

Для цитирования: Масленникова, Е. В. Факторы и тенденции формирования спроса на региональном рынке труда / Е. В. Масленникова // Социум и власть. — 2025. — Т. 22. — № 4. — С. 45–67. — EDN OCPNUU.

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

EDN OCPNUU

BAK 5.2.3

УДК 331.526

ГРНТИ 06.77.61

ФАКТОРЫ И ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Масленникова Елена Васильевна,

Челябинский государственный университет,
доцент кафедры инноватики и управления,
кандидат экономических наук, доцент.

Челябинск, Россия.

SPIN 5519-8802

ORCID 0000-0003-2469-5057

Researcher ID ABM-9507-2022

E-mail: evm@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Введение. Реализация масштабных задач, стоящих перед государством, привели структурной перестройке экономики и увеличения спроса на труд, обостряя проблему дефицита кадров, обусловленную объективными причинами. Для решения этой проблемы необходимо изучить факторы формирования спроса на труд и определить пути его оптимизации.

Цель. Изучение и систематизация факторов формирования спроса на региональном рынке труда, проведение анализа на примере Челябинской области, и выявление имеющихся тенденций.

Методы. В работе проанализированы научные публикации, данные официальной статистики и онлайн-платформ по размещению вакансий и резюме, использованы методы анализа и синтеза, обобщения, систематизации и группировки, сравнительного анализа и моделирования. Научная новизна исследования. В исследовании предложена классификация факторов, влияющих на формирования спроса на региональном рынке труда, основанная на характере воздействия, уровне

возникновения факторов и этапе формирования спроса.

Результаты. Факторы формирования спроса на рынке труда разделены на факторы прямого действия — экономические и факторы косвенного действия — социально-демографические и информационные. Каждая из указанных групп факторов делится по уровню возникновения на макроэкономические, региональные и организационные факторы — условия. Результаты исследования могут быть использованы для анализа тенденций развития спроса на рынке труда, оценки и прогнозирования ситуации, определения проблемных областей, оценки эффективности проводимой региональной политики на рынке труда.

Выводы. Макроэкономические и региональные факторы экономического блока стимулируют рост спроса организаций на рабочую силу, в то время как социально-трудовые факторы всех уровней выступают в роли ограничителей этого роста, что способствует актуализации внедрения трудосберегающих технологий, повышению производительности труда. Информационные факторы макроэкономического и регионального уровня недостаточно эффективны, поэтому компании активно используют собственные сайты, маркетинговые инструменты по привлечению персонала. Для оптимизации спроса на труд необходимо совершенствование процесса труда в организациях на основе автоматизации и цифровизации, внедрение концепции бережливого производства, развитие гибких форм занятости, совершенствования систем обучения и т. д.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

региональный рынок труда,
факторы формирования спроса,
тенденции рынка труда,
занятость,
Челябинская область

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Автор заявляет об отсутствии
конфликта интересов.

Статья поступила: 23.12.2024

Рецензии получены: 14.10.2025

Принята к публикации: 24.10.2025

Права: © Масленникова Е. В. (2025).
Опубликовано Челябинским
филиалом РАНХиГС. Открытый доступ
на условиях лицензии CC BY-NC 4.0

Введение

Основной тенденцией на рынке труда становится превышение спроса рабочей силы над ее предложением, что связано со структурной перестройкой экономики, задачами по развитию производства, импортозамещению, инновационному развитию. При этом ограничением выступает сложная демографическая ситуация, снижение общего количества трудовых ресурсов, обостряющаяся проблема несоответствия профессионально-квалификационной структуры рабочей силы текущим потребностям экономики региона.

Исходя из этого особую актуальность приобретает исследование факторов формирования спроса на рынке труда региона, потому что возможности увеличения предложения трудовых ресурсов региона ограничены и не могут быть решены в краткосрочной перспективе привлечением мигрантов из других регионов или стран.

Важное значение имеют объективные тенденции в сфере труда, влияющие на формирование спроса на рабочую силу, которые, по мнению U. Bardak, A. Fetsi, F. Rosso [13], связаны с технологическим прогрессом, цифровизацией, расширением глобальных связей, процессами старения населения. Особенно значительны изменения в технологиях, содержании труда, организации рабочих мест, условиях найма. Так, цифровизация и автоматизация ведут к сокращению доли рабочих мест, требующих средней квалификации и увеличению доли рабочих мест, требующих высокой квалификации, способствуют появлению новых рабочих мест. Развитие нестандартных форм занятости, удаленной работы позволяет вовлечь большее количество рабочей силы в трудовую деятельность, однако при этом происходит падение уровня правовой и социальной защищенности работника.

М. Labaj, Т. Oles, G. Prochazka [22] оценили влияние автоматизации с помощью роботов и использование в рабочем процессе искусственного ин-

теллекта, выявив, что автоматизация с помощью роботов увеличивает спрос на квалифицированных работников, тогда как автоматизация с помощью искусственного интеллекта слабо связана с уменьшением спроса на квалифицированных работников. S. Guo [21] в своем исследовании отмечает, что использование новых технологий и искусственного интеллекта способствует появлению новых рабочих мест и сокращению традиционных. Это ведет к перераспределению занятости между отраслями и усиливает поляризацию рабочих мест, способствуя увеличению неравенства в доходах. Также искусственный интеллект ускоряет вытеснение работников со средним уровнем квалификации, повышает спрос на высококвалифицированных специалистов и обесценивает труд работников с низкой квалификацией.

Таким образом, происходят как количественные, так и качественные изменения спроса на труд под воздействием указанных факторов.

Российский рынок труда, развивается в условиях нестабильности и характеризуется повышенной изменчивостью. По мнению Т.А. Костеньковой [7] политические, технологические и экономические факторы способствуют структурным изменениям, требуют гибкости и активной ответной реакции. Для российского рынка труда характерен дефицит кадров, который связан с увеличением спроса в традиционных отраслях экономики, уменьшением числа соискателей из-за сокращения численности населения, сменой трудовых установок и ценностей в сфере труда.

Подобные тенденции фиксируют и другие исследователи. Так, полученные S. V. Ryazantsev, A. D. Bragin, G. N. Ochirova [23] данные свидетельствуют о том, что число зарегистрированных безработных в Российской Федерации имеет тенденцию к снижению, тогда как потребность организаций в сотрудниках, наоборот, растёт. Б. И. Алехин [1] проведя исследование по 82 российским регионам выявил, что число вакансий росло быстрее числа безработных, пре-

высило его в 2012 г., и это превышение стало постоянной чертой рынка труда. М. В. Грудинов, С. Ф. Никитин, А. А. Суверин [4] также фиксируют наличие на российском рынке труда кадрового дефицита, отмечая, что баланс наличия рабочей силы необходимого количества и качества, ее востребованности экономикой является важным фактором устойчивого развития страны. Исследования региональных рынков труда [5; 16; 17] также фиксируют указанные тенденции.

В этих условиях изучение факторов формирования спроса на рынке труда региона является актуальным, так как позволит определить направления обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда.

Региональный рынок труда — рынок территории, связанный с административным делением ее на районы, области, края, республики. Каждый регион обладает особенностями, которые определяют специфику формирования спроса на рабочую силу.

В широком понимании спрос на рынке труда на соответствующем уровне экономики выступает как суммарная численность занятых (удовлетворенный спрос) и вакантных рабочих мест (потенциальный спрос). В узком смысле — это потребность предприятия, отрасли, экономики в целом в необходимом количестве работников на заданный период (вакантные рабочие места) [6]. Важно, что спрос на труд задают работодатели исходя из оценки факторов внешней среды и внутренних процессов в организации.

В дальнейшем под спросом на труд будем понимать вакантные рабочие места, так как вакансии выступают индикатором потребности в рабочей силе.

На региональный рынок труда влияет большое количество факторов, под которые рассматриваются как процессы и явления, определяющие спрос и предложение рабочей силы на региональном рынке труда [14]. Под факторами, формирующими спрос на рынке труда, будем понимать основные причины, внешние обстоятельства, усло-

вия и тенденции, воздействующие на потребности предприятий и организаций в рабочей силе. Из общего списка факторов рынка труда можно выделить факторы, воздействующие непосредственно на формирование спроса.

Научный интерес к исследованию факторов, формирующих спрос на региональном рынке труда достаточно высок. Исследования регионального рынка труда, рынка труда Челябинской области, факторов формирования спроса на рабочую силу представлены в работах таких авторов, как В. Г. Былков [3], Е. В. Зверева [6], И. А. Леонтьева, Е. А. Неживенко, С. А. Головихин [11], К. В. Плешков, А. В. Подгорная [12], М. А. Пудовкина [14] и др.

В литературе нет единства мнений по поводу факторов, формирующих спрос на рабочую силу и их состава, вместе с тем, необходимость их изучения в современных условиях является актуальной.

Цель исследования — изучение и систематизация факторов формирования спроса на рынке труда, проведение анализа на примере Челябинской области, выявление имеющихся тенденций.

