

УДК 331.5; 332.05

DOI: 10.52531/1682-1696-2026-26-2-46-55

Научная статья

EDN: RUPMET

КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

С.С. СТУКАНОВА¹,
А.Д. МЕЖЕВОВ²¹ МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (МОСКВА, РОССИЯ)² ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЯ (МОСКВА, РОССИЯ)

В статье представлены основные группы показателей, характеризующих качество трудовых ресурсов. Анализ статистических данных, а также оценка состояния и динамики качества трудовых ресурсов формируют информационную базу для разработки мер по обеспечению экономики страны трудовыми ресурсами, качественные параметры которых обеспечат достижение целей социально-экономического развития государства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовые ресурсы, показатели качества трудовых ресурсов, миграционные потоки, здоровье населения, уровень образования населения, мотивы трудового поведения

Original article

QUALITY OF LABOR RESOURCES: CURRENT CHARACTERISTICS, DYNAMICS, PROSPECTS OF DEVELOPMENT

S.S. STUKANOVA¹, D.A. MEZHEVOV²¹ MOSCOW POLYTECHNIC UNIVERSITY
(MOSCOW, RUSSIA)² STATE UNIVERSITY OF MANAGEMENT
(MOSCOW, RUSSIA)

The article presents the main groups of indicators, which could be used to analyze the quality of labor resources. The analysis of statistical data, as well as the assessment of the current characteristics and dynamics of the labor resources quality form the information base, which is required to formulate definite measures of providing national economy with labor resources, the qualitative parameters of which will ensure the state socio-economic development goals achievement.

KEY WORDS: labor resources, parameters of labor resources quality, migration flows, public health, education level of population, motives of labor behavior

ВВЕДЕНИЕ

Ориентированность России на достижение сбалансированного экономического роста обуславливает необходимость решения многих проблем, наиболее масштабной из которых является проблема обеспечения экономики трудовыми ресурсами, обладающими достаточным уровнем качества и потенциалом его повышения. Об этом неоднократно говорил Президент РФ В.В. Путин, отмечая, что "кадры в современных условиях чрезвычайно важны", что нужно, чтобы Россия не отставала ни по их количеству, ни по качеству [14]. В условиях, когда нам необходимо не только обеспечить экономический рост, но "восстановить" темпы роста экономики, "преодолеть негативные тенденции развития демографической ситуации", "повысить производительность труда в ключевых отраслях реального

сектора" [15] и т.д., проблема количественного и качественного соответствия трудовых ресурсов потребностям и целям страны стоит крайне остро, особенно в ситуации, когда "уже сейчас дефицит кадров испытывают все без исключения сферы – от тяжелой промышленности и розничной торговли до клининговых услуг и телекоммуникаций" [26], а уровень безработицы, снижается, обновляя исторические минимумы, и достигнув на конец 2025 г. показателя в 2,1% [27].

Для определения наиболее перспективных путей решения обозначенных проблем необходимо проанализировать основные показатели качества трудовых ресурсов, а также факторы, влияющие на их динамику и направления развития.

СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современным научным знанием рассматривается большое количество показателей качества, оценивающих как отдельные характеристики, так и их укрупненные группы. Учитывая комплексность, мно-

гофакторность и динамичность качества трудовых ресурсов, приоритет тех или иных его характеристик при определении объектов управления обуславливает, с одной стороны, сложность выбора, а с другой – необходимость учета различных по своей сущности направлений, темпов формирования и развития характеристик.

Ввиду этого анализ качества трудовых ресурсов и динамики его показателей можно проводить на основе "квадратов качества" (рис. 1). Данный подход предполагает, что квадрат, как геометрическая фигура, имеющая равные стороны и углы, отражает равную степень значимости указанных групп факторов для формирования качества трудовых ресурсов.

Исходя из того, что отдельные количественные и качественные характеристики в значительной мере взаимообусловлены, показатели, которые в наибольшей степени характеризуют качество трудовых ресурсов на уровне государства, могут быть объединены в три квадрата, отражающих: 1) численный состав; 2) структурные характеристики; 3) качественные параметры трудовых ресурсов в их широком понимании.

Таким образом, первый квадрат оперирует количественными показателями, включающими оценку естественного движения и возрастной состав населения. Рассмотрение во втором квадрате структурных показателей численности переводит акцент на качественные характеристики. В третьем квадрате рассматриваются такие компоненты как здоровье и образование, а также коммуникационная и мотивационная компоненты.

