УДК 331.5.024.5 · DOI: 10.31429/2224042X_2026_83_79

Проблемы формирования российского рынка труда в условиях структурной трансформации экономики

Problems of the Russian Labor Market Formation under Structural Economic Transformation

Плешакова М.В.[1], Гусакова Э.А.[2], Белоус С.В.[2]

[1] *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия*

[2] *Московский городской педагогический университет, Москва, Россия*

Pleshakova M.V.[1], Gusakova E.A.[2], Belous S.V.[2]

[1] *Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia*

[2] *Moscow City University, Moscow, Russia*

Аннотация. В статье анализируются проблемы формирования рынка труда в России в условиях структурной трансформации экономики. Рассматривается парадокс рекордно низкой безработицы при остром дефиците кадров. Выявляются региональные и отраслевые диспропорции в распределении рабочей силы, анализируется положение молодежи и граждан старшего возраста на рынке труда, а также рассматриваются факторы, определяющие современные тенденции рынка трудовых ресурсов. В заключение сделаны прогнозные выводы о наиболее востребованных специальностях на российском рынке труда в ближайшем будущем.

Abstract. The article analyzes the problems of the Russian labor market formation amid the structural transformation of the economy. Particular attention is paid to the paradox of record-low unemployment accompanied by an acute labor shortage. Regional and sectoral disparities in the distribution of the labor force are identified. The position of young people and older citizens in the labor market is analyzed, along with the factors shaping current labor market trends. The article concludes with forecasts concerning the occupations and professional fields expected to be in the highest demand in the Russian labor market in the near future.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, дефицит кадров, структурный дисбаланс, региональная дифференциация, производительность труда, искусственный интеллект, демографический кризис, молодежная безработица.

Keywords: labor market, unemployment, labor shortage, structural imbalance, regional differentiation, labor productivity, artificial intelligence, demographic crisis, youth unemployment.

Цитирование: *Плешакова М.В., Гусакова Э.А., Белоус С.В.* Проблемы формирования российского рынка труда в условиях структурной трансформации экономики // ЭКОНОМИКА: теория и практика. 2026. № 3. DOI: 10.31429/2224042X_2026_83_79

История публикации: рукопись поступила 04.05.2026, опубликована 24.09.2026.

Введение

Современная экономика России переживает период глубоких структурных трансформаций. Ключевыми факторами, определяющими эти изменения, выступают санкционное давление со стороны недружественных государств, уход значительного числа иностранных компаний с отечественного рынка, курс на импортозамещение, нарастающий демографический кризис и сохраняющееся технологическое отставание от развитых стран [2, с. 8]. Все перечисленные процессы оказывают непосредственное воздействие на фундаментальные параметры рынка труда: соотношение спроса и предложения рабочей силы, динамику заработных плат, уровень занятости различных социальных групп и эффективность использования трудового потенциала страны [2, с. 9].

В рамках данной работы предполагается провести анализ основных проблем, связанных с формированием российского рынка труда, определить ключевые причины наблюдаемых дисбалансов и оценить возможные направления их преодоления.

Основное исследование

Одним из важнейших индикаторов, отражающих состояние рынка труда и возникающие на нем диспропорции, выступает уровень безработицы. В связи с этим целесообразно начать рассмотрение темы с уточнения данного понятия.

© Автор(ы), 2026 · Статья открытого доступа. Лицензия Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY)



Рисунок 1 – Динамика изменения уровня безработицы в России (2000–2024)

Источник: данные Росстата.

В экономической литературе безработица трактуется как социально-экономическое явление, при котором определенная часть рабочей силы (то есть экономически активного населения) не задействована в процессе производства товаров и оказания услуг. Важно понимать, что безработные вместе с занятыми гражданами образуют совокупную рабочую силу государства.

Правовой статус безработного закреплен в статье 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно данному нормативному акту, безработными признаются трудоспособные лица, которые одновременно:

- не имеют работы или иного занятия, приносящего доход;
- состоят на учете в службе занятости в качестве ищущих работу;
- готовы приступить к трудовой деятельности в любое время [1, ст. 1].