Задачами исследования являются:

- анализ теоретических подходов и систематизация факторов формирования спроса на региональном рынке труда;
- исследование факторов, оказывающих влияние на состояние и динамику формирования спроса на рынке труда Челябинской области;
- определение основных тенденций формирования спроса на труд на рынке труда Челябинской области.

В качестве объекта исследования выступает рынок труда Челябинской области, предметом исследования являются факторы формирования спроса на рабочую силу.

Методы и материалы

Основными методами исследования являются анализ научной и исследова-

тельской литературы, сбор и обработка статистической информации, метод обобщения результатов, а также методы систематизации и группировки, сравнительного анализа и моделирования.

Научная новизна исследования заключается в том, что предложена комплексная классификация факторов формирования спроса на региональном рынке труда, в качестве основания использующая характер воздействия факторов (прямые и косвенные факторы), уровни возникновения факторов (макро-, мезо- и микроуровень), сферы возникновения, характеризующие этапы формирования спроса на региональном рынке труда (экономические, социально-демографические, информационные факторы).

Проведён анализ влияния выделенных факторов на формирование спроса на труд на региональном рынке труда, выявлены основные тенденции, связанные с воздействием этих факторов на формирование спроса на рынке труда Челябинской области.

Гипотеза исследования заключается в том, что спрос на рынке труда

формируется на основе экономических факторов (ростов объема производства, инвестиций и т. д.), при этом дефицит рабочей силы усиливает влияние косвенных факторов, связанных с предложением труда (социально-трудовых и информационных), что выражается в подстройке систем найма, расширением применения маркетинговых инструментов. При усилении проблем кадрового обеспечения значимыми станут факторы, связанные с ростом производительности труда, внедрением современных трудосберегающих технологий, развитием системы обучения, подготовки и переподготовки кадров, целевого обучения.

Результаты

Рынок труда Российской Федерации характеризуется беспрецедентно низким уровнем безработицы, высоким уровнем занятости (рис. 1), что связано с процессами, происходящими в экономике. Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы падает, что говорит

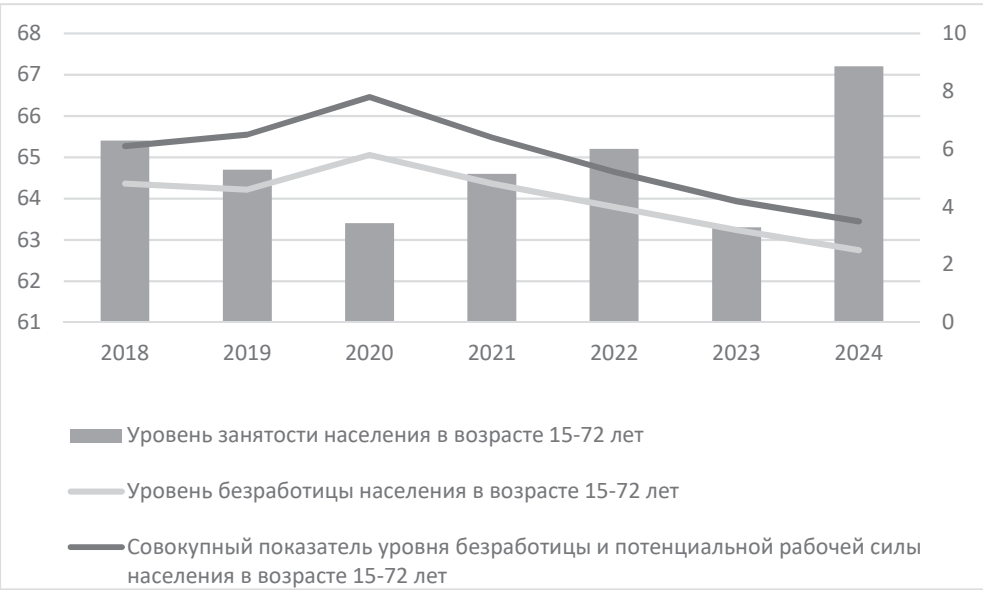


Рис. 1. Динамика показателей, характеризующих рынок труда Российской Федерации за 2018 — 2024 гг.

Составлено автором по данным ФСГС Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 11.11.2025).

о том, что возможности привлечения в трудовую деятельность потенциальной рабочей силы сокращаются. Учитывая неблагоприятную демографическую ситуацию в стране, можно говорить о том, что трудовые резервы практически исчерпаны и для обеспечения дальнейшего развития экономики необходимо более качественное использование имеющихся трудовых ресурсов, а также использование факторов, способствующих оптимизации спроса на труд.

Спрос на рынке труда характеризуется наличием вакантных рабочих мест на заданный период. По данным портала «Работа России»¹ с 01.01.2025 по 11.11.2025 по Российской Федерации было опубликовано 1 372 897 вакансии, набирающие персонал на 3 532 752 рабочих места, при этом средний срок закрытия вакансий составил 35 дней, а покрытие вакансиями резюме, размещенных на портале «Работа России» составляет 201 %, что говорит о наличии высокого спроса на рабочую силу.

¹ Спрос на рынке труда (вакансии, размещенные на портале «Работа России»). URL: https://trudvsem.ru/opendata/statistics/vacancy/demand_labor_market?VacancySalaryMode=actual&PeriodStart=2025-01-01&PeriodEnd=2025-11-11 (дата обращения 14.11.2025).

Также для характеристики спроса на рынке труда Российской Федерации можно рассмотреть данные сервиса открытой аналитики по рынку труда портала HeadHunter. Динамика НН — индекса, показывающего соотношение количества активных резюме к количеству активных вакансий на рынке труда представлена на рис. 2. В 2024 году ситуация характеризовалась значительным превышением размещенных на портале вакансий над имеющимися резюме, что свидетельствовало о наличии ситуации дефицита рабочей силы. В январе — октябре 2025 года произошли изменения, приведшие к установлению умеренного уровня конкуренции на рынке труда страны.

Ситуация на рынке труда Челябинской области сходна с общероссийской ситуацией. По прогнозу общей кадровой потребности Челябинской области на среднесрочный и долгосрочный периоды, представленному на рис. 3, прослеживается увеличение потребности организаций в сотрудниках и, как следствие, тенденция увеличения спроса на региональном рынке труда.

При этом динамика заявленной работодателями потребности в работах по данным Главного управления

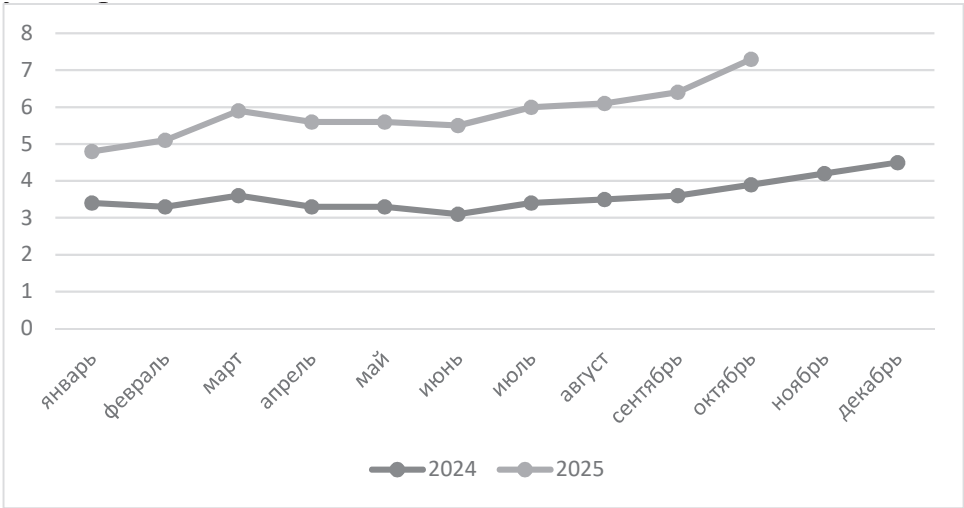


Рис. 2. Динамика НН-индекса по всем профессиональным областям по Российской Федерации за 2024–2025 гг., опубликованного на портале hh.ru
Источник: составлено автором по данным сервиса открытой аналитики по рынку труда портала HeadHunter. URL: <https://stats.hh.ru> (дата обращения 14.11.2025).

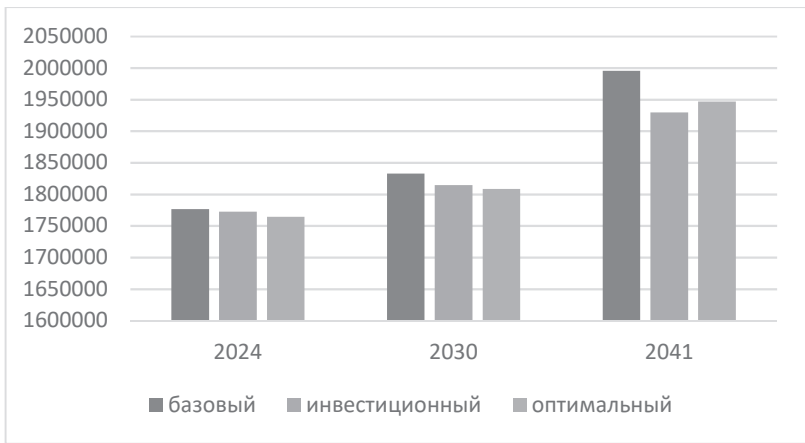


Рис. 3. Прогноз общей кадровой потребности Челябинской области на среднесрочный и долгосрочный периоды

Источник: составлено автором по данным Аналитического отчета о результатах прогнозирования потребности Челябинской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу (2023 год).

