

УДК338.2

DOI: 10.34670/AR.2025.65.19.032

**Анализ динамики производственных вакансий на рынке труда в 2018-2023 гг.****Арбаев Геннадий Эдуардович**

Аналитик,

Всероссийский научно-исследовательский институт труда  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;  
e-mail: arbaev@vcot.info

**Аннотация**

В рамках данной работы проведен анализ данных по вакансиям для четырех типовых позиций: «сварщик», «токарь», «фрезеровщик», «оператор/наладчик станка с ЧПУ», размещенным на онлайн-платформах «Trudvsem», «HeadHunter», «Superjob», «Авито работа» за период 2018–2023 гг. В качестве методологической основы исследования использована автоматизированная информационная система, разработанная в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. В ходе анализа учитывалась детализация вакансий по опыту (без опыта; 1-3 года; 3-6 лет; более 6 лет; опыт не указан) и по режиму работы (вахта и не вахта).

**Для цитирования в научных исследованиях**

Арбаев Г.Э. Анализ динамики производственных вакансий на рынке труда в 2018-2023 гг. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 9А. С. 309-321. DOI: 10.34670/AR.2025.65.19.032

**Ключевые слова**

Занятость, рынок труда, отраслевая структура занятости, цифровизация экономики, кадровая потребность, производственный персонал, вахтовый метод.

## Введение

Текущая ситуация на российском рынке труда формируется под совокупным воздействием различных факторов, одним из которых можно назвать структурный дисбаланс, вызванный дефицитом кадров в ряде отраслей экономики. Несмотря на замедление темпов экономического роста в 2025 году, в некоторых сферах экономической деятельности наблюдается кадровый дефицит [Санкова, Отставнова, 2024; Гарафиев, Гарафиева, 2024]. Министерство экономического развития оценивает текущий дефицит в 1,5 млн. незакрытых вакансий с перспективой дальнейшего увеличения до 2 млн. в 2030 году [Рынок труда 2025, [www....](#)]. По данным сервиса SuperJob наибольший кадровый голод наблюдается в промышленности, строительстве, медицине и ритейле [SuperJob назвал сферы, [www....](#)].

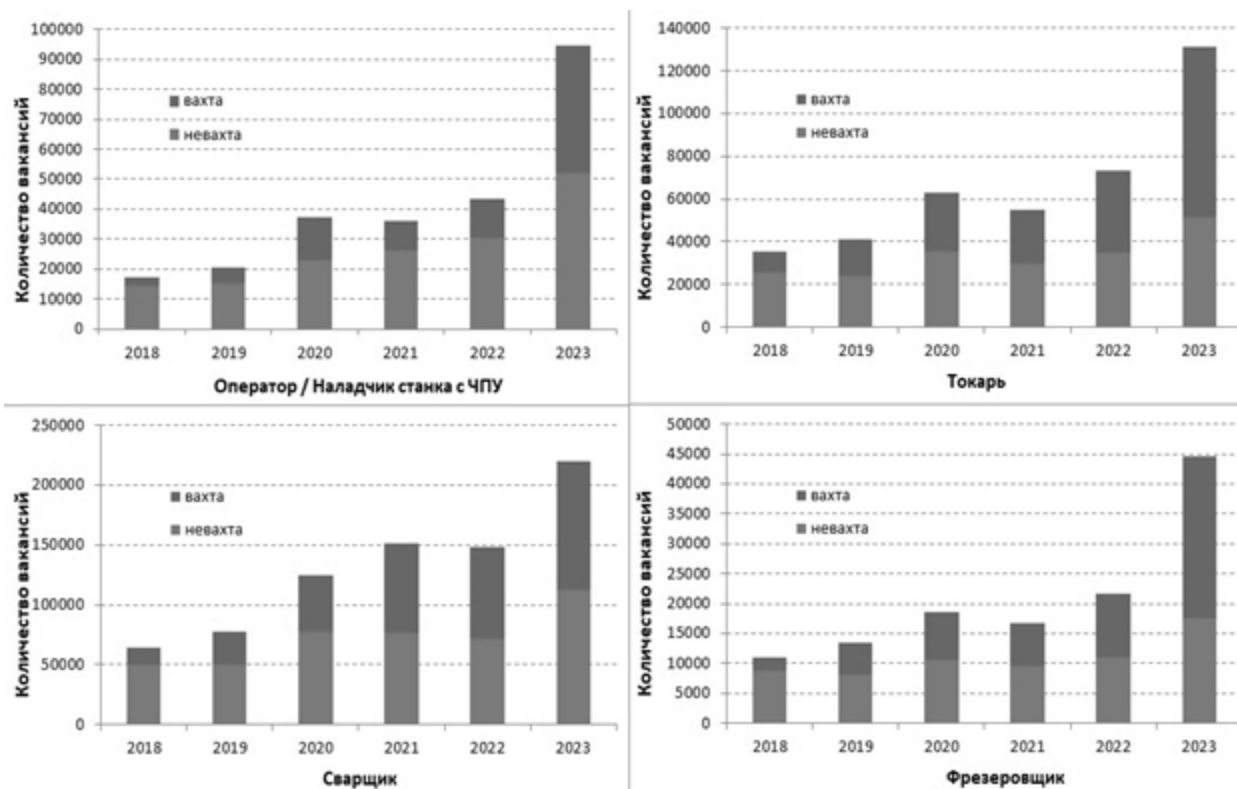
С целью изучения ситуации на рынке труда в ФГБУ «ВНИИ Труда» Минтруда России разработана автоматизированная информационная система (далее – АИС), позволяющая исследовать рынок вакансий, его количественные и качественные характеристики [Волошина, Джума, 2021; Волошина, Джума, Мухина, 2022]. АИС собирает и обрабатывает информацию о вакансиях, размещенных на онлайн-платформах «Trudvsem», «HeadHunter», «SuperJob», «Авито работа». В совокупности, АИС охватывает подавляющее большинство (около 90%) онлайн рынка объявлений о вакансиях. При формировании массива данных АИС работает не с профессиями, а с терминологией, которую используют работодатели. С целью агрегации полученных данных были введены типовых позиции (типовые вакансии). Под типовой позицией понимается характеристика трудовой деятельности, осуществляемой работником на рабочем месте, предполагающая выполнение относительно устойчивого набора трудовых функций, и соответствующего требованиям к профессиональной подготовке и квалификации работника (набор профессиональных требований и иных компетенций) и личностных характеристик со стороны работодателей.