Если обратиться к официальным статистическим данным, то картина выглядит следующим образом. Выступая в феврале 2025 года, председатель правительства Михаил Мишустин отметил, что средний показатель безработицы по итогам 2024 года не превысил 2,5%. При этом, согласно опубликованному докладу Росстата «Социально-экономическое положение России», в августе 2025 года уровень безработицы снизился до 2,1% (против 2,2% в июле, без учета сезонного фактора), что стало абсолютным историческим минимумом для страны (рис. 1) [8].

Парадоксальным образом главной проблемой сегодня выступает не наличие безработицы, а именно ее рекордно низкая отметка. Подобная ситуация свидетельствует о существенном превышении спроса на рабочую силу над ее предложением. В микроэкономическом контексте это классический пример неценового дисбаланса, который приводит к формированию устойчивого дефицита кадров, особенно острого в сегменте высококвалифицированных специалистов.

Масштабы кадрового «голода» подтверждаются цифрами. В 2024 году вице-премьер Александр Новак заявил о нехватке высококвалифицированных работников в количестве примерно 1,5 млн человек. Еще более тревожные оценки давали в Министерстве труда, прогнозируя дефицит кадров на уровне 3,1 млн человек к 2030 году. Приведенные общероссийские показатели не отражают всей сложности ситуации, поскольку безработица распределена по территории страны крайне неравномерно. В одних субъектах Федерации она находится на минимальных отметках, в других — принимает угрожающие масштабы.

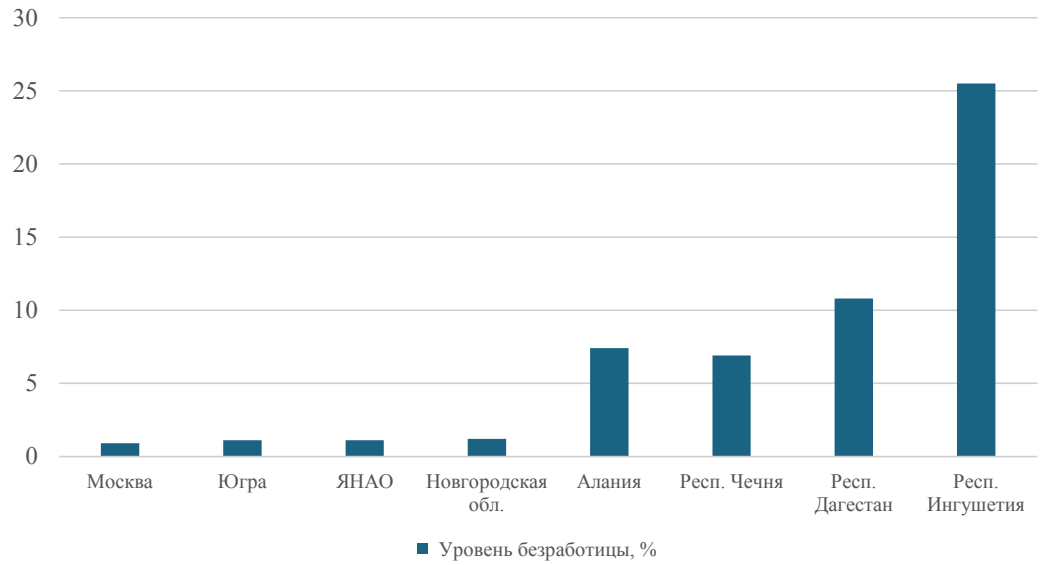


Рисунок 2 – Уровень безработицы по регионам Российской Федерации в 2024 г., %

Источник: данные Росстата.

К числу регионов с наиболее низким уровнем безработицы (около 1%) относятся Москва, Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, а также Новгородская область (рис. 2) [8]. Подобная ситуация объясняется высоким уровнем экономического развития данных территорий.

В Москве сосредоточены штаб-квартиры крупнейших компаний, финансовые институты и развитый сектор услуг, что создает стабильный спрос на рабочую силу. В Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах ключевую роль играют предприятия нефтегазового комплекса, предлагающие высокие заработные платы и привлекающие трудовые ресурсы. Новгородская область, в свою очередь, демонстрирует успехи в развитии обрабатывающей промышленности и реализации инвестиционных проектов.