по труду и занятости населения Челябинской области (рис. 4) растет, однако темпы этого роста снижаются. При этом наблюдается ситуация дефицита работников на рынке труда, когда количество вакансий превышает количество безработных граждан, стоящих на учете в Цentraх занятости населения.

Об этом свидетельствует динамика коэффициента напряженности на рынке труда Челябинской области (рис. 5). Количество безработных на одну ва-

кансию снижается, то есть фактически потенциал для закрытия будущих вакансий на вновь созданных рабочих местах ограничен предложением труда. Наблюдается дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, который имеет тенденцию к усилению.

Также эти данные подтверждает статистика портала по поиску работы и сотрудников HeadHunter. Динамика HH-индекса, рассчитанного по Челябинской области, свидетельствует о



Рис. 4. Динамика заявленной работодателями потребности в работниках и численности незанятого населения Челябинской области за 2018–2025 гг.

Источник: составлено автором по данным Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области. URL: <https://szn.gov74.ru/szn/activities/rynoktruda/zanyatostibezroboticavchelyabi.htm> (дата обращения 11.11.2025).

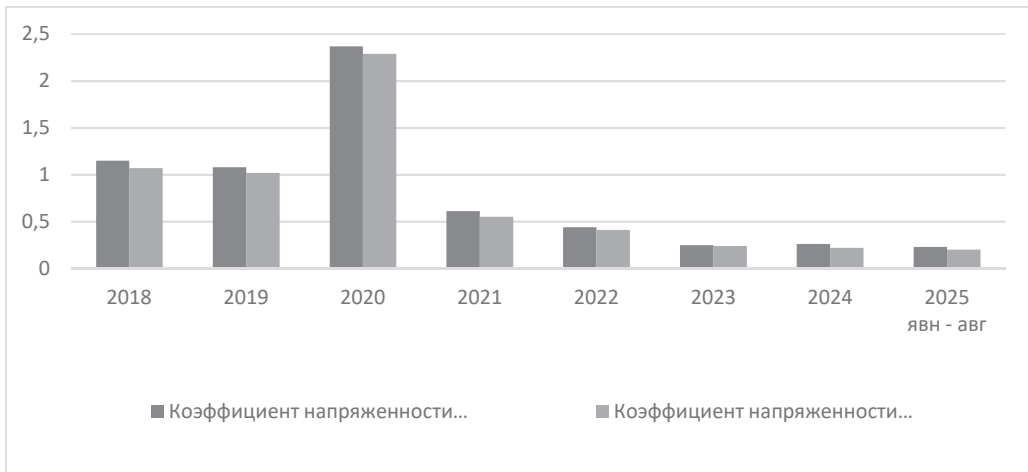


Рис. 5. Динамика коэффициента напряженности на рынке труда Челябинской области за 2018–2025 гг.

Источник: составлено автором по данным Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области. URL: <https://szn.gov74.ru/szn/activities/rynoktruda/zanyatostibezrabotnicvchelyabi.htm> (дата обращения 11.11.2025).

дефиците соискателей в 2024 г., так как значение индекса не превышало 3,6 (рис. 6). Ситуация в январе — октябре 2025 года изменилась и соответствует умеренному уровню конкуренции на рынке труда.

О высоком спросе на труд свидетельствуют также данные портала «Работа России»¹, где с 01.01.2025 по 11.11.2025 по Челябинской области было опубликовано 31 006 вакансии на 71 724 рабочих места, покрытие вакансиями резюме, размещенных на портале «Работа России» составляет 279 % при этом средний срок закрытия вакансий составил 36 дней.

Учитывая динамику снижения количества безработных граждан, можно отметить, что спрос на рынке труда сталкивается с сокращением предложения рабочей силы, что в дальнейшем, может выступать ограничителем экономического роста региона. Важной задачей является рассмотрение и анализ факторов формирования

спроса на труд, выявление имеющихся трендов.

В литературе нет единого подхода к классификации факторов формирования спроса на региональном рынке труда. Характеристика имеющихся подходов представлена в табл. 1.

Первая группа объединяет работы, изучающие факторы формирования регионального рынка труда в целом. Так, М. А. Пудовкина [14], выделяет внутренние и внешние факторы, последние делит на общероссийские и региональные. И. А. Леонтьева, К. В. Плешков, Т. Н. Чернышова [9] предлагают внешние факторы (макроуровень) разделить на экономические, политико-правовые, технико-технологические, социально-культурные, а внутренние (мезоуровень) — на экономические, политико-правовые, технико-технологические, социально-культурные, Л. Д. Сайфуллина, Д. А. Гайнанов [18] делят факторы на ценовые и неценовые.

Вторую группу составляют работы [8; 9; 12;], предлагающие классификацию непосредственно факторов спроса на региональном рынке труда, выделяя их по сферам возникновения.

Также следует отметить, что в некоторых исследованиях, таких как [6;

¹ Спрос на рынке труда (вакансии, размещенные на портале «Работа России»). URL: https://trudvsem.ru/opendata/statistics/vacancy/demand_labor_market?Region=74&VacancySalaryMode=actual&PeriodStart=2025-01-01&PeriodEnd=2025-11-12 (дата обращения 14.11.2025).

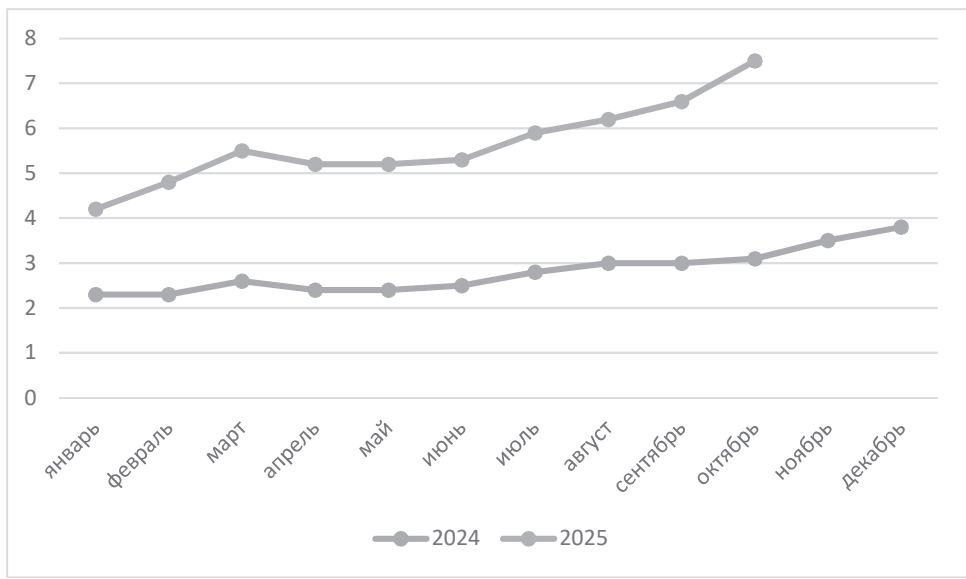


Рис. 6. Динамика HH-индекса по Челябинской области по профессиональным областям по Челябинской области за 2024 — 2025 гг., опубликованного на портале hh.ru

Источник: составлено по данным сервиса открытой аналитики по рынку труда портала HeadHunter. URL: https://stats.hh.ru/chelybinsk_oblast?countryAcceptKidsVacanciesProfArea=lawyers (дата обращения 11.11.2025).

9; 18] не предлагается классификации факторов по каким — либо основаниям, вместо этого приводится список факторов с описанием механизма их действия в направлении увеличения или сокращения спроса на рабочую силу.

Например, Е. В. Зверева [6] указывает, что спрос на труд зависит от величины и динамики заработной платы, от объемов производств и от производительности труда: рост уровня заработной платы или производительности труда снижают величину спроса на труд, тогда как при рост объемов производства его увеличивает. А. Н. Тырсин, Е. В. Васильева [18] делают вывод, что, основными факторами спроса на труд являются макроэкономические тенденции: экономический рост, масштаб производства, объем инвестиций, потребительский спрос и производительность труда.

Важный вывод также формулируют А. А. Борисова, И. В. Рязанцева, А. Н. Кузьмин [2], указывая на то, что вектор и сила влияния на процесс кадрового обеспечения формируется

как внешними конъюнктурными факторами, задающими ограничения к маневренности участников рынка, так и внутренними, обусловленными технико-экономическими показателями и возможностями компаний. Решение проблем неудовлетворенного спроса на труд происходит через подстройку и изменение подходов организации к процессам кадрового обеспечения на уровне организации.

