

орошение, рабочая сила) составляют 30–40 %, соответственно чистая прибыль может достигать 60 000–70 000 долларов США с 1 гектара.

Таким образом, выращивание и продажа декоративных тюльпанов – высокодоходный бизнес. Успеха в этой области можно достичь, применяя современные технологии, используя современные методы и учитывая спрос рынка. Тюльпаны создают большие возможности не только для местного рынка, но и для международной торговли.

#### Список использованных источников

1. Kumar, R. Enhancing blooming period and propagation coefficient of tulip (*Tulipa gesneriana* L.) using growth regulators. / R. Kumar // African journal of biotechnology, 2013. – Vol. 12, № 2. – P. 168–174.
2. Райимов, Б. Н. Оценка естественного сорта *Crataegus Turkestanica*, распространенного в Гиссарском хребте / Б. Н. Райимов, Дж. Х. Ахмаджонов // Наука и инновации. 2024. – № 53. – С. 25–30.

УДК 316.334

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

**Ромашова Л. О., к.соц.н., доц.**

*Московский гуманитарный университет,  
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье анализируется современный рынок труда в России. Рассматриваются основные проблемы занятости. Даются направления по решениям дефицита профессиональных кадров.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, дефицит кадров, спрос на рабочую силу.

Рынок труда в России является важной составляющей в структуре действующего определенного социально-экономического пространства и существенно влияет на занятость, безработицу, разбалансированность существующей ранее пропорции между рабочими местами их количеством и качеством рабочей силы.

В настоящий момент большинство государственных предприятий перешло в руки частных собственников или стали акционерными, многие из них обанкротились. Данные Росстата показывают динамику регистрации и ликвидации организаций в России за январь 2025 года по сравнению с январем 2024 года. В январе 2025 года было зарегистрировано 12,1 тысячи организаций, что значительно меньше, чем в январе 2024 года, когда было зарегистрировано 20,5 тысячи. Что касается ликвидаций, то в январе 2025 г. было официально ликвидировано 16,6 тысячи организаций, что также составляет снижение по сравнению с 22,6 тысячи ликвидированных организаций в январе 2024 года [1]. Эти данные указывают на изменения экономической активности, условий ведения бизнеса и других факторов, влияющих на создание и закрытие организаций в стране.

В связи с сокращением общего количества предприятий собственники оставшихся, в связи со сравнительно достаточным объемом рабочей силы, значительно ужесточили требования к профессионализму работающих. Да и в самой экономике произошел некоторый перекос. Предприятия в настоящее время в основном создаются в социальной сфере, области услуг, торговле, курьерских службах и финансово-кредитной системе. Для новых рабочих мест применяются строгие условия найма и с более высокими требованиями к профессионализму и подготовке кадров, которые пока что не всегда отвечают требованиям рынка. Анализируя современный рынок труда, необходимо также отметить, что пока еще продолжающийся спад производства, снижение уровня жизни большей части населения России, рост цен на необходимые продукты и товары, нестабильность всей экономики, нереально высокие проценты в финансово-кредитной системе, рост безработицы, отчужденность большей части работников от собственности и от участия в управлении производством и т. д. сопровождается одновременно и значительным обогащением небольшой группы людей. Ситуация, складывающаяся на рынке труда, остается напряженной. Возникают серьезные проблемы:

- перелив рабочей силы в низкоквалифицированные должности: стремление к быстрой выгоде приводит к тому, что люди устраиваются на работы, не требующие высокой квалификации и не способствующие развитию профессионализма. Это лишает их перспектив долгосрочного роста и накопления интеллектуального капитала;
- отсутствие инвестиций в человеческий капитал: люди не заинтересованы в приобретении дополнительных знаний, что ведет к снижению их конкурентоспособности;
- «извращенная» мотивация труда: мотивация смещается с содержательного труда в сторону материальной выгоды любой ценой. Это приводит к неудовлетворенности трудом, увеличению стресса и выгорания, а также снижению работоспособности, качества труда;
- распространение неэкономических и криминальных структур: неудовлетворенность работой, низкие перспективы и моральный разлад могут толкать людей к поиску доходов в теневом секторе, способствуя развитию криминала. Это способствует угрозе стабильности и безопасности общества;
- доминирование материальной мотивации над нематериальной: важность нематериальных аспектов труда (интересная работа, хорошие условия труда, возможности для роста, гарантии занятости) снижается, что негативно влияет на благополучие работников и их приверженность компании.

Общая численность российской рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в январе 2025 г. составила 75,3 млн человек, из них 73,5 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью. Численность принятых работников в процентах от среднесписочной численности составил 31,5, а выбывших составил 31,8. Но все еще существует безработица. В январе 2025 г. 1,8 млн человек в возрасте 15 лет и старше классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). Несмотря на то, что уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в январе 2025 г. составил 2,4 % [1] и не является таким катастрофическим, все равно указывает на то, что не малое количество людей без работы.

