индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

Стоит отметить, что понятие «неформальная занятость» не тождественно концепции теневой экономики в силу того, что работники неформального сектора производят и реализуют товары и услуги, распространение которых абсолютно законно. Они необязательно «уклоняются» от уплаты налогов или социальных взносов, нарушают трудовое законодательство или иные нормы, однако остаются незарегистрированными или нелицензируемыми для того, чтобы избежать выполнения установленных правил и тем самым снизить

связанные с этим расходы. Феномен существования и распространения неформальной занятости является следствием присущих российскому рынку труда проблем – низких размеров оплаты труда, невозможности получить высокооплачиваемую работу, коррумпированности, недостаточно высокого уровня доверия к властям и т. д.

Одной из форм неформальной занятости является самозанятость. Она подразумевает под собой физических лиц и индивидуальных предпринимателей, которые получают доход от самостоятельно осуществляемой деятельности или использования имущества, не имеют работодателей и, как следствие, трудовых договоров, а также не используют труд наемных работников. К самозанятым не относятся граждане, реализующие подакцизные товары и имущественные права, осуществляющие их перепродажу, занимающиеся добычей и (или) реализацией полезных ископаемых и те, чьи годовые доходы превышают 2, 4 миллиона рублей. С 2019 г. (на 10 лет) в нашей стране действует специальный экспериментальный налоговый режим – налог на профессиональный доход, в рамках которого налоговая ставка составляет 4% для физических и 6% для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Несмотря на желание органов государственной власти вывести из «тени» самозанятых с помощью данного нововведения, большинство из них продолжают нелегально вести бизнес, т. к. не имеют стимулов к уплате налога на профессиональный доход, ведь он не дает никаких привилегий и гарантий покрытия рисков в случае утраты трудоспособности, не обеспечивает безбедную старость. Самозанятым проще и дешевле работать на «теневого» рынке труда и не платить налоги вообще, чем официально себя регистрировать, тем более что «поймать» их за неуплату налогов Федеральной налоговой службе довольно трудно. Как следствие, институциональное несовершенство феномена самозанятости является одной из новых проблем российского рынка труда, из-за которой государство недополучает налоговые доходы, а занятые в неформальном секторе граждане

сталкиваются с высокими рисками, вызванными отсутствием обязательного социального страхового обеспечения [5].

На протяжении последних пятнадцати лет делались «шаги» к обеспечению безопасных условий труда для каждого россиянина. По сравнению с началом анализируемого периода в 2019 г. уровень производственного травматизма со смертельным исходом на 100 000 работающих составлял 5, 3 человека (в 2005 г. показатель достигал 12, 4 человек), с несмертельным исходом – 112 человек на 100 000 работающих (в 2005 г. – 300 человек соответственно) [77].

Оставалась нерешенной проблема занятости детей в опасных условиях. В 2019 г. 0, 2% (от общей численности детей в возрасте 5-17 лет) из них работали, вредя собственному здоровью. Кроме того, встречались случаи занятости детей наихудшими формами труда, например, проституцией, что ужасно и недопустимо [77].

Имело место быть принуждение россиян к труду (в 2008 г. количество преступлений по статье 127.2 «Использование рабского труда» Уголовного кодекса РФ было равно 43, в 2019 г. – 11) [77].

В России и в мире сохранялась проблема обеспечения равных возможностей и отношений на работе. По сравнению с 2005 г., когда доля мужчин на руководящих должностях составляла 60, 6%, в 2019 г. данный показатель был равен 55, 3%, что позволяло говорить о расширении возможностей женщин трудоустроиться на управляющие позиции и о постепенном решении проблемы сегрегации в видах занятий (профессий) по половому признаку [77].

Хоть и сокращался, но оставался на довольно высоком уровне гендерный разрыв в заработной плате: в 2019 г. он составлял 24, 8% при 33, 7% в 2005 г. На протяжении пятнадцати лет труд женщин оплачивался не так высоко, как мужской, что являлось следствием недопущения женского пола к получению ряда профессий и занятию его представителями определенных должностей [77].

Крайне затруднено на протяжении анализируемого периода времени «шел» процесс трудоустройства женщин с детьми, лиц старшего поколения и людей с ограниченными возможностями. Матери – одна из самых уязвимых категорий на рынке труда. В 2020 г. уровень безработицы (по методологии МОТ) женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей в возрасте до 18 лет, составлял 5,9% (уровень занятости – 78,3%). Значение показателя среди женщин, имеющих одного ребенка, было равно 4,9%, двух детей – 6,8%, трех и более – 11,0% [77]. Работодатели с нежеланием брали их на работу в связи с высокой вероятностью невыходов в случае болезни ребенка, регулярными опозданиями, ранними уходами с работы и незапланированными отпусками [37, С. 219-228.]. С аналогичной проблемой сталкивались пенсионеры: в 2019 г. в структуре безработных лиц старшего поколения наибольшую долю (34,7%) занимали те, кто находился в поисках работы больше года [77]. Это было вызвано сложившимися у руководителей организаций стереотипами об устаревании знаний и потере представителями данной группы населения «хватки», невостребованностью их специальностей, «подорванным» состоянием здоровья и рисками частого взятия пенсионерами больничных отпусков. Причинами сложностей при трудоустройстве инвалидов в нашей стране стали отсутствие необходимой для их передвижения инфраструктуры, неприспособленность рабочих мест, недостаточный уровень квалификации лиц с ограниченными возможностями, их психологические особенности и неблагоприятный климат в коллективе.

Другая проблема российского рынка труда – это трудовая миграция. Поток приезжающих в Россию иностранных работников частично компенсирует сокращение численности трудовых ресурсов и нехватку кадров, занятых низкоквалифицированным трудом. Так, за период 2011-2018 гг. численность иностранных граждан, получивших в течение года разрешительные документы на работу в России, показала прирост, равный 7,8% (с 1 640,8 до 1 768,6 тысяч человек), причем в большей степени за счет мигрантов из Азербайджана,

Узбекистана и Таджикистана. Среди них в начале рассматриваемого периода времени было 7 529 высококвалифицированных специалистов (больше всего – из Германии, Франции и США, меньше всего – из Таджикистана, Киргизии и Туркмении), а в конце – уже 46 694 (на работу в Россию преимущественно приезжали имеющие высокую квалификацию граждане Китая, Турции и Вьетнама; крайне низкий их «приток» происходил из Армении, Казахстана и Киргизии). Таким образом, их численность за восемь лет увеличилась на 520,2%, но осталась несущественной в общей структуре прибывших в нашу страну иностранных работников (0,5% в 2011 г. и 2,6% в 2018 г.).

Нельзя оставить без внимания динамику численности россиян, выехавших на работу за границу. За 2005-2018 гг. данный показатель сократился на 4,7% (с 60 926 до 58 044 человек), что стало свидетельством большей удовлетворенности жителей нашей страны предлагаемыми им условиями труда и размерами его оплаты по сравнению с началом анализируемого периода. Если в 2005 г. российские мигранты предпочитали переезжать в США, на Кипр и Мальту, то в 2018 г. – в Либерию, Австралию и на Мальту. Интересно, что большую часть покидающих Россию составляли мужчины. В начале рассматриваемого периода времени самую весомую долю в структуре мигрантов занимали активные и «легкие на подъем» граждане в возрасте 16-29 лет (34,5% в структуре в 2005 г.), в конце – лица 30-39 лет (26,9% – их удельный вес в общей численности россиян, выехавших на работу за границу), имеющие достаточный опыт и высокий трудовой потенциал. При этом существенной проблемой стало то, что наибольший удельный вес в структуре трудовых мигрантов в 2018 г. приходился на тех, кто имеет высшее образование (55,1% в 2018 г.; в 2005 г. большую долю (39%) в общей численности покидающих Россию работников составляли те, кто имеет среднее профессиональное образование), что подтверждает факт происходящей из России «утечки мозгов» [77].

В последнее время все более распространенным явлением на российском рынке труда стала временная (непостоянная) занятость. К причинам ее развития

относили рост сферы услуг и развитие малого предпринимательства, в которых занятость довольно нестабильна; рост занятости школьников, студентов и пожилых людей; усиление конкуренции на рынке труда, нестабильную конъюнктуру экономики и т. д. Временная занятость сулит работникам отсутствие постоянства, сравнительно низкие размеры оплаты труда, недостаточно благоприятные для работы условия, трудности в повышении квалификации и построении успешной карьеры. Кроме того, довольно часто возникают ситуации, когда временно занятые по инициативе работодателей уходят в «тень», лишая себя трудовых гарантий и достойного пенсионного обеспечения в будущем. Стоит отметить, что сегодня в связи с пандемией коронавируса феномен временной занятости особенно актуален, ведь россияне, потерявшие работу в условиях действия ограничительных мер, были вынуждены работать, где придется.

В настоящее время на российский рынок труда активно проникают процессы автоматизации и роботизации. Несмотря на многочисленные негативные прогнозы специалистов, в исследовании Всемирного экономического форума «The Future of Jobs Report 2020» («Будущее рабочих мест 2020») говорится о том, что к 2025 г. рабочих мест будет создано больше, чем ликвидировано. Невостребованными станут операторы ввода данных, аудиторы, бухгалтеры, администраторы, секретари, монтажники, рабочие на заводах, сотрудники колл-центров и те, чей труд можно легко автоматизировать. Так, уже через пять лет около половины всех рабочих процессов будут выполнять компьютеры и роботы, а 50% кадров потребуется прохождение курсов переподготовки. Рынку труда будет характерна острая потребность в аналитиках данных, ученых, специалистах, занимающихся искусственным интеллектом, обучением машин, автоматизацией процессов, информационной безопасностью, программным обеспечением и электронной коммерцией [84].

COVID-19 ускорил ход всеобщей автоматизации и роботизации, а также заставил 84% работодателей изменить их мнение о дистанционной работе, в

связи с чем некоторые из них решили полностью перейти на данный формат ведения трудовой деятельности. В нынешних условиях 42% российских IT-компаний заявили, что в ближайшее время проведут массовые увольнения IT-специалистов, следствием чего может стать их массовая эмиграция. Стоит отметить, что уже сегодня многие известные отечественные рыночные «игроки», например «Яндекс», «Сбербанк», «Лаборатория Касперского» и «Mail.ru Group», активно используют роботов, что негативно сказывается на их кадровом составе.

Довольно остро в нашей стране стоял вопрос трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. В целом уровень их занятости в 2020 г. составил 77, 6% (уровень безработицы был равен 10, 7%). Значение показателя среди выпускников, имеющих высшее образование, достигло отметки в 80, 6%, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена – 73, 9%, а по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – в 73, 6% (уровни безработицы были равны 8, 9%, 12, 9% и 13, 5% соответственно) на ту же дату.

В 2019 г. было выявлено существенное количество нарушений по вопросам оплаты и нормирования труда (64 732 нарушения), а также нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (311 061 нарушение) [64].

Согласно результатам исследования компании «The Boston Consulting Group», проведенного в 2020 г., около половины занятых россиян находятся в так называемой «квалификационной яме», т. е. обладают избыточными или недостаточными компетенциями для выполнения той или иной работы. Как следствие, они недостаточно реализуют свой трудовой потенциал, а их работодатели, в том числе государство, сталкиваются с низкой производительностью труда и необходимостью оплачивать их переобучение. По оценкам экспертов, решение данной проблемы может обеспечить ежегодное повышение темпов роста ВВП нашей страны не менее чем на 1% [79].

Президент РФ В.В. Путин отмечает, что из-за демографического фактора и активного развития технологий к концу 2030 г. дефицит квалифицированной рабочей силы составит примерно три миллиона человек, что принесет экономике нашей страны потери, оцениваемые в миллиарды рублей. Тем не менее, уже сегодня крайне не хватает профессионалов в таких сферах деятельности, как медицина и образование, которые не востребованы среди поступающих в вузы и ссузы из-за недостаточно высоких заработных плат и тяжелых условий труда [72].

Одной из проблем российского рынка труда является несоответствие рабочих мест современным требованиям по оснащенности оборудованием и инструментами, эргономике, комфорту, безопасности и санитарным нормам [45, С. 168-176.].

Недостаточно высоким остается качество подготовки специалистов, обусловленное формализацией обучения; устареванием образовательных программ, технологий и оборудования; неактуальностью получаемых знаний, недостатком преподавателей и т. д. [45, С. 168-176.].

Особенно острой кризисной ситуацией в сфере труда и занятости является низкая производительность труда. Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2005 г. лидерами по данному показателю были Норвегия (67, 8 долл. США по ППС в час), Люксембург (66, 5 долл. США по ППС в час) и США (51, 6 долл. США по ППС в час). Россия имела производительность труда, равную 13, 4 долл. США по ППС в час (отставала от передовой страны более чем в 5 раз), и «соседствовала» с такими государствами, как Мексика (15, 1 долл. США по ППС в час) и Коста-Рика (10, 3 долл. США по ППС в час). В 2019 г. на первые позиции рейтинга «вышли» Ирландия (110, 9 долл. США по ППС в час), Люксембург (107, 4 долл. США по ППС в час) и Норвегия (91, 7 долл. США по ППС в час). Наша страна, как и пятнадцать лет назад, показала довольно низкий результат – 30, 3 долл. США по ППС в час – при 37 и 29, 3 долл. США по ППС в Греции и Чили

соответственно. Как следствие, российская экономика имела почти в четыре раза более низкую эффективность, чем страны-лидеры рейтинга. Прирост производительности труда в РФ за рассматриваемый промежуток времени составил 126, 1% в то время, как в Ирландии он был равен 143, 7%, в Люксембурге – 61, 7%, а в Норвегии – 35, 3% [83]. Причины сравнительно низкой производительности труда в нашей стране, по мнению специалистов Высшей школы экономики, «кроются» в более дешевом труде и, как следствие, отсутствии стимулов для бизнеса инвестировать в развитие высоких технологий; довольно высокой доле государственного участия в экономике, недостаточном уровне подготовки кадров, неблагоприятном инвестиционном климате и неэффективном использовании инвестиций [62].