М. Bossler, М. Popp [20] подтверждают этот вывод, отмечая, что на рынках с высокой напряженностью компании конкурируют за относительно небольшое количество работников, чтобы заполнить большее количество вакансий. Поскольку повышенная напряженность на рынке труда увеличивает затраты на подбор персонала, расширение бизнеса становится менее привлекательным для компаний. Поэтому как повышение заработной платы, так и усиление конкуренции на рынке труда снижают спрос организаций на рабочую силу.

Таким образом, при оценке влияния факторов спроса на рынке труда важно

Таблица 1

Анализ подходов к исследованию факторов формирования спроса на региональном рынке труда

Авторы	Виды факторов	Основание для классификации
Факторы, влияющие на формирование регионального рынка труда		
Пудовкина М. А. [14]	1. Внутренние факторы: полнота и доступность информации о состоянии рынка труда, гибкость работника и работодателя, конкурентоспособность работника, уровень заработной платы, человеческий фактор. 2. Внешние факторы: 1) общероссийские, общеэкономическое положение России, трудовое законодательство, налоговую политику, межбюджетные отношения, внешнеэкономическую политику, реформу системы образования, миграцию населения 2) региональные: а) экономические факторы: структура экономики, валовой региональный продукт, объем инвестиций, развитие предпринимательства, уровень инфляции; б) демографические факторы: численность постоянного населения, половозрастная структура населения, естественное движение населения, миграционные прирост (убыль) населения, уровень урбанизации.	источники возникновения, сфера возникновения, базовые элементы регионального рынка труда
Леонтьева И. А., Плешков К. В., Чернышова Т. Н. [9]	1. Внешние факторы (макроуровень): экономические, политико-правовые, технико-технологические, социально-культурные; 2. Внутренние факторы (мезоуровень): экономические, политико-правовые, технико-технологические, социально-культурные	источники возникновения
Сайфуллина Л. Д., Гайнанов Д. А. [15]	1. Ценовой фактор — размер заработной платы. 2. Неценовые факторы — структура экономики, институциональные и макроэкономические факторы: макроэкономические условия, формирующие общую конъюнктуру рынка труда; демографические условия; персональные решения работников на рынке труда; производственные и отраслевые условия: рост производительности труда, улучшение организации производства; государственная политика	сфера возникновения
Факторы, влияющие на формирование спроса на региональном рынке труда		
Леонтьева И. А., Плешков К. В., Чернышова Т. Н. [9]	Экономические, технико-технологические, географические	сфера возникновения
Подгорная А. В. [12]	Географические, экономические, социально-политические, исторические, информационные	сфера возникновения
Лаврентьев А. С. [8]	Валовый выпуск продукции, количество используемого капитала, инвестиции, технологические инновации, потребительский спрос	сфера возникновения

Источник: составлено автором.

определять, повышает или сокращает данный фактор спрос на труд. В условиях дефицита работников на рынке труда, необходимо опираться на факторы, способствующие оптимизации, снижению спроса на труд.

Исходя из проведенного анализа факторов рынка труда, факторов спро-

са на рынке труда, можно сформулировать следующие положения, на которых должно базироваться дальнейшее исследование:

1. В литературе нет единого подхода к определению и классификации факторов формирования спроса на региональном рынке труда.

2. Выделение факторов, влияющих на спрос на региональном рынке труда, происходит по разным основаниям: по источнику возникновения, по сферам и уровням возникновения, степени и характеру влияния.
3. Процесс формирования спроса на труд носит вероятностный характер, формируется как внешними конъюнктурными факторами, задающими ограничения к маневренности участников рынка, так и внутренними, обусловленными технико-экономическими показателями и возможностями организаций.
4. Тенденции в формировании спроса на труд задает работодатель, исходя из социально-экономических, организационных целей и задач развития организации, поэтому следует учитывать условия и предпосылки, формирующие его потребность в рабочей силе.
5. Ограничение со стороны предложения, рост неудовлетворенного спроса на труд ведут к подстройке и изменению подходов организации к процессам кадрового обеспечения, повышают актуальность исследования факторов, способствующих оптимизации кадровых потребностей и оказывают косвенное воздействие на формирование спроса на труд.

Также необходимо рассмотреть этапы процесса формирования спроса на рынке труда: 1) обоснование потребности в рабочей силе; 2) публичная декларация (позиционирование) потребности в работниках, выражающееся в информационном сопровождении; 3) реализация потребности, результатом при этом будет закрытие вакансий, или появление дефицита рабочей силы [3].

Исходя из проведенного анализа, можно предложить классификацию факторов формирования спроса на рынке труда по двум признакам: по уровням возникновения (макроэкономические, региональные факторы — условия, организационные факторы),

а также по сферам возникновения (экономические, социально-демографические, информационные). В табл. 2 представлена классификация факторов, а также показатели, по которым можно оценить динамику каждого фактора.

В целом, этапы формирования спроса на рынке труда и факторы, оказывающие на них воздействие представлены на рис. 7.

Проанализируем изменение спроса на рабочую силу на региональном рынке труда под влиянием отдельных факторов.

Цели развития РФ определены в Указе Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», где указано, что приоритетными сферами являются формирование устойчивой и динамичной экономики, обеспечение технологического лидерства, цифровой трансформации государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы и т. д. Также в Указе определены целевые показатели и задачи, среди которых обеспечение темпа роста валового внутреннего продукта страны выше среднемирового, снижение доли импорта товаров и услуг в структуре валового внутреннего продукта, увеличение объема инвестиций в основной капитал, обеспечение технологической независимости, увеличение доли отечественных высокотехнологичных товаров и услуг, созданных на основе собственных линий разработки и т. д.

С этой целью также инициированы новые национальные проекты: «Кадры», «Эффективная и конкурентная экономика», «Международная кооперация и экспорт», «Экономика данных и цифровая трансформация государства» и др. Помимо национальных проектов действует ряд государственных программ, таких как «Научно-технологическое развитие Российской Федерации», «Экономическое развитие и инновационная экономика», «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности» и др.

Таблица 2

Факторы формирования спроса на региональном рынке труда

Группы факторов	Макроэкономические факторы — условия	Региональные факторы — условия	Организационные
Экономические (факторы прямого действия)	• приоритеты государственной экономической политики; • уровень ВВП; • состояние экономической конъюнктуры; • степень внедрения новых технологий и уровень их разработанности в стране; • отраслевая структура экономики; • средний размер оплаты труда в стране; • уровень производительности труда в стране	• приоритеты региональной экономической политики; • ВРП региона; • уровень инвестиционной активности региона; • отраслевая структура экономики региона; • уровень инвестиционной активности региона; • степень новизны технологий на предприятиях региона; • средний размер оплаты труда в регионе; • уровень производительности труда в регионе	• спрос на конечную продукцию; • прибыль и инвестиции; • уровень производства (рост или падение); • внедрение новых технологий, нового оборудования; • степень новизны технологий на предприятиях региона; • состояние рабочих мест и условий труда; • уровень оплаты труда; • социальный пакет; • уровень производительности труда
Социально-демографические (факторы косвенного действия)	• численность трудовых ресурсов; • уровень безработицы; • политика государства в социальной сфере, сфере образования	• численность населения и его трудоспособной части; • уровень безработицы; • количество и структура мест в учебных заведениях	• социально-демографические характеристики персонала; • текучесть кадров;
Информационные (факторы косвенного действия)	• полнота, достаточность, доступность информации о рынке труда; • эффективность информационных каналов: СМИ, специализированных государственных и частных ресурсов; • информированность населения о ситуации на рынке труда	• полнота, достаточность, доступность информации о региональном рынке труда; • эффективность региональных информационных каналов: СМИ, специализированных государственных и частных ресурсов; • информированность населения о ситуации на рынке труда региона	• кадровая политика; • политика привлечения и найма персонала; • используемые информационные каналы привлечения персонала; • бренд работодателя

Источник: составлено автором на основе [9; 12].

На региональном уровне предусмотрена реализация мероприятий федеральных программ, национальные проекты включают в себя региональную составляющую. Через государственные программы и проекты происходит реализация национальных стратегических целей развития, которые предполагают развитие промышленности, выделение средств на поддержку производителей и т. д.

Государственными проектами и программами предусмотрен целый комплекс мер (более 160 видов субсидий), направленных на поддержку развития промышленного производства, реализацию которых осуществляет Минпромторг России. Также создан портал «Госу-

дарственная информационная система промышленности (ГИСП)», на которой размещен сервис поиска и подбора субсидий, мер государственной поддержки «Навигатор мер поддержки». В федеральном бюджете на 2025 год на поддержку промышленности гражданского назначения проектом закона о бюджете на 2024 — 2026 годы предусмотрено более 2,7 трлн рублей, что позволит поддержать целый ряд приоритетных отраслей, таких как гражданское авиастроение, автомобильная промышленность, станкостроение и др.

Все это говорит о том, что государство стимулирует рост промышленного производства, а значит, что этот фактор будет влиять на увеличение спроса



Рис. 7. Этапы формирования спроса на рынке труда и факторы, оказывающие на них воздействие
Составлено автором.