В рамках данной работы проведен анализ данных по вакансиям для четырех типовых позиций: «сварщик», «токарь», «фрезеровщик», «оператор/наладчик станка с ЧПУ» в целом по РФ (региональная детализация не рассматривалась). При анализе уровня заработной платы использовалось понятие «медианная заработная плата «от» – нижняя граница величины заработной платы, указанная работодателем в вакансии и находящаяся в середине между самыми высокими и самыми низкими предложениями.

Динамика производственных вакансий является индикатором развития промышленности, отражает реальные потребности экономики в условиях импортозамещения, технологической модернизации и структурных сдвигов на рынке труда. Анализ динамики вакансий помогает выявить существующую кадровую потребность, а также определить направления для развития государственной политики в сфере занятости [Волошина, Джума, 2021; Волошина, Джума, Мухина, 2022].

## Основная часть

Для четырех производственных типовых позиций: «сварщик», «токарь», «фрезеровщик», «оператор/наладчик станка с ЧПУ» проведен анализ данных по вакансиям за период 2018-2023 гг. В ходе анализа учитывалась детализация вакансий по опыту (без опыта; 1-3 года; 3-6 лет; более 6 лет) и по режиму работы (вахтовый и невахтовый). На рисунке 1 представлена общая динамика количества вакансий для рассматриваемых типовых позиций за период 2018-2023 гг.



**Рисунок 1 - Динамика общего количества вакансий по типовым производственным позициям (2018-2023 гг.)**

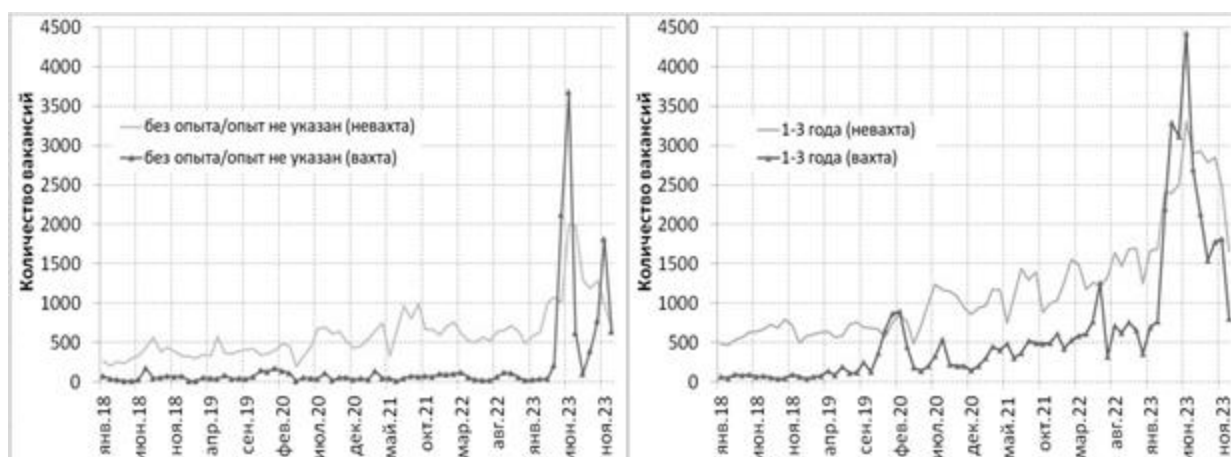
За рассматриваемый период наблюдается значительный рост количества вакансий по всем позициям, что подтверждает высокую потребность экономики в производственных кадрах. Наибольший рост наблюдается у позиции «оператор/наладчик станка с ЧПУ» – общее количество вакансий выросло в 5,5 раз, для фрезеровщика этот показатель составил 4 раза, для сварщика 3,4 раз, для токаря 3,7 раз. Основной причиной роста количества вакансий являются отраслевые драйверы – инвестиции в оборонно-промышленный комплекс, а также реализация национальных проектов, связанных со строительством объектов жилой недвижимости.

Рост общего количества вакансий сопровождается ростом доли вахтовых вакансий – в 2018 г. доля вахтовых вакансий находилась на уровне 20 % от общего количества, в 2023 г. доля вахтовых вакансий составляла 50 % и более от общего количества вакансий для рассматриваемых типовых позиций. Рост доли вахтовых вакансий вызван рядом причин. Во-первых, дефицит кадров в районах промышленных центров вынуждает привлекать специалистов из других регионов. Во-вторых, стремление работодателей оптимизировать расходы за счет снижения страховых взносов. В-третьих, вахтовый метод позволяет гибко управлять численностью персонала в отраслях с сезонностью работ (строительство, монтаж оборудования) или там, где заказы носят проектный характер (металлообработка, машиностроение).

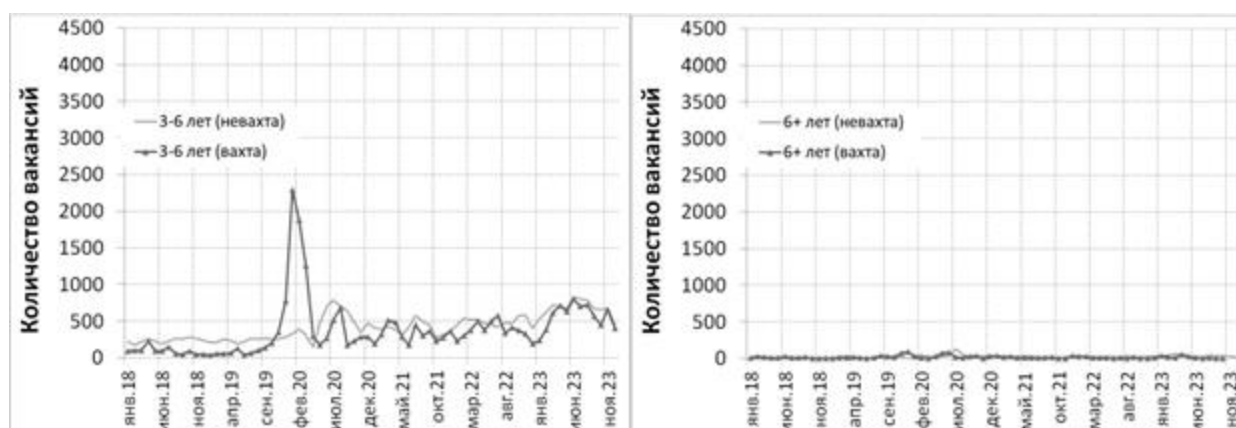
На рисунке 2 представлена динамика общего количества вакансий для типовой позиции «оператор/наладчик станка с ЧПУ» с детализацией по опыту. На рисунках 3–4 представлена динамика количества вакансий с детализацией по опыту и режиму работы (вахта/невахта). На рисунке 5 представлена динамика заработной платы (медианная заработная плата «от») с детализацией по режиму работы и по опыту.



