

Хубецова Алла Алановна

студентка

Научный руководитель

Ситыхова Татьяна Ельзариковевна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный
университет им. К.Л. Хетагурова»

г. Владикавказ, Республика Северная Осетия-Алания

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ЯМЫ НА РЫНОК ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается влияние демографической ямы на рынок труда Российской Федерации. На основе актуальных данных Росстата, Банка России, Минтруда России и утвержденных документов демографической политики показано, что российский рынок труда одновременно сталкивается с рекордно низкой безработицей, ограниченным притоком молодых работников, ростом демографической нагрузки и усилением конкуренции работодателей за квалифицированные кадры. Сделан вывод о том, что демографический фактор уже перешел из разряда долгосрочных социальных рисков в число текущих ограничений экономического роста. При этом снижение напряженности на рынке труда возможно только при сочетании мер демографической политики, повышения производительности труда, расширения занятости отдельных групп населения, развития профессионального образования и управляемой трудовой миграции.*

***Ключевые слова:** демографическая яма, рынок труда, рабочая сила, кадровый дефицит, занятость, безработица, старение населения, производительность труда, Российская Федерация.*

Введение

Демографическая ситуация всё заметнее влияет на экономическое развитие России. Если ещё несколько лет назад разговор о демографической яме чаще связывался с долгосрочными прогнозами, то в 2024–2026 гг. её последствия стали непосредственно проявляться на рынке труда: работодатели сообщают о нехватке работников, безработица держится около исторических минимумов, а заработная плата растёт быстрее, чем производительность в ряде отраслей. В результате демографическая проблема перестаёт быть только вопросом социальной политики и становится фактором макроэкономической устойчивости, регионального развития и конкурентоспособности предприятий.

Для российского рынка труда ключевое значение имеет не только общая численность населения, но и возрастная структура. Низкая рождаемость 1990-х и начала 2000-х годов привела к тому, что в экономически активные возраста вошли относительно малочисленные поколения. В то же время численность старших возрастных групп растёт, а это увеличивает нагрузку на систему социальной поддержки и здравоохранения. Данная комбинация формирует двойное давление: с одной стороны, сокращается приток молодых кадров, с другой – экономика нуждается в работниках для обслуживания растущих потребностей стареющего населения.

Актуальность темы усиливается тем, что последствия демографической ямы имеют инерционный характер. Даже при улучшении рождаемости в ближайшие годы положительный эффект для рынка труда возникнет только через два десятилетия, когда новые поколения войдут в трудоспособный возраст. Поэтому текущие решения должны быть направлены не только на стимулирование рождаемости, но и на более эффективное использование имеющихся трудовых ресурсов.

Цель статьи заключается в оценке влияния демографической ямы на рынок труда Российской Федерации и определении основных направлений адаптации экономики к ограниченному предложению рабочей силы. Для достижения цели рассматриваются демографические предпосылки сокращения трудового потенциала, анализируются современные показатели занятости и безработицы, а также

раскрываются каналы влияния демографических изменений на работодателей, заработную плату и отраслевую структуру занятости.

Демографическая основа кадрового дефицита

Демографическая яма имеет отложенный эффект. Падение рождаемости в 1990-е годы сначала отражается на численности детей, затем на контингенте школьников и студентов, и только после этого – на численности молодых работников. Именно поэтому рынок труда ощущает последствия демографических провалов не сразу, а через 18–25 лет. Для России это особенно важно: малочисленные поколения 1990-х годов уже стали частью рабочей силы, а последующее снижение рождаемости ограничивает будущий приток кадров.

По уточнённым оценкам Росстата, численность населения России на 1 января 2025 г. составляла около 146,12 млн человек. При этом по итогам 2024 г. естественная убыль населения сохранялась: число родившихся составило около 1,22 млн детей, а суммарный коэффициент рождаемости – примерно 1,4 ребёнка на одну женщину. Эти значения ниже уровня простого воспроизводства населения, что означает сохранение демографического давления на будущий рынок труда [1; 2].

Важная особенность современной ситуации состоит в том, что формальное повышение доли населения трудоспособного возраста не устраняет проблему кадрового дефицита. На показатель влияет пенсионная реформа и изменение границ трудоспособного возраста, но бизнес сталкивается не с абстрактной долей населения, а с конкретным количеством доступных работников нужной квалификации, возраста, здоровья и территориальной мобильности. Поэтому даже при относительной стабилизации общей численности трудоспособного населения может сохраняться дефицит молодых специалистов, рабочих кадров и сотрудников в отраслях с физически тяжёлыми условиями труда.

Данные таблицы показывают, что проблема рынка труда заключается не в одном отдельном показателе. При низкой безработице и высокой занятости экономика сталкивается с ограниченным свободным резервом работников. Это означает, что расширение производства, запуск инвестиционных проектов и развитие

новых отраслей всё чаще упираются не только в доступ к финансированию или оборудованию, но и в наличие персонала.

Проявление демографической ямы на рынке труда

Первый канал влияния демографической ямы – сокращение притока молодых работников. Группы молодых людей, как правило, обеспечивают обновление структуры рынка труда: они адаптируются очень быстро, легко могут менять место жительства, а также профессию, активнее принимают участие в деятельности новых секторов экономики. Когда таких работников меньше, предприятия вынуждены дольше искать персонал.