Противоположная картина наблюдается в ряде республик Северного Кавказа. Так, Республика Северная Осетия, Чеченская Республика, Республика Дагестан и особенно Республика Ингушетия демонстрируют стабильно высокие показатели безработицы. По итогам 2024 года именно Ингушетия стала антилидером с показателем 25,5%. Такая ситуация обусловлена комплексом взаимосвязанных факторов. Прежде всего, это высокие темпы естественного прироста населения, характерные для республик Северного Кавказа, что приводит к ежегодному выходу на рынок труда большого числа молодых людей при ограниченном количестве создаваемых рабочих мест. Структура экономики этих регионов исторически ориентирована на аграрный сектор и бюджетную сферу, где возможности для трудоустройства ограничены, а высокопроизводительные рабочие места в промышленности и современном сервисе практически отсутствуют. Дополнительным фактором выступает низкая инвестиционная привлекательность территорий, связанная с повышенными административными барьерами и недостаточно развитой инфраструктурой. Немаловажную роль играет и относительно низкая территориальная мобильность местного населения, закрепленная социокультурными традициями. Если углубиться в анализ и рассмотреть ситуацию в разрезе отраслей и профессиональных сфер, становится очевидным главный дисбаланс современного российского рынка труда [2, с. 14; 10, с. 62].

Внешне благополучная картина с рекордно низкой безработицей скрывает за собой острый структурный кризис, выражающийся в перенасыщении одних специальностей и острейшем

дефиците других. Статистика заявок соискателей наглядно демонстрирует этот перекос. Наибольшее количество резюме в расчете на одну вакансию фиксируется в сфере HR и кадрового делопроизводства — 14,9 человека на место. Чуть менее напряженная ситуация в банковском секторе, где на одну вакансию претендуют 11,8 соискателя. Высокая конкуренция сохраняется также в логистике, административной сфере, строительстве, бухгалтерии и экономике (от 5 до 9 заявок на вакансию).

Для понимания долгосрочных тенденций целесообразно обратиться к исследованиям Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП). Согласно их расчетам, вплоть до 2035 года в России будет сохраняться острый дефицит специалистов по ряду стратегически значимых направлений. Речь идет не о временных трудностях, а о системном ограничении, способном затормозить технологическое развитие страны.

Наиболее тревожная картина прогнозируется по следующим группам профессий:

– информационная безопасность. Ожидаемый спрос на специалистов данного профиля будет удовлетворен лишь на 45%. В первую очередь это касается экспертов в области криптографии, противодействия техническим разведкам, компьютерной безопасности, а также организации и технологии защиты информации. В условиях тотальной цифровизации и роста числа киберугроз подобный дефицит приобретает критическое значение для национальной безопасности.

– оружие и системы вооружения. Потребности оборонно-промышленного комплекса будут закрыты только на 58%. Данная сфера включает разработку и производство современных вооружений, где требуются узкоспециализированные инженерные кадры. Определенный оптимизм внушает тот факт, что в 2023 году выпуск специалистов по этим направлениям вырос на 39% по сравнению с 2019 годом, а доля трудоустроившихся составила 76%, что подтверждает высокую востребованность профессии.

– нанотехнологии и наноматериалы. Прогнозируемая обеспеченность кадрами здесь оценивается в 60%. В данную группу входят нанотехнологии, микросистемная техника и наноинженерия — направления, определяющие развитие новых материалов и микроэлектроники будущего.

– архитектура. Спрос на архитекторов будет удовлетворен лишь на 60%. Причем речь идет не только о жилищном строительстве, но и о градостроительстве, реконструкции, реставрации и дизайне архитектурной среды. Эксперты фиксируют стагнацию выпуска по данному направлению, что только усугубляет проблему.

– фармация. Дефицит фармацевтических специалистов составит порядка 26% (спрос удовлетворен на 74%). В условиях политики импортозамещения в медицинской промышленности такой разрыв создает серьезные риски для отрасли.

– информатика и вычислительная техника. Обеспеченность кадрами здесь прогнозируется на уровне 80%. Несмотря на относительно высокий показатель, абсолютная нехватка IT-специалистов продолжает оставаться одной из самых обсуждаемых и болезненных тем современного рынка труда.