Еще один показатель, характеризующий эффективность экономики, – это число высокопроизводительных мест. Согласно статистическим данным, в 2012-2014 и 2017-2020 гг. оно увеличивалось (наибольший темп прироста 14, 7% был зарегистрирован в 2018 г.). Однако позитивная динамика показателя не позволяла судить о происходящих качественных изменениях (оснащении рабочих мест современным оборудованием, их модернизации, повышении производственной эффективности и квалификации рабочей силы и т. д.) в силу несовершенства методологии: в России под «высокопроизводительным рабочим местом» понимается рабочее место, на котором заработная плата равна или превышает среднюю по субъекту РФ. Несомненно, увеличение их числа ведет к повышению заработных плат и уровня жизни населения, но не делает нашу экономику более эффективной, не способствует развитию науки и технологий, внедрению инноваций. В этом состоит существенный недостаток, препятствующий интенсификации производственных отношений в России [77].

В продолжение межстранового сравнения стоит рассмотреть рейтинг стран, составленный ОЭСР на основе данных о среднем количестве отработанных часов на одного занятого. В 2005 г. наибольшее значение показателя установила ЮАР (2 353, 9 часов). В России на тот момент времени

каждый занятый в среднем работал на протяжении 1 989 часов в год. «Близкие» значения имели Греция (2 044 часов) и Израиль (1 965, 1 часа). Самое низкое количество отработанного времени было свойственно Нидерландам (1 433, 6 часа на одного занятого), Германии (1 432, 4 часа) и Норвегии (1 406, 4 часа). В рейтинге 2019 г. первая позиция сохранялась за ЮАР (2 191, 4 часа), за которой следовали Мексика (2 136, 9 часа) и наша страна (1 965 часов). Последние места по количеству отработанных часов на одного сотрудника занимали Германия (1 382, 8 часа), Дания (1 381, 4 часа) и Норвегия (1 380, 3 часа). Таким образом, все упомянутые страны, кроме Мексики, за 2005-2019 гг. показали отрицательные темпы прироста значений показателя (т. е. их граждане стали иметь больше свободного, внерабочего времени и остались удовлетворены назначенной оплатой труда), однако продолжительность отработанного каждым занятым россиянином времени практически не изменилась (упала всего на 1, 2%) и осталась на сравнительно высоком уровне, что свидетельствовало о недостаточной эффективности труда и низкой его оплате [83].

Характерной для рынка труда нашей страны является проблема дифференциации регионов и федеральных округов по уровню занятости. В 2005 г. самые низкие уровни занятости населения в возрасте 15-72 лет показывали Республика Ингушетия (22, 5%) и Северо-Кавказский федеральный округ (51, 5%), самые высокие – Чукотский автономный округ (75, 5%) и Северо-Западный федеральный округ (65, 1%). В 2020 г. наименьшие значения имели Республика Северная Осетия-Алания (47, 4%) и Северо-Кавказский федеральный округ (54, 4%), наибольшие – Чукотский автономный округ (76, 9%) и Центральный федеральный округ (67, 7%). Что касается уровня безработицы населения в возрасте 15-72 лет, в 2005 г. минимальные значения были зарегистрированы в Москве (0, 8%) и Центральном федеральном округе (4, 3%), максимальные – в Республике Ингушетия (63, 1%) и Северо-Кавказском федеральном округе (17, 1%). В 2020 г. наименьшие уровни безработицы показывали Ямало-Ненецкий автономный округ (2, 4%) и Центральный федеральный округ (3, 9%),

наибольшие – Республика Ингушетия (30, 0%) и Северо-Кавказский федеральный округ (13, 9%). Так, статистика подтверждает факт неравномерного распределения трудовых ресурсов по территории нашей страны, «выливающегося» в существенные региональные диспропорции в отношении уровней занятости и безработицы, размеров вознаграждений.

Сильно усложнил ситуацию на российском рынке труда COVID-19. Больше всего от введенных ограничительных мер пострадали работники торговли, бытового обслуживания и транспорта, административный и обслуживающий персонал. При этом вырос спрос на сотрудников служб доставки и медицинских учреждений, а также на онлайн-преподавателей. Существенно обострилась проблема трудоустройства молодежи, которая и при благоприятных санитарно-эпидемиологических условиях с трудом находила работу после окончания учебных заведений в силу отсутствия требуемого работодателями опыта [35, С. 63-69.]. Пандемия коронавируса привела к сокращению и задержке заработных плат работников, причем в большей степени в строительстве, торговле и сфере обслуживания; заставила работодателей отказаться от премий и бонусов для сотрудников, перевести их на неполный рабочий день или отправить в отпуска за свой счет, либо с частичной компенсацией простоев. В связи с переводом на «удаленку» сотрудники стали жаловаться на увеличение объемов работы, а работодатели – на падение производительности труда. Сокращение реальных доходов населения привело к уменьшению заработков самозанятых и индивидуальных предпринимателей [39]. Также стало очевидным несовершенство трудового законодательства, которое до недавно внесенных дополнений не регулировало дистанционный режим работы.

Из-за пандемии коронавируса ухудшились ожидания россиян: индекс ожидания безработицы, по данным Левада-центра, был равен 65 в феврале 2021 г. при 74 в феврале 2020 г. Несмотря на возникающие оптимистичные настроения в обществе (значение индекса улучшилось по сравнению с тем, что

наблюдалось в августе 2020 г. (60)), страх россиян потерять работу остается на довольно высоком уровне, если сравнивать его с докоронакризисным периодом [76].

Согласно результатам опроса, проведенного Федеральным научно-исследовательским социологическим центром РАН в конце 2020 г., 12% россиян лишились работы из-за COVID-19, 13% столкнулись с повышением нагрузки на работе при сохранении прежней заработной платы, 11% ушли в неоплачиваемый отпуск и еще 11% перешли на удаленный режим трудовой деятельности. 12% респондентов отметили, что их близкие испытали трудности, так или иначе связанные с занятостью, в условиях пандемии. 66% опрошенных стали жить только на заработную плату, 17% – за счет временной работы. Более 25% жителей нашей страны не были официально трудоустроены, 11% вовремя не получали заработную плату, а труд 39% оплачивался «серым» вознаграждением. Половина россиян заявила, что боится потерять место работы. Среди них были даже наименее уязвимые государственные служащие, хорошо обеспеченные граждане и те, кто не в одиночку обеспечивает свою семью [63].

Еще одной проблемой, вызванной пандемией COVID-19, стало ухудшение качества образования в период ограничительных мер, когда обучение было переведено в дистанционный формат. Специалист ВШЭ отметил, что в отличие от потерь наращивания финансового капитала потери наращивания человеческого «наверстать» сложнее. По его словам, удаленный режим работы, к которому никто не был готов (в том числе и материально, т. к. 700 тысяч школьников не имели возможности заниматься в связи с отсутствием доступа в Интернет или необходимых гаджетов), привел к повышению так называемой «учебной бедности» (школьной неуспешности, создающей риски неуспешности в трудовой и социальной жизни в перспективе) на 10% (с 25% до 35%). Кроме того, по данным опроса, проведенного Общероссийским Народным Фронтом, 40% родителей заметили, что уровень знаний их детей понизился, освоение образовательной программы ухудшилось, в связи с чем им необходимы

дополнительные платные занятия, способные преодолеть наметившееся отставание [54]. Согласно докладу Всемирного банка, снижение качества обучения школьников может привести в будущем к сокращению их доходов от трудовой деятельности (полная «потеря» одного учебного года – причина снижения заработка примерно на 8-9%) [82]. Таким образом, негативные эффекты от пандемии коронавируса будут «давать о себе знать» еще не одно десятилетие, усугубляя тем самым множественные проблемы российского рынка труда, требующие реализации комплексной стратегической политики, направленной на его грамотное реформирование.

3.2 Стратегические приоритеты развития рынка труда России

Нормативной-правовой базой стратегического планирования в Российской Федерации является Федеральный закон от 28.06.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». Он содержит перечень стратегических документов, большая часть которых прямо или косвенно связана с развитием рынка труда нашей страны [4].

Одним из них является Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года». Он определяет одной из национальных целей развития России на десятилетнюю перспективу достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство, достижение которой предполагает индексацию доходов населения, увеличение числа россиян, занятых в сфере малого и среднего бизнеса, индивидуальных предпринимателей и самозанятых [9].

Один из базовых документов стратегического планирования – Стратегия национальной безопасности Российской Федерации – ориентирован на обеспечение долгосрочного национального интереса, заключающегося в повышении качества жизни населения нашей страны, за счет реализации таких стратегических национальных приоритетов, как повышение качества жизни

россиян; наука, технологии и образование. Они подразумевают под собой развитие современного образования, создание высокоэффективных рабочих мест, повышение качества труда, обеспечение его достойной оплаты и поддержку социально значимой трудовой занятости [6].

Согласно Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года, цель государственной политики в одноименной сфере состоит в повышении уровня и улучшении качества жизни населения. Планируется, что она будет достигнута в рамках направления «развитие человеческого потенциала», предполагающего совершенствование системы образования, внедрение системы непрерывного образования; развитие национальной системы квалификаций, осуществление корректировки действующих квалификационных требований к кадрам, просвещение россиян на предмет наиболее востребованных и только «зарождающихся» профессий; профессиональную ориентацию населения, сокращение масштабов бедности и имущественного расслоения, содействие эффективной занятости и мобильности рабочей силы [8].

Не менее значимым стратегическим документов, касающимся развития российского рынка труда, является Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года [13]. Она акцентирует внимание на таких проблемах нашей страны, как высокая дифференциация субъектов РФ по уровню их социально-экономического развития; отставание уровня жизни граждан, проживающих в селах, от уровня жизни горожан; увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население на большей части территории России, сокращение притока мигрантов из-за границы; существенный миграционный отток населения из регионов, имеющих геостратегическое значение; значительный удельный вес малопродуктивных предприятий, недостаточный уровень предпринимательской активности за пределами агломераций и крупных городов. Пути их решения состоят в обеспечении устойчивого расселения россиян за счет

создания благоприятных условий для социально-экономического развития территорий и повышения их конкурентоспособности, налаживании сотрудничества субъектов нашей страны для преодоления свойственных им кризисных ситуаций; гарантировании опережающих установленных в среднем по России темпы социально-экономического развития отдаленных от центра европейской части РФ регионов.

Со Стратегией пространственного развития России неразрывно связаны Основы государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года [7]. Согласно положениям данного документа, с целью обеспечения граждан вне зависимости от места их жительства равными экономическими и социальными правами, улучшения качества жизни россиян и обеспечения устойчивого роста экономики всех субъектов России необходимо регулировать миграционные потоки в стране в соответствии с потребностями регионов и муниципальных образований в рабочей силе; привлекать из-за рубежа соотечественников и иностранных работников в субъекты РФ и муниципальные образования, испытывающие нехватку кадров; развивать городские агломерации для привлечения в них высококвалифицированных иностранных работников; сокращать поток мигрантов, направленный на трудоизбыточные российские регионы; сдерживать миграцию населения со стратегически важных территорий путем создания точек экономического роста, повышения их инвестиционной привлекательности и сокращения разрыва в уровнях жизни сельского и городского населения; создавать зоны с особыми условиями для ведения предпринимательской деятельности и т. д.

К документам стратегического планирования также относят разработанные Министерством экономического развития РФ Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022-2023 годов, Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года, Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030

года и Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. В них анализируется состояние российского рынка труда и на основе различных сценариев приводятся прогнозные значения основных показателей, характеризующих динамику его развития (некоторые из них были рассмотрены и оценены в предыдущих разделах работы). Они в силу своей давности, произошедших в мировой и национальной экономиках коренных изменений имеют разную степень актуальности. Наиболее приближенным к текущему состоянию экономики является первый прогноз, т. к. он учитывает негативное влияние и последствия пандемии COVID-19 [68, 69, 70, 71].

Не меньшую роль в развитии российского рынка труда «играет» государственная программа РФ «Содействие занятости населения» (2013-2024 гг.), ответственным исполнителем которой является Министерство труда и социальной защиты РФ. Она включает в себя три подпрограммы: «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Развитие институтов рынка труда» и «Безопасный труд». Государственная программа РФ «Содействие занятости населения» направлена на создание способствующих эффективному развитию рынка труда правовых, экономических и институциональных условий. Ее задачи заключаются в обеспечении защиты граждан от безработицы и ущемления их трудовых прав, осуществлении более эффективного регулирования происходящих на рынке труда процессов и внедрении культуры безопасного труда. Ожидаемые результаты реализации Программы состоят в:

- формировании условий для эффективного функционирования рынка труда, способного быстро адаптироваться к изменяющимся условиям;
- преодолении разрыва между двумя уровнями безработицы – общей и регистрируемой;
- создании специальных условий для занятия инвалидами трудовой деятельностью;

- разработке программ профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда;
- актуализации профессиональных стандартов и их утверждении;
- сокращении количества работников, трудящихся на вредных и (или) опасных производствах;
- защите трудовых прав;
- обеспечении социальной стабильности.

Результаты ее реализации за 2020 г. были следующими. Уровень регистрируемой безработицы в связи с повышением пособия по безработице (в отчетном году оно составило 99, 8% величины прожиточного минимума при плановых 65, 0%) достиг 3, 2% (плановое значение – 1, 2%); удельный вес безработных, находящихся в поиске работы в течение года и больше, в структуре граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, был равен 98, 8% (плановое значение – 85, 0%); численность сотрудников, прошедших переобучение или повысивших свою квалификацию, установилась на уровне 64, 42 тысяч человек (при плановых 34, 04); доля занятых в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, прошедших профессиональное переобучение или получивших дополнительное профессиональное образование, составила 93, 0% (плановое значение – 85, 0%). Из негативных моментов стоит отметить превысивший из-за COVID-19 плановое значение уровень безработицы (5, 8% против 4, 5%); высокий уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 25-29 лет (7, 4% против 5, 7%), подтверждающий проблему их трудоустройства; не достигшее планового значения соотношение численности россиян, снятых с учета в органах службы занятости в связи с трудоустройством, и общего числа обратившихся в них граждан (32, 6% против 70, 0%); недостаточную долю высококвалифицированных специалистов в структуре квалифицированных работников (33, 3% против 33, 4%); низкую долю привлекаемых иностранных работников в общей численности рабочей силы (2, 3% против 2, 6%); а также доказывающая уязвимость матерей на российском

рынке доля приступивших к работе в общей численности прошедших переобучение и повышение квалификации женщин, находящихся в декретном отпуске, и женщин, имеющих детей-дошкольников, не занятых трудовой деятельностью и обратившихся в связи с этим в органы службы занятости (70, 6% против 85, 0%) [59]. Из года в год ответственный исполнитель Программы – Министерство труда и социальной защиты РФ – оценивал степень ее реализации как удовлетворительную или высокую [11], Счетная палата РФ – как среднюю в связи с рядом выявленных недостатков (несогласованность с другими стратегическими документами, недостаточная степень проработки, относительно низкое качество финансового планирования) [51], а Министерство экономического развития РФ – как имеющую эффективность выше среднего [24].