Исходной базой для анализа качественных параметров трудовых ресурсов являются численность населения, гендерный и возрастной составы. Отрицательная динамика численности населения характерна для России большую часть XXI века и в целом определяется отрицательным трендом (табл. 1). По предварительной оценке Росстата, на начало 2026 г., численность населения России составила 146028,3 тыс. чел. [22] при том, что доля населения в трудо-

способном возрасте снижается больше, чем доля населения моложе трудоспособного возраста (табл. 2), представляющего собой трудовые ресурсы будущих периодов.

Средний возраст населения России в 2023 г. составил 42,9 лет против 38,9 лет в 1990 г. [4, с. 32], что в совокупности с изменяющимися социальными устоями и ценностными установками влечет снижение количества браков при растущих показателях коэффициента разводимости и, несмотря на значительные усилия со стороны государства по улучшению демографической ситуации, коэффициента рождаемости (табл. 3).

По-видимому, данная динамика будет продолжаться, поскольку, несмотря на то, что ценность семьи стабильно среди россиян занимает первое место, молодежь является единственной возрастной группой, в которой третья часть считает, что за традиционные семейные ценности "держаться не стоит" [24].

Отмеченные тенденции накладываются на специфику миграционных потоков в стране. В целом, миграционная активность населения характеризуется значительным разбросом как по количественным показателям, так и по временным периодам и географии передвижения (табл. 4).

Традиционными центрами притяжения длительное время являются Центральный и Южный федеральные округа, в то время как Дальневосточный и Сибирский федеральные округа сталкиваются с большими проблемами, которые негативно влияют на их обеспеченность трудовыми ресурсами.

В условиях глобализации, развития технологий, новых видов и форм занятости активные миграционные потоки довольно часто рассматриваются как явление положительное, свидетельствующее о высокой мобильности трудовых ресурсов и, следовательно, их высокой конкурентоспособности. С данной позицией можно согласиться, когда миграционные процессы активны в направлении не только выбытия, но и прибытия, а также когда "замещение" происходит с должным уровнем "качества" мигрирующих.



РИС. 1.

«Квадраты качества» трудовых ресурсов [7, с. 33]. где КТН – коэффициент трудовой нагрузки, КТЗ – коэффициент трудового замещения.

ТАБЛИЦА 1.

Численность населения России в XXI веке [19, с. 45; 17, с. 54; 18, с.37]

Год	2000	2011	2015	2020	2021	2022	2023
Численность населения	146304	143056	146545	147755	146980	146447	146150

ТАБЛИЦА 2.

Возрастной состав населения (оценка на конец года, в % от общей численности населения) [19, с.53, 55, 57]

Год	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Население моложе трудоспособного возраста	16,2	18,0	18,6	18,6	18,5	18,4
Население трудоспособного возраста	61,5	55,5	56,2	27,4	57,0	58,0
Население старше трудоспособного возраста	22,3	24,5	25,2	24,0	24,5	23,6

ТАБЛИЦА 3.

Динамика отдельных показателей демографической ситуации в России [19, с. 67, 69, 87, 89]

Показатель	2010 г.	2015 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Общие коэффициенты брачности на 1 тыс. чел.	8,5	7,9	5,2	6,3	7,2	6,5
Общие коэффициенты разводимости на 1 тыс. чел.	4,5	4,2	3,8	4,4	4,7	4,7
Общие коэффициенты рождаемости на 1 тыс. чел.	12,5	13,2	9,7	9,5	8,9	8,6
Общие коэффициенты смертности на 1 тыс. чел.	14,2	13,0	14,5	16,6	12,9	12,1

ТАБЛИЦА 4.

Коэффициенты миграционного прироста по регионам России (на 10 тыс. чел. населения) [19, с. 93–94]

Год	2010	2015	2020	2021	2022	2023
РФ	19	28	13	39	4	14
Центральный ФО	74	85	40	73	35	30
Северо-Западный ФО	51	15	29	61	22	26
Южный ФО	21	80	47	70	7	32
Северо-Кавказский ФО	4	-6	3	9	-18	-10
Приволжский ФО	-12	-7	-7	11	-11	-0,3
Уральский ФО	-12	2	7	24	1	22
Сибирский ФО	-16	-8	-23	1	-20	-6
Дальневосточный ФО	-46	-55	-42	-4	-47	-18

Очевидно, что трудоспособное население наиболее активно участвует в миграционных процессах, однако, тот факт, что в последнее время численность трудоспособного населения, выбывшего из России в зарубежные страны, выросла почти вдвое, моложе трудоспособного возраста (трудовые ресурсы будущих периодов) – в 2,2 раза (табл. 5), а прибывшие в Россию трудовые ресурсы на четверть составляют граждане Таджикистана [4, с. 210], зачастую не имеющих действующего разрешения /патента/ на осуществление трудовой деятельности, охарактеризовать данный показатель качества затруднительно.