Заслуживает внимания позитивная динамика: по большинству дефицитных групп (за исключением архитектуры) в последние годы наблюдается устойчивый рост выпуска специалистов — от 16% до 39% за период 2019–2023 годов. Это позволяет говорить о том, что система образования постепенно начинает реагировать на сигналы, поступающие с рынка труда.

Вместе с тем, как резюмируют эксперты ЦМАКП, «обеспеченность кадрами становится одним из главных долгосрочных ограничителей экономического роста и структурной перестройки экономики». В ближайшей перспективе ситуация будет усугубляться завершением пенсионной реформы, а в более отдаленном будущем — нарастанием негативных демографических трендов.

Понимая масштаб вызова, правительство оценивает дополнительную потребность экономики в кадрах до 2030 года в 2,4 млн человек. Ответом на этот «кадровый вызов» стало формирование нового национального проекта «Кадры», запуск которого состоялся 1 января 2025 года. От того, насколько эффективными окажутся предусмотренные в нем меры, будет зависеть, сможет ли Россия преодолеть структурный дефицит или же кадровый голод станет долгосрочным тормозом для экономического развития [8].

Анализируя ситуацию на рынке труда, нельзя обойти вниманием категории населения, испытывающие наибольшие сложности с трудоустройством. В первую очередь к ним относится молодежь. Основные причины заключаются в отсутствии у выпускников практического опыта работы, несоответствии полученных в учебных заведениях компетенций реальным запросам работодателей, а также в завышенных зарплатных ожиданиях молодых специалистов. По данным Росстата, уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–24 лет в 2024 году составил 14,8%, что более чем в 5 раз превышает общероссийский показатель [8]. Дополнительным фактором выступает нежелание многих работодателей брать на себя затраты по «доучиванию» вчерашних студентов, что приводит к формированию устойчивого «входного барьера» на рынок труда. Как отмечают эксперты Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, ситуация усугубляется отсутствием эффективных механизмов содействия занятости молодежи и слабой связью системы образования с потребностями экономики.

Вторую группу риска составляют граждане старшего возраста (50+). Для них характерны более длительный период поиска работы по сравнению с другими возрастными группами, а также устойчивые стереотипы со стороны работодателей относительно способности к обучению, гибкости и физической выносливости. По данным Росстата, средняя продолжительность безработицы среди лиц старше 50 лет составляет 7–8 месяцев, что на 2–3 месяца дольше, чем в среднем по стране [8]. Исследования показывают, что работодатели нередко отказывают возрастным соискателям, опасаясь их неспособности адаптироваться к новым технологиям и высокому темпу работы. Дополнительным фактором выступает наличие у многих граждан предпенсионного возраста хронических заболеваний, что объективно ограничивает возможности их трудоустройства на определенные виды работ. Как отмечают эксперты, ситуация усугубляется недостаточной развитостью программ переобучения для старшего поколения и слабой информированностью о возможностях смены профессии в зрелом возрасте. Примечательно, что значительного разрыва по гендерному признаку не наблюдается. Мужчины и женщины сталкиваются с проблемой безработицы примерно в равной степени.

Дополнительным фактором, накладывающимся на все перечисленные проблемы, выступает стремительное развитие технологий искусственного интеллекта. Уже сегодня ИИ способен эффективно выполнять рутинные операции, что ведет к автоматизации задач, ранее требовавших участия человека. Под удар попадают бухгалтеры, юристы, офис-менеджеры и другие специалисты, чья работа связана с обработкой стандартизированных данных [4, с. 12].

Однако было бы неверно рассматривать ИИ исключительно как угрозу. Его появление спровоцировало формирование целого спектра новых профессий и, соответственно, создало дополнительные рабочие места для AI-разработчиков, дата-сайентистов и специалистов смежных областей [5, с. 117].

С учетом обозначенных тенденций можно предположить, что в обозримом будущем произойдет постепенное исчезновение профессий, связанных с решением типовых, легко алгоритмизируемых задач. При этом сохранится спрос на специалистов сферы услуг, чью деятельность автоматизировать сложно или невозможно. Как следствие, рынок труда может принять поляризованную структуру: с одной стороны, высокооплачиваемые профессионалы, чей труд не поддается замене искусственным интеллектом, с другой — низкооплачиваемые работники, оказывающие материальные услуги.