Интегрированный в государственную программу РФ «Содействие занятости населения» национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» (2018-2024 гг.) нацелен на обеспечение ежегодного повышения производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не менее, чем на 5% к 2024 г., совокупного прироста производительности труда более, чем на 20% на ту же дату; увеличение количества регионов-участников проекта с 16 субъектов РФ в 2018 г. до 85 к 2024; увеличение числа предприятий, вовлеченных в его реализацию, со 100 в 2018 г. до 10 000 к 2024. Его задачами являются стимулирование повышения производительности труда на предприятиях; ослабление препятствующих этому административно-правовых ограничений; разработка системы обучения управленцев на предприятиях-участниках национального проекта; содействие «выходу» предприятий на внешние рынки; методическая и организационная поддержка повышения производительности труда за счет автоматизации и применения цифровых технологий; повышение производительности труда в крупных государственных компаниях и компаниях с государственным участием; стимулирование регионов России к повышению

производительности труда с помощью предоставления грантов; обучение работников основам повышения производительности труда с использованием современных технологий; развитие инфраструктуры рынка труда и органов службы занятости. Несмотря на непродолжительный срок реализации национального проекта, он приносит неплохие результаты. На апрель 2021 г. 34 599 сотрудников предприятий прошли обучение (плановый показатель на 2021 г. – 34 599 человек, на 2024 г. – 79 500), 85 из 85 субъектов РФ стали участниками проекта («ориентир» на 2021 г. – 62 субъекта Федерации, на 2024 г. – 85), 2 468 предприятий получили адресную поддержку (плановое значение на 2021 г. – 2 590 предприятий, на 2024 г. – 6 335). Как мы можем видеть сегодня фактические значения показателей превысили или приблизились к целевым, что доказывает достаточно высокое качество реализуемых в рамках национального проекта мероприятий.

Невзирая на множество сильных сторон, он имеет недостатки, которые заключаются в уделении недостаточного внимания подготовке высококвалифицированных специалистов, мотивации и стимулированию персонала к повышению производительности труда, применению при этом интенсивных методов; в вероятности недостижения в рамках национального проекта национальных целей, в методических «промахах» и низком кассовом исполнении бюджета [15, 53, 67]. Счетная Палата РФ по итогам 2020 г. заявила, что национальный проект не согласуется с другими стратегическими документами; не является инструментом, координирующим меры, направленные на повышение производительности труда; предусматривает достижение показателей, большая часть которых имеет административный характер и не позволяет судить о реальных результатах проводимых мероприятий. Также она отметила, что оценку результатов реализации национальных проектов в 2020 г. будет осуществить довольно сложно, т. к. средства, выделенные на выполнение предусмотренных ими мероприятий,

частично были направлены на борьбу с пандемией коронавируса, а сами стратегические документы претерпели некоторые изменения.

Другой документ стратегического планирования – государственная программа РФ «Социальная поддержка граждан» (2013-2024 гг.), ответственным исполнителем которой назначено Министерство труда и социальной защиты РФ, – включает в себя шесть подпрограмм, одна из которых – «Модернизация и развитие социального обслуживания населения» – направлена на повышение к 2018 г. средней заработной платы социальных работников медицинских организаций до 100% среднемесячного дохода от трудовой деятельности по субъекту РФ и поддержание достигнутого уровня до 2024 г. [10]. Данная задача до сих пор не была достигнута: согласно данным за 2020 г., фактическое соотношение составило 91, 7% при плановых 100% [80]. Как следствие, положение указа Президента РФ о повышении заработной платы социальных работников не было реализовано.

Нельзя не отметить взаимосвязь в части трудовых отношений государственной программы РФ «Социальная поддержка граждан» и национального проекта «Демография» (2019-2024 гг.), за реализацию которого отвечают Правительство РФ и Министерство труда и социальной защиты РФ. В марте 2021 г. предусмотренные документом федеральные проекты «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей до трех лет» и «Старшее поколение» были реформатированы в один новый – под названием «Содействие занятости». Его задачи состоят в поддержке уровня занятости населения за счет развития инфраструктуры занятости и внедрения организационных и технологических инноваций с использованием цифровых и платформенных решений, а также в предоставлении гражданам возможности повысить свою квалификацию и получить дополнительные профессиональные знания и навыки [81]. Согласно информации Рейтингового агентства «Эксперт РА», в 2020 г. в связи с пандемией коронавируса расходы на реализацию национального проекта «Демография» были увеличены более чем на 40%. В

текущем году же планируется их сокращение на 10%, что может поставить под угрозу реализацию мероприятий, которые были упомянуты выше [61]. Стоит отметить, что национальный проект «Демография», по оценкам специалистов, является низкоэффективным и не приносит ожидаемых результатов.

Другой национальный проект – «Образование» (2019-2024 гг.) – также оказывает непосредственное влияние на развитие российского рынка труда. В его состав входят федеральные проекты «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда» и «Социальные лифты для каждого». Первый направлен на развитие системы среднего профессионального образования, второй – на разработку современной и безопасной цифровой образовательной платформы, предлагающей качественные и доступные образовательные услуги, третий – на проведение способствующих карьерному росту профессиональных конкурсов, предоставление возможностей для реализации потенциала каждого гражданина и воплощение бизнес-идей населения [14, 51]. Согласно отчету Счетной палаты РФ за 2019 г., в отличие от других федеральных проектов исполнение расходов на проведение мероприятий в рамках инициативы «Молодые профессионалы» было высоким. Органом государственного финансового контроля также были выявлены другие недостатки национального проекта, заключающиеся в методическом несовершенстве, недостаточной координации целей и задач; вероятности недостижения поставленных в нем целей и, как следствие, национальных целей РФ; в отсутствии тщательной проработки и несвоевременном выполнении мероприятий [74]. Министерство просвещения РФ, отвечающее за реализацию стратегического документа, доложило, что благодаря мероприятиям, проведенным в 2019-2020 гг., было создано 27 региональных центров выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, а также 29 центров опережающей профессиональной подготовки и 774 современные мастерские, в которых занятия по освоению современных профессий проводятся с использованием передовых технологий. По данным Рейтингового агентства «Эксперт РА», в 2020

г. расходы на реализацию национального проекта «Образование» были увеличены практически на 50%. В 2021 г. планируется, что их объем вырастет более чем на 15% [51].

Не меньшее значение в обеспечении занятости населения имеет национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» (2019-2024 гг.), имеющий своей целью поддержку бизнеса на всех этапах его развития, устранение административных барьеров и популяризацию образа предпринимателя. В рамках мониторинга его реализации в 2019 г., осуществленного Счетной палатой РФ, было выявлено, что бюджетные ассигнования, выделенные на исполнение национального проекта, были использованы не в полном объеме; реализованные мероприятия не оказали существенного влияния на увеличение численности занятых в сфере малого и среднего бизнеса и не позволили достигнуть ее планового значения; цели, задачи, целевые индикаторы и финансовые ресурсы национального проекта оказались несогласованными между собой; меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства были признаны недостаточно эффективными в силу неосуществления тщательной проработки механизмов их реализации [74]. Согласно результатам реализации стратегического документа, в 2020 г. продолжалось развитие бизнес-инфраструктуры; в 84 из 85 субъектах РФ были открыты центры «Мой бизнес», предоставляющие предпринимателям услуги с помощью системы «одного окна»; в 82 регионах начали действовать центры поддержки экспорта, позволившие более чем 5 тысячам компаний «выйти» на зарубежные рынки; были созданы новые промышленные и технологические парки, функционирующие в области высоких технологий и АПК; осуществлялась деятельность по развитию государственно-частного партнерства. Итогом 2020 г. стала реализация 18 проектов, на которых к концу нынешнего года будут размещены около тысячи субъектов малого предпринимательства и созданы две тысячи рабочих мест. К программе льготного кредитования в отчетном периоде

были привлечены практически сто российских банков, выдавших бизнесменам кредиты на общую сумму в 900 миллиардов рублей под 8, 5% годовых. Около 4 миллиардов рублей направили на поддержку фермеров и развитие кооперации в сельском хозяйстве. Больше тысячи предпринимателей получили гранты «Агростартап» (общая сумма выплат составила 3, 2 миллиарда рублей), на которые они приобретут землю, построят или модернизируют производственные объекты, купят животных, посадочный материал, оборудование и транспортные средства. Около 180 сельских кооперативов получили поддержку в форме возмещения части затрат. Всем субъектам малого и среднего бизнеса в связи с распространением COVID-19 были предоставлены разного рода льготы, позволившие облегчить их положение в условиях коронавирусных ограничений. В 2021 г. в рамках национального проекта планируют создать 35 промышленных парков и 11 технопарков, снизить ставку по кредитам для предпринимателей до 7%, что должно способствовать активизации малого и среднего предпринимательства на территории нашей страны [66]. Однако стоит отметить, что нецелесообразным стало сокращение на 11% в коронавирусном 2020 г. средств, выделенных на национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [61], все силы которого в тот период времени должны были быть направлены на предоставление предпринимателям государственной поддержки в форме кредитных и налоговых каникул, беспроцентных кредитов на оплату труда сотрудников, снижение страховых взносов, отсрочку арендных платежей, помощь предприятиям-экспортерам, выплату субсидий и т. д. [49].

На развитие рынка труда в стратегически важных и кризисных субъектах РФ направлены мероприятия, реализуемые в рамках таких государственных программ РФ, как «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа», «Социально-экономическое развитие Калининградской области», «Развитие Северо-Кавказского федерального округа» и «Социально-экономическое развитие Республики Крым и города Севастополя». Они имеют

своей целью повышение уровня и качества жизни местного населения за счет обеспечения достойной оплаты труда, привлечение в труднедостаточные регионы рабочей силы, наращивание их конкурентоспособности, создание новых центров экономического роста и т. д. [59]. Кроме того, в наиболее проблемных субъектах России существуют специально разработанные стратегические документы, например, государственная программа Республики Дагестан «Содействие занятости населения» (2014-2021 гг.) [19], государственная программа Карачаево-Черкесской Республики «Содействие занятости населения Карачаево-Черкесской Республики» (2019-2023 гг.) [21], государственная программа Республики Северная Осетия-Алания «Содействие занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» (2014-2024 гг.) [18], государственная программа Республики Тыва «Содействие занятости населения на 2020-2022 годы» [22], государственная программа Республики Бурятия «Содействие занятости населения» (2019-2024 гг.) [20] и др., направленные на сокращение в них уровня безработицы.

В продолжение темы трудовой деятельности лиц предпенсионного возраста стоит сказать о Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 года, разработанной Министерством труда и социальной защиты РФ в 2016 г. и направленной на повышение уровня, качества и продолжительности жизни граждан старше 60 лет, доля которых в населении нашей страны, согласно прогнозам, будет продолжать расти. Основными задачами документа являются недопущение дискриминации лиц старшего поколения, в том числе на рынке труда; стимулирование граждан пенсионного возраста к продолжению трудовой деятельности, организация мероприятий по их профессиональному переобучению и получению дополнительного профессионального образования [12].

Кроме данного документа, отношения, складывающиеся на российском рынке труда, регулирует Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 гг., призванная обеспечить женщинам равные с мужчинами права

и свободы во всех сферах жизни общества. Одними из задач данного программного документа являются предоставление им возможности получения профессий в передовых областях экономики и трудоустройства на места с высокой заработной платой, сокращение гендерного разрыва в размерах оплаты труда, повышение конкурентоспособности лиц женского пола на рынке труда и социальной ответственности работодателей, стимулирование занятости женщин предпринимательской деятельностью и государственной службой; сокращение доли женщин, трудящихся во вредных и (или) опасных условиях [17].

При рассмотрении документов стратегического планирования развития рынка труда нельзя не затронуть Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, одной из целей которой является обеспечение потребности национальной экономики в трудовых ресурсах. Она конкретизируется в таких задачах, как создание благоприятных условий для переселения в Россию на постоянное место жительства проживающих за границей соотечественников и иностранцев, а также условий для их скорейшей адаптации; выработка механизмов привлечения, отбора и вовлечения в трудовую деятельность иностранных кадров; обеспечение сбалансированности потоков внутренней миграции и т. д., решение которых может способствовать преодолению несоответствия между величинами спроса и предложения на рынке труда России, компенсировать нехватку рабочей силы в трудонедостаточных регионах нашей страны и муниципальных образованиях [16].

Таким образом, развитию российского рынка труда способствует множество документов стратегического планирования, включающих в себя ряд мероприятий, грамотная, своевременная, ответственная и эффективная реализация которых способна решить присущие ему проблемы, а также существенно повысить уровень и качество жизни населения нашей страны.

3.3 Направления совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости

В ходе написания данной работы были выявлены проблемные и кризисные ситуации, существующие на российском рынке труда, наличие которых свидетельствует о том, что государственные меры, направленные на их решение, и мероприятия, предусмотренные стратегическими документами, недостаточно эффективны, из чего следует необходимость совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости населения. Ее главной целью должно стать создание условий правового, экономического и институционального характера, гарантирующих развитие гибкого рынка труда, способного преодолеть безработицу (несоответствие спроса и предложения труда), обеспечить занятость отдельных категорий граждан (молодежи, женщин с детьми, инвалидов и лиц старшего возраста), сократить число работников неформального сектора, повысить качество и производительность труда, обеспечить непрерывность профессионального образования.