Учитывая сложившуюся динамику, а также на фоне прогнозируемого снижения численности трудоспособного населения и населения младше трудоспособного возраста, становится очевидным, что коэффициент демографической нагрузки продолжит рост (табл. 6).

В краткосрочном периоде времени снижение демографической нагрузки за счет населения младше трудоспособного возраста может быть охарактеризовано как относительно неплохой показатель, поскольку вызовет, во-первых, соответствующее снижение необходимых инвестиций в человеческий капитал, а

ТАБЛИЦА 5.

Отдельные показатели миграционных процессов в России в 2021-2022 гг. [4, с. 213, 222; 19, с. 176, 178]

Показатель	2021 г.	2022 г.
Прибывшие в пределах России, чел.:		
моложе трудоспособного возраста	416268	738902
трудоспособного возраста	2444705	2362018
старше трудоспособного возраста	416268	364312
Прибывшие из-за рубежа, чел.:		
моложе трудоспособного возраста	64489	88970
трудоспособного возраста	531517	551437
старше трудоспособного возраста	71916	89940
Выбывшие в пределах России, чел.:		
моложе трудоспособного возраста	749547	738903
трудоспособного возраста	2443706	2362017
старше трудоспособного возраста	416267	364312
Выбывшие в зарубежные страны, чел.:		
моложе трудоспособного возраста	20008	44274
трудоспособного возраста	189015	553970
старше трудоспособного возраста	28997	70186
Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, чел.	...	62877
Численность иностранных граждан, имевших действующий патент на осуществление трудовой деятельности, чел.	...	2034970

ТАБЛИЦА 6.

Коэффициенты демографической нагрузки (оценка на конец года) [6; 19, с. 59–63]

	На 1 тыс. чел. трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособного возраста						
	1990 г.	2000 г.	2015 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
РФ, всего, в т.ч.:	764	662	739	778	742	756	725
моложе трудоспособного возраста	429	323	313	330	324	326	317
старше трудоспособного возраста	335	339	426	448	418	430	408

во-вторых, – будет способствовать снижению недо-
вложений в национальный доход, возникающих по
причинам замещения профессионального труда тру-
дом родительским, особенно по женской линии. Но
в долгосрочном периоде снижение численности насе-
ления младше трудоспособного возраста имеет весьма
ощутимые последствия как для количественных, так
и для качественных показателей трудовых ресурсов
страны. Одновременный рост населения старше тру-
доспособного возраста неумолимо повлечет за собой
дальнейшую разбалансировку коэффициента трудо-
вого замещения.

Среди показателей качества трудовых ресурсов
важнейшую роль играют показатели здоровья, кото-
рое характеризуется базисной и приобретенной со-
ставляющей. Последняя во многом зависит от раз-

витости системы здравоохранения, ее доступности,
экологической обстановки, а также от отношения
людей к своему здоровью.

По сравнению с 1995 г. заболеваемость населения
в стране увеличилась в 1,2 раза (с 676,0 до 822,1 забо-
леваний на 1 тыс. человек населения) [16, с. 312–313;
19, с. 384] и продолжает расти по многим классам бо-
лезней (табл. 7).

Надовольно высоком уровне уже длительное время
остаются показатели заболеваемости детей (табл. 8),
что свидетельствует о недостаточном базисном капи-
тале здоровья, что в дальнейшем негативно скажется
на качестве трудовых ресурсов будущих периодов.

Среди положительных тенденций следует от-
метить значительное повышение вовлеченности
населения в занятия физической культурой и спор-

ТАБЛИЦА 7.

Заболеваемость населения (с диагнозом, установленным впервые, на 1 тыс. чел. населения) [19, с. 388–402]

Класс болезней	2010 г.	2015 г.	2023 г.
Новообразования	10,8	11,4	11,7
Болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ	10,2	13,3	14,0
Болезни системы кровообращения	26,1	31,0	35,5
Болезни органов дыхания	324,0	336,6	409,0

ТАБЛИЦА 8.

