Научная статья

УДК 316.34

doi:10.22394/1818-4049-2025-110-1-107-117

Социально-структурная стратификация на региональном рынке труда в контексте престижа профессий у молодежи

Ирина Анатольевна Гареева¹, Петр Эдуардович Перепечай^{1,2}

¹ Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия,

² Дальневосточная государственная академия физической культуры, Хабаровск, Россия,

¹ gar_ia@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3764-7073>

² mr.perepechai@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-8276-4615>

Аннотация. В статье рассматривается социально-профессиональная стратификация регионального рынка труда на примере Хабаровского края. Анализируются ее объективные статистические показатели, детерминирующие уровень заработной платы, профессиональный спрос, требования к образовательным характеристикам работников, а также обеспеченность кадрами в отраслевом измерении. Цель исследования – анализ факторов, влияющих на формирование социально-профессиональной структуры регионального рынка и разработка рекомендаций по смягчению выявленных дисбалансов. На основе результатов социологического исследования проанализирована роль феномена престижа профессий в формировании жизненных стратегий молодежи, ее социальной мобильности и миграционных установок, оказывающих влияние на социально-профессиональную дифференциацию в регионе. Рассмотрены социальные и экономические аспекты, определяющие выбор профессии молодыми людьми и причины существующего кадрового дисбаланса в ключевых отраслях экономики и социальной сферы Хабаровского края. В заключение предложены практические рекомендации по совершенствованию системы профессиональной ориентации и социальной регуляции выбора профессий молодежью с учетом их социально-профессиональной дифференциации на рынке труда.

Ключевые слова: социально-профессиональная стратификация, рынок труда, Хабаровский край, заработная плата, образовательные характеристики, кадровый дефицит, образовательная структура, мониторинг

Для цитирования: Гареева И. А., Перепечай П. Э., Социально-структурная стратификация на региональном рынке труда в контексте престижа профессий у молодежи // Власть и управление на Востоке России. 2025. № 1 (110). С. 107–117. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-107-117>

Original article

Social-Structural Stratification in the Regional Labor Market in the Context of Occupational Prestige among Youth

Irina A. Gareeva¹, Petr E. Perepechai²

^{1,2}The Pacific State University, Khabarovsk, Russia

¹ gar_ia@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3764-7073>

² mr.perepechai@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-8276-4615>

Abstract. *The article examines the socio-professional stratification of the regional labor market using the case of the Khabarovsk Territory. It analyzes objective statistical indicators determining wage levels, professional demand, educational requirements for employees, and workforce availability within various economic sectors. The study aims at identifying and analyzing factors influencing the formation of the socio-professional structure of the regional labor market and developing recommendations aimed at mitigating identified imbalances. Based on the findings of a sociological study, the authors analyze how the phenomenon of occupational prestige affects youth life strategies, social mobility, and migration intentions, thus shaping socio-professional differentiation in the region. The article considers social and economic aspects that influence young people's occupational choices, as well as explores the causes behind existing workforce shortages in key sectors of the economy and social services in the Khabarovsk Territory. The paper concludes with practical recommendations for improving vocational guidance systems and enhancing social regulation of occupational choice among youth, taking into account socio-professional differentiation in the regional labor market.*

Keywords: *socio-professional stratification, labor market, Khabarovsk Territory, wages, educational characteristics, workforce shortage, educational structure, monitoring*

For citation: Gareeva I. A., Perepechay P. E. (2025) Social-Structural Stratification in the Regional Labor Market in the Context of Occupational Prestige among Youth *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], no. 1 (110), pp. 107–117. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-107-117>

Введение

Современный рынок труда представляет собой многоуровневую систему, характеризующуюся внутренней социально-профессиональной стратификацией, которая выступает важным индикатором социально-экономического развития общества. В условиях глобальной реорганизации производственных процессов, перехода к новым технологическим укладам и повышающихся требований к квалификационному потенциалу рабочей силы особенно актуальными становятся исследования факторов, формирующих стратификационный рельеф на локальном уровне [Какушкина, 2012]. Хабаровский край является уникальным регионом, сочетающим в себе промышленно-ресурсные, логистические и сервисные элементы хозяйственной структуры и предоставляющим возможность для анализа объективных показателей социально-профессиональной стратификации [Перепечай, 2023].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью определения, как в конкретном регионе (Хабаровский край) формируется социально-профессиональная стратификационная иерархия. Результаты исследования демонстрируют, как

профессиональные группы распределяются по секторам экономики, дифференцируются по уровню доходов, а также каким образом институциональные особенности и социально-экономическая политика региона отражаются на формировании устойчивых или, напротив, фрагментированных стратификационных контуров.