В связи с сокращением численности рабочей силы и старением населения необходимо стимулировать рождаемость путем увеличения размеров материнского капитала, в том числе регионального, при рождении каждого последующего ребенка, расширения направлений его использования (например, на покупку автомобиля, лечение или создание собственного подсобного хозяйства), выплат пособий на детей вне зависимости от их возраста, предоставления многодетным семьям земельных участков в долгосрочное пользование и налоговых льгот; повышения качества медицины, образования и доступности жилья, в том числе за счет компенсации затрат на ипотеку и снижения действующей по ней льготной ставки; выплат стипендий детям из многодетных семей, имеющим успехи в учебе, спорте, искусстве и т. д., квотирования для них мест в учебных заведениях.

Для решения проблем безработицы и занятости в неформальном секторе рынка труда органам государственной власти необходимо обеспечивать

создание рабочих мест и рост заработных плат с помощью системы государственных заказов и контрактов; предоставлять бонусы за скорость нахождения безработными новых мест занятости (опыт Японии, Австралии и Новой Зеландии); обязывать работодателей улучшать условия труда и регулярно индексировать вознаграждения сотрудников; повышать заработную плату работников бюджетных учреждений; способствовать трудоустройству молодых специалистов за счет возвращения действующей в СССР системы распределения выпускников учебных заведений или предоставления работодателям, принимающим молодежь на стажировки, субсидий; осуществлять тщательный и эффективный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе бороться с просрочкой работодателями выплат заработных плат, принудительным трудом, занятостью детей наихудшими формами труда и дискриминацией; развивать социальное партнерство; внедрять систему «пожизненного найма», гарантирующую работнику занятость до наступления пенсионного возраста, предоставляющую социальные гарантии и возможность движения по карьерной «лестнице» (опыт Японии); поддерживать самозанятость и малый бизнес, способные снизить число безработных за счет создания дополнительных рабочих мест; способствовать формированию единого банка вакансий; сглаживать региональную дифференциацию путем обеспечения устойчивого социально-экономического развития территорий, повышения их конкурентоспособности, предоставления социальных выплат для выравнивания доходов населения, проживающего в разных регионах и занятых в различных видах экономической деятельности, а также путем равномерного распределения трудовых ресурсов между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами, детализированного и методологически совершенного прогнозирования балансов трудовых ресурсов в субъектах РФ; улучшать инвестиционный климат в стране с целью привлечения вложений в развитие и внедрение инноваций, модернизацию оборудования, улучшение оснащенности и условий на рабочих местах [57].

Для преодоления такой кризисной ситуации на российском рынке труда, как существенная дифференциация среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по регионам России и видам экономической деятельности, необходимо предпринимать комплексные, системные и тщательно продуманные меры, некоторыми из которых могут стать стимулирование развития малого и среднего бизнеса, создающего дополнительные рабочие места, повышающего спрос и конкуренцию за рабочую силу, а также способствующего увеличению трудового вознаграждения; популяризация самозанятости как источника самостоятельного трудоустройства граждан, получения ими заработка и реализации предпринимательской инициативы; установление различного МРОТ в зависимости от уровней квалификации и образования работников (опыт Франции); фиксация минимального размера заработной платы, не облагаемого налогом на доходы физических лиц; привлечение инвестиций в экономики наименее обеспеченных субъектов РФ, их направление на развитие и расширение производства; заключение соглашений на строительство и открытие предприятий с иностранным участием на территории субъектов РФ; реформирование налоговой системы и аккумуляция большего объема налоговых поступлений в регионах и на местах, ведущее к повышению обеспеченности бюджетов финансовыми ресурсами, предоставлению наибольшей возможности их перераспределения между гражданами, трудовая деятельность которых низко оплачивается, а также к увеличению числа рабочих мест; сдерживание масштабов распространения неформального сектора, где заработная плата, как правило, ниже, чем у официально занятых; отказ от приоритетного развития энергоресурсных отраслей и переориентация на высокотехнологичные производства, которые приносят больше прибыли за счет высокой добавленной стоимости, могут способствовать повышению уровня занятости населения и получаемого им вознаграждения за труд; развитие внешнеэкономических связей, в том числе внешнеэкономических связей регионов, налаживание экспорта и, как следствие, повышение экономической

активности субъектов РФ, позитивно сказывающейся на уровне их социально-экономического развития.

Чтобы улучшить качество рабочей силы и обеспечить ее профессиональную мобильность, государство должно реформировать систему образования; развивать систему профессиональной ориентации школьников и мотивировать их выбирать специальности, отвечающие требованиям наиболее динамично развивающихся отраслей производства; предоставлять больше бюджетных мест в вузах и средних профессиональных образовательных учреждениях с учетом будущих потребностей национальной экономики в кадрах; способствовать использованию новейших методов обучения, улучшению качества подготовки молодых специалистов и разработке образовательных программ «профессий будущего»; обязывать предприятия организовать систему непрерывного внутрипроизводственного обучения сотрудников и переподготовки специалистов, подлежащих высвобождению, в том числе в связи с развитием автоматизации, роботизации и искусственного интеллекта; способствовать подготовке высококвалифицированной рабочей силы; создавать интернет-платформы по переподготовке и повышению квалификации кадров.

Одной из основных задач органов государственной власти должно стать совершенствование институтов рынка труда и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Ее реализация предусматривает следующие меры: повышение эффективности работы государственных служб занятости и их взаимодействие с частными агентствами по трудоустройству; своевременное формирование и обновление базы существующих на предприятиях и в организациях вакантных позиций; ежегодную индексацию пособия по безработице; содействие внутренней трудовой миграции населения в отдаленные, плохо развитые и труднедостаточные регионы нашей страны (Сибирь и Дальний Восток) за счет предоставления более высоких размеров «подъемных» средств и заработной платы, процентных надбавок,

дополнительного оплачиваемого отпуска, досрочной трудовой пенсии, прочих единовременных выплат и льгот; создание новых рабочих мест; развитие государственно-частного партнерства в сфере труда; увеличение роли и повышение эффективности функционирования профессиональных союзов.

С целью наращивания производительности труда государство должно способствовать внедрению на предприятиях передового зарубежного опыта; созданию цифровой «базы знаний», аккумулирующей лучшие методики «бережливого производства» и наращивания производственной эффективности; организации непрерывного обучения сотрудников, улучшению условий труда; привлечению инвестиций, прежде всего в реальный сектор экономики; модернизации и обновлению основных фондов, использованию трудосберегающих технологий и мотивации рабочей силы.

Кроме всего прочего, государство должно создавать благоприятные условия труда, направленные на сохранение трудоспособности населения и поддержание его здоровья. Для этого необходимо совершенствовать меры по охране труда, сокращению уровня производственного травматизма, смертности и профессиональных заболеваний; уменьшать число работников занятых во вредных и (или) опасных условиях, а также занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов; компенсировать негативное влияние факторов производственной среды и трудового процесса на здоровье сотрудников за счет высоких размеров оплаты труда и оказания услуг высококвалифицированной медицинской помощи; проводить регулярные медицинские осмотры, способные выявить и вовремя устранить даже самые минимальные отклонения в состоянии здоровья трудящихся; увеличивать государственные расходы на здравоохранение; обеспечивать возможность получения работниками качественного медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения.

Одним из направлений совершенствования политики на рынке труда должно стать решение проблем трудоустройства женщин с детьми, старшего

поколения и лиц с ограниченными возможностями. Содействие занятости матерей необходимо осуществлять за счет повышения доступности дошкольного образования (создание должного количества мест в детских садах), согласования графика их работы с режимом рабочего времени родителей, предоставления женщинам возможностей пройти переподготовку или повысить свою квалификацию во время декретного отпуска, а также за счет обязывания работодателей составлять гибкий график работы для женщин с детьми. Способствовать трудоустройству пенсионеров можно с помощью актуализации их знаний и специальностей, организации переобучения и повышения компьютерной грамотности, проведения оздоровительных мероприятий (например, в рамках проекта «Активное долголетие»). Для решения проблемы трудоустройства инвалидов нужно прежде всего создавать в населенных пунктах соответствующую инфраструктуру, оборудовать организации для приема на работу лиц с ограниченными возможностями, увеличивать соответствующие квоты и расширять льготы для организаций; резервировать рабочие места, наиболее подходящие для инвалидов; создавать условия для ведения ими бизнеса, способствовать обучению представителей данной группы населения, в том числе «профессиям будущего».

Более того, государству необходимо бороться с проблемой половой дискриминации на рынке труда: квотировать рабочие места для женщин, расширять список доступных им профессий, поддерживать в вопросах выполнения семейных обязанностей, совершенствовать законодательство, создавать специальные консультативные и информационные органы для решения проблем ущемления прав женского пола в сфере труда и занятости.

Не менее важной является политика государства в сфере трудовой миграции, особенно в условиях сокращения в России численности рабочей силы. Для привлечения высококвалифицированных иностранных кадров нужно повысить толерантность общества к трудовым мигрантам; усовершенствовать систему их социализации и адаптации; усилить контроль за соблюдением

трудового законодательства по отношению к иностранным гражданам; максимально упростить выдачу рабочих виз лицам, имеющим профессии, отвечающие требованиям динамично развивающихся отраслей национальной экономики; развить зарубежные центры по привлечению трудовых мигрантов в нашу страну; обеспечить прохождение ими обучения, переобучения и курсов по повышению квалификации; поспособствовать возвращению на родину высококвалифицированных россиян, ранее покинувших страну с целью поиска более высокооплачиваемой работы с лучшими условиями труда за рубежом [58]. Чтобы предотвратить «утечку мозгов», необходимо создать благоприятные условия на рабочих местах, повысить предпринимательскую активность, начать достойно вознаграждать труд и содействовать занятости выпускников, решающих перебраться за границу в поисках лучшей жизни.

Также целесообразно усовершенствовать, тщательно проработать и согласовать документы стратегического планирования развития российского рынка труда. Устранение присущих им недоработок позволит добиться большей результативности предусмотренных мер и устранить проблемы в сфере труда и занятости.

Преодолению кризисных ситуаций, свойственных рынку труда Российской Федерации, может поспособствовать внедрение зарубежного опыта реализации государственной политики в соответствующей области.

Например, в Японии реализуются меры по содействию трудоустройству пожилых работников: власти обязуют предпринимателей повышать возраст осуществления трудовой деятельности и предоставляют за это субсидии, создают консультационные службы по вопросам занятости представителей старшего поколения. Популярностью в стране восходящего солнца пользуется лизинг кадров, позволяющий существенно снизить затраты, связанные с наймом персонала. Ни для кого не секрет, что специфическими чертами японского рынка труда являются система «пожизненного найма», защищающая работников от потери работы и гарантирующая им повышение оплаты труда в зависимости от

накопленного стажа; система кадровой ротации, предусматривающая горизонтальное и вертикальное перемещение работников в фирме каждые 2-3 года без их согласия и направленная на расширение кругозора, изучение всех сторон деятельности предприятия, выявление резервов для роста и расширения компании, повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции; разделение вузовского и внутрифирменного образования, предполагающее назначение работника на должность уже после его найма, оценки профессиональной пригодности и навыков; особая система обучения на рабочем месте, включающая в себя получение новых знаний во время и после работы, а также в процессе самообразования; ежегодное повышение размеров заработной платы, инициируемое профсоюзами; зависимость трудового вознаграждения от «жизненных пиков», т. е. его повышение в связи с созданием семьи, рождением ребенка, покупкой жилья в кредит и т. п.

Меры борьбы с безработицей, предпринятые во Франции, состоят в обязанности работодателей трудоустраивать выпускников учебных заведений, прошедших у них практику, и в предоставлении предприятиям льгот в зависимости от количества созданных ими рабочих мест.

Чертой государственной политики в сфере труда и занятости Италии, которую может перенять Россия, является создание фонда компенсации заработной платы, позволяющего фирмам преодолевать циклические колебания, вызванные изменением спроса на их продукцию, без существенных финансовых и кадровых потерь.

Нельзя не отметить особенность регулирования рынка труда в Норвегии, заключающуюся в оказании содействия трудоустройству и дальнейшему сопровождению на рабочих местах людей с ограниченными возможностями здоровья.

При этом стоит сказать, что помимо внедрения зарубежного опыта для эффективного решения проблем, необходимо осуществлять комплексное и своевременное регулирование трудовых отношений на всех уровнях власти:

федеральном, региональном и местном, а также способствовать взаимодействию и кооперации субъектов РФ и муниципальных образований в части преодоления кризисных ситуаций в сфере труда и занятости населения путем объединения усилий. Сейчас это особенно актуально в связи с пандемией коронавируса, приведшей к резкому росту уровня безработицы и сокращению реальных доходов населения нашей страны.

Весной 2020 г. Правительство РФ приняло целый комплекс мер, направленных на поддержку населения, потерявшего заработок или находящегося под угрозой увольнения: было увеличено пособие по безработице, введена возможность установления регионального коэффициента, его повышающего; расширен круг получателей пособия (теперь размер материальной помощи государства не зависит от стажа трудовой деятельности и уровня заработной платы на последнем месте работы); установлены дополнительные выплаты безработным, имеющим несовершеннолетних детей; предоставлены «кредитные каникулы» тем, кто лишился своего рабочего места; безработным дана возможность бесплатно повысить свою квалификацию или пройти программу переподготовки (в рамках программ «WorldSkills») [55]; предприняты меры по поддержке малого и среднего бизнеса, выражающиеся в отсрочке обязательных платежей, налоговых льготах, увеличении количества государственных закупок, финансовой поддержке, запрете проведения разного рода проверок, реструктуризации кредитов; постановка на учет безработных стала осуществляться в дистанционном режиме (данную практику можно продолжить использовать и после окончания пандемии) [65]; создана общероссийская база вакансий и резюме «Работа в России», способствующая трудоустройству выпускников – наиболее уязвимой на данный момент группы работников, лиц, лишившихся занятости в период самоизоляции, а также инвалидов. Согласно опыту зарубежных стран, в целях поддержки пострадавших от распространения COVID-19 россиян органы государственной власти могут ввести отсрочки или льготы по уплате социальных взносов для малого и

среднего бизнеса, а также самозанятых; предоставить натуральную помощь нуждающимся, особенно семьям с детьми, родители которых потеряли работу; отсрочить или снизить тарифы на жилищно-коммунальные услуги [49, С. 62-74.].