Заболеваемость детей по основным классами и группам болезней (с диагнозом, установленным впервые, тыс.) [9, с. 64, 71]

Классы и группы болезней	2015 г.		2020 г.		2024 г.	
	0–14 лет	15–17 лет	0–14 лет	15–17 лет	0–14 лет	15–17 лет
Все болезни из них:	43843,0	5492,9	38526,1	5441,8	43131,8	7033,6
новообразования	118,0	20,0	105,7	20,7	120,6	28,8
болезни крови, кроветворных органов и отдельные нарушения, вовлекающие иммунный механизм	345,3	36,3	232,4	30,5	225,4	44,8
болезни щитовидной железы	91,0	40,3	65,9	32,7	66,2	41,1
сахарный диабет	4,7	1,1	6,2	1,4	6,6	1,7
ожирение	93,2	29,3	90,7	31,6	112,0	41,1
расстройства нервной системы	195,6	157,4	149,6	141,3	169,4	183,7
болезни органов дыхания	28578,3	2691,0	26419,3	2977,0	30117,5	4033,0

том (численность занимающихся в физкультурно-оздоровительных клубах, секциях и группах за 10 лет возросла вдвое); почти 40% опрошенных следят за питанием, практически каждый четвертый отказался от алкоголя и табака [21]. Также за последние два года в два раза были увеличены траты россиян на спорт, питание и оздоровительные практики и среди молодежи, и среди лиц старшего возраста. По данным СберАналитики, за 2025 г. расходы россиян на поддержание здоровья выросли на четверть, однако в структуре трат лидируют аптеки (53,5%) [3], что характеризует переход россиян на модель здорового образа жизни, но, исходя из результатов исследований, при не самых лучших текущих показателях здоровья.

Следует отметить определенную противоречивость моделей поведения граждан в отношении собственного здоровья. При всех описанных выше показателях и факторах, каждый третий россиянин считает свое здоровье хорошим, почти половина – удовлетворительным и только 16% – слабым [8]; подавляющее большинство родителей (83%) оценивают состояние здоровья своих детей как хорошее; 16,5% – как удовлетворительное, и только 0,5% – как плохое или очень плохое [9, с. 114]; россияне достаточно высоко оценивают систему здравоохранения (4,3 балла из 5) [12], но предпочитают не

прибегать к помощи врачей и заботиться о здоровье самостоятельно (75% предпочитает обращаться к врачам только в крайних случаях [13]), находя информацию о здоровье в Интернете (70%) [20].

В сложившихся условиях крайне важным является уделение внимания культуре здоровья, формирование которой позволит улучшить показатели здоровья населения и переформатировать модели его поведения во все периоды жизнедеятельности, снизив, таким образом, расходы на оплату больничных, лечение хронических заболеваний, сократив издержки, связанные с временными простоями / отсутствием работников на местах по причине болезни и т.д., и обеспечивая повышение производительности труда.

Среди показателей качества трудовых ресурсов весьма значимой является образовательно-профессиональная компонента. Образовательная среда, ее доступность, качество образовательных программ, вовлеченность граждан и мотивы получения образования определяют не только текущие характеристики качества трудовых ресурсов, но и потенциал их развития.

Согласно данным статистики, уровень образования трудовых ресурсов современной России достаточно высок (табл. 9).

ТАБЛИЦА 9.

Уровень образования населения в возрасте 25–64 года по возрастным группам (на тыс. чел. населения соответствующей возрастной группы) [10, с. 61]

Возраст	25–64	25–34	35–44	45–54	55–64
Высшее образование по программам подготовки кадров высшей квалификации	15	13	17	16	15
Высшее образование по программам магистратуры	23	37	24	19	13
Высшее образование по программам специалитета	209	213	250	205	162
Высшее образование по программам бакалавриата	77	133	86	57	34
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	274	236	245	293	326
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	149	125	137	164	173
Среднее общее образование	182	174	169	180	206
Основное общее образование	63	61	64	61	64
Начальное образование	6	7	7	5	6

Следует отметить, что вовлеченность российских работников в систему непрерывного обучения, призванную обеспечивать конкурентоспособность профессионально-квалификационной компоненты качества трудовых ресурсов в долгосрочной перспективе, остается невысокой (24–40% – в зависимости от аналитической базы). В абсолютном большинстве случаев повышение квалификации и дополнительное обучение бывает инициировано работодателем (около 80%), что свидетельствует о недостаточной степени удовлетворенности компаний уровнем/полнотой/актуальностью компетенций работников. Та часть экономически активного населения, которая вовлечена в рассматриваемую систему по собственной инициативе, по большей части занимается самообразованием, не связанным с основной профессиональной деятельностью. В случаях, когда получение дополнительного образования все же связано с профессиональной деятельностью, основными мотивами освоения программ для каждого пятого становится повышение по службе и/или повышение зарплаты, из чего можно сделать вывод, что современные работники не рассматривают обучение, затраты времени и денег как инвестицию в человеческий капитал.

