

Научная статья

УДК 331(571.6)

doi:10.22394/1818-4049-2024-108-3-68-75

Состояние рынка труда как индикатор использования кадрового потенциала в Дальневосточном федеральном округе

Инна Сукиловна Хван¹, Егор Александрович Медведев²

^{1, 2} Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал, Хабаровск, Россия

¹ is-khvan@ranepa.ru

² meedvedev@mail.ru

Аннотация. Наличие кадрового потенциала является одним из основных условий социально-экономического развития хозяйствующего субъекта любого масштаба: от предприятия до государства. Чаще всего работа с кадровым потенциалом, как в литературе, так и на практике, рассматривается в контексте его формирования. Между тем работа с кадровым потенциалом подразумевает и его рациональное использование, тем более в условиях недостаточности данного ресурса. Состояние рынка труда является основным индикатором использования кадрового потенциала территории. Структура безработицы, дисбаланс между потребностями рынка труда и реальной структурой занятости являются прямым следствием проблем формирования и использования кадров. Дальний Восток сегодня является объектом активной пространственной политики государства. По отношению к данному макрорегиону применяются специальные инструменты развития, начиная с программы «Дальневосточный гектар» до единственного в своем роде института – Министерства по развитию Дальнего Востока и Арктики. При этом одной из ключевых проблем развития территории является так называемый «кадровый голод». Проблемы формирования кадрового потенциала на Дальнем Востоке больше позиционируются как вытекающие исключительно из демографических проблем и не рассматриваются с точки зрения эффективности использования кадрового потенциала. В статье рассмотрены подходы к понятию кадрового потенциала региона, обоснован подход к оценке проблем использования кадрового потенциала через показатели рынка труда, используя расширенную концепцию рабочей силы. Показано, что использование кадрового потенциала в Дальневосточном федеральном округе в период с 2020 по 2022 гг. было неэффективно, что подтверждено разбалансировкой между спросом и предложением на рынке труда, уровнем безработицы и объемами потенциальной рабочей силы, а также разницей между уровнем занятости и уровнем участия в составе рабочей силы.

Ключевые слова: кадровый потенциал региона, региональный рынок труда, пространственная политика государства, производственные отношения, развитие территорий, социально-экономическое развитие

Для цитирования: Хван И. С., Медведев Е. А. Состояние рынка труда как индикатор использования кадрового потенциала в Дальневосточном федеральном округе // Власть и управление на Востоке России. 2024. № 3 (108). С. 68–75. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-108-3-68-75>

Original article

The state of the labor market as an indicator of the use of human resources in the Far Eastern Federal District

Inna S. Khvan¹, Egor A. Medvedev²

^{1,2} The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА, Khabarovsk, Russia

¹ is-khvan@ranepa.ru

² meedvedev@mail.ru

Abstract. *The availability of human resources is one of the main conditions for the socio-economic development of an economic entity of any scale: from an enterprise to the state. Work with human resources is most often studied in the context of its formation both in literature and in practice. Meanwhile, working with human resources also implies its rational use, especially in case of insufficiency of this resource. The state of the labor market is the main indicator of the use of the territory's human resources potential. The structure of unemployment, the imbalance between the needs of the labor market and the real structure of employment are direct consequences of the problems of personnel formation and use. The Far East today is the object of an active comprehensive policy of the state. Special development tools are used in relation to this macro-region, starting with the Far Eastern Hectare program to the only institute of its kind - the Ministry for the Development of the Far East.*

Keywords: *human resources potential of the region, regional labor market, comprehensive policy of the state, industrial relations, territorial development, socio-economic development*

For citation: Khvan I. S., Medvedev E. A. (2024) The state of the labor market as an indicator of the use of human resources in the Far Eastern Federal District *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], no. 3 (108), pp. 68–75. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-108-3-68-75>

Введение

В научной литературе нет единого подхода к определению понятия «кадровый потенциал региона». При этом существует консенсус в том, что кадровый потенциал является драйвером развития любой территории и что подходы в работе с кадровым потенциалом должны определяться специфическими особенностями территории. Социально-экономическое развитие Дальнего Востока является одной из ключевых целей и приоритетов пространственной политики в Российской Федерации.¹ Государство влияет колоссальные средства и создает специальные инструменты по его развитию, тем не менее регион продолжает

занимать аутсайдерское положение по большинству социально-экономических параметров [Хван, 2021; Хван, Буланова, Маслюк и др., 2022]. Известно, что одним из ограничений развития данной макрзоны является труднедостаточность, кадры являются «суперценным» ресурсом для Дальнего Востока, в этой связи, становится важным изучить насколько рационально данный ресурс используется.

