

УДК 331.5(470)
DOI 10.17513/fr.43944

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ РЫНКА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кауфман Н.Ю. ORCID ID 0000-0002-7385-9276,
Зеленцова С.Ю. ORCID ID 0000-0002-6803-3082,
Имамвердиева М.И. ORCID ID 0000-0001-5226-2668,
Колесник А.А. ORCID ID 0009-0000-7349-9955

*Бюджетное учреждение высшего образования «Сургутский государственный университет»,
Сургут, Российская Федерация, e-mail: kolesnik_aa@surgu.ru*

Статья анализирует инновационные подходы к развитию рынка труда Российской Федерации на основе сопоставления динамики вакансий по массовым профессиям в 2021–2024 гг. Цель исследования – выявить направления структурных изменений спроса на труд и обосновать решения, повышающие адаптивность занятости населения. Применяемые материалы и методы включают в себя структурно-статистический анализ панельных рядов по числу вакансий за 2021–2024 гг., расчет абсолютных и относительных показателей, верификацию по официальной статистике; аналитическое и синтетическое обобщение компонентов инновационных подходов (цифровые платформы занятости, образовательные инновации, гибкие формы занятости, организационно-управленческие решения). Результаты показывают устойчивое расширение спроса в массовых профессиональных сегментах. Обсуждение результатов исследования указывает на сдвиг структуры спроса под воздействием цифровой трансформации и обновления организационных моделей, сопровождаемый повышением требований к цифровым и управленческим компетенциям. Предложенный комплекс мер (опережающее прогнозирование компетенций, масштабирование программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, развитие цифровой инфраструктуры посредничества труда, внедрение внутренних платформ вакансий, мониторинг эффективности и поддержка гибких форм занятости) способен снизить срок закрытия вакансий и улучшить соответствие компетенций в части требования потенциальных рабочих мест.

Ключевые слова: рынок труда, динамика вакансий, массовые профессии, повышение квалификации, розничная торговля, логистика, цифровые платформы занятости, профессиональная переподготовка

INNOVATIVE APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF THE LABOUR MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

Kaufman N.Yu. ORCID ID 0000-0002-7385-9276,
Zelentsova S.Yu. ORCID ID 0000-0002-6803-3082,
Imamverdieva M.I. ORCID ID 0000-0001-5226-2668,
Kolesnik A.A. ORCID ID 0009-0000-7349-9955

*Budget Institution of Higher Education “Surgut State University”,
Surgut, Russian Federation, e-mail: kolesnik_aa@surgu.ru*

The article analyses innovative approaches to the development of the labor market in the Russian Federation based on a comparison of the dynamics of vacancies in mass professions in 2021–2024. The aim of the study is to identify areas of structural change in labor demand and to justify decisions that increase the adaptability of the population's employment. The materials and methods used include structural and statistical analysis of panel series on the number of vacancies for 2021–2024, calculation of absolute and relative indicators, and verification using official statistics; and analytical and synthetic summarization of the components of innovative approaches (digital employment platforms, educational innovations, flexible forms of employment, organizational and management solutions). The results show a steady expansion of demand in mass professional segments. Discussion of the research results indicates a shift in the structure of demand under the influence of digital transformation and the renewal of organizational models, accompanied by increased requirements for digital and managerial competencies. The proposed set of measures (advance forecasting of competencies, scaling up of professional retraining and upskilling programmes, development of digital labor intermediation infrastructure, introduction of internal job vacancy platforms, monitoring effectiveness and supporting flexible forms of employment) can reduce the time it takes to fill vacancies and improve the match between competencies and the requirements of potential jobs.

Keywords: labor market, vacancy dynamics, mass professions, retail trade, logistics, digital employment platforms, professional retraining, advanced training

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена масштабными трансформациями рынка труда России в последние годы. Цифровая экономика стимулирует появление новых форм занятости и повышает

требования к квалификации персонала¹. Одновременно наблюдаются демографи-

¹ Гапоненко Н.В., Гленн Дж.К. Технологии индустрии 4.0: проблемы труда, занятости и безработицы (научный обзор) // Проблемы прогнозирования. 2020. № 3 (180). С. 40–47. URL: <https://www.issras.ru/papers/Gaponenko2020-2.pdf> (дата обращения: 16.09.2025).