Предложенные выше меры по решению проблем, характерных для российского рынка труда, являются довольно эффективными и действенными, однако «работают» только при выполнении двух условий: грамотном, своевременном и комплексном их применении, а также при объединении органами государственной власти всех уровней своих усилий.

Заключение

Таким образом, в рамках данной работы было выяснено, что рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений, возникающих между работниками, работодателями и государством, а также включающую в себя совокупность институтов, обеспечивающих процессы воспроизводства, обмена и использования рабочей силы. Прогнозирование его развития – это процесс формирования научно обоснованного суждения вероятностного характера о возможных будущих состояниях рынка труда. Оно является неотъемлемой частью стратегического планирования и разработки государственной политики в сфере труда и занятости, осуществляемой на основе изучения динамики таких показателей, как численность рабочей силы, численность занятых, численность безработных, уровень участия в рабочей силе населения, уровень занятости, уровень безработицы (по методологии МОТ), уровень регистрируемой безработицы, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников и индекс производительности труда.

С 2016 г. в Российской Федерации численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет сократилась на 2, 4%, в том числе из-за смертоносной пандемии COVID-19, разразившейся в начале прошлого года. Совокупный темп прироста показателя за пятнадцать лет составил всего 1, 6%. Аналогичная динамика была свойственна уровню участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет, численности занятых и уровню занятости населения той же возрастной категории. Первый показатель за период 2005-2020 гг. вырос на 1, 6%, второй – на 3, 1%, третий – на 2, 4%. Численность безработных в возрасте 15-72 лет существенно увеличилась (на 24, 7% по сравнению с 2019 г.) в прошлом году в условиях распространения новой коронавирусной инфекции, сильно «ударившей» по рынку труда нашей страны. В целом за период 2005-2020 гг. она сократилась на 17, 7%. Уровень безработицы (по методологии МОТ), который имел стабильный нисходящий тренд (сокращение показателя за пятнадцать лет

насчитывалось 1, 3%), также в условиях мировой турбулентности повысился на 1, 2% (с 4, 6% в 2019 г. до 5, 8% в 2020 г.). Постоянно растущая среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников за период 2005-2020 гг. увеличилась на 497, 1%. Значения реальной среднемесячной начисленной заработной платы в Российской Федерации, за исключением посткризисных 2009 и 2015 гг., свидетельствовали о повышении покупательной способности вознаграждения за труд. Индекс производительности труда в 2019 г. находился на довольно низком уровне – 102, 0%, в том числе по сравнению с другими странами.

Проведенный в рамках данной работы факторный анализ уровня безработицы (по методологии МОТ) в России позволил выявить факторы, в большей степени влияющие на предложение и спрос на рынке труда. Так, существенное воздействие на численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет на протяжении периода 2005-2020 гг. оказывал уровень образования, а на численность занятых – количество фактически отработанного времени в год и численность требуемых работников на вакантные рабочие места. Согласно результатам, полученным при построении прогноза на основе факторной модели, в среднесрочном периоде предложение на рынке труда, выраженное численностью рабочей силы, оправится от последствий пандемии коронавируса и стабилизируется на уровне 76, 8-77, 0 миллионов человек; спрос, представляющий собой численность занятых, незначительно повысится и будет находиться в пределах 73, 2-73, 6 миллиона человек в 2022-2024 гг. Как следствие, уровень безработицы (по методологии МОТ) сократится до 4, 69% в 2022 г. и к концу 2024 г. будет равен 4, 41%. Стоит отметить, что разработанный в рамках данной работы прогноз является точным, но более оптимистичным, чем прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов, и соответствует представленному в нем тренду.

Результаты прогноза численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации в 2022-2024 гг. методом Хольта, подтверждают оценки, полученные в ходе факторного анализа: в среднесрочной перспективе значения показателя стабилизируются, к концу периода проспекции он составит 74 968, 28 тысяч человек. Данный прогноз дает более пессимистичный результат по сравнению с тем, что предлагает Министерство экономического развития РФ. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников продолжит расти и к 2024 г. достигнет отметки в 64 085 рублей, согласно прогнозным значениям, полученным методом наименьших квадратов. Его использование при прогнозировании уровня участия в рабочей силе населения и численности занятых в возрасте 15-72 лет свидетельствует о сокращении обоих показателей к 2024 г. (до 66, 09% и 63, 25% соответственно). Построение прогноза уровня безработицы сценарным методом позволяет оценить, как будет развиваться ситуация на российском рынке труда в среднесрочной перспективе. Так, согласно обоим – базовому и консервативному – сценариям, уровень безработицы в 2022-2024 гг. будет сокращаться и приблизится к целевому значению, равному 4% (к концу периода проспекции значения показателя по базовому и консервативному сценариям составят 4, 52% и 4, 04% соответственно). Аналогичная тенденция данного показателя прослеживается в прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов, разработанном Министерством экономического развития РФ.

Анализ и оценка показателей, характеризующих развитие российского рынка труда, позволили выявить ряд присущих ему проблем: сокращение численности рабочей силы (на 2, 4% с 2016 г.); асимметричность в развитии разных видов экономической деятельности, ведущая к несбалансированному распределению между ними трудовых ресурсов; существенная продолжительность поиска безработными новых мест занятости (большая часть в структуре безработных по продолжительности поиска работы (23, 8%) в 2019

г. не имела заработка больше года); дифференциация субъектов РФ по уровням активности на рынке труда (наибольшая наблюдалась в Центральном и Северо-Западном федеральных округах, наименьшая – в Северо-Кавказском); высокий уровень молодежной безработицы (24, 7% среди населения в возрасте 15-19 лет и 14, 4% – в возрасте 20-24 лет в 2019 г.); сохранение МРОТ на крайне низком уровне (12 792 рубля в 2021 г.), не способном обеспечить благоприятные для жизни условия; весомая доля занятых с низким размером оплаты труда (24, 7% в 2019 г.); заметная дифференциация среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности (разница между максимальной и минимальной составила 4, 18 раза в 2020 г.) и регионам нашей страны («размах» между наибольшей и наименьшей был равен 4, 31 раза в 2020 г.); необходимость россиян работать сверхурочно (3, 5% в 2019 г. трудились больше 48 часов в неделю) из-за низких размеров заработной платы; рост неформального сектора рынка труда (неформальная занятость в 2020 г. была зафиксирована на уровне 20, 0%); производственный травматизм (5, 3 случаев со смертельным исходом на 100 000 работающих в 2019 г.); занятость детей в опасных условиях (0, 2% среди детей в возрасте 5-17 лет в 2019 г.); неравенство (сегрегация по половому признаку в 2019 г. составила 55, 3%, гендерный разрыв в заработной плате – 24, 8% на ту же дату); сложности в трудоустройстве женщин с детьми, пенсионеров и инвалидов; трудовая эмиграция высококвалифицированных кадров; необходимость работников проходить курсы переподготовки и повышать свой профессиональный уровень в связи с процессами автоматизации и роботизации, а также по причине распространения COVID-19; усиливающийся дефицит квалифицированной рабочей силы; неблагоприятные условия труда; отставание по уровню развития рынка труда от ряда передовых стран; негативное влияние пандемии коронавируса и др. Они требуют к себе внимания со стороны органов государственной власти, одним из направлений работы которых является разработка и реализация стратегических документов в сфере труда и занятости. Среди них стоит отметить Указ

Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации», Стратегию национальной безопасности Российской Федерации, Стратегию экономической безопасности Российской Федерации, Стратегию пространственного развития Российской Федерации до 2025 года, государственную программу РФ «Содействие занятости населения», национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» и др. документы, разработанные как на федеральном, так и на региональном уровнях. Они имеют свои сильные и слабые стороны, наличие которых препятствует реализации комплексной политики и «тормозит» развитие российского рынка труда. В этой связи необходимо доработать документы стратегического планирования и согласовать их между собой. Направлениями совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости могут стать предоставление бонусов за скорость нахождения безработными новых мест занятости; организация системы распределения выпускников учебных заведений; предоставление работодателям, берущим на работу молодых специалистов, субсидий; внедрение «пожизненного найма», установление различного МРОТ в зависимости от уровней квалификации и образования работников; фиксация величины минимального трудового вознаграждения, не облагаемой налогом на доходы физических лиц; разработка образовательных программ «профессий будущего», обязывание предприятий осуществлять непрерывное внутрипроизводственное обучение сотрудников, систематически повышать уровень их квалификации и индексировать заработную плату; налаживание активного взаимодействия государственных служб занятости и частных агентств по трудоустройству; ежегодная индексация пособия по безработице; создание цифровой «базы знаний», аккумулирующей лучшие отечественные и зарубежные методики «бережливого производства»; формирование единого «банка» вакансий; популяризация лизинга кадров, позволяющего экономить на затратах, связанных с наймом персонала; повышение роли профсоюзов; обязывание работодателей трудоустраивать

прошедших у них практику студентов и т. д. Их практическая реализация, а также объединение органами государственной власти и местного самоуправления своих усилий могут поспособствовать решению проблем, существующих на российском рынке труда, и обеспечить его качественное развитие.

Список литературы

1. Федеральный закон от 24.10.1997 №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/ (дата обращения: 05.02.2021).
2. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 29.12.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 05.02.2021).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 09.03.2021)[Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.03.2021).
4. Федеральный закон от 28.06.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (ред. от 31.07.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/ (дата обращения: 15.03.2021).
5. Федеральный закон от 27.11.2018 №422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» (ред. от 08.06.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 09.03.2021).

6. Указ Президента РФ от 31.12.2015 №683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/ (дата обращения: 13.03.2021).
7. Указ Президента РФ от 16.01.2017 №13 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210967/ (дата обращения: 02.02.2021).
8. Указ Президента РФ от 13.05.2017 №208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216629/ (дата обращения: 17.02.2021).
9. Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс] // Администрация Президента России. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 10.03.2021).
10. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 №296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70644062/> (дата обращения: 10.04.2021).
11. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. №298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ, 1990-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70643476> (дата обращения: 01.03.2021).

12. Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 №164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420334631> (дата обращения: 04.04.2021).
13. Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 №207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318094/006fb940f95ef67a1a3fa7973b5a39f78dac5681/ (дата обращения: 18.02.2021).
14. Протокол президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 г. №16 «Об утверждении паспорта национального проекта (программы) «Образование» [Электронный ресурс] // Правительство РФ, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf> (дата обращения: 01.03.2021).
15. Протокол президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 г. №16 «Об утверждении паспорта национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Правительство РФ, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf> (дата обращения: 01.04.2021).
16. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/> (дата обращения: 29.01.2021).

17. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы // Министерство труда и социальной защиты РФ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/8/5> (дата обращения: 10.03.2021).
18. Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 28.10.2013 №383 «О государственной программе Республики Северная Осетия-Алания «Содействие занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/460213558> (дата обращения: 05.03.2021).
19. Постановление Правительства Республики Дагестан от 14.11.2013 №587 «Об утверждении государственной программы Республики Дагестан «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/460227466> (дата обращения: 10.02.2021).
20. Постановление Правительства Республики Бурятия от 15.10.2018 №576 «Об утверждении Государственной программы Республики Бурятия «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/550222478> (дата обращения: 10.02.2021).
21. Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 24.01.2019 №28 «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Карачаево-Черкесской Республики» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/553106652> (дата обращения: 03.04.2021).
22. Постановление Правительства Республики Тыва от 22.11.2019 №561 «Об утверждении государственной программы Республики Тыва «Содействие занятости населения на 2020-2022 годы» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/561642846> (дата обращения: 19.01.2021).

23. Бардовский В.П., Рудакова О.В., Самородова Е.М. Экономическая теория: учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2019. – 399 с.
24. Бондарева Л.Н., Климентьева И.В., Микушина М.М. Комплексный экономический анализ: учебное пособие / М. М. Микушина [и др.]; Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2018. – 152 с.
25. Ведев А., Дробышевский С. Прогноз основных показателей социально-экономического развития РФ на 2020–2023 годы / А. Ведев, С. Дробышевский, А. Каукин, А. Кнобель, Е. Миллер, П. Трунин, К. Тузов, Д. Зайцев, А. Косьяненко, И. Орехина, Е. Жевнов, Н. Галицкая, Т. Архипова; Счетная палата Российской Федерации, Институт экономической политики им. Е. Т. Гайдара, - М. 2020 - 33 с.
26. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: Препринт WP3/2007/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 60 с.
27. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощина С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ. – М.: ГУ ВШЭ, 2017. – 148 с.
28. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. – М.: Издательство «Флинта», 2017. – 120 с.
29. Иванов, Ю.Н. Экономическая статистика: учебник / под ред. Ю.Н. Иванова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 584 с.
30. Кочетков А.А. Экономическая теория. – 5-е изд., перераб. и доп. изд. – М.: Дашков и К: ИНФРА-М, 2020. – 696 с.
31. Невская Н.А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.А. Невская. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 542 с.

32. Резник С.Д., Нижегородцев Р.М., Резник Г.А. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: монография. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 324 с.
33. Селищева Т.А. Микроэкономика: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 250 с.
34. Яковлева Е.Б. Рынок труда: учебник и практикум для вузов / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 253 с.
35. Бондаренко Н.Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. - 2020. - №7. - С. 63-69.
36. Гагарина Г.Ю., Архипова Л.С., Миргород Е.Е. Роль трудового потенциала в устойчивом развитии экономики России // Стратегические задачи макроэкономического регулирования и пространственного развития. Сборник научных трудов. Материалы II Международной научно-практической конференции научных и научно-педагогических работников общего и профессионального образования. - 2017. – С. 11-16.
37. Гизатуллина А.В., Зимова Н.С. Проблемы занятости женщин с детьми дошкольного возраста в современной России и в мире // Размышления, сообщения, комментарии. - 2019. - №4 (105). - С. 219-228.
38. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Жить «в тени» или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда // Вопросы экономики. - 2013. - №11. - С. 65-88.
39. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Рынок труда под натиском коронавируса // НИУ ВШЭ. – 1993-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 04.03.2021).
40. Горохова И.В., Никитская Е.Ф., Сорокина Н.Ю. Актуальные вопросы применения зарубежного опыта прогнозирования потребности экономики в

квалифицированных кадрах в практике государственного управления в Российской Федерации // Вестник ГУУ. – 2018. - №6. – С. 21-27.