на рабочую силу предприятий и организаций страны.

Региональная экономическая политика также реализуется односторонне с политикой, проводимой на федеральном уровне. Выделяются значительные средства на поддержку промышленного сектора, в том числе инновационных производств, так в 2024 году на это выделено более 1 млрд рублей¹. Кроме того, в области сохраняется тренд на рост внутреннего регионального продукта.

Так как ограничением для реализации планов являются демографические проблемы, увеличение доли лиц старших возрастов в структуре трудоспособного населения. При этом статистика по стране в целом показывает низкий уровень безработицы и ограни-

ченности трудовых ресурсов, поэтому необходимо стимулировать программы технологического обновления и роста производительности труда, а также программ в сфере демографии и профессионального образования.

Региональная экономическая политика также реализуется односторонне с политикой, проводимой на федеральном уровне. Выделяются значительные средства на поддержку промышленного сектора, в том числе инновационных производств, так в 2024 году на это выделено более 1 млрд рублей². Также, в регионе сохраняется тренд на рост внутреннего регионального продукта. В структуре ВРП региона промышленность составляет практически половину, поэтому для экономики Челябинской области промышленность имеет ключевое значение.

¹ Челябинская область в 2024г потратит на господдержку промсектора более 1 млрд рублей. <https://www.interfax-russia.ru/ural/main/chelyabinskaya-oblast-v-2024g-potratit-na-gospodderzhku-promsektora-bolee-1-mlrd-rub> (дата обращения 21.12.2024)

² Челябинская область в 2024 г. потратит на господдержку промсектора более 1 млрд рублей. <https://www.interfax-russia.ru/ural/main/chelyabinskaya-oblast-v-2024g-potratit-na-gospodderzhku-promsektora-bolee-1-mlrd-rub>

В Челябинской области действует государственная программа «Развитие промышленности, новых технологий и природных ресурсов», которой в целях поддержки промышленности, в том числе высокотехнологичных, инновационных производств региональный Фонд развития промышленности предоставляет льготное финансирование предприятиям по 10 программам, в том числе «Импортозамещение», «Модернизация», «Кооперация», «Цифровизация промышленности». Все это способствует росту промышленного производства и расширению спроса на труд на рынке труда Челябинской области. Меры поддержки развития промышленности в Челябинской области¹ представлены на сайте Министра промышленности, новых технологий и природных ресурсов. Предлагаемые меры поддержки делятся на финансовые и нефинансовые. К финансовым мерам относятся льготное финансирование и поддержка в форме

грантов. Нефинансовые меры поддержки предполагают поддержку роста производительности труда, развития промышленных кластеров и т. д.²

В целом показатели экономической составляющей макроэкономических и региональных факторов — условий представлены в табл. 3. Тенденции показателей экономических факторов на макро- и мезоуровне схожи. Отмечается рост валового внутреннего продукта РФ и валового регионального продукта Челябинской области, снижение индекса производительности труда, что способствует росту спроса на труд, тогда как рост среднемесячной начисленной номинальной заработной платы, в перспективе будет способствовать его сокращению.

Исходя из этих данных, можно заключить, что экономические факторы прямого действия государственного и регионального уровня в целом способ-

² Меры господдержки: Власти Челябинской области ведут постоянный деловой диалог с бизнесом региона. <https://tonews.nakanune.ru/news/2024/2/15/22757341>

¹ Меры поддержки. <https://minprom.gov74.ru/minprom/activities/meriy.htm>

Таблица 3

Динамика показателей макроэкономических и региональных факторов — условий формирования спроса на труд (группа экономических факторов) за 2019–2024 гг.

Показатели	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Показатели экономических факторов по РФ</i>						
Валовой внутренний продукт РФ (в ценах 2021 г., млрд руб.)	131 745,8	128 249,7	135 773,8	134 080,6	138 973,6	144 218,8
Динамика индекса производительности труда по РФ, %	102,4	99,6	103,9	97,1	102,4	103,4
Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата в РФ, руб.	47 867	51 344	57 244	65 338	74 854	89 069
<i>Показатели экономических факторов по Челябинской области</i>						
Валовой региональный продукт (в текущих основных ценах), млрд руб.	1547,5	1602,7	2064,9	2299,7	2635,0	2915,7 (оценка)
Динамика индекса производительности труда по Челябинской области, %	98,5	103,9	104,4	101,1	105,2	–
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Челябинской области, руб.	38 223	39 348,5	43 781,4	50 104,4	58 424,1	70 946,2

Источник: составлено автором по данным: ФСГС Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения 11.11.2025); ФСГС по Челябинской области. URL: <https://74.rosstat.gov.ru/ofstatistics> (дата обращения 11.11.2025); Министерство экономического развития Челябинской области. URL: <https://mineconom.gov74.ru/mineconom/activity/itogi2024.htm>.

ствуют росту спроса на рынке труда Челябинской области, однако увеличение размеров заработных плат будет способствовать поиску путей оптимизации использования персонала.

Данные конъюнктурных опросов руководителей организаций, проведенных в 2024 году специалистами ВШЭ¹ показали общий тренд намерений руководителей по увеличению численности персонала. При этом предприятиям и организациям реального сектора экономики очень сложно закрыть вакантные позиции, обеспеченность кадрами в большинстве отраслей недостаточна, существует значительный разрыв между предложением и спросом на рынке труда, что в итоге, может способствовать снижению спроса на рынке труда под влиянием социально-демографических факторов.

Динамика показателей социально-демографических факторов макроэкономического и регионального уровней (табл. 4) указывает на постепенное сокращение трудовых ресурсов, отсутствие потенциала закрытия кадровых потребностей предприятий за счет вовлечения дополнительной рабочей силы и усиления конкуренции за нее. Все это выступает ограничителем реализации целей национального развития и будет способствовать в перспективе к использованию трудосберегающих технологий и сокращению спроса на рынке труда.

Социально-трудовые и информационные факторы взаимосвязаны и имеют опосредованное влияние на спрос на рынке труда, оказывая комплексное воздействие на возможности организаций своевременно обеспечивать себя необходимым трудовыми ресурсами.

Информационные факторы косвенно влияют на спрос на рынке труда, определяя скорость закрытия вакансий. Ж. Л. Воробьевой² был проведен ана-

лиз системы информационного обеспечения рынка труда Российской Федерации в результате чего сделаны выводы о том, что разрозненность информации не позволяет эффективно функционировать рынку труда, информация о трудоустройстве, которой обладают государственные посредники, ограничена данными, касающимися поиска работы, осуществляемого через органы службы занятости населения, степень взаимодействия информационных каналов и участников рынка средняя или низкая.

Аналогичные результаты были получены при исследовании информационного обеспечения молодежного рынка труда Челябинской области [10]. Информационное обеспечение рынка труда в регионе не является строго структурированной и упорядоченной системой, информационных ресурсов много, они разрознены, при поиске работы граждане чаще всего обращаются к популярным сайтам частных компаний, напрямую к работодателям и их сайтам, тогда как государственными информационными ресурсами практически не пользуются.

Можно сделать вывод, что информационные факторы способствуют получению предприятиями обратной связи от рынка труда с учетом социально - демографических факторов и направлены на повышение скорости закрытия вакансий, однако современные механизмы информационного обмена участников рынка труда разрознены, в результате чего недостаточно эффективны. В условиях низкой скорости закрытия вакансий, дефицита работников на рынке труда, компании будут стремиться повысить эффективность информационных каналов на рынке труда, при этом принимая решение на основании информации о рынке труда, сокращении или расширении спроса на труд.

Таким образом, экономические факторы прямого действия указывают на рост экономики, развитие промышленности и направлены на увеличение рабочих мест и возрастанию спроса на рынке труда,

обеспечение : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 25 с.

¹ Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. II квартал 2024 года / К. Д. Андреев, А. В. Демьянова, И. С. Лола, С. И. Покровский и др. М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 65 с.

² Воробьева Ж. Л. Особенности формирования современного рынка труда: информационное

Таблица 4

**Динамика показателей макроэкономических
и региональных факторов — условий формирования спроса
на труд (группа социально-демографических факторов) за 2019–2024 гг.**

Показатели	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Показатели социально-демографических факторов РФ</i>						
Численность постоянного населения в среднем за год, тыс. чел.	147 899,9	147 707,5	147217,9	146 713,7	146 299,1	146 135,3
Численность рабочей силы в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.	75 711,4	75 322,5	75 842,8	75 518,1	75 930,4	75 974,7
Численность занятого населения в возрасте 15–72 лет, тыс. чел. (по данным выборочных обследований рабочей силы)	72 227,0	70 976,9	72 177,2	72 532,0	73 532,7	74 061,0
Уровень безработицы населения в возрасте 15–72 лет, %	4,6	5,8	4,8	4,0	3,2	2,5
<i>Показатели социально-демографических факторов Челябинской области</i>						
Численность постоянного населения в среднем за год, чел.	3 473 309	3 457 131	3 433 528	3 414 351	3 401 472	3 390 461
Численность рабочей силы в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.	1872,5	1854,8	1853,4	1785,4	1841,6	1866,2
Численность занятого населения в возрасте 15–72 лет, тыс. чел. (по данным выборочных обследований рабочей силы)	1777,1	1728,7	1761,7	1729,7	1797,9	1830,8
Уровень безработицы населения в возрасте 15–72 лет, %	5,1	6,8	4,9	3,1	2,4	1,9

Источник: составлено автором по данным: ФГС Росстат. URL:<https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения 11.11.2025); ФГС по Челябинской области. https://74.rosstat.gov.ru/labour_market (дата обращения 11.11.2025).