Для России дополнительным риском выступает вероятность отставания в глобальной гонке технологий ИИ. Подобное отставание способно усилить технологическую зависимость страны от внешних разработок и еще больше усугубить имеющиеся структурные проблемы.

Возвращаясь к вопросу о причинах острого кадрового «голода», нельзя не затронуть демографическую составляющую. В настоящее время страна пожинает плоды так называемой демографической ямы 1990-х годов (рис. 3).

Численность граждан, находящихся в трудоспособном возрасте, неуклонно сокращается [8]. В этих условиях неизбежно срабатывает базовый рыночный закон: дефицитный ресурс дорожает. Таким ресурсом стал труд. Рост заработных плат, безусловно, позитивно воспринимается

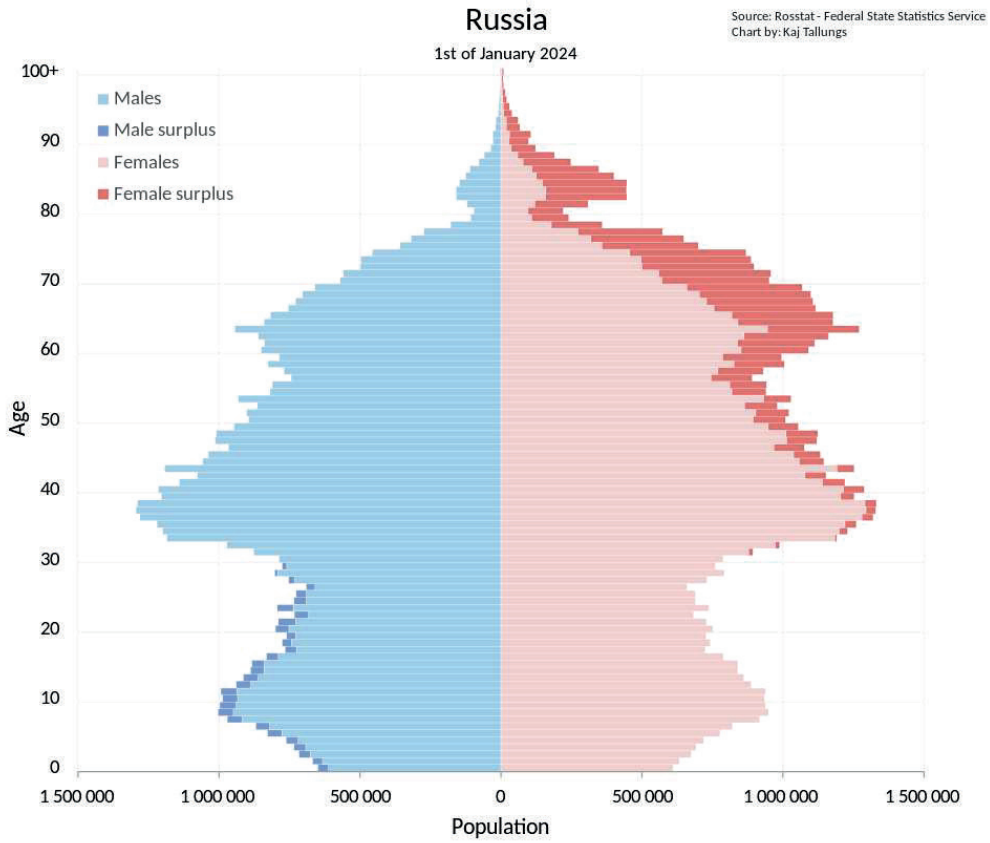


Рисунок 3 – Демографическая пирамида Российской Федерации 2024 год

Источник: данные Росстата.

населением. Однако для бизнеса данная тенденция несет в себе серьезную угрозу. Проблема заключается в том, что повышение оплаты труда начинает опережать рост производительности [6, с.88]. Иными словами, компании вынуждены платить сотрудникам все больше, не получая адекватной отдачи в виде увеличения объемов или качества выпускаемой продукции. Подобный дисбаланс негативно сказывается на конкурентоспособности и рентабельности предприятий.