Теоретико-методологические основы исследования

В литературе существует множество подходов к определению кадрового потенциала региона. Например, В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских и Е. А. Кипер-

¹ Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 N 207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года». Режим доступа: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/56857.html>.

вар считают, что «кадровый потенциал следует рассматривать как часть трудовых ресурсов, обладающих определенными знаниями, навыками, умениями, компетенциями, приобретенными и накопленными в результате общего и специального образования, а также профессионального опыта, повышения квалификации и осуществления переподготовки» [Потуданская и др., 2018]. Магомедов К. О. отмечает, что «в более конкретном понимании кадровый потенциал представляет собой профессионально подготовленные ресурсы общества, способные участвовать в различных дифференцированных видах деятельности» [Магомедов, 2011]. Другие определяют кадровый потенциал, как более широкую экономическую категорию, понимая под кадровым потенциалом «систему социально-экономических компонентов трудовой сферы общества, находящихся в полной взаимосвязи, определяющих характер производственных отношений и зависящих от них. Специфика кадрового потенциала конкретного региона определяется сложившимся разделением труда, специализацией производства, конкретной демографической ситуацией, национальными особенностями, традициями» [Акперов, 2014]. При этом часть авторов настаивает, что «кадровый потенциал» уже понятия «трудовой потенциал» на величину потенциальных возможностей работников [Батракова, 2020]. Другие же считают, что «необходимо принимать во внимание и незанятые трудовые ресурсы, которые подлежат профессиональному обучению с учетом требований постиндустриального общества и масштабного инновационного обновления» [Костенькова, 2019].

В настоящей статье не ставится целью уточнить понятие кадрового потенциала, оно действительно многогранно и может зависеть от цели и области исследований. Так, исследование кадрового потенциала, с точки зрения социологии, будет скорее рассмотрено как система отношений по формированию и использованию кадров, а с точки зрения экономики, как

экономический ресурс, в менеджменте – как способ управления потенциальными возможностями работников. По мнению авторов статьи, при определении понятия «кадрового потенциала» ключевым становится слово «потенциал» (от лат. *potentia* – сила), определяемый как «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели»². Именно оно сущностно отделяет понятие кадрового потенциала от таких смежных понятий как «трудовые ресурсы», «кадры», «человеческие ресурсы».

Работа с кадровым потенциалом включает в себя три основные задачи:

- формирование кадрового потенциала;
- развитие кадрового потенциала;
- эффективное использование кадрового потенциала.

Каждая из задач естественным образом разбивается на систему подзадач. Так, формирование кадрового потенциала подразумевает настройку системы образования региона под стратегические задачи региональной экономики и работу по привлечению трудовых ресурсов в регион. Формирование кадрового потенциала территории напрямую зависит от государственной демографической и миграционной политики. Развитие кадрового потенциала нацелено на переобучение и настройку трудовых ресурсов под изменяющиеся условия с учетом технологических, экономических, политических изменений во внешней и внутренней среде региона. Эффективное использование кадрового потенциала предполагает максимальное использование имеющихся трудовых ресурсов, настройку под это структуры экономики региона.

Таким образом, работа с кадровым потенциалом – это системная проблема, требующая превентивного и перманентного внимания со стороны государства. При этом систему работы с кадровым потенциалом в каждом регионе необходимо выстраивать с учетом специфики территории: трудоизбыточные и трудодефицитные регионы часто имеют ди-

² Большая советская энциклопедия. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_007921158/

аметральные проблемы.