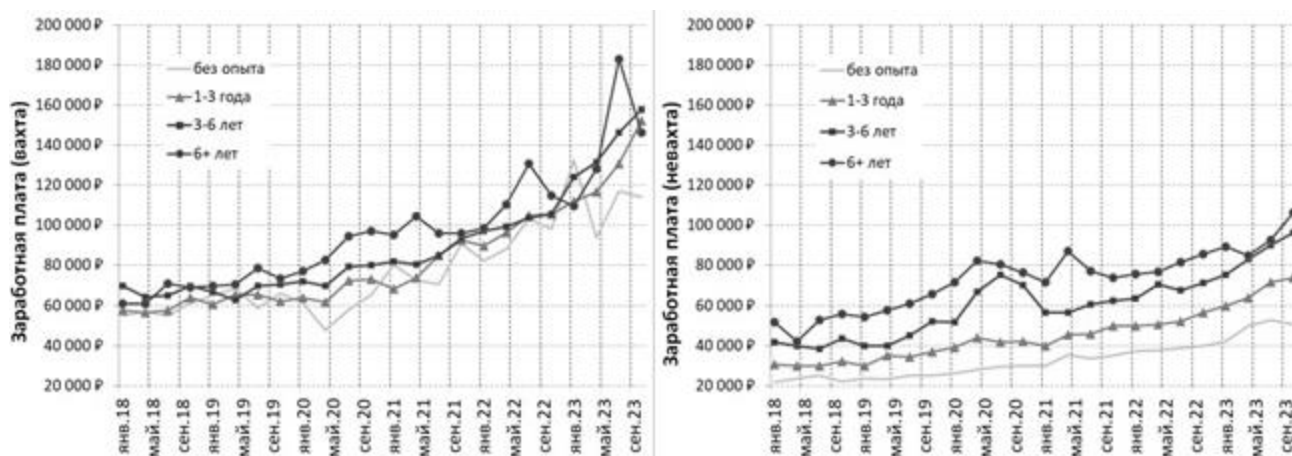
**Рисунок 2 - Динамика количества вакансий для позиции «оператор/наладчик станка с ЧПУ» с детализацией по опыту (2018-2023 гг.)**



**Рисунок 3 - Динамика количества вакансий для позиции «оператор/наладчик станка с ЧПУ» (категории «без опыта/опыт не указан» и «1-3 года») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**



**Рисунок 4 - Динамика количества вакансий для позиции «токарь» (категории «опыт 3-6 лет» и «опыт 6+ лет») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**



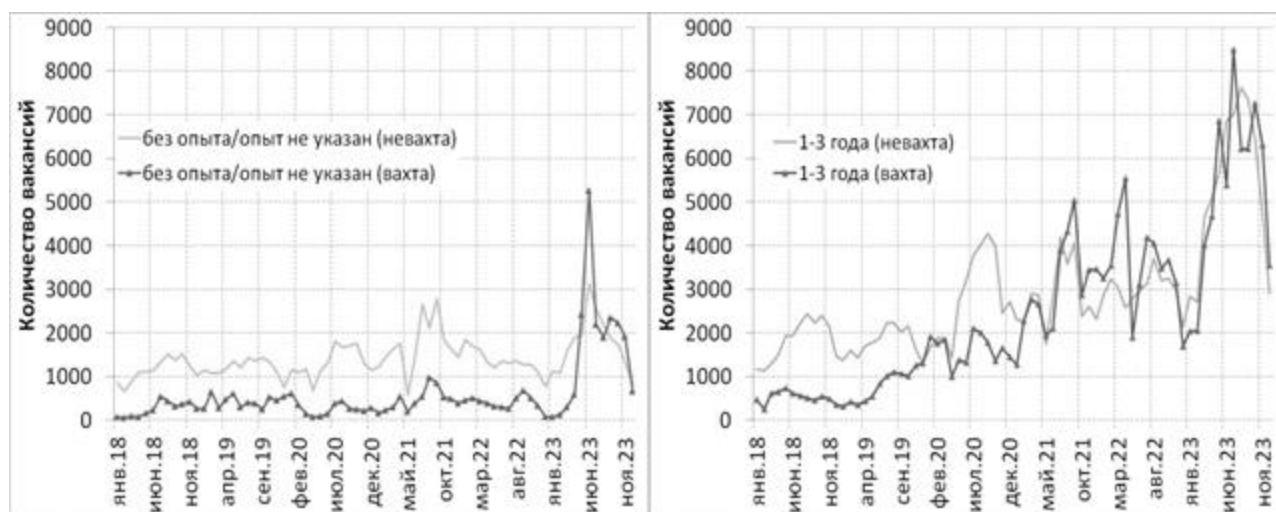
**Рисунок 5 - Динамика медианной заработной платы «от» для позиции «оператор/наладчик станка с ЧПУ» с детализацией по режиму работы и опыту (2018-2023 гг.)**

На основании представленных данных можно сделать следующие выводы. Наибольшей востребованностью на рынке труда обладают специалисты с опытом 1-3 года, после них идут специалисты с опытом 3–6 лет и специалисты без опыта. Наименьшее количество вакансий демонстрирует категория с опытом более 6 лет. Для специалистов с опытом 1-3 года основной спрос приходится на невахтовые вакансии, но в сезонные пики количество вахтовых вакансий может превышать невахтовые. Для специалистов с опытом 3-6 лет количество вахтовых и невахтовых вакансий сопоставимы за исключением периода начала 2020 г. Для специалистов без опыта основной спрос приходится на вахтовые позиции. В 2023 г. наблюдается «всплеск» востребованности на специалистов без опыта на вахту – в условиях острой нехватки кадров предприятия были вынуждены привлекать специалистов без опыта или с минимальным опытом. Это подтверждается данными по заработной плате – в первой половине 2023 г. предлагаемая зарплата для специалистов без опыта на вахте сопоставима с зарплатой более опытных специалистов.