Как неоднократно отмечалось в докладах Банка России, в условиях острого дефицита кадров заработные платы растут опережающими темпами, при этом увеличение производительности труда существенно отстает. Регулятор подчеркивает, что такая динамика создает устойчивое проинфляционное давление и ограничивает возможности для наращивания выпуска товаров и услуг. По данным Росстата, реальные располагаемые доходы населения демонстрируют положительную динамику, однако производительность труда в ряде отраслей остается на прежнем уровне или растет недостаточно быстро. Эксперты Института экономической политики им. Е.Т. Гайдара указывают, что сложившаяся ситуация ведет к росту издержек предприятий и снижению их ценовой конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем рынках. В долгосрочной перспективе это может привести к стагнации и замедлению темпов экономического роста [3].

Описанный дисбаланс между зарплатами и отдачей от труда обнажает глубинную проблему российской экономики — низкую производительность, которая в 2–3 раза уступает показателям развитых стран. Можно выделить несколько причин. Первая — высокий износ основных фондов (57% по машинам и оборудованию в 2022 г.), что снижает предельный продукт труда. Вторая — недостаток инвестиций в человеческий капитал: только 12% населения 25–64 лет проходят переобучение (против 40–60% в Европе). Неохотно инвестируют в развитие персонала из-за финансовых ограничений

и возможности найма более дешевых трудовых мигрантов. Третья — неэффективная организация труда. На многих предприятиях, особенно в малом бизнесе, отсутствуют стандартизированные бизнес-процессы, что ведет к потерям рабочего времени и низкой производительности [10, с 61].

Важно заметить, что измерение производительности непростой процесс. В практике хозяйственной деятельности для преодоления искажений, свойственных стоимостной оценке, нередко обращаются к натуральным измерителям производительности. Данный подход предполагает учет выпуска продукции в физических единицах (штуках, тоннах, метрах), что позволяет исключить влияние ценового фактора. Однако, как справедливо отмечают специалисты, натуральный метод обладает собственной ограниченностью. Во-первых, он не способен уловить различий в качественных характеристиках производимой продукции и ее технологической сложности. Во-вторых, применение такого подхода не отражает структурных изменений в экономике, когда происходит перелив ресурсов из одних секторов в другие. Возникает парадоксальная ситуация: переход к более технологичным производствам может сопровождаться снижением показателей производительности, рассчитанных натуральным способом, поскольку сложная высокотехнологичная продукция просто не сопоставима по физическим параметрам с продукцией низких переделов.

Альтернативный способ оценки — трудовой метод, при котором объем произведенной продукции выражается в нормо-часах, то есть через затраты рабочего времени, необходимые для ее изготовления. Основная сложность здесь кроется в достоверности учета фактически отработанного времени. Особенно остро эта проблема стоит в отраслях и организациях, где распространены неформальные переработки. Согласно данным исследовательского портала HeadHunter, 29% работающих россиян задерживаются на работе ежедневно или почти ежедневно, а еще 23% практикуют переработки с периодичностью 2–3 раза в неделю. Примечательно, что почти половина опрошенных (48%) указали на отсутствие какой-либо компенсации за дополнительный труд. Лишь 37% респондентов получают доплату в денежной форме, остальным работодатели предоставляют отгулы или иные неденежные формы поощрения. Исследователи связывают сложившуюся практику с влиянием так называемой «довлеющей корпоративной культуры», предполагающей высокий уровень внутрифирменной конкуренции и неформальное давление на сотрудников, что побуждает их оставаться на рабочих местах сверх установленного графика без соответствующей оплаты.

Было бы неверно полностью отрицать практическую ценность трудового метода. На промышленных предприятиях он успешно применяется для выявления потерь рабочего времени и обоснования технически обоснованных норм выработки. Вместе с тем существуют сферы деятельности, где использование подобного подхода не только затруднительно, но и потенциально опасно. Речь идет о здравоохранении, образовании, правоохранительной системе — областях, где формальный учет временных затрат не способен отразить ни реальной сложности выполняемых задач, ни социальной значимости получаемых результатов.