ческие ограничения в части сокращения рабочей силы на фоне старения населения и оттока представителей зарубежных стран. Экономические и геополитические факторы, в том числе режим санкций и переориентация экономики на импортозамещение, также повлияли на структуру занятости. В 2023–2024 гг. уровень безработицы для нашей страны снизился более чем в 3 раза (~344 % по методологии международной организации труда). При этом спрос в России на работников ряда профессий существенно вырос, в связи с чем возникла ситуация «кадрового голода» [1]. Поэтому назрела необходимость поиска новых решений для сбалансированного развития рынка труда и преодоления дисбалансов между спросом и предложением рабочей силы².

Цель исследования заключается в анализе динамики востребованных профессий в Российской Федерации и в обосновании инновационных подходов, способствующих развитию рынка труда на территории нашей страны.

Материалы и методы исследования

Исследование выполнено на основании структурно-статистического анализа о вакансиях и занятости в Российской Федерации за 2021–2024 гг., контент-анализа отраслевых обзоров и публикаций, а также сопоставления показателей по массовым (основным) профессиям с учетом методологии онлайн-агрегаторов вакансий и официальной статистики. Дополнительно проведен концептуальный анализ, а также сопоставление понятий «инновационные подходы к развитию рынка труда» с формулированием авторского определения для проведения дальнейшего анализа.

Эмпирическая база сформирована как панель статистических рядов в части числа размещенных вакансий и в разрезе наиболее массовых (востребованных) профессий за 2021–2024 гг. Для обеспечения сопоставимости выполнены нормализация на уровне профессиональных наименований должностей (объединение близких им синонимов), устранение дубликатов объявлений в части резюме и вакансий.

В части математического аппарата был произведен расчет абсолютного и относительного прироста вакансий относительно наиболее востребованных профессий на территории Российской Федерации.

Качество исследования контролировалось сопоставлением динамики с независи-

мыми источниками и официальными статистическими показателями занятости.

Концептуальная часть исследования реализована через аналитическую и синтетическую процедуру выявления компонент-инновационных подходов в части рынка труда (цифровые платформы занятости, образовательные инновации, гибкие формы занятости, организационно-управленческие решения), связывания компонент с наблюдаемыми эмпирическими показателями.

Практическая значимость исследования заключается в формулировании набора конкретных управленческих решений, охватывает разработку систем прогнозирования компетенций и центров ускоренного обучения, внутренних платформ вакансий и стандартов оценки эффективности программ занятости в Российской Федерации.

Ограничения исследования связаны с использованием агрегированных по вакансиям и набором рассматриваемых профессий. Эти ограничения учитывались при интерпретации результатов, они не повлияли на базовые выводы относительно структурного изменения спроса на труд в будущие отчетные периоды.

Результаты исследования и их обсуждение

Перед представлением результатов исследования следует рассмотреть терминологию «инновационные подходы к развитию рынка труда» в научной литературе. В отечественных и зарубежных источниках такое понимание трактуется по-разному в экономической литературе. Так, международная организация работодателей отмечает, что инновационные подходы к формализации рынка труда являются адресными и адаптивными, ориентированными на разные сегменты, а также гибкими и основанными на эмпирических данных [2]. В части организации экономического сотрудничества и развития, инновационные подходы направлены на устранение барьеров занятости и повышение гибкости регулирования труда [3]. В российской научной литературе также нет единого понимания понятия исследуемой дефиниции. Например, по мнению Г.В. Жукевич и С.В. Шабасовой, а также А.А. Яновской, инновационные подходы заключаются во внедрении цифровых решений в процессы найма, подготовки и адаптации кадров [4, с. 71–81; 5, с. 71–81].

По итогу анализа описываемых определений важно констатировать отсутствие единообразного понимания анализируемого термина, что затрудняет его применение в прикладных исследованиях, что вызывает необходимость разработки понятия «ин-

² Рынок труда: охлаждение или системная трансформация. 10.06.2025. [Электронный ресурс]. URL: https://raexpert.ru/researches/labor_market_2025/ (дата обращения: 16.09.2025).

новационные подходы к развитию рынка труда». Под инновационными подходами к развитию рынка труда, как предлагает автор настоящей статьи, следует понимать совокупность новых организационно-технологических стратегий и методов (в том числе цифровые платформы, образовательные инновации и гибкие формы занятости), направленных на повышение адаптивности, устойчивости и эффективности занятости в условиях цифровой трансформации экономики (страны, региона и т.д.).

Предлагаемое авторское определение задает методологические рамки эмпирического анализа. Так, динамика вакансий в массовых (наиболее востребованных) профессиях может быть выражена как индикатор спроса работодателей на цифровые каналы подбора, гибкие режимы занятости, обновление компетенций, модернизацию рабочих процессов.