В силу специфических социально-экономических и географических условий Хабаровский край может рассматриваться как перспективная площадка для выявления и интерпретации закономерностей, потенциально не только релевантных внутренней структуре региона, но и сопоставимых с подобными исследованиями, проводимыми в других субъектах Российской Федерации.

Исследование направлено на анализ социально-структурных процессов в профессиональной стратификации рынка труда и обосновывает концептуальный подход и эмпирический инструментарий при изучении его как сложной социально-экономической системы.

Методологические подходы и методы исследования

В рамках социологической традиции, заложенной Питиримом Сорокиным, со-

циальная стратификация рассматривается как иерархическое распределение индивидов и групп в зависимости от их доступа к разным формам ресурсов, статуса и власти. Профессиональная стратификация в этом контексте представляет собой специализированный срез социальной стратификации, где критериями расщепления служат квалификация, характер выполняемых функций, признание профессионального сообщества и позиция в иерархии внутри самой профессии (руководители, специалисты, технический персонал и т. д.) [Чеснокова, 2007].

П. Сорокин в своей работе «Социальная стратификация и мобильность» [Сорокин, 2005] подчёркивал, что профессии различаются по значимости для функционирования и развития общества, а также по уровню интеллектуальных и управленческих компетенций. Высококвалифицированные и управленческие статусы, как правило, занимают верхние позиции в профессиональной иерархии, тогда как неквалифицированный физический труд сосредоточен в нижних слоях. Такая расстановка ролей обусловлена не только экономическими факторами (разница в заработной плате), но и культурным капиталом, общественным признанием и исторически сложившимся престижем конкретной деятельности.

Внутри каждой профессии или отрасли также присутствует вертикальное ранжирование: от владельцев и управленцев высшего звена до исполнителей, занимающихся рутинными задачами. Этот феномен отражает социально-экономическую неоднородность профессиональной среды и формирует своеобразную пирамиду статусов в профессиональном сообществе. При этом П. Сорокин подчёркивал, что исторические и культурные особенности обществ влияют на форму и глубину этой пирамиды. Одни профессии могут пользоваться устойчивым высоким статусом, а другие – временами повышать или утрачивать престиж [Сорокин, 2006].

Применение сорокинской концепции к изучению профессиональной стратификации даёт возможность целостно подойти к проблеме, расставив акценты на ключевых факторах, формирующих пре-

стиж и статус профессий в регионе. Престиж профессии играет ключевую роль в процессе профессионального самоопределения молодёжи. В Хабаровском крае этот фактор существенно влияет на выбор карьерного пути, определяя как социальные, так и экономические аспекты жизненных стратегий молодых людей [Черевко, Ткач, Громилина, 2019]. Анализ социально-экономических показателей (уровня заработной платы, структуры занятости, динамики вакансий) помогает выявить рыночные и социальные условия, влияющие на положение тех или иных профессиональных групп, а также понять, как это отражается на возможностях социальной мобильности. При этом статистические данные о востребованности кадров и уровне доходов служат эмпирической основой, которую можно интерпретировать в терминах сорокинской теории, оценивая вертикальные и горизонтальные перемещения внутри профессиональной иерархии и исследуя предпосылки для изменения статуса конкретных профессий.

Помимо Питирима Сорокина, другим социологом, известным своими исследованиями социальной стратификации, является Уильям Ллойд Уорнер. В своей работе «Социальный класс и социальная структура» он выделил шесть социальных слоёв в американском обществе, основываясь на таких критериях, как профессия, доход, образование и стиль жизни. Его исследования подчёркивают важность комплексного подхода к изучению социальной и профессиональной стратификации, учитывая как объективные показатели (доход, образование), так и субъективные (общественное признание, престиж) [Батуренко, 2022].

В качестве методологической основы для анализа социально-профессиональной стратификации целесообразно опираться на представления о межпрофессиональных и внутрипрофессиональных измерениях, рассмотренные Н.А. Николенко в работе «Профессиональная стратификация как социальный феномен: теоретические подходы и методы изучения» [Николенко, 2014]. Межпрофессиональная стратификация отражает иерархию профессий в целом, включая их престиж, востребован-

ность и уровень доходов, а внутрипрофессиональная фокусируется на расслоении внутри одной профессии по критериям квалификации, профессионализма и статуса. Для выявления детерминант этих процессов Н.А. Николенко предлагает использовать как количественные, так и качественные методы: сопоставление статистических данных о доходах, уровне образования и занятости с результатами экспертных интервью и анкетирования, что помогает уточнить факторы социальной и культурной природы, влияющие на статус профессиональных групп.