тогда как косвенные факторы (социально-демографические, информационные) способствуют пересмотру потребности организаций в рабочей силе, изменению сложившихся подходов и, в перспективе, сокращению спроса на рынке труда.

Обсуждение

Основными тенденциями на рынке труда при формировании спроса на рабочую силу являются¹:

¹ Особенности рынка труда в 2025–2026 годах: актуальные тенденции и прогнозы. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2> (дата обращения 11.11.2025).

- диспропорции спроса и предложения труда, дефицит специалистов в сферах машиностроения, металлургии, энергетики и химической промышленности, в сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении;
- применение разных форм (дистанционная, смешанная и др.) и режимов (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график и т. д.) занятости;
- замедление темпов создания высокопроизводительных рабочих, связанное с санкционным давле-

нием и оттоком специалистов в области IT;

- развитие цифровых технологий, внедрение искусственного интеллекта в рабочие процессы.

Данные тенденции являются ответом на действия внешних факторов и условий формирования спроса на рынке труда. Анализ показал, что в Челябинской области преобладающими являются факторы, способствующие повышению спроса на рабочую силу. Учитывая ограничения со стороны предложения труда, предприятия и организации трансформируют системы привлечения персонала, увеличивают заработные платы, размеры социальных пакетов, затраты на обучение, что ведет к росту стоимости привлечения кандидатов. Это постепенно будет приводить к сокращению спроса на рабочую силу, создавать условия для максимального использования имеющегося трудового потенциала, актуализировать вопросы технологической модернизации предприятий.

Данный вывод подтверждается исследованием систем привлечения рабочей силы и формирования спроса на труд предприятий Челябинской области, в ходе которого были изучены крупные организации, участвующие во II Русском экономическом форуме в мероприятии «Кадры Южного Урала — битва за людей»¹. Анализ проводился на основе изучения представленных организациями презентаций, информации официальных сайтов компаний, а также региональных новостных порталов. Результаты представлены в табл. 5.

Таким образом, острый дефицит работников на рынке труда, увеличение сроков закрытия вакансий, действие макроэкономических и региональных факторов — условий привели к подстройке систем привлечения и найма персонала организаций, работающих в Челябинской области. Основными тенденциями является рост оплаты труда, предоставляемых социальных благ,

изменения систем найма и вложений в обучение персонала.

Предприятия, чтобы закрыть вакансии, повышают заработную плату выше средней по рынку, вводят привлекательные для молодежи элементы социального пакета, такие как оплата аренды жилья, компенсация процентов по ипотечным кредитам и т. д. Также широко используются маркетинговые инструменты по привлечению работников, например, такие как «Приведи друга», предполагающие вознаграждение сотруднику, привлечшему своих знакомых с соответствующей подготовкой на имеющуюся вакансию. На Челябинском трубопрокатном заводе (ЧТПЗ), входящем в Трубную Металлургическую Компанию (ТМК), около 300 человек трудоустроены на предприятие за 6 месяцев действия акции, что составляет 35 % от общего числа заполненных вакансий².

Практически во всех исследуемых компаниях уделяется большое внимание обучению персонала, в том числе и вновь прибывшим сотрудникам. Открываются новые учебные центры, расширяется сотрудничество с высшими и средними учебными заведениями, развивается целевое обучение. Компании готовы вкладывать в средства в подготовку и переподготовку кадров, так как это способствует обеспечению предприятия квалифицированными работниками, снизить остроту кадрового дефицита.

Так как принципиально проблему обеспечения квалифицированными кадрами предприятий это не решает, то в перспективе приоритетными станут направления, связанные с повышением производительности труда, внедрением цифровых технологий и искусственного интеллекта. Эти процессы, возможно, сдерживает эффект «дешевого труда», когда затраты на привлечение и оплату труда персонала ниже, чем вложения в модернизацию предприятий и принятие мер по повышению эффек-

¹ Кадры Южного Урала — битва за людей. URL: <https://русскийфорум.рф/programma/?tabId=tab-id-84&programId=1857> (дата обращения 21.12.2024)

² ЧТПЗ заполнил 35 % вакансий благодаря новой программе привлечения сотрудников. URL: https://chtpz.tmk-group.ru/chtpz_news/4069 (дата обращения 22.01.2025).

Таблица 5

**Тенденции формирования спроса на рынке труда
и их отражение в системах привлечения
и найма персонала организаций Челябинской области**

Тенденции формирования спроса на рынке труда	Характеристики систем привлечения и найма персонала и формирования спроса на труд	Организации, системы найма которых имеют соответствующие характеристики
Рост заработной платы, расширение социального пакета	- заработная плата выше среднерыночной по региону; - ежегодная индексация; - повышение заработной платы по итогам работы за год; - регулярные премии; - бесплатный проезд; - компенсация оплаты аренды жилья; - компенсации процентов по ипотечным кредитам; - выплаты подъемных молодым специалистам;	ПГ «Метран» ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» ПАО «ММК» АО АЗ «УРАЛ» ТМК (АО «Челябинский трубопрокатный завод») ПАО «АПРИ»
Изменение стратегий найма	-экскурсия на производство; -практики и стажировки на предприятии; -корпоративный рекрутинговый центр; -единый центр подбора персонала	ПАО «ММК» Холдинг «Синара — Транспортные Машины» (СТМ) ПАО «АПРИ» ТМК (АО «Челябинский трубопрокатный завод»)
Развитие систем обучения и института наставничества	-собственные корпоративные университеты; -сотрудничество с учебными заведениями; -наставничество для молодых работников; -профессиональное обучение, курсы, тренинги -целевое обучение;	ПАО «ММК» ЧКПЗ АО АЗ «УРАЛ» ПГ «Метран»
Искоренение гендерной и возрастной дискриминации	-в большинстве вакансий предприятий возраст не указан; -преимущество отдается молодежи	Все исследуемые предприятия
Повышение производительности труда	-участие в национальном проекте «Производительность труда»	АО АЗ «УРАЛ» ТМК (АО «Челябинский трубопрокатный завод»)
Цифровизация и внедрение искусственного интеллекта	-реализация инвестиционных проектов, направленных на роботизацию; - внедрение новых технологий; - цифровизация бизнес — процессов	ПАО «ММК» ТМК (АО «Челябинский трубопрокатный завод») АО АЗ «УРАЛ»

Составлено автором.

тивности их работы. Но так как макроэкономические и региональные факторы способствуют увеличению спроса на труд, а факторы предложения труда его ограничивают, то предприятия и организации будут вынуждены заниматься данными вопросами. Рост издержек на персонал и его привлечение, негативные демографические процессы будут способствовать сокращению спроса на труд и усилению тенденций, связанных с максимальным использованием трудового потенциала работников, улуч-

шением организации труда, внедрению бережливого управления, инновационных технологий.

Так как превышение спроса на рынке труда может стать главным препятствием на пути устойчивого роста экономики страны, то необходимо осуществить переход от экстенсивной к интенсивной модели развития экономики, что требует, по мнению М. А. Положихиной [13], расширения масштабов автоматизации бизнес-процессов, увеличения на этой основе производи-

тельности труда. Такие процессы будут сопровождаться ростом заработных плат, внутреннего спроса, а также повышением внимания к условиям труда и сохранению здоровья работников (улучшение охраны труда, стимулирование здорового образа жизни, борьба с вредными привычками и т. д.).

Заключение

Анализ факторов формирования спроса на региональном рынке труда позволяет определить тенденции его развития, прогнозировать ситуацию на рынке труда, выявить проблемные зоны и разработать меры по их устранению.

Макроэкономические и региональные факторы экономического блока стимулируют увеличение спроса организаций на рабочую силу, за счет привлечения инвестиций, активизации процессов импортозамещения, роста объемов промышленного производства. Также этому способствует большое количество государственных программ и проектов, предусматривающих широкую линейку мер поддержки предприятий и организаций как крупного, так и малого бизнеса. Социально-трудовые факторы всех уровней выступают в качестве ограничителей роста спроса на рынке труда и в перспективе будут способствовать сокращению спроса на труд через внедрение трудосберегающих технологий, рост вложений в совершенствование технологий и повышение производительности и эффективности труда.

В условиях дефицита трудовых ресурсов на рынке труда организации склонны увеличивать заработную плату и социальный пакет, пользоваться маркетинговыми инструментами для привлечения персонала, чем реализовывать более затратные мероприятия по повышению эффективности производства, внедрения дорогостоящих цифровых технологий. Также крупные производственные предприятия активно сотрудничают с учебными заведениями, создают собственные учебные центры для обучения новичков.