Множественность подходов к понятию кадрового потенциала определяет множество подходов к его оценке. Одним из вариантов комплексной методики оценки кадрового потенциала является предложенная Т. М. Куттубаевой методика «оценочного суждения», которая объединяет в себе оценку сбалансированности спроса и предложения на региональном рынке труда с оценками экспертов, в качестве которых могут выступать как работодатели, так и представители органов власти различного уровня [Куттубаева, 2006]. Также для комплексной оценки исследователи используют анализ количественных и качественных характеристик кадрового потенциала. Например, в работе И. А. Чебыкина и М. В. Палкина при оценке кадрового потенциала Кировской области использовался интегральный оценочный показатель кадрового потенциала региона, который характеризует численность различных групп населения, задействованных в экономике региона, дополненный оценкой качественных характеристик, таких как качество и уровень образования в регионе, а также производительность труда [Чебыкин, Палкина, 2021]. Система оценки кадрового потенциала как фактора развития инновационной экономики в регионе представлена в работе Л. Г. Батраковой, она включает в себя широкий комплекс демографических, психологических и других показателей [Батракова, 2020]. Все описанные методики отвечают задачам, поставленным авторами работ в своих исследованиях. При этом отметим, что по мнению авторов статьи, одним из наиболее ёмких показателей эффективности формирования и использования кадрового потенциала является состояние рынка труда. Рынок труда является местом приложения труда, проявлением индивидуального или коллективного кадрового потенциала. Динамику таких показателей, как: рабочая сила, занятость и безработица возможно трактовать в контексте использования кадрового потенциала, используя расширенную концепцию рабочей силы, согласно которой понятие «рабочая сила» включает в себя

кроме занятых и безработных также и потенциальную рабочую силу, и ее недоиспользование напрямую демонстрирует недоиспользование кадрового потенциала территории.

Оценка использования кадрового потенциала на Дальнем Востоке

Данные таблицы 1 показывают, что уровень участия в составе рабочей силы и уровень занятости в субъектах Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО) в среднем выше, чем по Российской Федерации. Это в том числе объясняется возрастной структурой населения Дальнего Востока. По данным Росстата Российской Федерации, в совокупности численность населения моложе трудоспособного и трудоспособного возраста в 2022 г. составляет в среднем по Российской Федерации 75,5%, а в среднем по Дальнему Востоку – 78,9%. Но, если проанализировать разницу между уровнем занятости и уровнем участия населения, то заметно что на Дальнем Востоке эта разница больше, это говорит о том, что кадровый потенциал в большей степени недоиспользуется на территории ДФО. Этот же факт подтверждают данные таблицы 2, из которой видно, что совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы на Дальнем Востоке выше, чем в среднем в Российской Федерации, как в целом, так и среди трудоспособного населения. Учитывая, что понятие «потенциальная рабочая сила» – это незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или готовность приступить к работе, их недоиспользование явно демонстрирует недоиспользование кадрового потенциала на Дальнем Востоке России.

Сравнительный анализ состава безработных в разрезе возрастных групп на Дальнем Востоке в сравнении с Российской Федерацией (таблица 3) показал, что на Дальнем Востоке, как и в России, наибольшую долю занимает молодежь в возрастной категории с 20 до 29 лет. В большинстве своем это лица, только что закончившие обу-

чение в средне-специальных, средне-профессиональных или высших учебных заведениях, не имеющих опыта работы и поэтому испытывающих трудности с поиском работы. Но в категориях 30–39 лет в среднем по России безработица снижается, а на Дальнем Востоке продолжает оставаться на том же уровне.

Категория с 20 до 39 лет является самой мобильной категорией граждан, еще не имеющей сильной привязки к определенному месту жительства. Проблемы с поиском работы у данной категории граждан говорит о потенциально более высоких кадровых потерях нежели в категории лиц старше 50 лет.

Таблица 1

Уровень участия в составе рабочей силы и уровень занятости в среднем по России и по ДФО в 2020–2022 гг.

Показатели	2020	2021	2022
Уровень участия в составе рабочей силы, %			
В среднем по РФ	62	62,4	62,3
В среднем по ДФО	64,4	64,3	63,9
Уровень занятости населения, %			
В среднем по РФ	58,4	59,4	59,8
В среднем по ДФО	60,2	60,7	60,8
Разница между уровнем участия и уровнем занятости в среднем по РФ, %	3,6	3	2,5
Разница между уровнем участия и уровнем занятости, в среднем по ДФО, %	4,2	3,6	3,1

Источник: ежегодный статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели 2023». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf

Таблица 2

Уровень безработицы и совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы в среднем по России и по ДФО в 2020–2022 гг., %