В качестве методологических ориентиров и направлений исследования заявленной проблемы выбраны:

- определение объективных показателей стратификации (уровень доходов, квалификационные требования, престиж профессий);

- сопоставление статистических данных с качественными характеристиками (рейтингом профессий, уровнем образовательной подготовки, доступом к карьерным лифтам);

- кластеризация отраслей и профессий в соответствии с их местом в социальной иерархии, определяемом уровнем интеллекта, ответственности, влияния на общественные процессы.

При изучении социально-профессиональной стратификации на региональном уровне целесообразно уделять внимание формальным критериям квалификации (например, дипломам, разрядам, лицензиям), поскольку они отражают не только образовательные достижения, но и законодательные/корпоративные требования к профессиональному статусу. Важным аспектом здесь выступает система профессиональных стандартов, устанавливаемых государственными и отраслевыми институтами, через кото-

рую регулируется доступ к определённым должностям и закрепляются критерии компетенций [Федотова, 2013]. Также значимым является проведение типологизации профессиональных групп по уровню квалификации, чтобы уточнить влияние этого фактора на уровни дохода, структуру привилегий и степень престижности отдельных профессий¹.

Дополнительную аналитическую глубину исследованию придаёт сопоставление текущих региональных практик с классическими и историческими моделями профессиональной стратификации, что даёт возможность выявлять преемственность или сменяемость форм «профессионального статуса» и проследить, как формальные (законодательные) и неформальные (традиции, культурные коды) детерминанты взаимодействуют между собой при формировании иерархии профессий.

Результаты исследования

По официальным статистическим данным Росстата о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников в Хабаровском крае², фиксируется межотраслевая дифференциация, отражающая глубинные механизмы социально-профессиональной стратификации регионального рынка труда (табл. 1). За последние годы произошло общее повышение уровня оплаты труда, однако рост зарплат и их абсолютные величины существенно разнятся от сектора к сектору, создавая разрыв между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми видами деятельности³.

С 2017 г. по 2023 г. совокупный уровень инфляции в России достиг 50,6%⁴, обесценивание рубля с учётом роста курса доллара за указанный период составило 120,9%⁵. На этом фоне только в высокооплачиваемых отраслях, таких как добыча полезных ископаемых и нефте-

¹ Престиж профессии. URL: <https://gb.ru/blog/prestizh-professii/> (дата обращения: 10.02.2025).

² Аудит зарплат по регионам. URL: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=134 (дата обращения: 10.02.2025).

³ Центральный банк Российской Федерации. Динамика курса валют и инфляции за период 2017–2023 гг. URL: <https://cbr.ru> (дата обращения: 10.02.2025).

⁴ Таблицы инфляции. URL: <https://xn---ctbjnaatncev9av3a8f8b.xn--p1ai/%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D1%8B-%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D0%B8> (дата обращения: 10.02.2025).

⁵ Мониторинг подготовки кадров СПО (2017). URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2017/_spo/material.php?type=2&id=11102 (дата обращения: 10.02.2025).

Таблица 1

**Сведения по зарплатам в высокооплачиваемых отраслях
в Хабаровском крае**

Отрасль	Зарплата в 2017 г. (в руб.)	Зарплата в 2023 г. (в руб.)	Повышение зарботной платы (в %, руб.)	Зарплата в 2017 г. (в долл.)	Зарплата в 2023 г. (в долл.)	Повышение зарплаты (в %, долл.)
Рыболовство и рыбоводство	55108,0	194983,1	+253,8	957,1	2305,4	+140,9
Добыча металлических руд	91028,3	155955,9	+71,3	1581,7	1843,4	+16,5
Деятельность головных офисов; консультирование по вопросам управления	77413,8	137443,3	+77,5	1344,1	1624,5	+20,9
Производство кокса и нефтепродуктов	73349,2	134940,1	+83,9	1273,2	1595,4	+25,3
Добыча угля	61218,9	121480,6	+98,4	1063,5	1436,2	+35,1

Источник: составлено автором на основе анализа статистики Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

переработка, рост заработной платы опережал инфляцию. Например, в добыче полезных ископаемых заработная плата выросла на 253,8% в рублях, в долларовом выражении рост составил 140,9%⁶.

На другом полюсе региональных рынков находятся низкооплачиваемые отрасли, где недостаточная технологическая модернизация, ограниченный доступ к человеческому капиталу и слабая интеграция в высокодоходные сегменты экономики препятствуют росту заработной платы (табл. 2). Работники этих отраслей, как правило, обладают низкими возможностями для профессиональной мобильности, что усиливает стратификационное неравенство. Так, в текстильном производстве рост заработной платы в рублях составил всего 2,9%, а в долларовом эквиваленте продемонстрировано снижение на 30,1%⁷.