Информационные факторы макроэкономического и регионального уровня недостаточно эффективны, вследствие чего организации пользуются услугами государственных и частных онлайн-платформ по размещению вакансий, создают сайты или специальные разделы на фирменных порталах с информацией о трудоустройстве, используют широкий спектр маркетинговых инструментов по привлечению персонала.

М. В. Грудин, С. Ф. Никитин, А. А. Суверин [4] справедливо указывают, что решение проблемы дефицита кадров может быть эффективным только при совместной работе системы образования, предприятий и органов государственной власти. При этом в центре внимания должен находиться работоспособный человек с его возможностями, знаниями и навыками, интересами: должна быть создана среда для его образования, развития, карьерного и профессионального роста, а также высокотехнологичные, безопасные и соответствующие современным требованиям условия работы.

Таким образом, в условиях ограниченности трудовых ресурсов для оптимизации спроса на труд требуется комплексный подход, основными мерами, учитывающими факторы формирования спроса на труд и позволяющими сбалансировать ситуацию на рынке труда, могут быть следующие:

- создание высокотехнологичных рабочих мест, которые способны существенно увеличить производительность труда;
- распространение практик бережливого производства;
- использование искусственного интеллекта, широкая автоматизация и роботизация производственных процессов;
- создание человекоцентричных систем управления персоналом в организациях, ориентированных на максимальное использование и развитие трудового потенциала;
- совершенствование систем обучения, подготовки и перепод-

готовки кадров в организациях, развитие наставничества и обучения на рабочем месте, тесное взаимодействие с учебными заведениями;

- развитие гибких форм занятости, в том числе в традиционных промышленных областях, позволяющих вовлечь в трудовую деятельность больше людей, в том числе из экономически неактивной части населения;
- формирование мотивации к трудовой деятельности, повышение престижа различных профессий, особенно в социально-значимых сферах;
- совершенствование систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности, направленные, в том числе, на привлечение и закрепление молодежи в организациях;
- цифровизация информационного обеспечения рынка труда, дальнейшее развитие государственной платформы «Работа России», его популяризация среди населения.

Реализация перечисленных мер будет способствовать рационализации спроса на труд, обеспечению баланса на рынке труда. В долгосрочной перспективе приоритетом должно стать распространение трудосберегающих технологий, систематическая работа по повышению производительности труда, развитию человеческого капитала.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алехин, Б. И. Кадровый дефицит в российских регионах / Б. И. Алехин // *Пространственная экономика*. — 2024. — Т. 20, № 1. — С. 163–186. — DOI 10.14530/se.2024.1.163-186. — EDN EJTXII.
2. Борисова, А. А. Кадровое обеспечение компании при трудодефицитной конъюнктуре рынка: особенности и инструментальные решения подстройки / А. А. Борисова, И. В. Рязанцева, А. Н. Кузьмин // *Экономика труда*. —

2022. — Т. 9, № 1. — С. 83–96. — DOI 10.18334/et.9.1.114044. — EDN SHWORW.

3. Былков, В. Г. Современные тренды трансформации потребности в рабочей силе // В. Г. Былков // *Экономика труда*. — 2024. — Т/ 11, № 8. — С. 1193–1214. — DOI 10.18334/et.11.8.121441. — EDN XJIVQF.

4. Грудинов, М. В. Позитивное развитие рынка труда как условие устойчивого развития территорий / М. В. Грудинов, С. Ф. Никитин, А. А. Суверин // *Экономика труда*. — 2025. — Т. 12, № 7. — С. 993–1006. — DOI 10.18334/et.12.7.123442. — EDN AMTDWT.

5. Долженко, Р. А. Рынок труда Свердловской области в условиях кадрового дефицита / Р. А. Долженко, С. Б. Долженко // *Вестник Омского университета*. Серия: Экономика. — 2025. — Т. 23, № 3. — С. 103–115. — DOI 10.24147/1812-3988.2025.23(3).103-115. — EDN ZOPODA.

6. Зверева, Е. В. Занятость населения как выражение конъюнктуры регионального рынка труда / Е. В. Зверева // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2020. №11 — 2. — С. 6–9. — DOI 10.18334/et.11.11.121893. — EDN QIWMFD.

7. Костенькова, Т. А. Проблемы развития российского рынка труда в условиях нестабильности и новых трендов / Т. А. Костенькова // *Экономика труда*. — 2025. — Т. 12, № 5. — С. 597–616. — DOI 10.18334/et.12.5.123250. — EDN OVATDS.

8. Лаврентьев, А. С. Согласование спроса и предложения профессиональных кадров в рамках региональной политики занятости населения / А. С. Лаврентьев // *Экономика труда*. — 2024. — Т. 11, № 8. — С. 1251–1266. — DOI 10.18334/et.11.8.121452. — EDN CMOACR.

9. Леонтьева, И. А. Выявление и систематизация факторов, формирующих региональные потребности рынка труда / И. А. Леонтьева, К. В. Плешков, Т. Н. Чернышова // *Oeconomia et Jus*. — 2019. — № 3. — С. 1–9. — EDN TSIDFH.

10. Масленникова, Е. В. Информационное обеспечение молодежного рынка труда: проблемы и пути совер-

шенствования / Е.В. Масленникова, Е. Н. Елисеева, Е. А. Колесник // Вестник Челябинского государственного университета. — 2024. — № 11 (493). — С. 47–58. — DOI 10.47475/1994-2796-2024-493-11-47-58. — EDN XXAYAA.

11. Неживенко, Е. А. Новые тенденции формирования кадровой потребности промышленного региона (на примере Челябинской области) / Е. А. Неживенко, С. А. Головихин // Вестник Челябинского государственного университета. — 2021. — № 10(456). — С. 173–178. — DOI 10.47475/1994-2796-2021-11018. — EDN RGJYIS.

12. Подгорная, А. В. Система факторов, определяющих параметры спроса и предложения на региональных рынках труда / А. В. Подгорная // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. — 2015. — № 1(4). — С. 32–34. — EDN TQGQMF.

13. Положихина, М. А. Глобальные тенденции рынка труда и специфика занятости в России / М. А. Положихина // Социальные новации и социальные науки. — 2024. — № 2(15). — С. 10–35. — DOI 10.31249/snsn/2024.02.01. — EDN LYXJCY.

14. Пудовкина, М. А. Методологические основы исследования регионального рынка труда / М. А. Пудовкина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. — 2015. — № 4(58). — С. 38–41. — EDN UMXHNT.

15. Сайфуллина, Л. Д. Конъюнктура регионального рынка труда: анализ ценовых и неценовых детерминант / Л. Д. Сайфуллина, Д. А. Гайнанов // Теория и практика общественного развития. — 2025. — № 6(206). — С. 130–137. — DOI 10.24158/tipor.2025.6.15. — EDN RAWZIM.

16. Сербина, Н. В. Рынок труда промышленного региона в 2024 году: динамика и прогнозы / Н. В. Сербина, И. О. Антипина // Экономика устойчивого развития. — 2025. — № 2(62). — С. 186–189. — EDN GIFFTO.

17. Синицына, И. В. Совершенствование управления рынком труда в регионе через формирование кадрового спроса в современной экономике / И. В. Синицына, А. Д. Резвая, А. Е. Томайлы // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. — 2025. — № 1(73). — С. 177–183. — EDN JNNNAА.

18. Тырсин, А.Н. Взаимосвязь между факторами спроса и предложения на региональных рынках труда / А.Н. Тырсин, Е.В. Васильева // Пространственная экономика. — 2022. — Т. 18. — № 2. — С. 83–100. — DOI 10.14530/se.2022.2.083-100. — EDN EFQIIF.

19. Bardak, U. Global Trends Shaping Labour Markets and the Demand for Labour in the World: An Overview / U. Bardak, A. Fetsi, F. Rosso // Changing skills for a changing world. Understanding skills demand in EU neighbouring countries. A collection of articles. European Training Foundation, 2021. — P. 3-22. — DOI:10.2816/069224

20. Bossler, M., Popp, M. (2022). Labor Demand on a Tight Leash / M. Bossler, M. Popp. — Preprint. — 2022. — 67 p. — DOI: 10.48550/arXiv.2203.05593.

21. Guo, S. An Economic Analysis of Labor Market Structural Changes in the Context of Rapid Artificial Intelligence Development / S. Guo // Advances in Economics, Management and Political Sciences. — 2025. — Vol. 225(1). — Pp. 200-204 — DOI:10.54254/2754-1169/2025. CAU28139

22. Labaj, M. Impact of robots and artificial intelligence on labor and skill demand: evidence from the UK / M. Labaj, T. Oles, G. Prochazka. — Eurasian Bus Rev. — 2025. — 49 p. — DOI:10.1007/s40821-025-00314-w

23. Ryazantsev, S. V. Labor force shortage in Russian regions / S. V. Ryazantsev, A. D. Bragin, G. N. Ochirova // RUDN Journal of Economics. — 2021. — Vol. 29, No. 4. — P. 664-672. — DOI 10.22363/2313-2329-2021-29-4-664-672. — EDN NVTOTT.

