



УДК 316.3

СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИНДИКАТОРОВ

ФАДЕЕВА

Наталья

Леонидовна

*старший преподаватель кафедры политических и социальных наук,
Петрозаводский государственный университет,
институт истории, политических и социальных наук,
Петрозаводск, Российская Федерация,
nata84fa@mail.ru*

СЕДУНОВА

Анжелика

Максимовна

*студент кафедры политических и социальных наук,
Петрозаводский государственный университет,
институт истории, политических и социальных наук,
Петрозаводск, Российская Федерация,
angelika.gabr@gmail.com*

Ключевые слова:

российский рынок труда
молодежь
трудовая этика
нормативная неопределенность
стратегии выхода
гостинг

Аннотация:

В статье рассматривается современное состояние российского рынка труда через призму эмпирических индикаторов, фиксирующих его изменения в период 2020–2025 годов. На основе данных ВЦИОМ, HeadHunter, НИУ ВШЭ, Росстата и других источников выделены три группы индикаторов: макроэкономические (устойчивый дефицит кадров, сокращение численности молодежи на рынке труда), поведенческие (рост субъективной уверенности, сдвиг ценностных приоритетов в сторону гибкости и самореализации, высокая готовность к смене работы) и институциональные (запаздывающая и неоднородная адаптация работодателей). Цель работы – социологическая интерпретация этих индикаторов. На основе интерпретации сформулированы предположения о возможных связях между структурными, ценностными и ресурсными условиями. В статье они представлены как перспективы дальнейших исследований.

© 2026 Петрозаводский государственный университет

Получена: 29 августа 2026 года

Опубликована: 29 сентября 2026 года

Введение

Современный российский рынок труда переживает заметные сдвиги, которые формируют новый контекст для трудового поведения молодого поколения. Аналитики ВЦИОМ характеризуют эту тенденцию как формирование «рынка соискателя» – ситуации, в которой баланс сил смещается в пользу работника [17]. Соискатель получает более высокую переговорную силу, что усиливает его уверенность при поиске работы; работодатель, в свою очередь, вынужден адаптироваться под изменившиеся условия, поскольку общий дефицит кадров создает риски для производительности. Риски соискателя при этом оказываются существенно ниже, что дает ему возможность чаще менять работодателей в поисках более подходящих условий труда.

Эмпирическую основу исследования составляют данные ВЦИОМ за 2022–2025 годы,

аналитические материалы НИУ ВШЭ, данные Росстата и статистика службы исследований HeadHunter [16], [17], [18], [19], [25]. Последняя построена на агрегировании информации Росстата, ЦБ РФ, а также внутренней аналитики самой платформы, которая отражается в соотношении числа валидных вакансий к резюме, а также общей активности работодателей и соискателей.

В 2022 году, по данным ВЦИОМ, 69 % респондентов в возрасте 18–24 лет были уверены, что легко найдут равноценную работу, а 18 % были готовы к кардинальной смене профессии [16]. К 2025 году, согласно данным ВЦИОМ, установка на легкую заменяемость работы институционализировалась: «рванный опыт» перестал быть девиацией, а принцип «мне просто не нравится» стал достаточным основанием для увольнения [25]. Одновременно статистика HeadHunter фиксирует дефицит кадров, удлинение сроков найма и рост практик гостинга [19].

Научная проблема исследования состоит в том, что разнородные эмпирические тренды рынка труда не интегрированы в общую социологическую теорию, и их интерпретация остается фрагментарной. В HR-дискурсе они нередко описываются как девиация, в то время как социологический подход к их определению позволяет выявить институциональные и ценностные основания.

Социальная проблема заключается в том, что трансформация рынка труда порождает новые формы адаптации работников, которые не всегда соответствуют институциональным ожиданиям. Это создает напряжение между работодателями и молодыми сотрудниками, проявляющееся в росте таких практик, как гостинг, и в трудностях взаимопонимания между поколениями. Осмысление этого напряжения требует социологического языка, который позволил бы описывать происходящее в терминах институциональных и ценностных сдвигов, а не в оценочных категориях.

Объект исследования – рынок труда как социальный институт. Предмет – эмпирические индикаторы, характеризующие текущее состояние российского рынка труда, преимущественно в сфере трудоустройства молодежи. Цель – дать теоретическую интерпретацию текущего состояния рынка труда на основе эмпирических данных 2020–2025 годов через призму выявленных индикаторов.

Трансформация российского рынка труда, одним из проявлений которой выступает изменение трудового поведения молодежи, привлекает внимание исследователей из разных областей научного знания. Однако существующие работы, как правило, рассматривают ее лишь с одной из сторон – макроэкономической, психологической или нормативной, – что приводит к фрагментации исследовательского поля. Отдельные эмпирические тренды фиксируются и описываются, но не сводятся в единую социологическую интерпретацию, которая позволила бы увидеть в них взаимосвязанные проявления одного процесса.