Показатели	2020	2021	2022
Уровень безработицы, %			
В среднем по РФ	5,8	4,8	3,9
В среднем по ДФО	6,5	5,7	4,8
Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы, %			
В среднем по РФ	7,8	6,4	5,2
В среднем по ДФО	9,4	7,8	6,9
Уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте, %			
В среднем по РФ	6,1	5,0	4,1
В среднем по ДФО	6,8	6,0	5,1
Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы в трудоспособном возрасте, %			
В среднем по РФ	7,9	6,4	5,2
В среднем по ДФО	9,2	7,9	6,9

Источник: ежегодный статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели 2023». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf

Таблица 3

**Возрастной состав населения в среднем в Российской Федерации
и на Дальнем Востоке в 2022 г., %**

	15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	Старше 70
В среднем по РФ	3,6	30,2	27,8	19,0	15,1	4,0	0,2
В среднем по ДФО	3,8	29,9	29,2	20,5	12,5	4,0	0,1

Источник: ежегодный статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели 2023». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf

Рассмотрим рейтинг Дальневосточного федерального округа по отдельным показателям напряженности на рынке труда. В целом макрорегион занимает по всем позициям, кроме коэффициента напряженности на рынке труда, предпоследнее или последнее место, являясь аутсайдером как по уровню безработицы (7 место из 8), так и по продолжительности поиска работы (более 25% безработных ищут работу более года). Хуже положение по рассматриваемым показателям только у Северо-Кавказского федерального

округа, но надо учитывать, что данный округ является трудоизбыточным, и его лидерство в антирейтинге вполне очевидно. Дальний Восток, напротив, является трудонедостаточным регионом, что подтверждается самым низким показателем коэффициента напряженности на рынке труда. Таким образом, из анализа данных таблицы 4 следует, что на Дальнем Востоке структура вакансий не удовлетворяет запросам безработных, что говорит о слабой сбалансированности спроса и предложения на рынке труда макрорегиона.

Таблица 4

**Отдельные показатели (%)/рейтинг федеральных округов
по напряженности на рынке труда в 2022 г.**

Федеральные округа	Уровень безработицы ³	Коэффициент напряженности ⁴	Среднее время поиска работы безработными ⁴	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более ²
Центральный федеральный округ	3,0/1	1,5/6	5,4/1	12,7/1
Северо-Западный федеральный округ	3,2/2	1,4/5	5,7/3	16,1/4
Южный федеральный округ	4,1/5	1,7/7	5,7/4	14,8/3
Северо-Кавказский федеральный округ	10,3/8	12,1/8	7,9/8	25,6/7
Приволжский федеральный округ	3,3/4	1,4/3	6,0/5	18,1/5
Уральский федеральный округ	3,3/3	1,3/2	5,6/2	12,7/2
Сибирский федеральный округ	4,4/6	1,4/4	6,0/6	18,9/6
Дальневосточный федеральный округ	4,8/7	1,1/1	7,6/7	28,4/8

Источник: ежегодный статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели 2023». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf

³ места проранжированы в порядке возрастания

⁴ места проранжированы в порядке убывания

Выводы

Кадровый потенциал Дальнего Востока испытывает проблемы не только на этапе формирования, когда отток населения и кризис рождаемости приводит к его трудонедостаточности, но и на этапе использования. Анализ состояния рынка труда демонстрирует разбалансировку между спросом и предложением, уровнем безработицы и использованием потенциальной рабочей силы. При

этом проблемы с поиском работы испытывает не только «неопытная» молодежь и люди предпенсионного возраста, но и население в самом трудоспособном возрасте от 30 до 49 лет. Дальний Восток является лидером антирейтинга по уровню безработицы и продолжительности поиска работы. Все это в целом говорит о неэффективном использовании ограниченного кадрового потенциала в макрорегионе.