Существенно влияют на возможность найти работу возраст, пол, образовательный уровень. Дискриминация по возрасту и полу, а также недостаточный уровень образования, уровень квалификации могут быть серьезными барьерами для поиска работы.

На январь 2025 г. по данным Росстата доля женщин среди безработных составила 51,1 % и уровень безработицы у них – 2,5 %, что выше, чем у мужчин (2,3 %). Средний возраст безработных в возрасте 15 лет и старше – 38,1 года. Это говорит о том, что большинство безработных уже в зрелом возрасте, как правило с образованием, но сталкиваются с трудностями в переквалификации и возможно отягощенные семейными обязанностями. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 19,0 %, что говорит о недостатке опыта и навыков работы. Лица в возрасте 50 лет и старше – 21,2 %, что указывает на сложность трудоустройства данной группы и с устаревшими навыками. Лица, не имеющие опыта трудовой деятельности – 28,9 % [1]. Как правило это выпускники учебных заведений, которые только начинают свой трудовой путь.

Тем не менее, на рынке труда складывается парадоксальная ситуация – наблюдается дефицит профессиональных, опытных кадров. И связано это с несколькими причинами:

- все продолжается демографический спад населения и в настоящее время значительно уменьшилось количество активного населения. По данным Росстата в России в 2025 году численность трудоспособного населения составила 53,3 % от общей численности;
- недоразвитостью рынка труда в связи с отсутствием эффективных механизмов регулирования трудовых отношений;
- нехваткой квалифицированных кадров в результате возросшей эмиграции;
- на рынке труда отразилась и частичная мобилизация;
- наличием скрытой безработицы, характеризующейся неофициальной неполной занятостью;
- несоответствием навыков, образования и квалификации безработных, не отвечающих потребностям работодателей;
- высокими требованиями к опыту работы. Работодатели необоснованно завышают требования к опыту и отсеивают порой перспективных, молодых кандидатов;
- технологическими изменениями, которые поспособствовали спросу на специалистов в IT, инженерии и цифровом маркетинге. Однако подготовленных по данным видам деятельности специалистов не хватает.

Для решения дефицита кадров возможны следующие направления:

- разработка программ переквалификации и повышения кадров по востребованным

на рынке труда профессиям;

- стимулирование мобильности рабочей силы, в частности создание специальных условий для переезда людей из регионов с высокой безработицей в регионы с дефицитом кадров;

- повышение привлекательности рабочих мест за счет улучшения условий труда и предусмотрения мер по удержанию квалифицированных кадров;

- снижение дискриминации при приеме на работу по возрасту, полу и другим признакам;

- поддержка стартапов малого бизнеса.

Анализ российского рынка труда, может служить основанием для разработки комплекса мероприятий для поддержки и увеличения спроса на рабочую силу. Ключевыми направлениями могут быть широкое использование гибких, удаленных форм занятости, содействие трудоустройству профессионально-квалифицированной молодежи, перераспределение профессиональной, но не использованной рабочей силы в приоритетные отрасли, предоставление льгот для молодежного, семейного предпринимательства, финансовая помощь в снижении налоговых сборов с работодателей, нанимающих молодежь, инвалидов, многодетных, создание систем дополнительного обучения по востребованным профессиям и т. д.

#### Список использованных источников

1. Доклад «Социально-экономическое положение России (на 1 января 2025 г.)» / Федеральная служба государственной статистики – М. : 2025. – 295 с.

УДК 331.1

## РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВЗАИМОСВЯЗИ

*Кот Е. А., студ., Рассеко Ю. Ю., к.э.н., доц.*

*Белорусский государственный университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В данной статье исследуется понятие «результативность труда», которое представляет собой комплексную характеристику трудовой деятельности. Рассматриваются ключевые подходы к его определению на основе анализа научных исследований, а также подчеркивается актуальность и значимость данного понятия как для теоретических исследований, так и в практической деятельности на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: результативность труда; эффективность труда; производительность труда; подходы к определению; трудовая деятельность; достижение целей.

В современных условиях динамичного развития экономики, усиления конкуренции и нестабильности внешней среды вопросы результативности становятся особенно актуальными. Это понятие играет ключевую роль как в теоретических исследованиях, так и в практической деятельности, поскольку именно результативность позволяет оценивать эффективность применения ресурсов, достижения целей и способности организаций адаптироваться к изменениям.

Обзор литературы показывает, что единого определения термина «результативность труда» (laborperformance) не существует. В литературе по менеджменту, в частности, предложено множество способов измерения результативности, но при этом она не определяется четко. Это подчеркивает необходимость анализа различных подходов для более глубокого понимания данного понятия [5].

В период с 1990 по 2024 год было опубликовано 96 735 работ, посвященных теме результативности. При этом заметный рост интереса к этой области наблюдается после 2004 года. Пик публикационной активности пришелся на 2023 год, что объясняется возросшей актуальностью вопросов повышения эффективности управления предприятиями в условиях сложной и нестабильной глобальной ситуации (рис. 1) [6].