

*Ракитина Наталья Геннадьевна*

преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга

и социально-информационных

технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ТЕНДЕНЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА**

*Аннотация: несмотря на то, что для российского рынка труда характерен парадоксальный характер, он все же имеет вполне логичную динамику. В статье представлено исследование российского рынка труда, проведенное на основе статистических материалов. Автором выявлены его парадоксы и закономерности, представлен ряд специфических особенностей рынка труда России и Европы, рассмотрен нетипичный для переходных экономик характер российской безработицы.*

*Ключевые слова: рынок труда, статистические материалы, безработица, специфика.*

В России с начала постпереходного периода и по настоящий день не отмечалось скачков в динамике безработицы. Безработица растет, но постепенно, благодаря чему только через пять лет рыночных реформ ее уровень достиг 10%. Из всех европейских стран только в Чехии и Румынии показатели уровня безработицы находились на более низких, чем в России, отметках (8% и 8,6% соответственно).

Характер российской безработицы нетипичен для переходных экономик. Данная нетипичность выражается в следующих особенностях:

- 1) в тенденции изменения безработицы отсутствуют скачки, вызванные периодическим появлением на рынке труда значительных масс безработных;
- 2) за весь реформенный период уровень безработицы не достигал пиковых значений, характерных для большинства стран Центрально-Восточной Европы;

3) с выходом из «реформенного» кризиса сокращение безработицы происходило намного быстрее, чем в остальных странах ЦВЕ.

Специфической особенностью российского рынка труда является и сокращение продолжительности рабочего времени. Если в Центральной и Восточной Европе показатели рабочего времени характеризуются постоянством, то в России динамика данных показателей демонстрирует явную нестабильность. Так, отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели, причем не только в меньшую, но и в большую сторону, встречались повсеместно (например, около 15% всех занятых трудились дольше стандартных 40 часов в неделю). В 1992–1996 гг. количество отработанных рабочих дней уменьшилось на 12%, к 2008 г. выросло на 8% [2].

Еще одной особенностью российского рынка труда является высокая неформальная занятость. В настоящее время в неформальном секторе работает около 20% всех занятых [2]. В неформальном секторе как в экономическом явлении нет ничего плохого. Однако его увеличение способствует деформации рынка труда, так как такая работа является «малопроизводительной и не требует высокой квалификации» [2]. Однако с таким мнением можно согласиться частично.

Малопроизводительная в рамках экономики – да, но не требующая высокой квалификации – далеко не всегда.

#### *Падение доходов и безработица.*

В большинстве европейских стран в переходный период отмечалось падение трудовых доходов населения, размер которого составляло в среднем около 30%. Россия опять-таки стала исключением – снижение реальной оплаты труда составило около 60%. Такое положение объясняется несколькими факторами. В периоды высокой инфляции из-за отсутствия обязательной индексации заработной платы сокращение реального уровня оплаты труда достигалось тем, что номинальные ставки заработной платы или не повышались, или повышались в меньшей пропорции, чем цены [3].

Около 20% оплаты труда составляли выплачиваемые по решению руководителей предприятий премии. Причем они не были зафиксированы в документах предприятий – руководство совершенно свободно могло лишать таких доплат определенные группы работников. Кроме того, постоянные задержки в выплате заработной платы также существенно снижали ее размер, так как реальная оплата труда не могла угнаться за инфляцией.

Парадоксально и то, что в период реформ тенденции, происходящие на российском рынке труда, демонстрируют доминирование добровольных увольнений работников. Если в европейских странах преобладали вынужденные увольнения, то в России уволенные по инициативе работодателя работники составляли в среднем всего 1,4% от среднесписочной численности персонала, то есть 4–10% от общего числа выбывших.

После кризисного 2009 г. на рынке труда России наметилась стабилизация. К концу 2010 г. число безработных в нашей стране составило порядка 5,1 млн человек, что на 1,7 млн меньше, чем в 2009–2010 гг.

Положительным изменениям в этой области способствовал ряд антикризисных программ, разработанных и внедренных Правительством РФ. В программах приняли участие 1,9 млн человек, что составляет 2,5% экономически активного населения. В результате проводимых мероприятий более 130 тыс. человек прошли обучение, приостановлены увольнения свыше миллиона граждан, в общественных и временных работах приняли участие 1,5 млн человек, свыше 70 тыс. выпускников учебных заведений прошли стажировку, необходимую для последующего трудоустройства. Порядка 9 тыс. граждан была оказана государственная поддержка в переезде с целью трудоустройства в другой местности, более 6 тыс. инвалидам было оказано содействие в трудоустройстве [4].

Однако достичь докризисного уровня в 2010 г. не удалось. К концу 2007 г. число неработающих граждан из экономически активного населения составляло порядка 4,5 млн человек, что на 13,3% меньше нынешнего значения [4]. Это связано с тем, что после выхода из кризиса производство находится в стадии стагнации, поэтому развития и обновления экономики не происходит.

### *Проблемы и особенности российского рынка труда.*

Но основная проблема российского рынка труда, по мнению многих специалистов, кроется не в уровне безработицы, а в недостаточном количестве квалифицированных кадров.

Основной причиной такой ситуации является недостаточно эффективная система образования, [5] а также непростая демографическая ситуация, сложившаяся в нашей стране. При достаточно низкой рождаемости наблюдается высокая смертность.