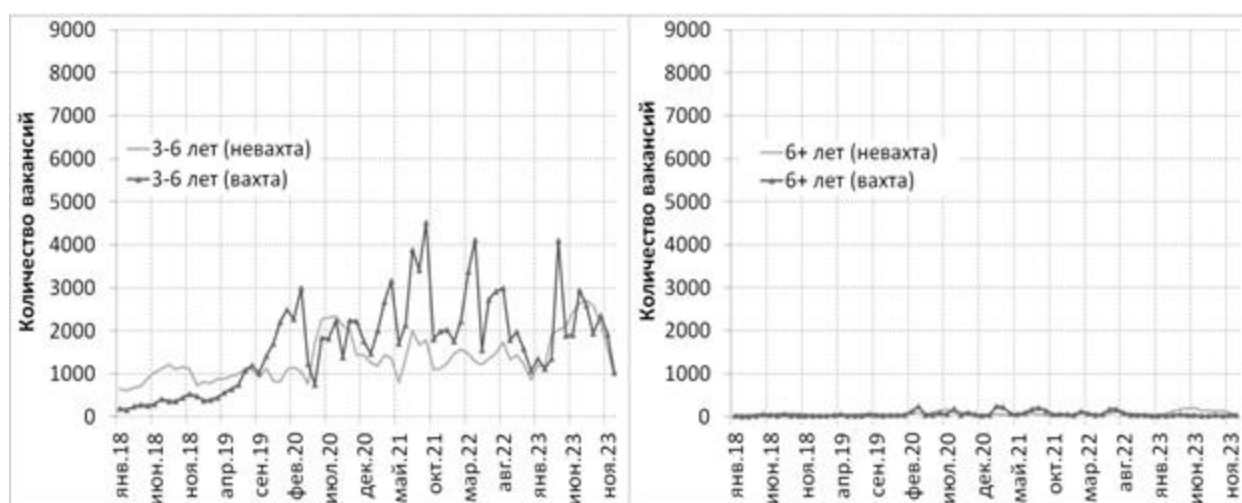


**Рисунок 6 - Динамика количества вакансий для позиции «сварщик» с детализацией по опыту (2018-2023 гг.)**

На рисунке 6 представлена общая динамика количества вакансий для типовой позиции сварщик, детализированная по опыту. Наибольшим спросом пользуются сварщики с опытом 1-3 года. В динамике количества вакансий прослеживается сезонность – ежегодный весенний и осенний рост, вызванный началом и завершением строительного сезона. Рассмотрим подробнее динамику вакансий с учетом детализации по опыту и режиму работы (рисунки 7–8).

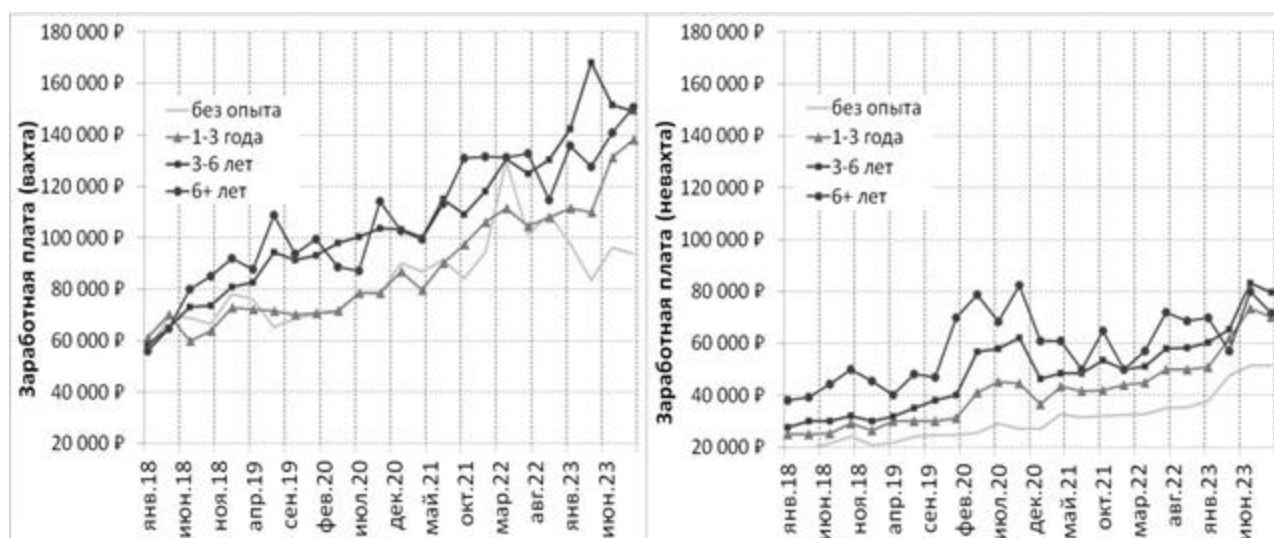


**Рисунок 7 - Динамика количества вакансий для позиции «сварщик» (категории «без опыта/опыт не указан» и «1-3 года») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**