Данная проблема во многом обусловлена тем, что многие работники не работают по профессии, которую получили в учебных заведениях, и не видят перспектив и целей дальнейшего развития. Во многих случаях речь идет о наблюдаемом несоответствии качества трудовых ресурсов качеству занятости, а также о расхождении в оценке значимости тех или иных навыков в глазах работодателей и работников. Так, для выполнения своей работы абсолютное большинство работников считает необходимым наличие профессионализма, навыков счета и навыков работы с клиентами. Что характерно, работники в

молодом возрасте значимость профессионализма не отрицают, но оценивают его важность ниже (как и грамотность, навыки поиска новых идей, навыки планирования и организации), чем умение работать с клиентами и физические способности. Данные ценностные ориентиры определяют особенности занятости молодых людей, большая часть которых чаще всего занята в профессиях, которые не требуют высокой квалификации (преимущественно в сфере торговли, общественного питания, гостеприимства и т.п.). Лидирующими критериями предпочтения работы у категории молодежи, только что вошедшей в состав трудовых ресурсов, являются оплата, интерес и перспектива. При этом многие считают, что работа должна приносить одновременно удовольствие и деньги, не быть слишком трудной. Они готовы отказаться от интересной работы, если она будет малооплачиваемой; полагают, что в современном мире не обязательно хорошо учиться, чтобы иметь хорошую работу [5]; хотели бы получить должность управленческую (каждый пятый) или связанную с аналитической или прикладной работой в фирме, частной клинике, частной школе/вузе (каждый третий) [25].

Следует отметить, что при таких ценностных и целевых установках, большинство работников оценивают свой фактический уровень владения профессиональными навыками и навыками базовыми как средний, ниже всего характеризуя свои навыки счета, использования ИИ и владения иностранными языками (табл. 10). Как показывают результаты исследований, считают свой уровень профессионализма продвинутым только треть работников, а позволяющим выполнять более сложные обязанности и задачи – чаще занятые старше 60 лет и работники, имеющие высшее образование.

ТАБЛИЦА 10.

Необходимый уровень владения навыками, 2025 г. (% от численности работников, которым необходим соответствующий навык) [2]

Тип навыков	Уровень		
	базовый	средний	продвинутый
Профессиональные навыки	30,7	45,1	24,2
Грамотность	35,7	47,8	16,5
Навыки счета	39,0	47,3	13,7
Навыки работы с компьютером и другими цифровыми устройствами	31,9	50,4	17,7
Навыки работы с технологиями ИИ	33,7	41,5	24,7
Владение иностранными языками	31,5	44,6	23,9

Рассматривая перспективы развития профессионально-квалификационной компоненты качества трудовых ресурсов будущих периодов, следует оценить взгляды современных родителей на необходимость получения их детьми соответствующего образования, поскольку именно под влиянием семьи и окружения, сложившихся в них ценностных, социальных, финансовых и других устоев, во многом определяются образовательные и профессиональные требования будущих работников.

Так, доля людей, получающих/ планирующих получить высшее образование, будет, по-видимому, оставаться высокой, поскольку в современном российском обществе ценность диплома о высшем образовании велика. Высокий уровень образованности, безусловно, является стратегически значимым для формирования качества трудовых ресурсов. Однако ценность диплома вуза не должна превращаться в самоценность, поэтому важно формировать соответствующие мотивы его получения: повышения уровня профессионализма, значимости определенного вида труда, ответственности за его результаты.

На сегодняшний день цели получения соответствующего образования зависят от социального и финансового состояния семей. В соответствии с результатами Мониторинга экономики образования [1], чем выше материальная обеспеченность, тем реже рассматриваются иные, нежели получение высшего образования, альтернативы. В случаях, если в таких семьях дети не отличаются высокой успеваемостью в школе, допускается получение "транзитного" СПО, обеспечивающего возможность дальнейшего поступления в вуз. Наименее обеспеченные группы населения чаще всего наиболее желаемым уровнем образования детей считают именно СПО, а наиболее обеспеченные – получение степени магистра и нескольких высших образований.

Что касается социальных страт, то родители, получившие высшее образование, в подавляющем большинстве нацеливают ребенка на магистратуру или

аспирантуру. Среди семей, в которых родители не являются высокообразованными, ценность и желаемость наличия высшего образования у детей отмечают чуть больше, чем в половине случаев.