Кроме того, число людей пенсионного возраста с каждым годом возрастает: в настоящее время в России насчитывается около 30 млн пенсионеров. По подсчетам Росстата, к 2030 г. их число возрастет до 40 млн [4]. Таким образом, на 1000 жителей нашей страны трудоспособных граждан в настоящее время приходится около 40%. К 2030 г. это соотношение может измениться в сторону уменьшения трудоспособного населения до 20% [4]. В этом случае, в первую очередь, необходимо проведение ряда мероприятий, которые будут направлены на увеличение производительности труда.

Если рассматривать рынок труда с позиции профессиональных областей, то наибольшая динамика прироста вакансий в 2010 г. по сравнению с 2009 г. наблюдалась в сегментах «Рабочий персонал» (прирост на 322%), «Начало карьеры / студенты» (на 221%), «Спортивные клубы / фитнес / салоны красоты» (на 165%), «Домашний персонал» (на 128%), «Инсталляция и сервис» (на 121%).

Наименьший прирост по числу вакансий в 2010 г. наблюдался в профобласти «Высший менеджмент» (на 12%), «Страхование» (на 33%) и «Добыча сырья» (на 46%).

В 2010 г. на рынке труда наблюдалась более низкая соискательская активность. При этом наибольшая активность при поиске работы проявлялась в феврале и октябре. Самыми дефицитными специалистами оказались люди, работающие из дома; труднее всего было устроиться специалистам, ищущим работу в некоммерческих организациях.

### *Востребованность специалистов разных профилей.*

Из других тенденций 2010 г., связанных с востребованностью тех или иных специалистов, можно выделить:

1) существенное увеличение трудностей с поиском работы в сферах «Высший менеджмент» (в 2010 г. на 1 вакансию приходилось 9 резюме, в 2009 г. – менее 3 резюме); «Юристы» (5 резюме на одну вакансию в 2010 г. против 2 резюме на 1 вакансию в 2009 г.); «Искусство / Развлечения / Масс-медиа» (6 резюме на 1 вакансию против 4 резюме на 1 вакансию соответственно в 2010 г. и 2009 г.);

2) уменьшение трудностей с поиском для молодых специалистов (примерно 7 резюме на 1 вакансию в 2010 г. против 8 резюме на 1 вакансию в 2009 г.);

3) равенство спроса и предложения в 2010 г. в таких сферах, как «Инсталляция и сервис» и «Рабочий персонал», в то время, как в 2009 г. аналогичная ситуация наблюдалась в сфере «Продажи», «Медицина / Фармацевтика», «Информационные технологии / Коммуникации».

В целом же в 2010 г. в каждой профессиональной области отмечен рост количества вакансий для различных специалистов, за исключением сферы «Высший менеджмент», которая отличается нестабильностью динамики вакансий.

Динамика зарплат в каждой из профобластей в 2010 г. оставляет желать лучшего. Так, оплата труда порядка 30% специалистов находится на уровне начала 2009 г.

Уровень конкуренции при трудоустройстве практически по всем специальностям (кроме позиций прораба и менеджера по работе с клиентами) в конце 2010 г. оказался выше, чем за аналогичный период 2009 г., о чем свидетельствует индекс HeadHunter, который за рассматриваемый период оказался выше, чем в конце 2009 г. и показывающий, что на одну вакансию в 2010 г. приходилось больше резюме, чем в 2009 г.). Вообще можно отметить, что в течение 2010 г. ситуация на рынке труда в целом была лучше, чем в 2008–2009 гг. Так, в декабре 2010 г. по сравнению с январем 2008 г. количество вакансий в базе HeadHunter уменьшилось на 18%, тогда как в декабре 2009 г. сокращение составило 32%.

В целом и в 2009 г., и в 2010 г. на рынке труда наблюдался стабильный ежемесячный рост количества вакансий относительно января 2008 г. с незначительным падением показателей в мае и декабре. При этом, начиная с июля 2008 г. наблюдалась обратная ситуация – количество вакансий постоянно сокращалось относительно уровня января 2008 г.

#### *Выводы.*

Таким образом, можно сделать предварительный вывод, что рынок труда начал восстанавливаться в 2009 г. По итогам 2010 г. ситуация практически стабилизировалась. Однако окончательные выводы делать не целесообразно, так как требует исследования дальнейшая тенденция развития рынка труда.

#### ***Список литературы***

1. Черникова А.Г. Контур обратной связи экологической безопасности и качества жизни населения Краснодарского края // А.Г. Черникова, А.Б. Алдакушева. – Экономика устойчивого развития. – 2015. – №1 (21). – С. 189–194.

2. Алдакушева А.Б. Актуальность использования инструментов логистики в процессе утилизации бытовых и промышленных отходов в рекреационных зонах (на примере Краснодарского края) // Экономика устойчивого развития. – 2015. – №1 (21). – С. 19–24.

3. Алдакушева А.Б. Проблема отходов как неотъемлемый компонент повышения качества жизни в Краснодарском крае / А.Б. Алдакушева, А.Г. Черникова // Вестник ИМСИТ. – 2015. – №1 (61). – С. 54.

4. Жилин И.С. Организация маркетинга персонала / И.С. Жилин, А.Б. Алдакушева // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2015. – №4 (6). – С. 249–250.

5. Алдакушева А.Б. Анализ основных проблем транспортной инфраструктуры в регионе (на примере Краснодарского края) // Актуальные вопросы экономических наук. – 2013. – №30. – С. 96–100.

6. Плохова Н.В. Тенденции российского рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/14197/>