Фундаментальную теоретическую базу для анализа ценностных сдвигов в трудовой этике задают классики социологии. М. Вебер в «Протестантской этике и духе капитализма» показывает, как понятие «призвания» трансформируется из религиозного дара в светский долг, аналогичную динамику ценностей мы можем проследить и сегодня, говоря об этике самореализации [2: 199]. П. Сорокин в работе «Социальная мобильность» обосновывает, что высокая профессиональная мобильность является нормой в открытых динамичных обществах [21: 148]. Для определения структурного кризиса рынка труда ключевыми становятся концепция аномии Э. Дюркгейма и теория отчуждения К. Маркса, изложенная в «Экономически-философских рукописях 1844 года», где труд рассматривается как внешняя, чуждая работнику деятельность [9: 35], [13: 56].

Современные теории позволяют объяснить микроуровневые механизмы выбора стратегий. П. Бурдьё в монографии «Практический смысл» вводит определение габитуса – системы устойчивых диспозиций, что дает нам понятийный аппарат для анализа конфликта между корпоративно-патриархальным габитусом работодателей и проектно-сетевым габитусом молодежи [2: 102]. Сетевая теория М. Грановеттера показывает, как доступ к альтернативам через разветвленную сеть профессиональных связей делает уход технически простым и нормативным [6: 42]. А. Хиршман в модели «Выход, голос, верность» описывает рациональный выбор индивида в условиях кризиса, а Э. Гидденс в работе «Устроение общества: очерк теории структуризации» объясняет, как массовое повторение практик «выхода» трансформирует институты [22: 115], [4: 69].

Среди современных российских исследователей работы Р. И. Капелюшниковой [10] и В. Е. Гимпельсона [5] фокусируются на структурных факторах, а именно на влиянии кризисов, материального стимулирования и альтернативных форм занятости на рынок труда. Поколенческий аспект и несовпадение ценностных ориентаций работников разных когорт раскрыты в трудах И. В. Калашниковой [10] и Е. П. Костенко [11]. Механизмы формирования установки на легкую заменяемость работы и субъективной уверенности соискателя анализируются в статьях Д. В. Вельмисовой [5] и В. В. Мортикова [14]. Отдельные аспекты проблемы также нашли отражение в публикациях Г. С. Солдатовой

Таким образом, современные исследования освещают отдельные грани феномена, но не сводят их в единую социологическую интерпретацию. Настоящая работа предлагает такую интерпретацию: эмпирические индикаторы состояния рынка труда последовательно рассматриваются через призму классических и современных социологических теорий. Речь идет не о построении объяснительной модели и не об установлении причинных связей — задача состоит в том, чтобы предложить теоретическую рамку, в которой разрозненные эмпирические данные становятся интерпретируемыми как взаимосвязанные проявления более общего процесса. Возможные объяснительные модели, которые могут быть построены на основе такой интерпретации, обозначены в работе как перспективы дальнейших исследований.

Методология исследования основана на вторичном анализе и индуктивном обобщении эмпирических данных ВЦИОМ, службы исследований HeadHunter, НИУ ВШЭ и Росстата, а также на синтезе классических и современных социологических теорий. Основное внимание уделяется не констатации эмпирических трендов, а их теоретической интерпретации. Приоритет индукции позволяет сначала выявить устойчивые паттерны, а затем сгруппировать их в индикаторы и осмыслить с помощью социологических теорий, избегая риска априорного конструирования концепции под заранее выбранную рамку.

Стоит сделать оговорку и по поводу интерпретации понятия «молодежь», так как разные источники оперируют схожими, но не тождественными категориями, когда идет речь о молодом поколении работников. В настоящем исследовании мы опираемся на возрастные границы молодежи, закрепленные в Федеральном законе «О молодежной политике» (от 14 до 35 лет включительно) [15]. Однако в современной социологической литературе широко используются понятия «поколение Z» и «поколение X», границы которых определяются исследователями исходя из концепции поколений. Так, Е. М. Шамис относит к поколению Z родившихся после 2003 года, а к поколению X – родившихся в 1964–1984 годах. [24: 12]. Эти категории близки, но не тождественны: возрастные границы и поколенческая принадлежность задаются разными основаниями. В работе мы воспроизводим ту категорию, которая используется в источнике, и оговариваем ее там, где это существенно для интерпретации.

Основная часть

Современный российский рынок труда переживает заметные сдвиги, которые формируют новый контекст для трудового поведения молодежи. Эти сдвиги, судя по совокупности доступных данных, носят не только конъюнктурный характер и вряд ли могут быть объяснены временными колебаниями рынка. Не претендуя на исчерпывающий охват, выделим три группы эмпирических индикаторов, которые позволяют говорить о происходящих изменениях: макроэкономические, поведенческие и институциональные.