Причины необходимости получения высшего образования среди семей, характеризующихся различным социально-экономическим положением, схожи. Главным мотивом является хорошо оплачиваемая работа, а среди часто декларируемых – уверенность в том, что диплом вуза поможет построить карьеру, добиться успеха в жизни и убежденность, что диплом поможет стать востребованным специалистом. Среди антимотивов получения высшего образования в семьях с низким уровнем доходов ожидаемо называются финансовые причины, а обеспеченных – мотивационные (недостаточный интерес к учебе, недостаточность знаний и т.п.).

Сформировавшиеся характеристики образовательной среды, мотивационные, социальные, экономические факторы, определяющие модели поведения населения в области развития профессионально-квалификационной компоненты качества трудового ресурса результируются в отношении к труду, его содержанию и производительности (табл. 11).

Очевидно, что стабильность и хорошая заработная плата являются для большинства сотрудников основаниями хорошо работать, но критерием, существенно, по нашему мнению, снижающим качество трудовых ресурсов, является относительно невысокая для современного работника значимость возможности самореализации и применения профессиональных знаний, навыков (8 место в рейтинге).

Особое внимание в управлении качеством трудовых ресурсов необходимо уделять поколению Z, которое выходит на рынок труда, имеет свои специфические особенности и предъявляет особые требования к условиям существования и производственной деятельности. Ниже приведена принятая в большинстве стран классификация поколений по годам рождения (табл. 12).

ТАБЛИЦА 11.

Ранжирование критериев выбора работодателя (по степени важности критерия)

Место	Наименование критерия
1	Полное и своевременное выполнение компаний своих обязательств
2	Хорошая заработная плата
3	Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится
4	Соблюдение норм безопасности труда
5	Благоприятный психологический климат в коллективе
6	Удобный график работы
7	Комфортные условия на рабочем месте
8	Возможность применить профессиональные знания и навыки
9	Возможность работать в удаленном формате
10	Эффективность управления, сильный менеджмент

Составлено по [11]

ТАБЛИЦА 12.

Классификация поколений по годам рождения

Беби-бумеры	1944–1963
Поколение X	1964–1984
Поколение Y (миллениалы)	1985–2002
Поколение Z (зумеры)	2003–2015
Поколение «Альфа»	2016–2024

Особенности и ценности поколения зумеров в том, что они стали первым поколением, выросшим в условиях относительного материального благополучия. Кроме того, зумеры растут в реальности, где онлайн-пространство стало неотъемлемой частью повседневной жизни. Они ценят свободу и личные границы, постоянное развитие, эмпатию и открытость, осмысленность.

Уровень развития экономики и социальных аспектов сформировал общие требования к условиям существования – комфорт, адаптивность, онлайн-повседневность.

В связи с этим полагаем, что важнейшим направлением совершенствования качества трудовых ресурсов с точки зрения профессионального, мотивационного и культурного аспектов призвана стать деятельность по повышению в обществе ценности труда, его результатов, осознанности выбора профессии и ценности профессионализма.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Авторами представлен укрупненный анализ показателей, имеющих фундаментальное значение для развития качественных характеристик трудовых ре-

сурсов в современной России, который в дальнейшем может быть детализирован для наиболее эффективного и результативного достижения исследовательских и управленческих целей.

Ориентация на стабильный и качественный экономический рост, базирующийся на совершенствовании технологий, технологическом суверенитете и повышении уровня жизни, определяет ключевую роль человеческого фактора в достижении поставленных целей. Ввиду этого обеспеченность экономики страны трудовыми ресурсами в необходимом количестве и требуемого качества становится стратегически важной задачей, а разработка мер по ее решению требует комплексного подхода и реализации всех функций управления как на уровне страны, так и на уровне регионов, территорий и предприятий. При этом основой для принятия управленческих решений является исследование текущего состояния качества трудовых ресурсов, оценки динамики его показателей и выявление формирующихся трендов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барьеры доступности высшего образования и социальные факторы дифференциации образовательных траекторий : информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 38с.
2. Востребованность навыков на российском рынке труда. URL: <https://issek.hse.ru/news/1113189481.html> (дата обращения 15.01.2026).
3. В 2025 году россияне потратили на здоровье на 26% больше, чем в прошлом году. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/sberpress/business/article?newsID=61ff324f-b7ee-422b-b4e5-cd837783e7d0&blockID=8a17129a-cf00-4b6d-b8b8-fe57ee628586®ionID=77&lang=ru&type=NEWS> (дата обращения 19.12.2026).
4. Демографический ежегодник России. 2023: Стат. сб. М.: Росстат, 2023. 256 с.