Помимо частных недостатков каждого из рассмотренных методов, сохраняются и общие методологические вопросы. В частности, требует осмысления проблема корреляции между ростом производительности и экономическим ростом в целом. Рост производительности, зафиксированный тем или иным способом, отнюдь не всегда означает позитивные сдвиги в экономике. Если произведенная продукция не находит сбыта или рост достигнут исключительно за счет благоприятной ценовой конъюнктуры (применительно к стоимостному методу), то говорить о реальном повышении эффективности не приходится.

В этой связи отечественные специалисты в области экономики труда все чаще обращают внимание на необходимость комплексного подхода к решению задачи повышения производительности. Вместо точечных вложений в отдельные региональные предприятия предлагается формировать полные цепочки создания добавленной стоимости, одновременно задействуя механизмы стимулирования совокупного спроса. Такой подход позволяет увязать технологическое совершенствование производства с гарантированным сбытом продукции, что в конечном счете и создает основу для устойчивого роста производительности.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ позволяет утверждать, что российский рынок труда вступил в фазу структурной трансформации, характер которой определяется не столько циклическими колебаниями экономики, сколько глубинными демографическими, технологическими и институциональными сдвигами. Рекордно низкие показатели безработицы, фиксируемые официальной статистикой на протяжении последних двух лет, при ближайшем рассмотрении оказываются не столько свидетельством благополучия, сколько индикатором нарастающих диспропорций.

Главный парадокс текущей ситуации заключается в том, что дефицит кадров сосуществует с сохраняющейся безработицей в отдельных регионах и среди определенных социальных групп. Это говорит о несовершенстве механизмов перераспределения трудовых ресурсов — как территориальных, так и профессиональных. Молодежь и граждане старшего возраста продолжают испытывать трудности с трудоустройством, причем причины этих трудностей лежат не столько в экономической плоскости, сколько в области устоявшихся социальных стереотипов и недостаточной гибкости системы образования.

Особого внимания заслуживает проблема измерения производительности труда. Существующие методики, будь то стоимостной, натуральный или трудовой подход, дают лишь фрагментарную картину, а в некоторых случаях и вовсе искажают реальное положение дел. Массовые неоплачиваемые переработки, учет которых не ведется, искажают трудовые показатели, а ценовые колебания делают стоимостные оценки ненадежными. Совершенствование методологии учета — не академическая задача, а насущная потребность для выработки адекватных управленческих решений.

Прогнозы относительно дефицита специалистов в таких критически важных областях, как информационная безопасность, разработка вооружений, нанотехнологии и фармация, заставляют задуматься о том, насколько система профессионального образования готова к оперативному реагированию на сигналы рынка. Позитивные сдвиги последних лет, выразившиеся в росте выпуска по ряду дефицитных направлений, вселяют определенный оптимизм, однако инерционность образовательной системы сохраняется.

Влияние искусственного интеллекта на занятость только начинает проявляться в полной мере, но уже сейчас очевидно, что этот фактор будет усиливать поляризацию рынка труда. Профессии, связанные с рутинными операциями, будут постепенно исчезать, уступая место либо высококвалифицированным специалистам, работающим в связке с ИИ, либо низкооплачиваемым работникам сферы услуг, где автоматизация затруднена. Для России риски технологического отставания в этой области приобретают особое значение, поскольку зависимость от зарубежных разработок может закрепить сырьевую модель экономики и законсервировать структурные проблемы занятости.

Демографический вызов, связанный с сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, требует не просто точечных мер, а пересмотра всей политики в области занятости. Рост заработных плат, будучи позитивным для населения, создает риски для бизнеса, если не сопровождается адекватным повышением производительности. Разрыв между этими показателями, фиксируемый Банком России и другими ведомствами, сигнализирует о необходимости ускоренной модернизации производственных мощностей и внедрения технологий, способных повысить отдачу от каждого занятого.