41. Гретченко А.И., Грищенко П.М. Анализ проблемы региональной дифференциации в уровне экономической активности и уровне безработицы // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2018. – Т. 7. - №2. – С. 37-45.

42. Гретченко А.И. Труд в цифровой экономике // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2018. - № 13 (1). – С. 629-633.

43. Гретченко А.И. Потребности цифровой экономики России в квалифицированных кадрах // Управленческие науки в современном мире. – 2018. – Т. 1. - №1. – С. 355-357.

44. Зиядуллаев Н.С., Лясников Н.В., Воронов А.С. Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики // Государственное управление. Электронный вестник. – 2018. - №70. – С. 33-48.

45. Коровкин А.Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России // Журнал Новой экономической ассоциации. - 2018. - №1 (37). - С. 168-176.

46. Миргород Е.Е., Архипова Л.С. Основные аспекты макроэкономического регулирования заработной платы как индикатора устойчивости экономики России // Научные исследования и разработки. Экономика. – 2017. – Т. 5. - №4 (28). – С. 31-39.

47. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций // Пространство экономики. 2014. №4. – С. 59-67.

48. Седова Н.В. Анализ динамики и структуры развития российского рынка труда // Какие кадры нужны экономике России? Материалы VII Международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения». – 2017. – С. 20-31.

49. Синявская О.В., Горват Е.С., Грищенко Н.Б., Карева Д.Е. Обзор международного опыта в поддержке занятости и населения в условиях борьбы с пандемией коронавируса // Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире - 2020. - №2. - С. 62-74.
50. Тактарова С.В., Солдатова С.С. Специфика, проблемы, тенденции развития и направления регулирования рынка труда в России // Экономические науки. Управление в экономике. – 2018. - №1 (7). – С. 19-30.
51. Анализ госпрограмм-2019 [Электронный ресурс] // Счетная палата РФ, 2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://ach.gov.ru/audit/gosprog-2019> (дата обращения: 03.12.2020).
52. Государственные программы РФ // Официальный портал Госпрограмм РФ, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://programs.gov.ru/> (дата обращения: 23.04.2021).
53. Демографический прогноз до 2035 года [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. 1999-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 25.03.2021).
54. Коронавирус углубил образовательное неравенство [Электронный ресурс] // АО «Коммерсантъ», 1991-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4343122> (дата обращения: 04.03.2021).
55. Меры поддержки безработных в связи с коронавирусом [Электронный ресурс] // Блог кадровика, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://blogkadrovika.ru/meru-podderzhki-bezrobotnyx-v-svyazi-s-koronavirusom/> (дата обращения: 04.03.2021).
56. Меры поддержки бизнеса [Электронный ресурс] // Стопкоронавирус.рф. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/what-to-do/business/> (дата обращения: 10.04.2021).

57. Мониторинг хода реализации государственных программ Российской Федерации [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития РФ, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d19/otchetnost_o_hode_realizacii_gos_programm_rf/monitoring_hoda_realizacii_gos_programm_rf/ (дата обращения: 24.04.2021).
58. Национальные проекты // Национальные проекты, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://xn--80aарамремсчfмо7а3с9ehj.xn--p1ai/projects> (дата обращения: 23.04.2021).
59. Национальный проект «Демография» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography> (дата обращения: 20.03.2021).
60. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/ru/national-project/about_project/ (дата обращения: 04.04.2021).
61. Национальные проекты: ожидания, результаты, перспективы [Электронный ресурс] // АО «Эксперт РА». – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://raexpert.ru/researches/national_project_2020/ (дата обращения: 10.03.2021).
62. Не лучше, не выше, не быстрее. Низкая производительность труда в России: кто виноват и что делать? [Электронный ресурс] // ИА «Банки.ру», 2005-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10909508> (дата обращения: 04.03.2021).
63. Окна с видом на COVID. Социологи вышли с удаленки узнать мнение россиян о последствиях коронавируса [Электронный ресурс] // Российский научный фонд, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа:

<https://rscf.ru/news/humanitarian-sciences/mnenie-rossiyan-o-posledstviyakh-kor/>
(дата обращения: 04.02.2021).

64. Официальные статистические показатели [Электронный ресурс] // ЕМИСС Государственная статистика, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения: 14.04.2021).

65. Перечень федеральных мер поддержки малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс] // Мой Бизнес, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://xn--90aifddrld7a.xn--p1ai/anticrisis/perechen-federalnykh-mer-podderzhki-malogo-i-srednego-biznesa> (дата обращения: 06.03.2021).

66. Подведены итоги нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство» за 2020 год [Электронный ресурс] // RENEWS24. – 2013-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://runews24.ru/economy/27/01/2021/48fabdseaab6cb75483283cda88e0b5a> (дата обращения: 30.03.2021).

67. Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2020-2022 годы [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ. 2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/1320> (дата обращения: 06.03.2021).

68. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/ (дата обращения: 12.02.2021).

69. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308166/ (дата обращения: 12.03.2021).

70. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – 1997-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_312165/#dst0 (дата обращения: 26.01.2021).
71. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития РФ. – 2015-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/prognoz_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2021_god_i_na_planovyy_period_2022_i_2023_godov.html (дата обращения: 01.03.2021).
72. Путин назвал острой проблему подготовки квалифицированных кадров в России [Электронный ресурс] // LIFE, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://life.ru/p/1252427> (дата обращения: 01.03.2021).
73. Размер пособия по безработице [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 1997-2020 – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115258/76d57c0dcc2c1f4beffb4a83e0066a7d65292ee/ (дата обращения: 04.02.2021).
74. Реализация нацпроектов: первые результаты [Электронный ресурс] // Счетная палата РФ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://ach.gov.ru/audit-national/9508> (дата обращения: 10.04.2021).
75. Самое время учиться работать [Электронный ресурс] // Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/ru/national-project/about_project/ (дата обращения: 08.03.2021).
76. Социально-экономические индикаторы [Электронный ресурс] // Левада-Центр, 2003-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа:

<https://www.levada.ru/indikatory/sotsialno-ekonomicheskie-indikatory/> (дата обращения: 14.04.2021).

77. Статистика [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. 1999-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistic> (дата обращения: 25.04.2021).

78. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и прогнозируемые изменения цен (тарифов) на товары, услуги хозяйствующих субъектов, осуществляющих регулируемые виды деятельности в инфраструктурном секторе, на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов (базовый и консервативный варианты) [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития РФ. – 2015-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/scenarnye_usloviya_osnovnye_parametry_prognoza_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2022_god_i_na_planovyy_period_2023_i_2024_godov.html (дата обращения: 25.04.2021).

79. Тормоз экономики: почти половина россиян работает неэффективно [Электронный ресурс] // АО «Газета Ру», 1999-2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2020/12/15/13401314.shtml> (дата обращения: 04.03.2021).

80. Уточненный годовой отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы РФ «Социальная поддержка граждан» за 2019 год [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/protection/1338> (дата обращения: 10.02.2021).

81. Федеральный проект «Содействие занятости» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ. – 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 30.03.2021).

82. COVID-19 и человеческий капитал [Электронный ресурс] // Группа Всемирного банка, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34518/211643RU.pdf?sequence=5> (дата обращения: 04.03.2021).
83. Data [Электронный ресурс] // ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://stats.oecd.org/> (дата обращения: 24.04.2021).
84. The Future of Jobs Report 2020 [Электронный ресурс] // World Economic Forum, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 04.03.2021).
85. UN Data [Электронный ресурс] // United Nations Statistics Division, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://data.un.org/> (дата обращения: 24.04.2021).
86. World Bank Open Data [Электронный ресурс] // The World Bank Group, 2021. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org/> (дата обращения: 04.04.2021).

Приложение 1

Численность занятых в возрасте 15-72 лет по видам экономической деятельности в Российской Федерации в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг., тыс. чел.⁴⁸

	2005	2010	2015	2019	Темп прироста 2019 к 2005, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	6930	5418	4853	4781	- 31, 0
Добыча полезных ископаемых	1222	1405	1504	1153	-5, 6
Обрабатывающие производства	12088	10403	10114	9963	- 17, 6
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1694	1948	2011	1607	- 5, 1
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	423	603	628	701	65, 7
Строительство	4569	5053	5475	6416	40, 4
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	10221	10741	11335	13497	32, 1
Транспортировка и хранение	5582	5734	6112	5373	- 3, 7
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1298	1372	1802	1763	35, 8
Деятельность в области информации и связи	1183	1238	1293	1474	24, 6
Деятельность финансовая и страховая	971	1 332	1 573	1 369	41, 0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1496	1362	1412	1923	28, 5
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2658	3080	3700	4790	80, 2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	4908	5669	5330	3627	- 26, 1
Образование	6284	6580	6667	5393	- 14, 2
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4653	5383	5534	4400	- 5, 4
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1061	1146	1205	1136	7, 1
Предоставление прочих видов услуг	1068	1443	1747	1628	52, 4

⁴⁸ Составлено автором на основе данных: [77].

Структура занятых по секторам экономики в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг. в странах мира, %⁴⁹

	Год	Доля занятых в:		
		Сельском хозяйстве, %	Промышленности, %	Сфере услуг, %
Австралия	2005	3,6	21,1	75,3
	2010	3,2	21,0	75,8
	2015	2,6	19,4	78,0
	2020	2,6	19,8	77,7
Европейский Союз	2005	6,2	27,6	66,2
	2010	5,2	25,2	69,6
	2015	4,5	24,1	71,4
	2020	3,8	23,7	72,5
Канада	2005	2,1	22,7	75,2
	2010	1,8	20,2	78,0
	2015	1,6	19,9	78,4
	2020	1,4	19,4	79,2
Российская Федерация	2005	10,1	29,3	60,6
	2010	7,7	27,8	64,5
	2015	6,7	27,3	66,0
	2020	5,6	26,6	67,8
США	2005	1,4	22,3	76,3
	2010	1,4	19,6	78,9
	2015	1,4	19,9	78,7
	2020	1,3	19,7	79,0
Япония	2005	4,5	28,0	67,6
	2010	4,1	25,6	70,4
	2015	3,6	25,0	71,4
	2020	3,4	24,1	72,6

⁴⁹ Составлено автором на основе данных: [78].

Приложение 3

Структура занятых в возрасте 15-72 лет по видам экономической деятельности в Российской Федерации в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг., %⁵⁰

	2005	2010	2015	2020	Темп прироста 2020 к 2005, %	Темп прироста 2010 к 2005, %	Темп прироста 2015 к 2010, %	Темп прироста 2020 к 2015, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	10,14	7,75	6,71	6,00	- 4,14	- 2,39	- 1,04	- 0,71
Добыча полезных ископаемых	1,79	2,01	2,08	2,30	0,51	0,22	0,07	0,22
Обрабатывающие производства	17,69	14,88	13,98	14,20	- 3,49	- 2,81	- 0,90	0,22
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,48	2,79	2,78	2,70	0,22	0,31	- 0,01	- 0,08
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,62	0,86	0,87	0,80	0,18	0,24	0,01	- 0,07
Строительство	6,69	7,23	7,57	6,60	- 0,09	0,54	0,34	- 0,97
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	14,96	15,36	15,67	15,40	0,44	0,40	0,31	- 0,27
Транспортировка и хранение	8,17	8,20	8,45	8,80	0,63	0,03	0,25	0,35
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,90	1,96	2,49	2,40	0,50	0,06	0,53	- 0,09
Деятельность в области информации и связи	1,73	1,77	1,79	1,90	0,17	0,04	0,02	0,11
Деятельность финансовая и страховая	1,42	1,90	2,17	2,20	0,78	0,48	0,27	0,03
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,19	1,95	1,95	1,80	- 0,39	- 0,24	0,00	- 0,15

⁵⁰ Составлено автором на основе данных: [77].

*Рассчитано автором на основе данных: [27, С. 51].

Продолжение приложения 3

Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	3, 89	4, 40	5, 12	6, 00	2, 11	0, 51	0, 72	0, 88
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	7, 18	8, 11	7, 37	7, 10	- 0, 08	0, 93	- 0, 74	- 0, 27
Образование	9, 20	9, 41	9, 22	9, 50	0, 30	0, 21	- 0, 19	0, 28
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6, 81	7, 70	7, 65	7, 80	0, 99	0, 89	- 0, 05	0, 15
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1, 55	1, 64	1, 67	2, 00	0, 45	0, 21	0, 03	0, 33
Предоставление прочих видов услуг	1, 56	2, 06	2, 42	2, 50	0, 94	0, 89	0, 36	0, 08
Другие виды экономической деятельности	0, 04	0, 03	0, 04	0, 00	- 0, 04	0, 09	0, 01	- 0, 04
Индекс реструктуризации = прирост доли занятых по виду экономической деятельности за 20...-20... гг., %					8, 23*	5, 45*	2, 93*	2, 65*

Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам в 2005-2019 гг. в Российской Федерации, руб.⁵¹

Возрастная группа, лет	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
18-19	4823	8562	10832	13857	17314	20280	23328	28914
20-24	7212	11937	15693	19750	25131	28477	32259	38158
25-29	8963	14385	19112	24225	30431	34449	40828	46886
30-34	9107	14625	20122	25478	32376	36715	43653	50037
35-39	8910	14248	19295	24597	31612	36679	43420	49947
40-44	9107	13851	18394	23718	30450	34483	41312	48318
45-49	8934	13841	18313	22711	28654	32999	38962	45090
50-54	8794	13446	17698	21821	27106	31310	36328	41740
55-59	8677	13073	17137	21246	26324	29783	34315	39604
60-64	8076	12847	16665	20067	24956	28261	31949	37905
Старше 65	7277	11315	15687	19963	25325	29916	31199	38437

⁵¹ Составлено автором на основе данных: [77].

Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования в Российской Федерации в 2005-2019 гг., руб.⁵²

Уровень образования	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Все работники	8555	13593	18638	23369	29792	34030	39167	47867
Высшее	8694	13570	18084	22717	28702	32911	38609	44729
Среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	7722	11830	15276	18901	23869	26929	30777	36926
Среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8123	12136	15321	19746	23926	27128	31076	- *
Среднее общее	7726	11787	14780	18538	22886	25944	29982	35794
Основное общее	6418	9992	12343	15970	21622	23724	27952	34812
Не имеют основного общего	5772	8997	10793	14545	19850	23814	30917	36593

* Значение не разрабатывалось.

⁵² Составлено автором на основе данных: [29].

Анализ динамики среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в Российской Федерации

В 2010 г. превышение самой высокой среднемесячной номинальной начисленной заработной платы над самой низкой составляло 39 012 рублей, или 4, 51 раза. Обе величины отклонялись от среднего арифметического генеральной совокупности на 10 587 рублей, или 167% в обе стороны.

В 2015 г. наибольшие вознаграждения получали работники, занятые в следующих видах экономической деятельности: деятельность экстерриториальных организаций и органов (78 629 рублей), деятельность финансовая и страховая (70 091 рубль), добыча полезных ископаемых (63 697 рублей). Низкооплачиваемым был труд лиц, вовлеченных в деятельность административную и сопутствующие дополнительные услуги (23 697 рублей), сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство (20 670 рублей), деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (20 539 рублей). «Разрыв» между наибольшей и наименьшей заработной платой составлял 58 090 рублей, или 3, 83 раза. Стандартное отклонение было равно 16 525 рублей, коэффициент осцилляции – 154%.

Если рассматривать период 2005-2020 гг., можно сказать, что в наибольшей степени увеличились заработные платы работников, вовлеченных в деятельность административную и сопутствующие дополнительные услуги (темп роста = 1 388, 14%), образование (1 004, 29%), сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство, а в наименьшей – вознаграждения сотрудников, занятых в обеспечении электрической энергией, газом и паром, кондиционировании воздуха (466, 81%), деятельности гостиниц и предприятий общественного питания (444, 85%), государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении (334, 93%) [77].

**Анализ среднемесячной номинальной начисленной заработной платы
работников по группам занятий в 2005 и 2019 гг. в Российской
Федерации**

Четвертое место в рейтинге средней начисленной заработной платы по группам занятий в 2005 г. занимало вознаграждение руководителей (8 694 рубль), пятое – специалистов среднего уровня квалификации (7 201 рубль). За ними «шли» размеры оплаты труда служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (5 708 рублей), работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (5 684 рубль) и неквалифицированных рабочих (3 914 рублей). В 2019 г. четвертая позиция была закреплена за заработной платой операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей (43 887 рублей; прирост = 365, 1%), пятая – за вознаграждением квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий (42 944 рубль; прирост = 355%). Более низкие места в рейтинге имели размеры оплаты труда квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (29 374 рубль), служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (28 821 рубль; 404, 9%), работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (27 878 рублей; прирост = 390, 5%), неквалифицированных рабочих (23 567 рублей; прирост = 502, 1%) [77].

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата
работников по видам экономической деятельности в Российской
Федерации в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг., руб.⁵³**

	2005	2010	2015	2020	Темп прироста 2020 к 2005, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3841	11109	20670	34286	892, 63
Добыча полезных ископаемых	19746	39898	63697	94898	480, 59
Обрабатывающие производства	8373	18991	31875	46201	551, 79
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	11328	25589	38922	52880	466, 81
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	7567	16270	25203	36035	476, 21
Строительство	9095	21295	29975	43547	478, 80
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	6594	18424	27010	42410	643, 16
Транспортировка и хранение	10898	24922	38514	52820	484, 68
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	6036	13466	20539	26851	444, 85
Деятельность в области информации и связи	13453	30346	49264	84948	631, 44
Деятельность финансовая и страховая	22460	50121	70091	112301	500, 00
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	7145	17744	26173	38213	534, 82
Деятельность профессиональная, научная и техническая	13260	33250	53312	78846	594, 62
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	6153	16103	23697	85412	1 388, 14
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	10955	25121	41960	36692	334, 93
Образование	5429	14071	26924	54523	1 004, 29
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5927	15794	28318	39437	665, 38

⁵³ Составлено автором на основе данных: [77].

Продолжение приложения 8

Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	5541	15374	32032	49402	891,57
Предоставление прочих видов услуг	6163	16963	25457	48442	786,01
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	18922	43769	78629	-*	-

*В 2020 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых в деятельности экстерриториальных организаций и органов разрабатывалась.

Факторный анализ предложения на рынке труда (численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет) в Российской Федерации⁵⁴

Год	Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y), факт	Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y'), прогноз	Реальная среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, % (x ₁)	Миграционный прирост, тыс. чел. (x ₂)	Численность рабочей силы, имеющей среднее профессиональное образование, млн. чел. (x ₃)	Численность рабочей силы, имеющей высшее образование, млн. чел. (x ₄)
2005	73, 6	74, 0	112, 6	107, 4	32, 1	18, 6
2006	74, 4	74, 3	113, 3	132, 3	32, 7	19, 2
2007	75, 3	74, 8	117, 2	239, 9	32, 8	20, 3
2008	75, 7	75, 4	111, 5	242, 1	34, 0	21, 2
2009	75, 7	75, 5	96, 5	247, 4	34, 4	20, 6
2010	75, 5	75, 6	105, 2	158, 1	34, 9	21, 2
2011	75, 8	76, 1	102, 8	319, 8	34, 8	21, 9
2012	75, 7	75, 9	108, 4	294, 9	34, 3	22, 4
2013	75, 5	76, 2	104, 8	295, 9	33, 2	23, 3
2014	75, 4	76, 3	101, 2	300, 0	33, 7	23, 8
2015	76, 6	76, 2	91, 0	245, 4	34, 3	24, 7
2016	76, 6	76, 3	100, 8	261, 9	34, 3	25, 1
2017	76, 1	76, 2	102, 9	211, 9	34, 0	25, 6
2018	76, 0	76, 0	108, 5	124, 9	34, 1	25, 6
2019	75, 2	76, 6	104, 8	285, 1	34, 2	26, 5
2020	74, 8	76, 6	102, 5	260, 7	34, 1	27, 1
2021		76, 7*	102, 0*	261, 7*	34, 1*	27, 6*
2022		76, 8*	102, 3*	258, 9*	34, 1*	28, 2*
2023		76, 9*	102, 5*	256, 7*	34, 1*	28, 7*

⁵⁴ Составлено на основе данных: [71, 77].

Продолжение приложения 9

2024		77, 0*	102, 5*	254, 9*	34, 1*	29, 3*
		*Рассчитано автором на основе разработанной факторной модели.	*Составлено на основе данных: [78] (базовый вариант).	*Составлено на основе данных: [67] (средний вариант).	*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Рассчитано методом наименьших квадратов.

Факторный анализ спроса на рынке труда (численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет) в Российской Федерации⁵⁵

Год	Численность занятых в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y), факт	Численность занятых в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y'), прогноз	Индекс физического объема ВВП, % (x ₁)	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, % (x ₂)	Численность требуемых работников на вакантные рабочие места, млн. чел. (x ₃)	Численность предприятий и организаций, млн. ед. (x ₄)	ИПЦ к декабрю предыдущего года, % (x ₅)	Количество фактически отработанного времени за год, млрд. чел.-ч (x ₆)
2005	68, 3	68, 4	106, 4	8, 6	0, 7	4, 8	110, 9	147, 7
2006	69, 2	69, 1	108, 2	10, 6	0, 8	4, 5	109, 0	148, 6
2007	70, 8	70, 6	108, 5	13, 6	0, 9	4, 7	111, 9	150, 5
2008	71, 0	71, 2	105, 2	17, 3	0, 9	4, 8	113, 3	151, 2
2009	69, 4	69, 3	92, 2	18, 6	0, 7	4, 9	108, 8	147, 1
2010	69, 9	70, 0	104, 5	21, 0	0, 7	4, 8	108, 8	149, 0
2011	70, 9	70, 8	104, 3	23, 4	0, 8	4, 9	106, 1	149, 7
2012	71, 5	71, 5	104, 0	26, 6	0, 9	4, 9	106, 6	150, 3
2013	71, 4	71, 5	101, 8	29, 8	1, 0	4, 8	106, 5	149, 5
2014	71, 5	72, 4	100, 7	32, 5	1, 0	4, 9	111, 4	149, 2
2015	72, 3	72, 3	98, 0	34, 0	0, 8	5, 0	112, 9	150, 9
2016	72, 4	72, 3	100, 2	36, 7	0, 8	4, 8	105, 4	150, 6
2017	72, 1	72, 2	101, 8	39, 2	0, 9	4, 6	102, 5	150, 1
2018	72, 4	72, 4	102, 8	43, 7	1, 0	4, 2	104, 3	150, 0
2019	71, 8	72, 8	102, 0	47, 9	1, 0	3, 8	103, 0	150, 2
2020	70, 5	73, 2	96, 9	51, 1	1, 0	4, 1	104, 9	150, 2

⁵⁵ Составлено на основе данных: [71, 77].

Продолжение приложения 10

2021		73, 1*	102, 9*	54, 8*	1, 0*	4, 1*	104, 0*	150, 1*
2022		73, 3*	103, 2*	58, 2*	1, 0*	4, 0*	104, 0*	150, 1*
2023		73, 6*	103, 0*	62, 1*	1, 0*	4, 0*	104, 0*	150, 1*
2024		73, 8*	103, 0*	66, 2*	1, 0*	4, 1*	104, 0*	150, 1*
		*Рассчитано автором на основе разработанной факторной модели.	*Составлено на основе данных: [78] (базовый вариант).		*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Составлено на основе данных: [78] (базовый вариант).	*Рассчитано методом скользящего среднего.

Прогноз численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации в 2022-2024 гг. методом

Хольта⁵⁶

A = 0, 70	B = 0, 01	n = 16							
Год	d_t - численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, тыс. чел.	u_t - экспоненциально сглаженный ряд, тыс. чел.	b_t - значение тренда	Период (t)	Прогноз методом Хольта (y')	(d_t - y')	 d_t - y' 	$\frac{(d_t - y')}{d_t}$	$\frac{ d_t - y' }{d_t}$
2005	73581	74155,19	-13,40		74141,79	-560,79	560,79	-0,01	0,01
2006	74418,9	74335,77	-11,46		74324,31	94,59	94,59	0,00	0,00
2007	75288,9	74999,52	-4,71		74994,82	294,08	294,08	0,00	0,00
2008	75700,1	75488,52	0,23		75488,75	211,35	211,35	0,00	0,00
2009	75694,2	75632,56	1,67		75634,23	59,97	59,97	0,00	0,00
2010	75477,9	75524,80	0,57		75525,37	-47,47	47,47	0,00	0,00
2011	75779	75702,91	2,35		75705,26	73,74	73,74	0,00	0,00
2012	75676,1	75684,85	2,15		75687,00	-10,90	10,90	0,00	0,00
2013	75528,9	75576,33	1,04		75577,37	-48,47	48,47	0,00	0,00
2014	75428,4	75473,09	0,00		75473,09	-44,69	44,69	0,00	0,00
2015	76587,5	76253,18	7,80		76260,97	326,53	326,53	0,00	0,00
2016	76636,1	76523,56	10,42		76533,99	102,11	102,11	0,00	0,00
2017	76108,5	76236,15	7,45		76243,59	-135,09	135,09	0,00	0,00
2018	76011,4	76081,06	5,82		76086,88	-75,48	75,48	0,00	0,00
2019	75225,7	75484,05	-0,21		75483,84	-258,14	258,14	0,00	0,00
2020	74776,8	74988,91	-5,16		74983,76	-206,96	206,96	0,00	0,00
2021				1	74983,76*				
2022				2	74978,60*				
2023				3	74973,44*				
2024				4	74968,28*				

⁵⁶ Составлено на основе данных: [77].

*Рассчитано методом Хольта.

Продолжение приложения 11

среднее	75494,96					сумма	2550,36	0,00	0,03
----------------	----------	--	--	--	--	--------------	---------	------	------

Прогноз среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в Российской Федерации в

2022-2024 гг. методом наименьших квадратов⁵⁷

$y = 36,088 * x^2 + 2140,5 * x + 6839,6$							
Год	Период (x)	Факт (y), руб.	Прогноз (y'), руб.	(y - y')	y - y'	$\frac{(y - y')}{y}$	$\frac{ y - y' }{y}$
2005	1	8555	9016,19	-461,19	461,19	-0,05	0,05
2006	2	10634	11264,95	-630,95	630,95	-0,06	0,06
2007	3	13593	13585,89	7,11	7,11	0,00	0,00
2008	4	17290	15979,01	1310,99	1310,99	0,08	0,08
2009	5	18638	18444,30	193,70	193,70	0,01	0,01
2010	6	20952	20981,77	-29,77	29,77	0,00	0,00
2011	7	23369	23591,41	-222,41	222,41	-0,01	0,01
2012	8	26629	26273,23	355,77	355,77	0,01	0,01
2013	9	29792	29027,23	764,77	764,77	0,03	0,03
2014	10	32495	31853,40	641,60	641,60	0,02	0,02
2015	11	34030	34751,75	-721,75	721,75	-0,02	0,02
2016	12	36709	37722,27	-1013,27	1013,27	-0,03	0,03
2017	13	39167	40764,97	-1597,97	1597,97	-0,04	0,04
2018	14	43724	43879,85	-155,85	155,85	0,00	0,00
2019	15	47867	47764,97	800,10	800,10	0,02	0,02
2020	16	51083	50326,13	756,87	756,87	0,01	0,01
2021	17		53657,53*				
2022	18		57061,11*				
2023	19		60536,87*				
2024	20		64084,80*				
сумма					9664,07	-0,04	0,39

⁵⁷ Составлено на основе данных: [77].

*Рассчитано методом наименьших квадратов.

Прогноз уровня участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации в 2022-2024 гг.