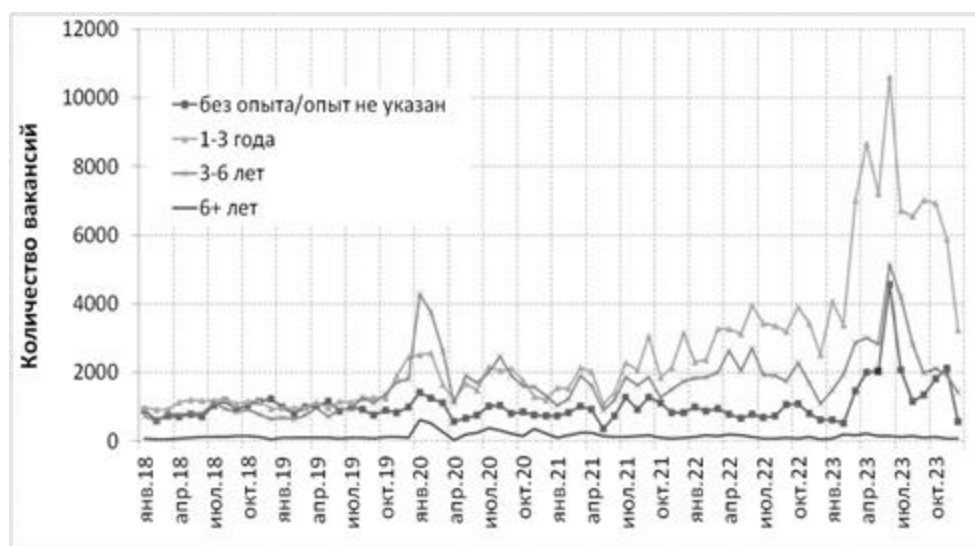
**Рисунок 8 - Динамика количества вакансий для позиции «сварщик» (категории «опыт 3-6 лет» и «опыт 6+ лет») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

Для вахтовых и невахтовых вакансий наблюдаются сезонные колебания спроса, однако наиболее ярко они выражены именно для вахтовых вакансий, что объясняется высоким спросом на сварщиков в сезонных работах в строительстве. Начиная с 2019 г., для сварщиков с опытом 1-3 года и 3-6 лет количество вахтовых вакансий превосходит число невахтовых вакансий. Для сварщиков без опыта количество невахтовых вакансий значительно превосходит количество вахтовых за исключением периода аномального спроса в 2023 г., когда наблюдается значительный рост количества вахтовых и невахтовых вакансий для всех указанных групп



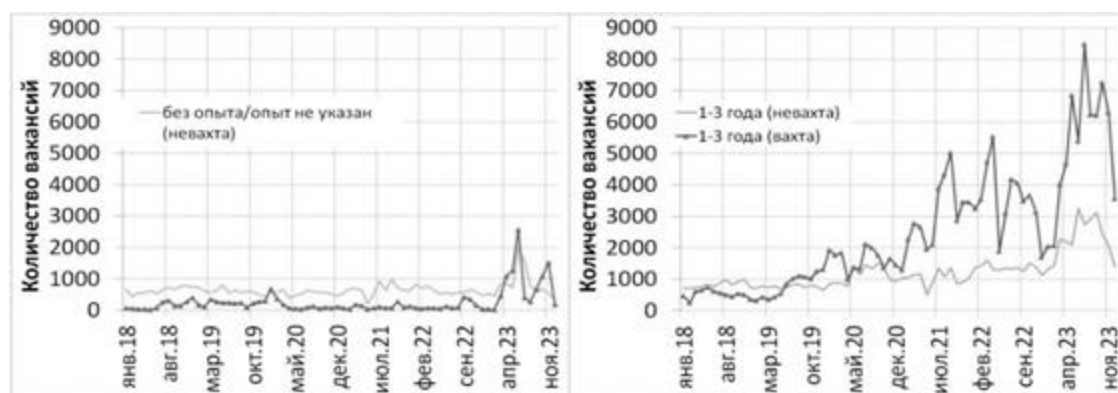
**Рисунок 9 - Динамика медианной заработной платы «от» для позиции «сварщик» с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

Предлагаемая заработная плата для вахтовых и невахтовых вакансий сварщика находится в восходящем тренде. Предлагаемые заработные платы имеют выраженную дифференциацию в зависимости от опыта. До 2023 г. наибольшую зарплату работодатели предлагают специалистам на вахте с опытом 6 и более лет, после 2023 г. наиболее высокооплачиваемыми являются специалисты с опытом 3-6 лет.

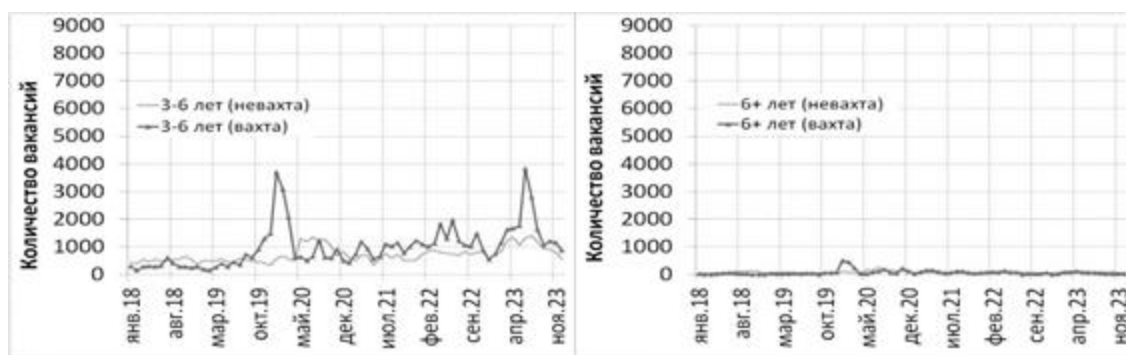


**Рисунок 10 - Динамика количества вакансий для позиции «токарь» с детализацией по опыту (2018-2023 гг.)**

На рисунке 10 представлена общая динамика количества вакансий токаря. Наибольшей востребованностью обладают токари с опытом 1-3 года и 3-6 лет (в начале 2020 г.). Для вакансий токаря характерна сезонность – рост количества вакансий в первом полугодии и последующее снижение к концу года. Рассмотрим подробнее динамику вакансий с учетом детализации по опыту и режиму работы (рисунки 11–12).