5. ЕМЕЛИН В.А., РАССКАЗОВА Е.И. Субъективные критерии предпочтения профессии и работы в старшем подростковом и юношеском возрасте // Национальный психологический журнал. 2024. №19(1). С. 23–40.
6. Жук С.С. Институционально-инструментальные аспекты управления качеством человеческих ресурсов. М.: ИТК "Дашков и К", 2015. 239с.
7. Жук С.С. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика. М.: ИТК "Дашков и К", 2015. 232с.
8. Здоровый образ жизни: мониторинг. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zdorovyi-obraz-zhizni-monitoring> (дата обращения 19.10.2025).
9. Здравоохранение в России. 2025: Стат. сб./ Росстат. М., 2025. 149 с.
10. Индикаторы образования. 2025: Стат. сб. М.: НИУ ВШЭ, 2025. 452с.
11. КАРПОВА Л. Лучший работодатель России-2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/luchshii-rabotodatel-strany-2025> (дата обращения 10.01.2026).
12. КОЛУПАЕВА А. В 2025 году россияне в целом положительно оценивают систему здравоохранения. URL: <https://www.osnmedia.ru/obshchestvo/v-2025-godu-rossiyane-v-tselom-polozhitelno-otsenivayut-sistemu-zdravooohraneniya/> (дата обращения 11.01.2026).
13. Пока гром не грянет: 75% россиян обращаются к врачу только в самых крайних случаях. URL: <https://nafi.ru/analytics/poka-grom-ne-gryanet-75-rossiyan-obrashchayutsya-k-vrachu-tolko-v-samykh-kraynikh-sluchayakh/> (дата обращения 24.01.2026).
14. Путин назвал сбалансированное развитие экономики задачей России на 2025 год. URL: <https://www.investkrm.ru/ru/news/putin-nazval-sbalansirovannoe-razvitie-ekonomiki-zadachej-rossii-na-2025-god/> (дата обращения 20.12.2024).
15. Путин поручил восстановить темпы роста экономики в 2026 году. URL: <https://www.rbc.ru/politics/05/01/2026/695bb35c9a79476d717b26cc> (дата обращения 08.01.2026).
16. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. М.: Росстат. 2011. 990 с.
17. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. М.: Росстат. 2012. 990 с.
18. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Стат. сб. М.: Росстат. 2017. 1402 с.
19. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2024: Стат. сб. М.: Росстат. 2024. 1081 с.
20. Россияне рассказали, как заботятся о своем здоровье. URL: <https://ria.ru/20250716/zdorove-2029302230.html> (дата обращения 19.12.2025).
21. Россияне стали тратить больше денег на здоровый образ жизни. URL: <https://iz.ru/1945047/2025-08-31/rossiane-stali-tratit-bolse-deneg-na-zdorovyi-obraz-zizni> (дата обращения 10.01.2026).
22. Росстат оценил численность населения России на 1 января. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2025/01/31/1089599-rosstat-otsenil> (дата обращения 18.01.2026).
23. СЛОБОДЕНЮК Е.Д., КАРАВАЙ А.В., МАРЕЕВА С.В. Включенность россиян в образовательные практики, формирующие человеческий капитал // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. №4. С. 148–169.
24. СМАК Т. Традиционные ценности: ожидание и реальность. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-ozhidanie-i-realnost> (дата обращения 26.10.2025).
25. СТУКАНОВА И.П., СТУКАНОВА С.С. Качество образования как индикатор и инструмент повышения качества жизни // Стандарты и качество. 2020. №1(991). С. 94–98.
26. Трудовые ресурсы становятся главным фактором роста экономики РФ. URL: <https://www.finmarket.ru/main/article/6202565> (дата обращения 15.11.2025).
27. TradingEconomics. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/unemployment-rate> (дата обращения 12.01.2026).