Методологическое примечание. Представленные в данном разделе эмпирические данные взяты из разных источников, которые различаются по методологии сбора, объему выборок и операциональным определениям. Это накладывает ограничения на их прямое сопоставление. Вместе с тем все они относятся к одному временному периоду – 2020–2025 годам – и фиксируют схоже направленные тренды. На наш взгляд, сопоставление таких данных допустимо на уровне качественного анализа, когда речь идет не об измерении, а о выявлении общих векторов изменений. Такой подход позволяет наметить целостную картину происходящего на рынке труда, не требуя методологической унификации исходных источников.

Рассмотрим последовательно каждую из групп индикаторов с опорой на эмпирические данные. Согласно анализу НИУ ВШЭ, к 2025 году численность молодежи на российском рынке труда сократилась до 21,5 млн человек – минимальное значение за период наблюдения с 2006 года. По оценкам экспертов ВШЭ дефицит рабочей силы сохранится в горизонте 15–20 лет [7]. Уровень безработицы в России неоднократно обновлял исторические минимумы и на момент 2025 года, по данным Росстата, составляет 2,2 %, но рынок труда остается трудодефицитным [22]. По данным ВШЭ, ближайшие пять лет рынок труда будет находиться под устойчивым давлением дефицита рабочей силы — как в сегменте высококвалифицированных специалистов, так и в категории рабочих профессий. [10: 54] Параллельно, по оценкам экспертов, будет усиливаться тенденция к реиндустриализации экономики [7].

Помимо того, пандемия коронавируса 2020–2021 годов также внесла свои коррективы, приведя к увеличению смертности, в том числе среди трудоспособного населения. По разным оценкам, в результате пандемии COVID-19 рынок труда лишился около полумиллиона человек. Убыль

трудоспособного населения продолжает влиять на формирование дефицита на рынке труда. По прогнозам, к 2030 году на рынок труда выйдут дети поколения «миллениалов» (+2,6 млн. человек 15-29 лет по сравнению с 2024 годом) [22: 266].

Также о дефиците кадров можно судить исходя из того, что число подростков 14-18 лет, ищущих работу, превысило 1,2 млн человек в 2025 году, что на 16 % выше в сравнении с 2024 годом, а компании направили этой возрастной группе 3,4 млн приглашений на собеседования [12]. Работодатели вынуждены обращаться к соискателям младше 18 лет ввиду общего дефицита кадров.

На фоне дефицита кадров фиксируются изменения в субъективных установках молодежи. В 2022 году, по данным ВЦИОМ, 84 % учащихся колледжей и 55 % студентов вузов испытывали стресс при поиске работы из-за нехватки опыта [16]. К 2025 году ситуация изменилась: 53 % старшекурсников и 55 % молодых специалистов полагают, что легко найдут желаемую работу [26]. Аналитики характеризуют это как переход от «рынка годного соискателя» к «рынку соискателя».

Параллельно фиксируется сдвиг в ценностях, среди приоритетов: достойная зарплата (53 %), гибкий график (40 %), баланс работы и личной жизни (35 %). При этом 67 % молодежи уже имеют трудовой опыт. Представители поколения Z в 1,5-2 раза чаще готовы отказаться от работы, чем старшие коллеги. Среди представителей данного поколения фиксируются и пожелания к графику работы: более половины (56 %) предпочли бы гибкий график, а 77 % хотели бы превратить пятницу в «полувыходной» [26].

Работодатели вынуждены реагировать на новые реалии. В апреле 2025 года количество вакансий для стажеров выросло на 67 % (год к году), а число стажировок с гибким графиком – в три раза (+214 %). При этом управление поколением Z становится вызовом: по данным Development Dimensions International, 41 % компаний признали, что сложнее всего им управлять сотрудниками этого поколения, а 55 % ожидают трудностей с их удержанием в ближайшие три года [26]. Главный источник напряженности – цифровой разрыв, который фиксируется у 67 % опрошенных; на втором месте – разный подход к обратной связи (49 %) и конфликт ценностей (47 %). Поколение Z (по данным источника, родившиеся после 2003 года) в 2,8 раза чаще увольняется при некачественном руководстве (50 % против 19 % у старших) [27].