Список источников:

1. Акперов, И. Г., Брюханова, Н. В. Целевое управление формированием кадрового ландшафта территории и развитием ее кадрового потенциала. // Современные проблемы науки и образования. 2014. №4. С. 380. EDN: STRQFT
2. Батракова, Л. Г. Кадровый потенциал региона как основа устойчивого инновационного развития // Социально-политические исследования. 2020. № 4 (9). С. 78–94. DOI: 10.20323/2658-428X-2020-4-9-78-94
3. Костенькова, Т. А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. 2019. Том 6. № 3. С. 1149–1158. DOI: 10.18334/et.6.3.40946
4. Куттубаева, Т. М. Формирование стратегии развития и использование кадрового потенциала на региональном уровне: автореферат дис.... канд. экон. наук, спец: 08.00.05 / Т. М. Куттубаева; Барнаул, 2006. 24 с.
5. Магомедов, К. О. Кадровый потенциал российского общества: социологический анализ // Государственная служба. 2011. № 3(71). С. 21–24. EDN NVUDRP.
6. Потуданская, В. Ф. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 3. С. 735–744. DOI: 10.18334/et.5.3.39252. EDN JBLNIC.
7. Хван И. С., Буланова М. А., Маслюк Н. А. [и др.] Развитие Дальнего Востока в новых институциональных условиях. Хабаровск : Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. 183 с. EDN YKYVMW.
8. Хван, И. С. Национальная программа социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года: ожидания и возможности. Социально-экономические и гуманитарные науки : сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2021 года. – Санкт-Петербург: ЧНОУДПО ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ», 2021. С. 90-93. DOI 10.37539/SEN300.2021.34.73.006. EDN SIIVVY.
9. Чебыкин, И. А., Палкина, М. В. Кадровый потенциал региона: понятие, оценка состояния, направления развития (на примере Кировской области) // Вестник СурГУ. 2021. Вып. 3 (33). DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61
10. Kulagina, O. V. Tools For Strategic Development Of The Far East // European proceedings of social and Behavioural Sciences EPSBS, 2022, no. 1. Pp. 587–594. DOI: 10.15405/epsbs.2022.06.65

References:

1. Akperov, I. G., Bryukhanova, N. V. (2014) Targeted management of the formation of the territory's personnel landscape and the development of its personnel potential *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], no. 4, pp. 380 EDN: STRQFT (in Russ.).
2. Batrakova, L. G. (2020) The region's personnel potential as the basis for sustainable innovative development *Sotsial'no-politicheskiye issledovaniya* [Socio-political stud-

sources potential of Russian society: sociological analysis *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public service], no. 3 (71), pp. 21–24 EDN NVUDRP (in Russ.).

6. Potudanskaya, V. F. (2018) Human resources potential of the region: essence, factors, problems of formation *Ekonomika truda* [Labor Economics], vol. 5, no. 3, pp. 735–744 DOI: 10.18334/et.5.3.39252. EDN JBLNIC (in Russ.).

7. Khvan I. S., Bulanova M. A., Maslyuk N. A. [et al.] (2022) Development of the Far East in the New Institutional Conditions. Khabarovsk: Far Eastern Institute of Management – Branch of RANEPА, 183 p. EDN YKYVMW (in Russ.).

8. Khvan, I. S. (2021) National Program of Socio-Economic Development of the Far East for the Period up to 2024 and for the Perspective up to 2035: Expectations and Possibilities. Socio-Economic and Humanitarian Sciences: Collection of Selected Articles Based on the Materials of the International Scientific Conference, St. Petersburg, December 27, 2021. St. Petersburg: ChNOUDPO GNII “NATSRÁZVITIE”, pp. 90–93 DOI 10.37539/SEH300.2021.34.73.006. EDN SIIVVY (in Russ.).

9. Chebykin, I. A., Palkina, M. V. (2021) Human Resources Potential of the Region: Concept, Assessment of the State, Development Directions (Based on the Kirov Region) *Vestnik SurGU* [Bulletin of Surgut State University], is. 3 (33) DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61 (in Russ.).

10. Kulagina, O. V. (2022) Tools For Strategic Development Of The Far East *Yevropeyskiye trudy po sotsial'nyim i povedencheskim naukam EPSBS* [European proceedings of social and Behavioural Sciences EPSBS], no. 1, pp. 587–594 DOI: 10.15405/epsbs.2022.06.65 (in Russ.).

Статья поступила в редакцию 26.08.2024; одобрена после рецензирования 06.09.2024; принята к публикации 10.09.2024.

The article was submitted 26.08.2024; approved after reviewing 06.09.2024; accepted for publication 10.09.2024.

Информация об авторах

И. С. Хван – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал;

Е. А. Медведев – аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал.

Information about the authors

I. S. Khvan – Candidate of Economics, associate professor, the chair of Management and Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of management – branch of RANEPА;

E. A. Medvedev – Postgraduate student, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of management – branch of RANEPА.