Анализ детерминант социально-профессиональной стратификации регионального рынка труда предполагает так-

же изучение демографических и образовательных тенденций, которые влияют на формирование профессионального потенциала.

В Хабаровском крае особое значение для прогнозирования и регулирования социально-профессиональной стратификации регионального рынка труда имеют показатели динамики количества обучающихся и данные о рождаемости, которые напрямую связаны с перспективами восполнения кадрового дефицита. Статистические данные рождаемости в регионе являются основополагающими для прогноза численности потенциальных абитуриентов и выпускников, которые в будущем пополнят рынок труда региона.

В 2017 г. в Хабаровском крае обучалось 82 014 студентов, из которых 38,3% относились к системе среднего профессионального образования (СПО), а 61,7% — к программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура)^{8,9}. Суммарная рождае-

⁶ Данные по рынку труда за август 2024 года. Служба исследований hh.ru. URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 10.02.2025).

⁷ Аудит зарплат по регионам. URL: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=134 (дата обращения: 10.02.2025).

⁸ Мониторинг подготовки кадров СПО (2017). URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2017/_spo/material.php?type=2&id=11102 (дата обращения: 10.02.2025).

⁹ Мониторинг подготовки кадров ВПО (2017). URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2017/_vpo/material.php?type=2&id=11102 (дата обращения: 10.02.2025).

Таблица 2

**Сведения по зарплатам в низкооплачиваемых отраслях
в Хабаровском крае**

Отрасль	Зарплата в 2017 г. (в руб.)	Зарплата в 2023 г. (в руб.)	Повышение зарботной платы (в %, руб.)	Зарплата в 2017 г. (в долл.)	Зарплата в 2023 г. (в долл.)	Повышение зарботной платы (в %, долл.)
Производство кожи и изделий из кожи	14583,3	17425,0	+19,5	253,2	205,9	-18,7
Производство текстильных изделий	26040,2	26788,0	+2,9	452,8	316,7	-30,1
Производство бумаги и бумажных изделий	21601,8	29761,5	+37,8	375,0	351,7	-6,2
Деятельность полиграфическая и копирование носителей информации	24410,9	31223,9	+27,9	423,8	369,0	-12,9
Производство одежды	26313,9	31666,1	+20,3	456,8	374,3	-18,1

Источник: составлено автором на основе анализа статистики Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

мость за период с 1995 по 2003 г. составила 122 551 чел.

Показатели рождаемости за период с 2002 по 2010 г. выросли на 16,62% и достигли 142 917 чел. [Николенко, 2014]. Это свидетельствует об увеличении абсолютного числа потенциально активного населения в будущем, однако, все более усилившиеся внутренние миграционные процессы, позволяют сделать прогноз того, что часть из них может не выбрать местные образовательные учреждения или впоследствии не реализовывать свой профессиональный потенциал именно в регионе.

К 2024 г. количество студентов в Хабаровском крае сократилось до 79 067 чел., что составило уменьшение на 3,59% по сравнению с 2017 г.^{10, 11}. Структура образования претерпела также значительные изменения: 49,1% студентов стали обучаться по программам среднего профессионального образования (увеличение на 10,8%), а доля студентов высшего

образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) уменьшилась до 50,8% (снижение на 10,9%).

Фиксируемое сокращение общей численности студентов при росте доли среднего профессионального образования до 49,1% демонстрирует значительные структурные сдвиги в предпочтениях молодёжи, обусловленные возрастающим спросом на практико-ориентированные профессии, способные обеспечить быстрый выход на рынок труда и удовлетворить непосредственные потребности региональной экономики. Следует отметить, что данные процессы обусловлены проводимой государственной политикой, ориентированной на поддержку и развитие сферы среднего профессионального образования.

В Хабаровском крае наблюдается выраженная противоречивость динамики регионального рынка труда, обусловленная сочетанием демографических, образовательных и экономических факто-

¹⁰ Мониторинг подготовки кадров СПО (2024). URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2024/_spo/material.php?type=2&id=11102 (дата обращения: 10.02.2025).

¹¹ Мониторинг подготовки кадров ВПО (2024). URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2024/_vpo/material.php?type=2&id=11102 (дата обращения: 10.02.2025).