При этом лишь 24 % компаний уже пересмотрели HR-стратегии с учетом поколенческих различий, 49 % только планируют, а 27 % менять ничего не будут. Только 18 % работодателей собираются в ближайшие два года делать ставку на поколение Z [27]. Приведенные данные показывают, что адаптация работодателей носит запаздывающий и неоднородный характер: одни компании уже перестраивают практики найма и удержания, другие лишь планируют изменения, третьи не намерены их проводить. Институциональные сдвиги, таким образом, происходят, но с отставанием от темпов изменения ожиданий и поведения молодых работников. Этот разрыв – самостоятельный эмпирический факт, требующий социологической интерпретации.

Таким образом, эмпирически фиксируются три группы индикаторов: объективный дефицит кадров, рост субъективной уверенности молодежи и адаптационные, хотя и запаздывающие, реакции работодателей. Совокупность этих индикаторов позволяет говорить о качественном сдвиге в конфигурации российского рынка труда. Ниже мы рассмотрим, какие социологические интерпретации этого сдвига возможны и как в них соотносятся структурные, ценностные и ресурсные измерения.

Нами были зафиксированы три группы эмпирических индикаторов: макроэкономические, поведенческие и институциональные. Сами по себе эти индикаторы описывают наблюдаемые сдвиги, но не дают языка для их осмысления. Социологическая интерпретация требует концептуальных ресурсов – классических и современных теорий, которые позволяют увидеть в разрозненных эмпирических фактах взаимосвязанные проявления более общего процесса. Ниже мы последовательно обращаемся к каждой группе индикаторов и показываем, в какой рамке она может быть прочитана. Речь не идет о построении объяснительной модели или об установлении причинных связей, предлагается лишь теоретическая интерпретация, которая задает теоретическую базу для построения объяснительных моделей в будущих исследованиях.

Макроэкономические индикаторы – сокращение численности молодежи на рынке труда, устойчивый дефицит рабочей силы, падение регулирующей роли традиционных институтов – могут быть интерпретированы через концепцию аномии Э. Дюркгейма. Аномия описывает состояние, в котором прежние нормы утратили регулятивную силу, а новые еще не сложились [9: 145]. В применении к рынку труда это означает не «кризис» в оценочном смысле, а нормативную неопределенность: привычные карьерные траектории перестают быть предсказуемыми, ослабевает регулирующая роль профсоюзов и трудовой инспекции, а правила взаимодействия между работником и работодателем

становятся предметом пересмотра. Теория К. Маркса позволяет дополнить эту интерпретацию субъективным измерением: если условия труда воспринимаются как внешние и принудительные, а работник не видит связи между процессом, результатом и собственными целями, труд переживается как чуждая деятельность [13: 35]. Через призму этих двух концепций дефицит кадров и ослабление институтов читаются как признаки того, что рынок труда переживает период нормативной неопределенности, в котором старые ожидания уже не работают, а новые еще не закрепились.

Поведенческие индикаторы – рост значимости самореализации, гибкого графика, баланса работы и личной жизни, а также высокая готовность менять работу – интерпретируются через теорию трансформации трудовой этики М. Вебера и концепцию социальной мобильности П. Сорокина. С позиции М. Вебера понятие призвания исторически переходило из религиозной сферы в светскую, превращаясь из долга перед Богом в долг перед профессией [2: 198]. Современный сдвиг можно прочесть как следующий шаг этой динамики. Этика долга уступает место этике самореализации, в которой работа оценивается прежде всего по тому, насколько она позволяет человеку развиваться и сохранять баланс с другими сферами жизни. П. А. Сорокин, в свою очередь, обосновывает, что высокая профессиональная мобильность является нормой открытых динамичных обществ, а не отклонением [21: 148]. С данной позиции частая смена работы перестает выглядеть как нестабильность и читается как нормальная форма трудового поведения в условиях, когда институциональные гарантии долгосрочной занятости ослабевают. Концепция габитуса П. Бурдьё позволяет конкретизировать механизм напряженности: работодатели в значительной степени воспроизводят корпоративно-патриархальный габитус с ориентацией на иерархию, лояльность и долгосрочные отношения, тогда как молодые работники формируют проектно-сетевой габитус с ориентацией на автономию, гибкость и быструю смену проектов [1: 103]. Несовпадение этих диспозиций не является чьей-то личной ошибкой или капризом – оно отражает различие в условиях, в которых формировались поколенческие когорты. Это несоответствие, как показано выше, фиксируется и самими работодателями: значительная часть компаний признает сложность управления молодыми сотрудниками и ожидает трудностей с их удержанием.

Институциональные индикаторы – запаздывающая и неоднородная адаптация работодателей – могут быть интерпретированы с помощью теории структуризации Э. Гидденса. С данной позиции повседневные практики не просто воспроизводят институты, но и постепенно их перестраивают: массовое повторение одних и тех же действий закрепляется как норма и начинает влиять на институциональные ожидания [4: 69]. Адаптационные шаги работодателей – рост числа стажировок, распространение гибких графиков, смягчение требований к опыту – можно прочесть как первые признаки такого перестраивания. Показательно, что эти шаги носят точечный характер: часть компаний уже пересматривает HR-стратегии, часть только планирует, часть не намерена ничего менять. Разрыв между темпами изменения ожиданий молодых работников и скоростью институциональной адаптации, зафиксированный в первой части, сам по себе является эмпирическим фактом, который через призму структуризации читается как признак незавершенного, но идущего процесса.