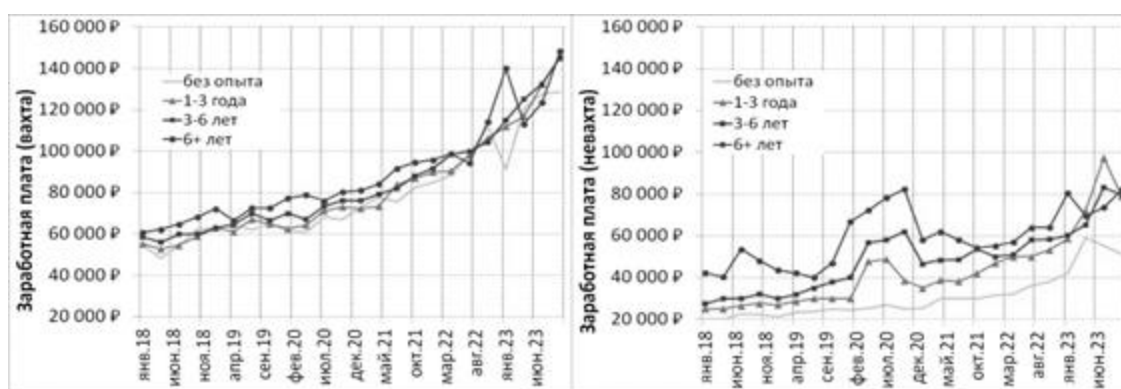


**Рисунок 11 - Динамика количества вакансий для позиции «токарь» (категории «без опыта/опыт не указан» и «опыт 1-3 года») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**



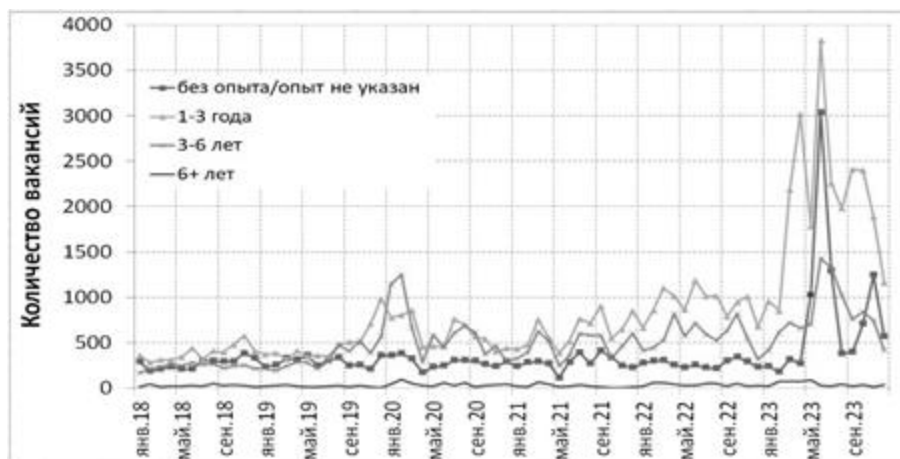
**Рисунок 12 - Динамика количества вакансий для позиции «токарь» (категории «опыт 3-6 лет» и «опыт 6+ лет») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

Для токарей без опыта количество невахтовых вакансий значительно превосходит количество вахтовых за исключением периода аномального спроса в 2023 г. Начиная с 2019 г. для токарей с опытом 1-3 года и 3-6 лет количество вахтовых вакансий превосходит число невахтовых вакансий. В 2023 г. наблюдается значительный рост количества вахтовых и невахтовых вакансий для указанных групп.



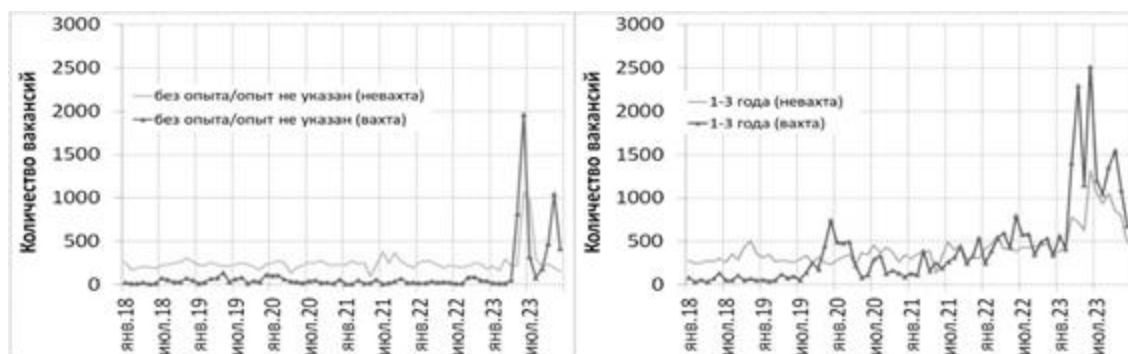
**Рисунок 13 - Динамика медианной заработной платы «от» для позиции «токарь» с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

Вахтовые и невахтовые зарплаты токаря также демонстрируют положительную динамику (рисунок 13). Для невахтовых вакансий характерен высокий уровень дифференциации зарплат по опыту – чем выше опыт, тем выше предлагаемая заработная плата. Для вахтового режима работы заработные платы демонстрируют сравнительно невысокую дифференциацию по опыту. Это можно объяснить высоким спросом токарей на вахту – начиная с 2022 г. общее количество вахтовых вакансий токаря превосходит количество невахтовых, а также особенностями оплаты вахтовых работ, т.е. преобладанием вахтовых надбавок над надбавками за опыт.