Запуск национального проекта «Кадры» с 2025 года можно рассматривать как попытку системного ответа на накопившиеся вызовы. Однако эффективность этой инициативы будет зависеть от того, удастся ли на практике преодолеть разобщенность между образованием, рынком труда и реальным сектором экономики. Формирование полных цепочек добавленной стоимости, стимулирование совокупного спроса, развитие территориальной мобильности и адресная поддержка уязвимых категорий населения — вот лишь некоторые из направлений, требующие согласованных усилий государства, бизнеса и общества.

Российский рынок труда подошел к черте, за которой прежние методы регулирования перестают работать. Ответы на новые вызовы предстоит искать не в учебниках прошлых лет, а в живой практике, с учетом национальной специфики и глобальных технологических трендов.

Библиографический список

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (последняя редакция).
2. Ахапкин Н. Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. — 2023. — № 6. — С. 25–41.
3. Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития / Институт экономической политики им. Е. Т. Гайдара. — Москва, 2025. — № 2 (184), февраль. — 156 с. — URL: [указанный автором электронный адрес] (дата обращения: 02.02.2026).
4. Коровникова Н. А. Влияние распространения ИИ-технологий на сферу занятости: риски, возможности, перспективы // Социальные новации и социальные науки. — 2025. — № 2. — С. 11–27.
5. Крошилин С. В., Макар С. В. Трансформации на рынке труда в период интенсивного развития информационных технологий и искусственного интеллекта // Дискуссия. — 2025. — № 8 (141). — С. 114–126.
6. Михалькевич Д. А. Определение безработицы и причины её образования // Вопросы науки и образования. — 2024. — № 3. — С. 87–90.
7. Мониторинг социально-экономического положения и социального самочувствия населения старших возрастных групп — 2024 / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Москва, 2025. — 112 с. — URL: [указанный автором электронный адрес] (дата обращения: 02.02.2026).
8. Социально-экономическое положение России. Январь–декабрь 2024 года : доклад / Федеральная служба государственной статистики. — Москва : Росстат, 2025. — 425 с. — URL: [указанный автором электронный адрес] (дата обращения: 05.02.2026).
9. Доклад о денежно-кредитной политике / Центральный банк Российской Федерации. — Москва: Банк России, 2025. — № 1 (45). — 98 с. — URL: [указанный автором электронный адрес] (дата обращения: 05.02.2026).
10. Lebedeva A. V., Novikova E. N. The Problems of Modern Labour Market in Russia // Экономический вектор. — 2024. — № 1 (36). — С. 60–69.

References

1. Russian Federation. (1991). Law of the Russian Federation No. 1032-1 of April 19, 1991, “On Employment of the Population in the Russian Federation” (latest revision).
2. Akhapkin, N. Yu. (2023). Russian economy under sanctions restrictions: Dynamics and structural changes. Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 6, 25–41.
3. Gaidar Institute for Economic Policy. (2025). Monitoring the economic situation in Russia: Trends and challenges of socio-economic development (No. 2[184]). Moscow.
4. Korovnikova, N. A. (2025). The impact of the spread of AI technologies on employment: Risks, opportunities, and prospects. Social Innovations and Social Sciences, 2, 11–27.
5. Kroshilin, S. V., & Makar, S. V. (2025). Transformations in the labor market during the intensive development of information technologies and artificial intelligence. Discussion, 8(141), 114–126.
6. Mikhalkevich, D. A. (2024). Definition of unemployment and the causes of its formation. Issues of Science and Education, 3, 87–90.
7. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (2025). Monitoring the socio-economic situation and social well-being of older population groups—2024. Moscow.
8. Federal State Statistics Service. (2025). Socio-economic situation in Russia: January–December 2024. Rosstat.
9. Central Bank of the Russian Federation. (2025). Monetary policy report (No. 1[45]). Bank of Russia.
10. Lebedeva, A. V., & Novikova, E. N. (2024). The problems of modern labour market in Russia. Economic Vector, 1(36), 60–69.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Плешакова Марина Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики промышленности Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова; e-mail: pmv23@list.ru

Гусакова Элина Артемовна, студент Института экономики, управления и права Московского городского педагогического университета; e-mail: elinadunnik@gmail.com

Белоус Светлана Владимировна, ассистент Института экономики, управления и права Московского городского педагогического университета; e-mail: belous.sv@mail.ru