Наконец, ресурсные условия, хотя и не выделялись в первой части как отдельная группа индикаторов, важны для интерпретации поведенческих данных. Роль неформальных контактов в трудоустройстве, которую фиксируют эмпирические исследования, получает концептуальное объяснение в теории «силы слабых связей» М. Грановеттера. Слабые связи – бывшие коллеги, знакомые знакомых, профессиональные сообщества – выступают «мостиками» в иные социальные круги и обеспечивают доступ к информации об альтернативах [6: 42]. В категориях этой теории разветвленная сеть слабых связей делает смену работы технически доступной и снижает субъективные издержки ухода. Модель «выход – голос – верность» А. Хиршмана позволяет интерпретировать, почему в этих условиях именно уход становится предпочтительной стратегией [22: 117]. Когда каналы для выражения недовольства внутри организации оказываются слабыми или неэффективными, а лояльность подрывается ценностным несоответствием, описанным выше, «выход» – увольнение или разрыв коммуникации в форме гостинга – приобретает рациональный характер. Здесь важно развести феномены: собственно увольнение и гостинг относятся к стратегии «выхода», тогда как «тихое увольнение» представляет собой иную форму – снижение вовлеченности без разрыва трудовых отношений, ближе к снижению лояльности, чем к уходу. Эта оговорка существенна, поскольку перечисленные практики часто объединяют, тогда как в терминах модели А. Хиршмана они занимают разные позиции.

Российские исследования (И. В. Калашникова, Д. В. Вельмисова, В. В. Мортиков и др.) конкретизируют проявление описанных механизмов в условиях отечественного рынка труда: они фиксируют конфликт поколенческих ценностей, значимость слабых связей и влияние издержек

упущенных возможностей на трудовую мобильность [9: 110], [3: 26], [14: 368]. Эти работы важны как эмпирическая опора для интерпретации, поскольку показывают, что упомянутые выше классики социологии остаются релевантными для анализа рынка труда в России.

Дискуссия

Таким образом, обращение к классическим и современным социологическим теориям позволяет интерпретировать выявленные эмпирические индикаторы не как набор разрозненных аномалий, а как взаимосвязанные проявления одного процесса – перехода рынка труда в состояние нормативной неопределенности, сопровождающегося сдвигом трудовой этики и постепенной перестройкой институциональных ожиданий. Такая интерпретация не претендует на объяснение причин наблюдаемых сдвигов и не устанавливает жестких причинно-следственных связей. Ее задача – предложить концептуальный язык, в котором эмпирические данные первой части становятся интерпретируемыми. Какие объяснительные модели возможны на основе этой интерпретации – вопрос, который выходит за рамки настоящей работы и может быть рассмотрен как перспектива дальнейших исследований.

Проведенная интерпретация не ставила своей целью объяснить причины наблюдаемых сдвигов. Однако она позволяет сформулировать несколько предположений о том, как выявленные индикаторы могут быть связаны между собой. Эти предположения не проверяются в настоящей работе и требуют эмпирической верификации; мы приводим их как возможные перспективы для дальнейших исследований.

Первое предположение касается взаимодействия структурных и ценностных условий. Можно допустить, что дефицит кадров сам по себе не приводит к массовому распространению практик ухода: он лишь повышает переговорную силу работников. Если бы ценностный сдвиг от этики долга к этике самореализации не происходил, дефицит кадров, вероятно, выражался бы преимущественно в росте заработных плат, а не в изменении поведенческих практик. Иными словами, структурные условия задают «окно возможностей», но не определяют, как именно им воспользуются.

Второе предположение касается роли ресурсных условий. Даже при наличии структурных возможностей и ценностной мотивации уход остается рискованным шагом, если у работника нет доступа к альтернативам. Разветвленная сеть слабых связей – бывшие коллеги, профессиональные сообщества, знакомые знакомых – снижает субъективные издержки увольнения и делает смену работы технически доступной. В этой логике именно ресурсные условия выступают тем звеном, которое превращает потенциальную готовность к уходу в реальное действие.