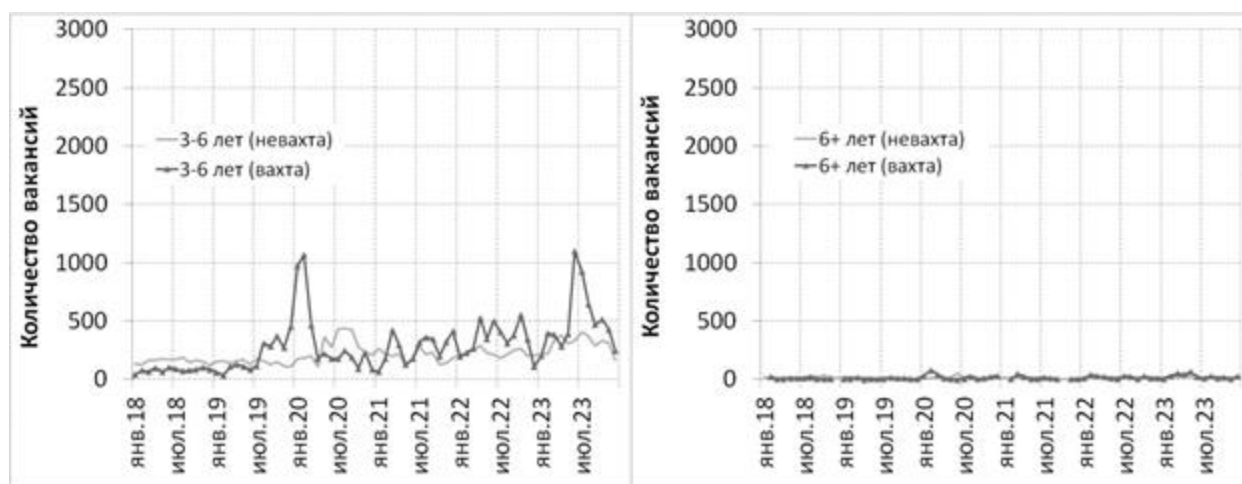


**Рисунок 14 - Динамика количества вакансий для позиции «фрезеровщик» с детализацией по опыту (2018-2023 гг.)**

На рисунке 14 представлена общая динамика количества вакансий для типовой позиции фрезеровщик. Наибольшим спросом пользуются фрезеровщики с опытом 1-3 года и 3-6 лет (в начале 2020 г.). В динамике количества вакансий прослеживается сезонность – для специалистов без опыта характерен повышенный спрос в летний период, связанный с набором молодых кадров после учебных заведений; для специалистов с опытом наблюдаются пики весной и осенью, связанные с производственными циклами и бюджетными периодами в компаниях. Рассмотрим подробнее динамику вакансий с учетом детализации по опыту и режиму работы (рисунки 15–16).

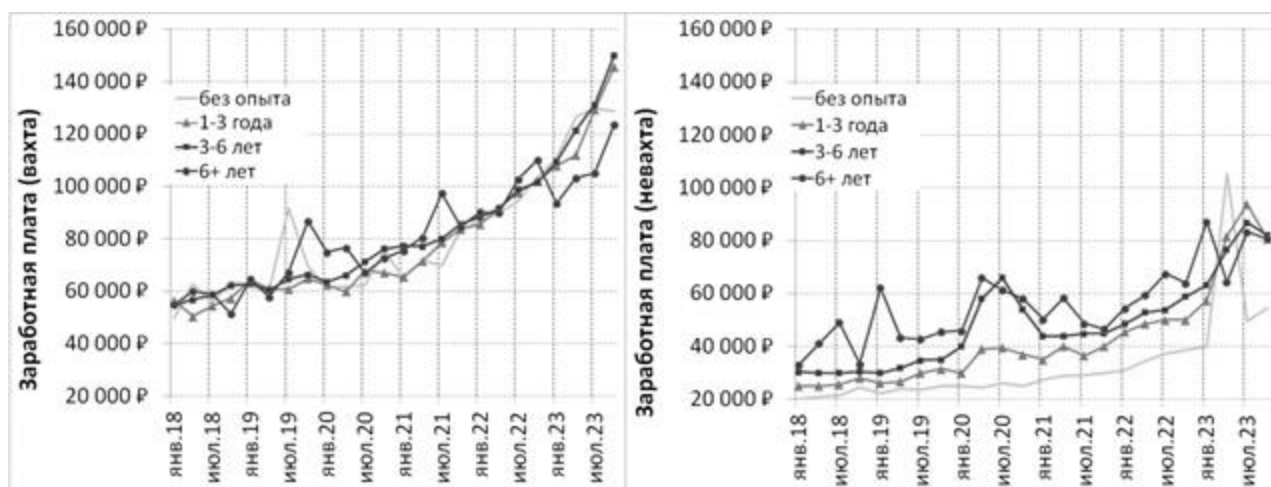


**Рисунок 15 - Динамика количества вакансий для позиции «фрезеровщик» (категории «без опыта/опыт не указан» и «опыт 1-3 года») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**



**Рисунок 16 - Динамика количества вакансий для позиции «фрезеровщик» (категории «опыт 3-6 лет» и «опыт 6+ лет») с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

На основании представленных данных можно сделать следующие выводы. Для фрезеровщиков без опыта количество невахтовых вакансий значительно превосходит количество вахтовых за исключением периода аномального спроса в 2023 г. В период до 2022 года для фрезеровщиков с опытом от 1-3 года и 3-6 лет количество невахтовых вакансий стабильно преобладает над количеством вахтовых. После 2022 г. количество вахтовых вакансий стабильно превышает количество невахтовых для указанных категорий по опыту. В 2023 г. наблюдается резкий рост количества вакансий по всем категориям за исключением фрезеровщиков с опытом более 6 лет.



**Рисунок 17 - Динамика медианной заработной платы «от» для позиции «фрезеровщик» с детализацией по режиму работы (2018-2023 гг.)**

Предлагаемая заработная плата для вахтовых и невахтовых вакансий фрезеровщика (рисунок 17) находится в восходящем тренде. Для невахтовых вакансий наблюдается значительные различия заработной платы в зависимости от опыта за исключением 2023 г. Для вахтового режима работы заработные платы демонстрируют сравнительно невысокую дифференциацию по опыту, что можно объяснить высоким спросом фрезеровщиков на вахту, а

также особенностями оплаты вахтовых работ, т.е. преобладанием вахтовых надбавок над надбавками за опыт.

## Заключение

На основании представленных данных по четырем типовым позициям можно сделать вывод, что за рассматриваемый период значительно возросла потребность рынка в производственных специальностях – по рассмотренным четырем типовым позициям наблюдается устойчивый рост количества вакансий (в 3–5 раз) и, соответственно, заработных плат (в 2,5–4 раза). Наибольшей потребностью на рынке труда обладают специалисты с опытом 1-3 года. Это объясняется тем, что данные категории уже имеют опыт работы и могут работать самостоятельно с минимальным уровнем контроля, а их зарплатные ожидания ниже, чем у более опытных специалистов. Специалисты без опыта работы менее востребованы на рынке труда, поскольку потребуются время и ресурсы для обучения новичков. Кроме того, данная категория характеризуется высоким риском кадровой текучести – специалист, получивший базовые навыки может перейти в другую компанию, и инвестиции в его обучение не окупятся.