Для выявления основных тенденций на рынке труда был проведен анализ статистики размещенных вакансий для Российской Федерации по наиболее массовым профессиям за период с 2021 по 2024 г. со-

гласно данным порталов Banki.ru, Gazeta.ru, Tass.ru, RBC.ru (табл. 1) [6, с. 84–86].

Из данных табл. 1 видно, что спрос работодателей на кадры в Российской Федерации за 2021–2024 гг. имеет положительную динамику. Так, в 2024 г. первыми по востребованности стали менеджеры по продажам (~868 тыс. вакансий за год), продавцы–консультанты и кассиры (~769 тыс. вакансий), а также водители (~620 тыс. вакансий) [7, с. 157–160].

Рассчитанные абсолютные и относительные отклонения числа вакансий в России за 2021–2024 гг. представлены в табл. 2.

Исходя из данных в табл. 2, самый большой из параметров отклонения числа вакансий в Российской Федерации наблюдается в части сферы торговли, где потребность в менеджерах по продажам и персонале данной отрасли выросла более чем в 5 раз. Существенно увеличился спрос на водителей (в части развития логистики и сервисов доставки). Количество вакансий для бухгалтеров также возросло за счет роста спроса на аутсорсинг, хотя и более умеренными темпами вследствие роста конкуренции.

Таблица 1

Число вакансий по наиболее востребованным профессиям в России, 2021–2024 гг., тыс. ед.

Профессия	2021	2022	2023	2024
Менеджер по продажам	147	497	750	868
Продавец-консультант, кассир	146	467	675	769
Водитель	158	285	430	620
Бухгалтер	87	150	270	300
Врач	50	120	190	200

Примечание: составлено на основе:

1. Минтруд назвал самые популярные профессии в 2021 г. // Банки.ру. 11.02.2022. URL: <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=10960925> (дата обращения: 18.09.2025).
2. Эксперты Headhunter назвали самую востребованную профессию в 2022 г. // Газета.Ру. 27.12.2022. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/12/27/19366063.shtml> (дата обращения: 18.09.2025).
3. Эксперты назвали самые востребованные профессии в России в 2023 г. // ТАСС. 18.12.2023. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19564599> (дата обращения: 16.09.2025).
4. Вот какие профессии были самыми востребованными в 2024 г. // РБК Life. 15.12.2024. URL: <https://www.rbc.ru/life/news/675fbc819a794732d4b0dc3b> (дата обращения: 17.09.2025).

Таблица 2

Абсолютные и относительные отклонения числа вакансий в России за 2021–2024 гг.

Профессия	Прирост вакансий, тыс. ед.	Прирост, %
Менеджер по продажам	721	490,5
Продавец-консультант, кассир	623	426,7
Водитель	462	292,4
Бухгалтер	213	244,8
Врач	6633150	300,0

Примечание: рассчитано авторами по таблице 1.

Весомое увеличение числа вакансий на рынке труда Российской Федерации за последние годы свидетельствует о формировании новых структурных изменений, в части которых следует выделить дефицит кадров по массовым профессиям. К примеру, высокая востребованность рабочих специальностей и персонала среднего звена (водители, курьеры, разносчики, продавцы) указывает на оживление реального сектора и сервисной экономики, несмотря на непростую геополитическую ситуацию.

О наличии дефицита кадров заявили более 81 % российских компаний (в 2023 г. – 86 %) ³ – таковы результаты исследования сервиса по поиску работы и подбору сотрудников, представленного аналитическим агентством SuperJob в 2024 г. Наблюдаемый дисбаланс подтверждает наличие разрыва между компетенциями работников и потребностями экономики страны.

Значительная часть роста вакансий на территории нашего государства за анализируемый период относилась к сферам, связанным с технологическими и организационными инновациями. Например, непрерывное развитие онлайн-торговли и логистики обусловило повышенный спрос на водителей-экспедиторов, курьеров и операторов колл-центров. К примеру, количество вакансий для операторов контактных центров в 2024 г. в России увеличилось на 63 % в сопоставлении с предыдущим 2023 г. ⁴

При этом следует отметить, что автоматизация и иные цифровые решения, с одной стороны, оптимизируют бизнес-процессы, но, с другой, формируют новые рабочие места, требующие как технических, так и базовых навыков обслуживания потребителей проданной продукции (работ, услуг). Соответственно, особенно востребованными становятся специалисты, способные быстро адаптироваться к внедрению новых технологий.