REFERENCES

1. Alekhin, B.I. (2024) Labor Shortage in the Regions of Russia. *Spatial Economics*, vol. 20, no. 1, pp. 163-186. <https://dx.doi.org/10.14530/se.2024.1.163-186>. EDN: EJTXII.
2. Borisova, A. A., Ryazantseva, I. V., & Kuzymin, A. N. (2022). Company's staffing amid labour-deficient market: particularities and instrumental adjustment solutions. *Russian Journal of Labour Economics*, vol. 9, no. 1, pp. 83-96. <https://doi.org/10.18334/et.9.1.114044>. EDN: SHWORW.
3. Bylkov, V. G. (2024). Current trends in the transformation of labor demand. *Russian Journal of Labour Economics*, vol. 11, no. 8, pp.1193-1214. <https://doi.org/10.18334/et.11.8.121441>. EDN: XJIVQF.
4. Grudinov, M. V., Nikitin, S. F., Suverin, A. A. (2025). Positive labor market development as a factor of sustainable spatial development. *Russian Journal of Labour Economics*, vol. 12, no. 7, pp. 993-1006. <https://doi.org/10.18334/et.12.7.123U2>. EDN: AMTDWT.
5. Dolzhenko, R.A., Dolzhenko, S.B. (2025) Labor market of the Sverdlovsk region in the conditions of staffing shortage. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, vol. 23, no. 3, pp. 103-115. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2025.23\(3\).103-115](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2025.23(3).103-115). EDN: ZOPODA.
6. Zvereva, E. V. (2020) Employment of the population as an expression of the conjuncture of the regional labor market. *Economy and Business: Theory and Practice*, no.11-2, pp. 6-9. <https://doi.org/10.18334/et.11.11.121893>. EDN: QIWMFD.
7. Kostenkova, T. A. (2025) Problems of the development of the Russian labor market amidst instability and new trends. *Russian Journal of Labour Economics*, 12(5), 597-616. <https://doi.org/10.18334/et.12.5.123250>. EDN OVATDS.
8. Lavrentyev, A. S. (2024) Coordination of professional staff supply and demand within the framework of the regional employment policy. *Russian Journal of Labour Economics*, 11(8), 1251-1266. <https://doi.org/10.18334/et.11.8.121452>. EDN CMOACR.
9. Leonteva, I. A., Pleshkov, K. V., Chernyshova, T. N. (2019) Identification and systematization of factors shaping the regional needs of the labor market. *Oeconomia et Jus*, no. 3, pp. 1-9. EDN TSIDFH.
10. Maslennikova, E.V., Eliseeva, E.N., Kolesnik, E.A. (2024). Information Support of the Youth Labor Market: Problems and Ways of Improvement. *Bulletin of Chelyabinsk State University*, no. 11 (493) pp. 47-58. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2024-493-11-47-58>. EDN XXAYAA.
11. Nezhivenko, E. A., Golovixin, S. A. (2021) New trends in the formation of human resources industrial region needs (on the example of the Chelyabinsk Region). *Bulletin of Chelyabinsk State University*, no. 10(456), pp.173-178. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2021-11018>. EDN RGJYIS.
12. Podgornaya, A. V. (2015) A system of factors determining the parameters of supply and demand in regional labor markets. *Current Issues in Social Sciences, Humanities, and Scientific and Technical Knowledge*, no. 1(4), pp. 32-34. EDN TQGQMF.
13. Polozhikhina, M.A. (2024) Global labor market trends and the specifics of employment in Russia. *Social Novelties and Social Sciences*, no. 2. pp. 10-35. <https://doi.org/10.31249/snsn/2024.02.01>. EDN LYXJCY.
14. Pudovkina, M. A. (2015) Methodological foundations for the study of a regional labour market. *Bulletin of the Saratov State Social and Economic University*, no. 4(58), pp. 38-41. EDN UMXHNT.
15. Saifullina, L.D., Gainanov, D.A. (2025) Regional Labor Market Conditions: Analysis of Price and Non-Price Determinants. *Theory and Practice of Social Development*, no. 6(206), pp. 130-137. <https://doi.org/10.24158/tipor.2025.6.15>. EDN RAWZIM.
16. Serbina, N. V., Antipina I. O. (2025) Industrial region's labor market in 2024: dynamics and forecasts. *Economics of sustainable development*, no. 2(62), pp. 186-189. EDN GIFFTO.

17. Sinitsyna, I.V., Rezvaia A.D., Tomaily, A.E. (2025) Improving the management of the labor market in the region through the formation of personnel demand in the modern economy. Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus, no. 1(73), pp. 177-183. EDN JNNNAА.
18. Tyrsin, A.N., Vasilyeva, E.V. (2022) Interrelation between Supply and Demand Factors in Regional Labor Markets. Spatial Economics, vol. 18, no. 2, pp. 83–100. EDN EFQIIF.
19. Bardak, U., Fetsi, A., Rosso, F. (2021) Global Trends Shaping Labour Markets and the Demand for Labour in the World: An Changing skills for a changing world. Understanding skills demand in EU neighbouring countries. A collection of articles. European Training Foundation. 264 p. <https://doi.org/10.2816/069224>
20. Bossler, M., Popp, M. (2022) Labor Demand on a Tight Leash. Preprint. 2022. 67 p. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2203.05593>.
21. Guo, S. (2025). An Economic Analysis of Labor Market Structural Changes in the Context of Rapid Artificial Intelligence Development. Advances in Economics, Management and Political Sciences, vol. 225(1), pp. 200-204 <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.CAU28139>.
22. Labaj, M., Oles, T., Prochazka, G. (2025) Impact of robots and artificial intelligence on labor and skill demand: evidence from the UK. Eurasian Bus Rev. 49 p. <https://doi.org/10.1007/s40821-025-00314-w>
23. Ryazantsev, S. V. Bragin, A. D., Ochirova, G. N. (2021) Labor force shortage in Russian regions. RUDN Journal of Economics, vol. 29, no. 4, pp. 664-672. <https://doi.org/10.22363/2313-2329-2021-29-4-664-672>. EDN: NVTOTT.

For citing: Maslennikova, E. V. (2025) Factors and trends in forming demand in the regional labor market. *Sotsium i vlast/Society and Power*, 22 (4), pp. 45–67. EDN OCPNUU.

SCIENTIFIC ARTICLE

EDN OCPNUU

HAC (Higher Attestation Commission) 5.2.3

UDC 331.526

Code of State Categories Scientific and Technical Information 06.77.61

FACTORS AND TRENDS IN FORMING DEMAND IN THE REGIONAL LABOR MARKET

Elena V. Maslennikova,

Chelyabinsk State University,
Associate Professor, Department of Innovation
and Management,
Cand. Sc. (Economics), Associate Professor.
Chelyabinsk, Russia.
SPIN 5519-8802
ORCID 0000-0003-2469-5057
Researcher ID ABM-9507-2022
E-mail: evm@mail.ru

ABSTRACT

Introduction. The implementation of large-scale government tasks has led to economic restructuring and increased labor demand, exacerbating the labor shortage caused by objective factors. To address this issue, it is necessary to study the factors shaping labor demand and identify ways to optimize it.

The purpose of the research is to study and systematize the factors shaping demand in the regional labor market, conduct an analysis using the Chelyabinsk Region as an example, and identify the existing trends.

Methods. The study analyzes scientific publications, official statistics, and online job posting and resume data, using methods of analysis and synthesis, generalization, systematization and grouping, comparative analysis, and modeling.

The scientific novelty of the study. The study proposes a classification of factors influencing demand in the regional labor market based on the nature of their impact, the level of their emergence, and the stage of demand formation.

Results. Factors shaping demand in the labor market are divided into direct factors (economic factors) and indirect factors (socio-demographic and informational factors). Each of these groups of factors is divided by their level of emergence into macroeconomic, regional, and organizational factors (conditions). The results of the study can be used when analyzing trends in labor market demand, assessing and forecasting the situation, identifying problem areas, and evaluating the effectiveness of regional labor market policies.

Conclusions. Macroeconomic and regional factors stimulate growth in organizations' demand for labor, while socio-labor factors at all levels act as constraints on this growth, thereby promoting the implementation of labor-saving technologies and increasing labor productivity. Informational factors at the macroeconomic and regional levels are not sufficiently effective, so companies actively use their own websites and marketing tools to attract personnel. To optimize labor demand, it is necessary to improve labor processes in organizations through automation and digitalization, implement lean manufacturing concepts, develop flexible forms of employment, improve training systems, etc.

KEYWORDS

regional labor market,
demand factors,
labor market trends,
employment,
Chelyabinsk Region

CONFLICT OF INTEREST

The author declares
that there is no conflict of interest.

Article received: 23.12. 2024

Reviews received: 14.10. 2025

Accepted for publication: 24.10. 2025

Copyright: © Maslennikova E. V. (2025).
Published by Chelyabinsk branch of RANEPa.
Open access under CC BY-NC License 4.0.