Также стоит отметить, что амплитуда сезонных колебаний спроса на специалистов с опытом работы 1-3 года на вахтовых и невахтовых вакансиях сопоставима друг с другом, при этом для специалистов с опытом 3-6 лет амплитуда колебаний спроса на невахту значительно меньше, чем на вахту. Это может быть объяснено тем, что специалисты с опытом работы 3-6 лет формируют основу кадрового состава специалистов предприятий с непрерывным циклом работы, т.е. обеспечивают стабильность их функционирования. В результате чего профессиональная мобильность сотрудников с опытом 3-6 лет значительно ниже, чем у сотрудников с опытом 1-3 года.

За рассмотренный период также наблюдается рост доли вахтовых вакансий – до 2022 г. количество невахтовых вакансий превышало количество вахтовых, начиная с 2022 г. количество вахтовых вакансий сопоставимо (для сварщика и оператора/наладчика станка с ЧПУ) или превышает количество невахтовых вакансий (для токаря и для фрезеровщика). Также в начале 2020 г. наблюдается резкий рост спроса на вахтовых специалистов, который, вероятно, был вызван стремлением компаний расширить кадровый состав до введения полномасштабных ограничений.

Заработная плата во всех категориях опыта и режима работы находится в восходящем тренде и зависит от опыта работы. Заработные платы вахтовых вакансий демонстрируют большую волатильность, чем невахтовых. Это связано с тем, что вахтовый тип занятости часто используют на срочных или сезонных проектах – чтобы привлечь необходимое количество специалистов, компании поднимают зарплату, после завершения проекта происходит снижение потребности в кадрах и, как следствие, снижение зарплаты. Для типовых позиций токаря и фрезеровщика вахтовые заработные платы для всех групп по опыту демонстрируют сравнительно невысокую дифференциацию. Это может быть объяснено как технологическими особенностями токарных работ на вахте – когда от специалиста-вахтовика требуется выполнение задач с высокой степенью технологической регламентации, т.е. задач, которые может выполнить специалист с любым опытом, так и особенностями оплаты вахтовых работ, когда вахтовая надбавка преобладает над надбавками за опыт.

В 2023 г. в результате повышения спроса на продукцию обрабатывающих производств, в том числе за счет спроса со стороны ВПК и реализации государственных программ жилищного

строительства, по всем типовым позициям наблюдается значительный рост количества вакансий, сопровождающийся ростом заработной платы. В условиях кадрового дефицита 2023 г. сформировался высокий спрос на специалистов без опыта, что отразилось как на динамике вакансий, так и на заработной плате.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок квалифицированных рабочих в промышленном производстве переживает период интенсивного роста, сопровождающийся дефицитом квалифицированных кадров, ростом востребованности вахтовой занятости и ростом заработных плат.

### Библиография

1. Волошина И.А., Джума В.И. Спрос на рынке труда в первом полугодии 2021 года: результаты исследования вакансий // Вопросы устойчивого развития общества. 2021. №10. С. 169–181.
2. Волошина И.А., Джума В.И., Мухина И.И. Спрос на рабочую силу и востребованность профессий в 2021–2022 гг.: результаты анализа вакансий // Социально-трудовые исследования. 2022. №3 (48). С. 118–130.
3. Гарафиев И.З., Гарафиева Г.И. Анализ активности работодателей по дням недели при размещении инженерных вакансий на портале «Работа России» // Управленческий учет. 2024. №9. С. 176–186.
4. Рынок труда 2025: замедление найма на фоне рекордно низкой безработицы [Электронный ресурс]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/YJ5AzmNRaf/ryinok-truda-2025-zamedlenie-najma-na-fone-rekordno-nizkoj-bezrabotitsyi/>
5. Санкова Л.В., Отставнова Л.А. Рынок труда инженерных кадров в контексте современных задач развития экономики России: отраслевой и региональный аспекты // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2024. №4 (44). С. 63–77.
6. SuperJob назвал сферы с самым сильным кадровым голодом в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/business/14/10/2025/68ecc08e9a79473789b815aa/>

### Analysis of the dynamics of industrial vacancies in the labor market in 2018-2023

**Gennadii E. Arbaev**

Analyst,

All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social  
Protection of the Russian Federation,  
105043, 29, 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: arbaev@vcot.info

### Abstract

This paper analyzes vacancy data for four typical positions: "welder", "turner", "miller", "CNC machine operator/setup operator", posted on the online platforms "Trudvsem", "HeadHunter", "Superjob", "Avito Rabota" for the period 2018–2023. The methodological basis of the study is the automated information system developed at the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labour" of the Ministry of Labour of Russia. The analysis took into account the detailed breakdown of vacancies by experience (no experience; 1-3 years; 3-6 years; more than 6 years; experience not specified) and by work schedule (shift work and non-shift work).

**For citation**

Arbaev G.E. (2025) Analiz dinamiki proizvodstvennykh vakansiy na rynke truda v 2018-2023 gg. [Analysis of the dynamics of industrial vacancies in the labor market in 2018-2023]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (9A), pp. 309-321. DOI: 10.34670/AR.2025.65.19.032

**Keywords**

Employment, labor market, sectoral employment structure, digitalization of the economy, personnel demand, production personnel, shift work method.

**References**

1. Voloshina I.A., Juma V.I. Demand on the labor market in the first half of 2021: results of a job survey // Issues of sustainable development of society. 2021. No. 10. pp. 169-181.
2. Voloshina I.A., Juma V.I., Mukhina I.I. The demand for labor and the demand for professions in 2021-2022: the results of job analysis // Socio-labor research. 2022. No. 3 (48). pp. 118-130.
3. Garafiev I.Z., Garafieva G.I. Analysis of employers' activity by day of the week when posting engineering vacancies on the portal "Work of Russia" // Managerial accounting. 2024. No. 9. pp. 176-186.
4. Labor market 2025: slowdown in hiring amid record low unemployment [Electronic resource]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/YJ5AzmNRAf/ryinok-truda-2025-zamedlenie-najma-na-fone-rekordno-nizkoj-bezrobotitsyi/> (date of access: www....).
5. Sankova L.V., Stragnova L.A. The labor market of engineering personnel in the context of modern economic development tasks in Russia: sectoral and regional aspects // Actual problems of economics and management. 2024. No. 4 (44). pp. 63-77.
6. SuperJob named the areas with the strongest personnel shortage in Russia [Electronic resource]. URL: <https://www.rbc.ru/business/14/10/2025/68ecc08e9a79473789b815aa> / (accessed at www....).