REFERENCES

1. Barriers to accessibility of higher education and social factors of differentiation of educational trajectories: Newsletter. Moscow: HSE, 2023:38. (In Russian).
2. The demand for skills in the Russian labor market. URL: <https://issek.hse.ru/news/1113189481.html> (date of access 15.01.2026). (In Russian).
3. In 2025 Russians spent 26% more on health than the last year. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/sberpress/business/article?newsID=61ff324f-b7ee-422b-b4e5-cd837783e7d0&blockID=8a17129a-cf00-4b6d-b8b8-fe57ee628586®ionID=77&lang=ru&type=NEWS> (date of access 19.12.2026). (In Russian).
4. Demographic yearbook of Russia. 2023: Stat. Issue. Rosstat. Moscow, 2023:256. (In Russian).
5. ЕМЕЛИН В.А., РАССКАЗОВА Е.И. Subjective criteria for choosing a profession and work among older adolescence and youth. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal*. 2024;19;(1):23–40. (In Russian).
6. ZHUK S.S. Institutional and instrumental aspects of human resource quality management. Moscow: ИТК Dashkov & K, 2015:239. (In Russian).
7. ZHUK S.S. Human Resource Quality Management: Theory and Practice. Moscow: ИТК "Dashkov and K," 2015:232. (In Russian).
8. Healthy lifestyle: monitoring. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zdorovyi-obraz-zhizni-monitoring> (date of access 19.10.2025). (In Russian).
9. Healthcare in Russia. 2025: Stat. Issue. Rosstat. Moscow:

- 2025:149. (In Russian).
10. Education Indicators: 2025: Stat. Issue. Moscow: HSE, 2025:452. (In Russian).
11. KARPOVA L. The best employer in Russia – 2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/luchshii-rabotodatel-strany-2025> (date of access 10.01.2026). (In Russian).
12. KOLUPAEVA A. In 2025 Russians generally assess the health care system positively. URL: <https://www.osnmedia.ru/obshhestvo/v-2025-godu-rossiyane-v-tselom-polozhitelno-otsenivayut-sistemu-zdravoohraneniya/> (date of access 11.01.2026). (In Russian).
13. Until the thunder breaks out: 75% of Russians go to the doctor only in the most extreme cases. URL: <https://nafi.ru/analytics/poka-grom-ne-gryanet-75-rossiyan-obrashchayutsya-k-vrachu-tolko-v-samykh-kraynikh-sluchayakh/> (date of access 24.01.2026). (In Russian).
14. Putin called the balanced development of the economy Russia's task for 2025. URL: <https://www.investkrm.ru/ru/news/putin-nazval-sbalansirovannoe-razvitiye-ekonomiki-zadachej-rossii-na-2025-god/> (date of access 20.12.2024). (In Russian).
15. Putin instructed to restore economic growth in 2026. URL: <https://www.rbc.ru/politics/05/01/2026/695bb35c9a79476d717b26cc> (date of access 08.01.2026). (In Russian).
16. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2011: Stat. Issue. Rosstat. Moscow. 2011:990. (In Russian).
17. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2012: Stat. Issue. Rosstat. Moscow. 2012:990. (In Russian).
18. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2017: Stat. Issue. Rosstat. Moscow. 2017: 1402. (In Russian).
19. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2024: Stat. Issue. Rosstat. Moscow. 2024:1081. (In Russian).
20. Russians told how they take care of their health. URL: <https://ria.ru/20250716/zdorove-2029302230.html> (date of access 19.12.2025). (In Russian).
21. Russians began to spend more money on a healthy lifestyle. URL: <https://iz.ru/1945047/2025-08-31/rossiiane-stali-tratit-bolse-deneg-na-zdorovyi-obraz-zizni> (date of access 10.01.2026). (In Russian).
22. Rosstat estimated the population of Russia on January, 1. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2025/01/31/1089599-rosstat-otsenil> (date of access 18.01.2026). (In Russian).
23. SLOBODENYUK E.D., KARAVAI A.V., MAREEVA S.V. Inclusion of Russians in educational practices that form human capital. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskoye i sotsial'nyye peremeny*. 2024;4:148–169. (In Russian).
24. SMACK T. Traditional values: expectation and reality. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-ozhidaniya-i-realnost> (date of access 26.10.2025). (In Russian).
25. STUKANOVA I.P., STUKANOVA S.S. Quality of education as an indicator and tool for improving the standard of living. *Standarty i kachestvo*. 2020;1;(991):94–98. (In Russian).
26. Labor resources are becoming the main factor of the Russian economy growth. URL: <https://www.finmarket.ru/main/article/6202565> (date of access 15.11.2025). (In Russian).
27. TradingEconomics. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/unemployment-rate> (date of access 12.01.2026). (In Russian).

Стуканова Софья Сергеевна,

д.э.н., доцент, профессор Московского политехнического университета

✉ 107023, г. Москва, ул. Б. Семеновская, д. 38,
107023, Moscow, st. B. Semenovskaya, 38,
e-mail: ss.stukanova@mail.ru**Межевов Александр Дмитриевич,**

д.э.н., профессор Государственного университета управле-

✉ 109524, г. Москва, Рязанский пр-т, д. 99,
109524, Moscow, Ryazansky Prospekt, 99,
e-mail: amegevov@mail.ru