Существенную роль в применении инновационных подходов к развитию рынка труда в Российской Федерации оказывают цифровые платформы занятости и сервисы подбора персонала. В последние годы в стране активно развивается единая цифровая платформа «Работа России», а также

коммерческие онлайн-сервисы для поиска работы и найма сотрудников. Их использование повышает прозрачность рынка труда, ускоряет процесс подбора персонала и предоставляет значительный объем для прогнозирования потребности в кадрах. Кроме того, значимым фактором трансформации рынка труда является рост числа самозанятых. По данным налоговой службы, к концу 2024 г. в России зарегистрировано более 12 млн самозанятых граждан [8, с. 107–110].

Непосредственно инновационные подходы, определяемые как сочетание технологических, образовательных и управленческих решений, выступают инструментом снижения дефицита кадров и повышения эффективности занятости в рамках отдельного государства. В представленной ниже логической последовательности рассмотрены направления практической реализации мероприятий, обеспечивающих перевод выявленных тенденций в системные управленческие решения в части инновационного развития рынка труда на территории Российской Федерации.

Так, адаптивность рынка труда в нашей стране целесообразно повышать в части обеспечения единой логики охвата прогнозирования компетенций и модернизации подготовки кадров, цифрового обеспечения и адресных инструментов активной политики занятости [9, с. 344–346].

Актуальна также институционализация сотрудничества государственных структур всех уровней власти, бизнеса и образовательных организаций в формате программно-целевых масштабируемых проектов.

Крайне важно целенаправленно снижать барьеры межрегиональной мобильности работников посредством цифровых сервисов релокации, сопоставления вакансий и компетенций в соседних регионах и механизмов компенсации издержек перемещения в дефицитные территориальные сегменты [10, с. 202–205].

Необходимым условием развития подходов к инновационному развитию рынка труда на территории России становится формирование системы мониторинга эффективности мер на данном рынке в соответствии с открытыми панелями показателей вакансий (время закрытия вакансий, конверсия обучения в трудоустройство, структура оплаты труда) [11, с. 118–121].

Приоритетным направлением в части инновационного развития рынка труда в Российской Федерации следует считать расширение дуальных и практически направленных форм подготовки кадров (ученичества, включения производственных кейсов в учебные планы) для нивелирова-

³ Белова С. Рынок труда разобрали по кадрам: в каких отраслях сильнее всего ощущается нехватка сотрудников // Коммерсантъ. 14.10.2025. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8120021> (дата обращения: 18.09.2025).

⁴ Продавец, водитель, оператор контактного центра: какие специалисты в 2024 оказались самыми востребованными // Retail.ru. 16.12.2024. URL: <https://www.retail.ru/news/prodavets-voditel-operator-koll-tsentra-kakie-spetsialisty-v-2024-okazalis-samym-16-dekabrya-2024-248835/> (дата обращения: 18.09.2025).

ния разрыва в знаниях между учебными результатами и требованиями на фактических рабочих местах.

Целесообразно также создать отраслевые консорциумы работодателей в приоритетных сегментах (торговля, логистика, здравоохранение, бухгалтерский учет и т.д.) для согласования квалификационных требований, организации совместного обучения и расширения систем стажировок и наставничества.

Особого внимания требует поддержка гибких форм занятости (дистанционной, сменной, проектной, платформенной) при одновременном развитии механизмов социальной защиты и страхования рисков для пользователей соответствующих режимов труда [12, с. 107–112].

Следует интегрировать сервисы профориентации, карьерного консультирования в цифровые платформы занятости, обеспечивая тем самым диагностику навыков, построение индивидуальных образовательных программных компонентов и поддержку принятия решений при смене профессии [13, с. 245–250].

Важно также усовершенствовать цифровую инфраструктуру посредничества труда через стандартизацию обмена между платформами и работодателями, повышение алгоритмической прозрачности рекомендательных систем и гарантии защиты персональных соискателей [14, с. 33–36].

Уместно внедрять и внутренние платформы вакансий и системы управления компетенциями на предприятиях для повышения внутренней мобильности и сокращения сроков закрытия вакансий, интегрируя корпоративные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации с предложениями образовательных организаций на территории как отдельного региона (муниципалитета), так и Российской Федерации в целом.

Реализация направлений в части инновационного развития рынка труда на территории Российской Федерации формирует контур проактивного управления занятостью населения [15, с. 409–412].