Третье предположение касается связи между поведенческими и институциональными индикаторами. Если следовать теории структуризации Э. Гидденса, массовое повторение практик ухода может постепенно закрепляться как новая норма и влиять на институциональные ожидания. Зафиксированная в первой части запаздывающая и неоднородная адаптация работодателей – рост числа стажировок, распространение гибких графиков, смягчение требований к опыту – согласуется с такой интерпретацией, хотя и не доказывает ее. Можно предположить, что разрыв между темпом изменения ожиданий молодых работников и скоростью институциональной адаптации будет сохраняться до тех пор, пока новые практики не закрепятся в качестве устойчивой нормы.

Четвертое предположение касается разграничения самих стратегий. В терминах модели А. Хиршмана увольнение и гостинг относятся к стратегии «выхода», тогда как «тихое увольнение» представляет собой скорее снижение вовлеченности без разрыва трудовых отношений. Можно предположить, что эти практики имеют разные условия возникновения: «выход» требует наличия ресурсных альтернатив, тогда как «тихое увольнение» возможно и при их отсутствии, как форма внутренней адаптации к неблагоприятным условиям.

Совокупность этих предположений образует возможную объяснительную схему, в которой структурные, ценностные и ресурсные условия рассматриваются во взаимосвязи. Проверка такой рамки – задача будущих исследований. Она потребовала бы, в частности, отраслевого и регионального анализа, а также данных, позволяющих различать поведенческие стратегии, которые в текущей эмпирике часто объединяются. Предложенная интерпретация и сформулированные на ее основе предположения могут послужить отправной точкой для такой работы.

Заключение

Мы не ставили целью построение объяснительной модели или доказательство причинных связей – цель была в том, чтобы выделить совокупность эмпирических индикаторов современного российского рынка труда и предложить их социологическую интерпретацию. В ходе анализа были зафиксированы три группы индикаторов: макроэкономические, поведенческие и институциональные. Обращение к

классическим и современным социологическим теориям – от аномии и отчуждения до трансформации трудовой этики, габитусного конфликта, теории слабых связей и модели А. Хиршмана – позволило интерпретировать эти индикаторы и увидеть в разрозненных данных взаимосвязанные проявления более общего процесса и сформулировать несколько предположений о возможных связях между структурными, ценностными и ресурсными условиями.

Эти предположения не проверялись в настоящей работе и носят характер гипотез. Ограничения связаны с опорой на вторичные данные, различающиеся по методологии, и с отсутствием собственного эмпирического исследования: отраслевой и региональный анализ остался за рамками. Это открывает направления для дальнейшей работы – сравнительное изучение практик ухода и гостинга в разных секторах экономики, проверку предложенной интерпретации на данных локальных рынков труда (например, Республики Карелия), а также более строгое разграничение поведенческих стратегий, которые в текущей эмпирике часто объединяются под общим ярлыком «инновационных». Предложенная интерпретация может быть полезна и для дальнейших социологических исследований рынка труда, и для практической работы с персоналом – не как готовый инструмент, но как возможная объяснительная модель, позволяющая увидеть за отдельными управленческими трудностями более общие процессы.

Список литературы

1. Бурдые П. Практический смысл / П. Бурдые [пер. с фр. А. Т. Бикбов, К. Д. Вознесенская, Н. А. Шматко]. — Санкт-Петербург : Алетей, 2001. — 562 с.
2. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер [пер. с нем. Ю. Н. Давыдова; гл. ред. П. П. Гайденко]. — Москва : Прогресс, 1990. — 808 с.
3. Вельмисова Д. В. Сила слабых связей в построении сетей сотрудничества: профессиональные и межпрофессиональные коммуникации / Д. В. Вельмисова // Телескоп. — 2023. №1. С. 18-29.
4. Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. — 2-е изд. — Москва: Академический Проект, 2005. — 528 с.
5. Гимпельсон В. Е. Российский рынок труда через призму демографии : монография / Под ред. Р. И. Капелюшников, В. Е. Гимпельсона. — 2-е изд., эл. — Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2021. — 439 с. — ISBN 978-5-7598-2209-7.
6. Грановеттер М. Сила слабых связей / М. Грановеттер [пер. с англ. З. В. Котельникова, науч. ред. В. В. Радаев, Г. Б. Юдин]. Chicago: The University of Chicago Press, 1973. -- 1360 - 1381 pp.
7. Демография и рынок труда – 2025: прогнозы экспертов НИУ ВШЭ [Электронный ресурс] // Neo HR URL: <https://neohr.ru/demografiya> (дата обращения: 05.05.2025).
8. Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд / Э. Дюркгейм [пер. с фр. с сокр. А. Н. Ильинский, ред. В. А. Базаров]. —Москва : Мысль, 1994. — 399 с.
9. Калашникова И. В. «Поколенческий» аспект кадрового менеджмента / И. В. Калашникова, С. И. Соцкова, И. Б. Каширина // Вестник ТОГУ. 2021. №4 (63). С. 109-123.
10. Капелюшников Р. И. Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры / Капелюшников Р. И. // Вопросы экономики. 2024. №7. С. 81- 111.
11. Костенко Е. П. Трансформация HR-сферы в условиях дефицита кадров / Е. П. Костенко // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2024. № 4. С. 261-277.
12. Куда двигаться дальше: hh.ru и «Билет в будущее» помогут школьникам создать первое резюме [Электронный ресурс] // petrozavodsk.hh.ru : сайт. - 2025. - 30 мая. - URL: <https://petrozavodsk.hh.ru/article/33675> (дата обращения: 19.05.2026).
13. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. / К. Маркс [пер. с нем.]. — Москва : Издательство АСТ. — 2024. — 224 с.
14. Мортиков В. В. Издержки упущенных возможностей и альтернативная ценность работника / В. В. Мортиков // Экономика труда, Т. 7. 2020. №4. С. 365-375.
15. О молодежной политике в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 1. Ст. 28. — Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102957967> (дата обращения: 03.03.2026).
16. Рынок труда: главные тренды [Электронный ресурс] // ВЦИОМ URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy> (дата обращения: 05.10.2025).
17. Рынок труда - время соискателя? [Электронный ресурс] // ВЦИОМ URL:

rynok-truda-vremja-soiskatelja (дата обращения: 05.10.2025).

18. Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru [Электронный ресурс] // HeadHunter URL: <https://petrozavodsk.hh.ru/article/31716?ysclid=lna0njcv2u623470466> (дата обращения: 05.10.2025).

19. Рынок труда в 2025 году: почему стало труднее искать работу [Электронный ресурс] // HeadHunter URL: rynok-truda-v-2025-godu-pochemu-stalo-trudnee-iskat-rabotu (дата обращения: 05.10.2025).

20. Солдатов Г. С. Молодежь в сети: сила и слабость социального капитала / Г. С. Солдатов, Т. А. Нестик // *Образовательная политика*. 2010. №4 (42). С. 10-30.

21. Сорокин П. А. Социальная мобильность / П. А. Сорокин [пер. с англ. М. В. Соколовой]. — Москва : Academia, 2005. 588 с.

22. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Труд и занятость в России. 2025 : статистический сборник [Электронный ресурс]. — Москва, 2025. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 19.05.2026).

23. Хиршман А. О. Выход, голос и верность: Реакция на упадок фирм, организаций и государств / А. О. Хиршман [пер. с англ. Б. Пинскер, ред. А. Золотов]. — Москва : Новое издательство, 2009. — 156 с.

24. Шамис Е. М. Теория поколений. Необыкновенный Икс. 1964 – 1984 / Е. М. Шамис, Е. Н. Никонов. — Москва : Издательский дом Университета "Синергия", 2022. — 192 с.

25. Я устал, я ухожу»: почему молодежь легко меняет работу? [Электронный ресурс] // ВЦИОМ URL: <https://wciom.ru/expertise/ja-ustal-ja-ukhozhu-pochemu-molodezh-legko-menjaet-rabotu> (дата обращения: 05.10.2025).

26. Adindex.ru. Главные инсайты рынка HR для руководителей в 2025 году [Электронный ресурс] // Adindex.ru : сайт. — 2025. — 4 августа. — URL: <https://adindex.ru/publication/analytics/search/2025/08/4/335982.phtml> ((дата обращения: 19.05.2026).

27. Deloitte. 2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the pursuit of money, meaning, and well-being [Electronic resource] / Deloitte Global. — 2025. — URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennial-survey-2025.html> (дата обращения: 19.05.2026).

References

1. Bourdieu P. The Logic of Practice. St. Petersburg, 2001. 562 p. (In Russ.)
2. Weber M. Selected Works. Moscow, 1990. 808 p. (In Russ.)
3. Velmisova D. V. The Strength of Weak Ties in Building Cooperation Networks: Professional and Interprofessional Communications. Telescope. 2023. No. 1. P. 18-29. (In Russ.)
4. Giddens A. The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Moscow, 2005. 528 p. (In Russ.)
5. Gimpelson V. E. The Russian Labor Market Through the Prism of Demography : monograph. Moscow, 2021. 439 p. (In Russ.)
6. Granovetter M. The Strength of Weak Ties. Chicago, 1973. 1360-1381 pp. (In Russ.)
7. Demography and the Labor Market — 2025: Expert Forecasts from HSE University. Available at: <https://neohr.ru/demografiya> (accessed: 05.05.2025).
8. Durkheim E. Suicide: A Sociological Study. Moscow, 1994. 399 p. (In Russ.)
9. Kalashnikova I. V., Sotskova S. I., Kashirina I. B The "Generational" Aspect of Personnel Management Bulletin of PNU. 2021. No. 4 (63). P. 109-123. (In Russ.)
10. Kapelyushnikov R. I. The Expansion of Vacancies in the Russian Labor Market: Dynamics, Structure, Triggers. Voprosy Ekonomiki. 2024. No. 7. P. 811-111. (In Russ.)
11. Kostenko E. P. Transformation of the HR Sphere in Conditions of Labor Shortage. State and Municipal Management. Scholar Notes. 2024. No. 4. P. 261-277. (In Russ.)
12. Where to Go Next: hh.ru and "Ticket to the Future" Will Help Schoolchildren Create Their First Resume. 2025. May 30. Available at: <https://petrozavodsk.hh.ru/article/33675> (accessed: 19.05.2026).
13. Marx K. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Moscow, 2024. — 224 p. (In Russ.)
14. Mortikov V. V. Opportunity Costs and the Alternative Value of an Employee. Russian Journal of Labor Economics. 2020. Vol. 7, No. 4. P. 365-375. (In Russ.)
15. On Youth Policy in the Russian Federation. Federal Law of 30.12.2020 No. 489-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2021. No. 1. Art. 28. Available at:

<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102957967> (accessed: 03.03.2026).

16. The Labor Market: Main Trends. VCIOM. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy> (accessed: 05.10.2025).

17. The Labor Market in Mid-2023: No One Is to Blame, But What Should Be Done? Data Analysis, Trends, and Forecasts from hh.ru. HeadHunter. Available at: <https://petrozavodsk.hh.ru/article/31716?ysclid=lna0njcv2u623470466> (accessed: 05.10.2025).

18. The Labor Market in 2025: Why Has It Become Harder to Find a Job. HeadHunter. Available at: rynok-truda-v-2025-godu-pochemu-stalo-trudnee-iskat-rabotu (accessed: 05.10.2025).

19. The Labor Market — Is It the Job Seeker's Time? VCIOM. Available at: rynok-truda-vremja-soiskatelja (accessed: 05.10.2025).

20. Soldatova G. S., Nestik T. A. Youth Online: The Strength and Weakness of Social Capital. Educational Policy. 2010. No. 4 (42). P. 10-30. (In Russ.)

21. Sorokin P. A. Social Mobility. Moscow, 2005. 588 p. (In Russ.)

22. Federal State Statistics Service (Rosstat). Labor and Employment in Russia. 2025 : Statistical Collection. Moscow, 2025. Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (accessed: 19.05.2026).

23. Hirschman A. O. Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. — Moscow, 2009. 156 p. (In Russ.)

24. Shamis E. M. Generational Theory. The Extraordinary X. 1964-1984 Moscow, 2022. 192 p. (In Russ.)

25. "I'm Tired, I'm Leaving": Why Do Young People Change Jobs Easily? VCIOM. Available at: <https://wciom.ru/expertise/ja-ustal-ja-ukhozhu-pochemu-molodezh-legko-menjaet-rabotu> (accessed: 05.10.2025).

26. Adindex.ru. Main HR Market Insights for Executives in 2025. 2025. August 4. Available at: <https://adindex.ru/publication/analitics/search/2025/08/4/335982.phtml> (accessed: 19.05.2026).

27. Deloitte. 2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the pursuit of money, meaning, and well-being [Electronic resource] / Deloitte Global. 2025. — URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennial-survey-2025.html> (accessed 19.05.2026).

Contemporary Russian Labor Market: a sociological Interpretation of Empirical Indicators

FADEEVA
Natalya

*Senior Lecturer at the Department of Political and Social Sciences,
Petrozavodsk State University, Institute of History,
Political and Social Sciences,
Petrozavodsk, Russian Federation, nata84fa@mail.ru*

SEDUNOVA
Angelica

*student at the Department of Political and Social Sciences,
Petrozavodsk State University,
Institute of History, Political and Social Sciences,
Petrozavodsk, Russian Federation,
angelika.gabr@gmail.com*

Keywords:

Russian labor market
youth
work ethic
normative uncertainty
exit strategies
ghosting

Summary:

The article examines the current state of the Russian labor market through the lens of empirical indicators that capture its changes from 2020 to 2025. Drawing on data from VCIOM, HeadHunter, HSE University, Rosstat, and other sources, the study identifies three categories of indicators: macroeconomic (persistent labor shortages, a shrinking youth workforce); behavioral (growing subjective confidence, a shift in value priorities toward flexibility and self-realization, high propensity for job mobility); and institutional (lagging and uneven adaptation by employers). The aim of this study is to provide a sociological interpretation of these indicators. Based on this interpretation, the study formulates assumptions regarding potential interconnections between structural, value-based, and resource conditions. These assumptions are not empirically tested within this paper and are outlined as a framework for further research.