Второй канал – старение кадров. Это не обязательно снижение качества труда, но тем не менее несёт определённые риски. Для отраслей, в которых важна высокая физическая нагрузка, этот канал имеет особое значение: там сложнее заменить молодых работников сотрудниками старших возрастов без проведения модернизации в области технологий.

Третий канал – рост заработной платы и издержек работодателей. В условиях, когда свободных работников мало, повышение оплаты труда становится одним из основных инструментов привлечения и удержания персонала. Это улучшает положение занятых, но одновременно повышает себестоимость продукции и услуг. Если рост зарплат не сопровождается ростом производительности, возникает риск переноса издержек в цены, снижения маржинальности бизнеса или отказа от части инвестиционных проектов.

Отраслевые и региональные последствия

Демографическая яма усиливает неравномерность развития рынка труда. В крупных городах и экономически сильных регионах работодатели имеют больше возможностей для привлечения работников за счёт заработной платы, карьерных перспектив, социальной инфраструктуры и качества городской среды. В регионах с меньшей деловой активностью отток молодёжи дополнительно снижает кадровый потенциал. Это приводит к тому, что часть территорий одновременно сталкивается с демографическим старением, миграционным оттоком и нехваткой специалистов.

Наиболее чувствительными к демографическим ограничениям являются отрасли, где труд трудно быстро заменить технологиями или где требуется длительная подготовка кадров. К таким сферам относятся промышленность, строительство, транспорт и логистика, сельское хозяйство, здравоохранение, образование, социальное обслуживание, инженерно-технические профессии. Для них дефицит работников означает не только рост расходов на персонал, но и риск невыполнения производственных планов.

Отдельного внимания заслуживает бюджетная сфера. При старении населения растёт потребность в медицинских, социальных и реабилитационных услугах. Одновременно сама бюджетная сфера конкурирует за работников с частным сектором, где заработная плата в дефицитных профессиях может расти быстрее. В результате возникает напряжение между общественной потребностью в услугах и ограниченными возможностями привлечения кадров.

Для бизнеса демографическая яма меняет кадровую стратегию. Если раньше многие компании могли строить управление персоналом на постоянном притоке новых работников, то теперь они вынуждены удерживать сотрудников, вкладываться в обучение, пересматривать графики, автоматизировать процессы и более внимательно работать с корпоративной культурой. Иначе кадровый дефицит превращается в прямое ограничение роста.

Государственная политика и направления адаптации

Ответ на демографическую яму не может быть сведён только к мерам поддержки рождаемости. Они необходимы, но их эффект для рынка труда будет отложенным. Если ребёнок родится в 2026 г., то на рынок труда он выйдет ориентировочно в 2040-е годы. Следовательно, в ближайшие 10–15 лет ключевое значение будут иметь меры, позволяющие лучше использовать уже имеющийся человеческий капитал.

К таким мерам относится повышение производительности труда. Это наиболее устойчивый способ смягчить дефицит работников, потому что он позволяет производить больше продукции и услуг при той же численности персонала. Од-

нако повышение производительности невозможно только административным путём. Оно требует инвестиций в оборудование, цифровизацию, управленческие технологии, обучение работников и пересмотр бизнес-процессов.

Второе направление – вовлечение в занятость групп населения, чей трудовой потенциал используется не полностью. Речь идёт о гражданах старших возрастов, женщинах с детьми, молодёжи, людях с инвалидностью, жителях малых городов и сельских территорий. Для этого нужны гибкие форматы занятости, доступная инфраструктура ухода за детьми, программы переподготовки, дистанционная работа там, где она возможна, а также адаптация рабочих мест.

Третье направление – модернизация профессионального образования. Демографическая яма особенно болезненна тогда, когда малочисленные поколения ещё и получают профессии, не соответствующие потребностям экономики. Поэтому система среднего профессионального и высшего образования должна быстрее реагировать на запросы работодателей. Национальный проект «Кадры» прямо ориентирован на удовлетворение потребности экономики в работниках за счёт дополнительного вовлечения людей в занятость и более точной подготовки под реальные запросы рынка [6].

Заключение

Демографическая яма оказывает системное влияние на рынок труда Российской Федерации. Её последствия проявляются в сокращении притока молодых работников, старении рабочей силы, усилении отраслевых и региональных дисбалансов, росте заработной платы и ограничении кадровых резервов. Современная ситуация отличается тем, что кадровый дефицит уже нельзя объяснить только временной конъюнктурой. Он имеет глубокую демографическую основу, связанную с низкой рождаемостью прошлых десятилетий и текущим уровнем воспроизводства населения.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что демографическая проблема – это не только социальная, но и экономическая проблема. Устойчивость рынка труда Российской Федерации напрямую зависит от быстрой адаптации государства к новой возрастной структуре населения.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. Демографический прогноз Российской Федерации до 2046 года. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.06.2026).
2. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. 2025: статистический сборник. – М.: Росстат, 2025.
3. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России: январь-февраль 2026 года. – М.: Росстат, 2026.
4. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.06.2026).
5. Банк России. Доклад «Региональная экономика: комментарии ГУ». Материалы 2025–2026 гг. – URL: <https://www.cbr.ru/> (дата обращения: 19.06.2026).
6. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Национальный проект «Кадры». – URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 19.06.2026).
7. Распоряжение Правительства РФ «Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года» №615-р от 15.03.2025.