Выявленные тенденции развития рынка труда нашей страны за 2021–2024 гг. представлены для реализации последовательных управленческих решений для его развития, что обеспечивает устойчивое сокращение структурных несоответствий на рынке труда федерального, регионального и муниципального уровней.

Заключение

Проведенное исследование подтверждает устойчивый положительный сдвиг струк-

туры спроса на труд на территории Российской Федерации за 2021–2024 гг. Данный спрос проявляется в динамичном росте вакансий в массовых, сервисных и операционных видах деятельности при одновременном повышении требований к цифровым и управленческим компетенциям. Показанные корректировки обусловлены цифровой трансформацией бизнес-процессов, обновлением организационных моделей и широким внедрением цифровых решений.

Агрегированная аналитика на территории Российской Федерации за период с 2021 г. по 2024 г. выявила, что снижение дефицита кадров требует интеграции инструментов опережающего прогнозирования компетенций, гибких программных компонентов в части переобучения и микроквалификаций кадров, развития корпоративной внутренней мобильности, а также поддерживающих институтов мониторинга и межведомственной координации подразделений в хозяйствующих субъектах и т.д.

Реализация предложенных подходов по дальнейшему развитию инноваций на российском рынке труда ориентирована на сокращение времени закрытия вакансий, рост конверсии обучения в трудоустройство и повышение устойчивости занятости, в том числе межрегиональную и межотраслевую мобильность.

Список литературы

1. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: Стат. сб. / Росстат. М., 2024. [Электронный ресурс]. URL: <https://youthlib.mirea.ru/ru/resource/6571> (дата обращения: 16.09.2025).
2. International Organisation of Employers. The Informal Economy: An Employer's Approach. Geneva: IOE, 2021. 29 p. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ioe-emp.org/index.php?elD=dumpFile&f=155931&t=f> (дата обращения: 16.09.2025).
3. Dromundo S., Lüske M., Tuccio M. Innovative Approaches to Tackle Long-Term Unemployment. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, № 300. Paris: OECD Publishing, 2023. URL: https://www.oecd.org/en/publications/innovative-approaches-to-tackle-long-term-unemployment_e1f7e16e-en.html (дата обращения: 16.09.2025). DOI: 10.1787/e1f7e16e-en.
4. Жукевич Г.В., Шабаева С.В. Интеграция цифровых инноваций для устойчивого развития рынка труда России // Социально-трудовые исследования. 2025. Т. 60. № 3. С. 77–88. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-tsifrovyyh-innovatsiy-dlya-ustoychivogo-razvitiya-rynka-truda-rossii> (дата обращения: 16.09.2025). DOI: 10.34022/2658-3712-2025-60-3-77-88.
5. Яновская А.А. Рынок труда в цифровой экономике: новые подходы и инструменты моделирования // Социально-трудовые исследования. 2025. Т. 59. № 2. С. 71–81. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike-novye-podhody-i-instrumenty-modelirovaniya> (дата обращения: 16.09.2025). DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-71-81.
6. Zemtsov S., Barinova V., Semenova R. The Risks of Digitalization and the Adaptation of Regional Labor Markets in

Russia // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13. Is. 2. P. 84–96. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.84.96.

7. Капельюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 157–181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654.

8. Капельюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1. С. 107–129. DOI: 10.14515/monitoring.2025.1.2782.

9. Волгин А.Д., Гимпельсон В.Е. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн-данных о вакансиях // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26. № 3. С. 343–374. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-3-343-374.

10. Баймурзина Г.Р., Черных Е.А. Особенности платформенной занятости в России: о чем говорят данные цифровых профилей работников // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 2. С. 202–219. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.11.

11. Монусова Г.А. Работа дома и вне: условия труда и внерабочее время // Вопросы экономики. 2021. № 12. С. 118–138. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-12-118-138.

12. Логинов Д.М., Лопатина М.В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // Народонаселение. 2021. Т. 24. № 4. С. 107–121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9.

13. Kapelushnikov R.I. The Russian Labor Market: Long-term Trends and Short-term Fluctuations // Russian Journal of Economics. 2023. Vol. 9. Is. 3. P. 245–270. DOI: 10.32609/rje.9.113503.

14. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. Is. 4. P. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43.

15. Дубровская Ю.В., Козоногова Е.В. Влияние цифровизации на рынок труда в разрезе специальностей: пространственный анализ // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2021. Т. 37. № 3. С. 395–412. DOI: 10.21638/spbu05.2021.302.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest: The authors declare that there is no conflict of interest.