методом наименьших квадратов⁵⁸

$y = - 0, 0333 * x^2 + 0, 7174 * x + 65, 058$							
Год	Период (x)	Факт (y), %	Прогноз (y'), %	(y – y')	y - y'	$\frac{(y - y')}{y}$	$\frac{ y - y' }{y}$
2005	1	66	65,74	0,26	0,26	0,00	0,00
2006	2	66,3	66,36	-0,06	0,06	0,00	0,00
2007	3	67,1	66,91	0,19	0,19	0,00	0,00
2008	4	67,4	67,39	0,01	0,01	0,00	0,00
2009	5	67,6	67,81	-0,21	0,21	0,00	0,00
2010	6	67,7	68,16	-0,46	0,46	-0,01	0,01
2011	7	68,3	68,45	-0,15	0,15	0,00	0,00
2012	8	68,7	68,67	0,03	0,03	0,00	0,00
2013	9	68,5	68,82	-0,32	0,32	0,00	0,00
2014	10	68,9	68,90	0,00	0,00	0,00	0,00
2015	11	69,1	68,92	0,18	0,18	0,00	0,00
2016	12	69,5	68,87	0,63	0,63	0,01	0,01
2017	13	69,1	68,76	0,34	0,34	0,00	0,00
2018	14	68,9	68,57	0,33	0,33	0,00	0,00
2019	15	68,0	68,33	-0,33	0,33	0,00	0,00
2020	16	67,6	68,01	-0,41	0,41	0,01	0,01
2021	17		67,63*				
2022	18		67,18*				
2023	19		66,67*				
2024	20		66,09*				
сумма					3,90	0,00	0,06

⁵⁸ Составлено на основе данных: [77].

*Расчитано методом наименьших квадратов.

Прогноз уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации в 2022-2024 гг. методом наименьших квадратов⁵⁹

$y = - 0, 0333 * x^2 + 0, 7174 * x + 65, 058$							
Год	Период (x)	Факт (y), руб.	Прогноз (y'), руб.	(y – y')	y - y'	$\frac{(y - y')}{y}$	$\frac{ y - y' }{y}$
2005	1	61,3	60,98	0,32	0,32	0,01	0,01
2006	2	61,7	61,68	0,02	0,02	0,00	0,00
2007	3	63,1	62,32	0,78	0,78	0,01	0,01
2008	4	63,2	62,89	0,31	0,31	0,00	0,00
2009	5	62,0	63,40	-1,40	1,40	-0,02	0,02
2010	6	62,7	63,84	-1,14	1,14	-0,02	0,02
2011	7	63,9	64,22	-0,32	0,32	0,00	0,00
2012	8	64,9	64,53	0,37	0,37	0,01	0,01
2013	9	64,8	64,78	0,02	0,02	0,00	0,00
2014	10	65,3	64,96	0,34	0,34	0,01	0,01
2015	11	65,3	65,08	0,22	0,22	0,00	0,00
2016	12	65,7	65,14	0,56	0,56	0,01	0,01
2017	13	65,5	65,13	0,37	0,37	0,01	0,01
2018	14	65,6	65,05	0,55	0,55	0,01	0,01
2019	15	64,9	64,91	-0,01	0,01	0,00	0,00
2020	16	63,7	64,71	-1,01	1,01	-0,02	0,02
2021	17		64,44				
2022	18		64,11				
2023	19		63,71				
2024	20		63,25				
сумма					7,73	0,00	0,12

⁵⁹ Составлено на основе данных: [77].

*Рассчитано методом наименьших квадратов.

Сценарный прогноз предложения на рынке труда (численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет) в Российской Федерации (консервативный вариант)⁶⁰

Год	Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y), факт	Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y'), прогноз	Реальная среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, % (x ₁)	Миграционный прирост, тыс. чел. (x ₂)	Численность рабочей силы, имеющей среднее профессиональное образование, млн. чел. (x ₃)	Численность рабочей силы, имеющей высшее образование, млн. чел. (x ₄)
2005	73, 6	74, 0	112, 6	107, 4	32, 1	18, 6
2006	74, 4	74, 3	113, 3	132, 3	32, 7	19, 2
2007	75, 3	74, 8	117, 2	239, 9	32, 8	20, 3
2008	75, 7	75, 4	111, 5	242, 1	34, 0	21, 2
2009	75, 7	75, 5	96, 5	247, 4	34, 4	20, 6
2010	75, 5	75, 6	105, 2	158, 1	34, 9	21, 2
2011	75, 8	76, 1	102, 8	319, 8	34, 8	21, 9
2012	75, 7	75, 9	108, 4	294, 9	34, 3	22, 4
2013	75, 5	76, 2	104, 8	295, 9	33, 2	23, 3
2014	75, 4	76, 3	101, 2	300, 0	33, 7	23, 8
2015	76, 6	76, 2	91, 0	245, 4	34, 3	24, 7
2016	76, 6	76, 3	100, 8	261, 9	34, 3	25, 1
2017	76, 1	76, 2	102, 9	211, 9	34, 0	25, 6
2018	76, 0	76, 0	108, 5	124, 9	34, 1	25, 6
2019	75, 2	76, 6	104, 8	285, 1	34, 2	26, 5
2020	74, 8	76, 6	102, 5	260, 7	34, 1	27, 1
2021		76, 5*	101, 7*	129, 9*	34, 1*	27, 6*
2022		76, 5*	102, 0*	95, 0*	34, 1*	28, 2*
2023		76, 6*	102, 2*	67, 6*	34, 1*	28, 7*

⁶⁰ Составлено на основе данных: [71, 77].

Продолжение приложения 15

2024		76, 6*	102, 2*	45, 1*	34, 1*	29, 3*
		*Рассчитано автором на основе разработанной факторной модели.	*Составлено на основе данных: [78] (консервативный вариант).	*Составлено на основе данных: [67] (низкий вариант).	*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Рассчитано методом наименьших квадратов.

Сценарный прогноз спроса на рынке труда (численности рабочей силы в возрасте 15-72 лет) в Российской Федерации (консервативный вариант)⁶¹

Год	Численность занятых в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y), факт	Численность занятых в возрасте 15-72 лет, млн. чел. (y'), прогноз	Индекс физического объема ВВП, % (x ₁)	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, % (x ₂)	Численность требуемых работников на вакантные рабочие места, млн. чел. (x ₃)	Численность предприятий и организаций, млн. ед. (x ₄)	ИПЦ к декабрю предыдущего года, % (x ₅)	Количество фактически отработанного времени за год, млрд. чел.-ч (x ₆)
2005	68, 3	68, 4	106, 4	8, 6	0, 7	4, 8	110, 9	147, 7
2006	69, 2	69, 1	108, 2	10, 6	0, 8	4, 5	109, 0	148, 6
2007	70, 8	70, 6	108, 5	13, 6	0, 9	4, 7	111, 9	150, 5
2008	71, 0	71, 2	105, 2	17, 3	0, 9	4, 8	113, 3	151, 2
2009	69, 4	69, 3	92, 2	18, 6	0, 7	4, 9	108, 8	147, 1
2010	69, 9	70, 0	104, 5	21, 0	0, 7	4, 8	108, 8	149, 0
2011	70, 9	70, 8	104, 3	23, 4	0, 8	4, 9	106, 1	149, 7
2012	71, 5	71, 5	104, 0	26, 6	0, 9	4, 9	106, 6	150, 3
2013	71, 4	71, 5	101, 8	29, 8	1, 0	4, 8	106, 5	149, 5
2014	71, 5	72, 4	100, 7	32, 5	1, 0	4, 9	111, 4	149, 2
2015	72, 3	72, 3	98, 0	34, 0	0, 8	5, 0	112, 9	150, 9
2016	72, 4	72, 3	100, 2	36, 7	0, 8	4, 8	105, 4	150, 6
2017	72, 1	72, 2	101, 8	39, 2	0, 9	4, 6	102, 5	150, 1
2018	72, 4	72, 4	102, 8	43, 7	1, 0	4, 2	104, 3	150, 0
2019	71, 8	72, 8	102, 0	47, 9	1, 0	3, 8	103, 0	150, 2
2020	70, 5	73, 2	96, 9	51, 1	1, 0	4, 1	104, 9	150, 2

⁶¹ Составлено на основе данных: [71, 77].

Продолжение приложения 16

2021		73, 1*	102, 7*	54, 8*	1, 0*	4, 1*	104, 7*	150, 1*
2022		73, 3*	103, 7*	58, 0*	1, 0*	4, 0*	103, 7*	150, 1*
2023		73, 6*	102, 5*	61, 6*	1, 0*	4, 0*	104, 0*	150, 1*
2024		73, 8*	102, 5*	65, 5*	1, 0*	4, 1*	104, 0*	150, 1*
		*Рассчитано автором на основе разработанной факторной модели.	*Составлено на основе данных: [78] (консервативный вариант).	*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Рассчитано методом скользящего среднего.	*Составлено на основе данных: [78] (консервативный вариант).	*Рассчитано методом скользящего среднего.	

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации
в 2005, 2010, 2015 и 2020 гг., руб.⁶²**

	2005	2010	2015	2020		2005	2010	2015	2020
РФ	8555	20952	34030	51083	Северо-Западный ФО	9487	23532	37931	56827
Центральный ФО	9622	25377	41961	65188	Республика Карелия	8730	20056	30704	46330
Белгородская обл.	6775	15938	25456	37376	Республика Коми	11612	26140	41365	56780
Брянская обл.	5235	12326	21679	31960	Архангельская обл.	9874	22192	38300	55268
Владимирская обл.	6067	14484	23877	34343	в т. ч. Ненецкий АО	23017	47349	71230	91677
Воронежская обл.	5382	14337	24906	36374	Архангельская область без АО		20475	35592	52151
Ивановская обл.	5144	13123	21161	28165	Вологодская обл.	8828	18536	27445	42779
Калужская обл.	7066	17682	29939	43656	Калининградская обл.	6781	18455	28262	37497
Костромская обл.	5975	13526	21796	32085	Ленинградская обл.	8596	20768	33996	48271
Курская обл.	5476	14007	23921	35952	Мурманская обл.	12510	29308	45989	68795
Липецкая обл.	6929	15430	24524	36800	Новгородская обл.	6941	16751	26346	32472
Московская обл.	9558	25417	40643	57087	Псковская обл.	5735	14498	21553	31486
Орловская обл.	5431	13174	21772	31921	г. Санкт-Петербург	10134	27190	44187	68383
Рязанская обл.	6150	15289	25482	36381	Южный ФО	6204	15560	25471*	36166
Смоленская обл.	6191	14513	23470	32862	Республика Адыгея	5123	12787	22087	31793
Тамбовская обл.	5009	12624	21725	30557	Республика Калмыкия	4495	11601	20109	31695
Тверская обл.	6486	16155	24804	35010	Республика Крым			22440	33571
Тульская обл.	6412	15641	27555	39878	Краснодарский край	6462	16330	26767	37666
Ярославская обл.	7366	16076	26748	37922	Астраханская обл.	6884	16582	25499	39037
г. Москва	14425	38411	64310	100506	Волгоградская обл.	6160	14856	24361	35599
					Ростовская обл.	5945	15244	25008	35563
					г. Севастополь			21848	35527

⁶² Составлено автором на основе данных: [77].

*Без учета данных по Республике Крым и г. Севастополю.

Продолжение приложения 17

	2005	2010	2015	2020		2005	2010	2015	2020
Северо-Кавказский ФО	4785	12569	21720	31452	Сибирский ФО	8110	18658	29616	43897
Республика Дагестан	3660	10244	19239	30109	Республика Алтай	5736	14236	22903	36186
Республика Ингушетия	5449	12855	21481	30162	Республика Тыва	7651	18000	28386	43924
Кабардино-Балкарская Республика	4653	11663	20866	29908	Республика Хакасия	6814	17530	28322	43519
Карачаево-Черкесская Республика	4710	11346	20511	29926	Алтайский край	7771	18358	29935	29983
Республика Северная Осетия - Алания	4722	11818	21267	30508	Красноярский край	4914	12051	20090	53986
Чеченская Республика	6716	13919	22304	29611	Иркутская обл.	8153	18685	30931	49654
Ставропольский край	5416	13949	23245	33708	Кемеровская обл.	10502	23254	36071	43435
Приволжский ФО	6473	15614	25632	36811	Новосибирская обл.	9125	20476	32704	41120
Республика Башкортостан	6612	16378	25928	38706	Омская обл.	8654	18028	28263	37488
Республика Марий Эл	4938	12651	21947	32190	Томская обл.	7264	18230	28046	47373
Республика Мордовия	5061	11883	22029	31097	Дальневосточный ФО	7124	16708	27234	59863
Республика Татарстан	7068	17350	29147	39588	Республика Бурятия	9610	21450	34041	41724
Удмуртская Республика	6373	14291	24694	35953	Республика Саха (Якутия)	11508	25814	43164	76623
Чувашская Республика	5073	13004	21369	31890	Забайкальский край	13437	28708	54631	46980
Пермский край	7749	17438	28528	41203	Камчатский край	15477	35748	57404	83133
Кировская обл.	5696	13293	22118	32402	Приморский край	8926	21889	33807	49699
Нижегородская обл.	6533	16328	26481	37449	Хабаровский край	11336	22657	38041	52455
Оренбургская обл.	6164	15200	24591	35011	Амурская обл.	9392	21208	32902	52433
Пензенская обл.	5207	14424	23192	32762	Магаданская обл.	14673	36582	65996	102397
Самарская обл.	7765	16479	26849	38747	Сахалинская обл.	15243	35848	61311	91577
Саратовская обл.	5439	14554	22528	33365	Еврейская АО	8190	19718	30896	46689
Ульяновская обл.	5344	13339	22846	32653	Чукотский АО	23314	46866	79531	121314

Продолжение приложения 17

	2005	2010	2015	2020
Уральский ФО	11680	25035	39083	54155
Курганская обл.	5692	13228	22064	32679
Свердловская обл.	8676	19757	30691	43154
Тюменская обл.	19838	38213	56616	77795
в т. ч.:				
Ханты-Мансийский АО - Югра	22829	41315	60068	79057
Ямало-Ненецкий АО	27534	52619	77272	110759
Тюменская область без АО		22247	35869	50634
Челябинская обл.	7463	17370	29642	38693