ров. Повышение рождаемости в период 2002–2010 гг. создало демографический потенциал, способный увеличить численность молодёжи, вовлечённой в систему среднего профессионального и высшего образования региона. Однако реализация этого потенциала ограничивается факторами профессиональной и миграционной мобильности, территориальной доступностью образовательных учреждений, а также субъективными предпочтениями выпускников школ. Так, по результатам исследования были продемонстрированы следующие результаты (табл. 3).

Пятая часть выпускников демонстрирует готовность к переезду из Хабаровского края для продолжения обучения (в города Москву и Санкт-Петербург, а также в западные регионы и за рубежом). Седьмая часть респондентов могут пополнить эту группу готовых к переезду в зависимости от семейных обстоятельств, качества образовательных программ, экономических возможностей и других факторов. Данные опроса свидетельствуют о том, что локальная ориентация, основанная на желании лишь каждого второго опрошенного остаться в крае, в перспективе может усиливать кадровый дефицит на рынке труда и социально-профессиональную дифференциацию.

Как следствие, это обуславливает необходимость усиливать политику региональных властей и работодателей совместно с образовательными организациями создавать условия, способствующие удержанию и возвращению молодых специалистов. Это будет способствовать регулированию процессов социально-профессиональной стратификации и позволит минимизировать существующие кадровые диспропорции в ключевых отраслях экономики региона.

Проблема образовательной миграции молодёжи особенно обостряется на фоне того, что региональный рынок труда уже сегодня характеризуется стойкими структурными диспропорциями, проявляющимися в устойчивом дефиците квалифицированных кадров в ключевых отраслях – медицине, сельском хозяйстве. Примечательно, что наиболее острый дефицит кадров наблюдается в сфере добычи сырья, одновременно являющейся одной из самых высокооплачиваемых. Высокий уровень вознаграждения, обусловленный необходимостью привлечения работников, не всегда способен компенсировать сложности, связанные с тяжёлыми условиями труда и значительной удалённостью производственных площадок¹².

Особенно выражен кадровый дефицит

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы ориентируетесь на продолжение обучения после школы (высшее или же среднее профессиональное), то куда (территориально) Вы планируете поступать?»
(в % от числа опрошенных)

Варианты ответов	%
В образовательные учреждения Дальнего Востока	14,0
В образовательные учреждения Москвы и Санкт-Петербурга	12,5
В образовательные учреждения западных регионов России	4,8
В образовательные учреждения за рубежом	2,4
В образовательные учреждения Хабаровского края	50,1
Еще не решили	15,1

Источник: социологический опрос по теме: «Отношение школьников Хабаровского края к обучению», 2024 г.¹³

¹² Дефицит кадров и пост зарплат. URL: https://www.varpe.org/news/defitsit_kadrov_v_iii_kvartale_2024_goda_vynuzhdennyy_rost_zarplat_uzhe_tormozit_investitsionnuyu_ak/ (дата обращения: 10.02.2025).

¹³ Социологический опрос по теме: «Отношение школьников Хабаровского края к обучению», проведенный в 2024 г. Было опрошено 4969 школьника 8–11 классов школ г. Хабаровска, г. Комсомольска-на-Амуре и 16 муниципальных образований Хабаровского края. Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС. Научный руководитель: Березутский Ю.В., канд. социол. наук, доцент

в сфере медицины и фармацевтики. Несмотря на устойчиво высокую популярность медицинских специальностей среди выпускников школ, отрасль стабильно сталкивается с нехваткой кадров. Это свидетельствует о том, что значительная часть студентов-медиков либо не завершает обучение, либо после окончания вуза уезжает работать в другие регионы России, усиливая кадровый дефицит в Хабаровском крае. Престижность профессий и соответствующие ей жизненные стратегии молодежи оказывают прямое влияние на формирование социально-профессиональной структуры регионального рынка труда, создавая как предпосылки для его развития, так и риски углубления профессионально-квалификационных диспропорций в крае.

Эффективное решение выявленных проблем профессиональной стратификации предполагает разработку и реализацию комплексной образовательной и кадровой стратегии, учитывающей демографические и экономические реалии региона. Повышение привлекательности и конкурентоспособности местных образовательных учреждений, создание благоприятных условий для профессиональной реализации выпускников и стимулирование удержания квалифицированных специалистов в регионе являются ключевыми условиями устойчивого развития профессиональной структуры Хабаровского края и гармонизации регионального рынка труда.

Так, официальный уровень безработицы в Хабаровском крае в 2024 г. составил 0,32%, что является самым низким показателем в Дальневосточном федеральном округе¹⁴. Однако низкий уровень безработицы сопровождается значительной нехваткой кадров. По России общая потребность в рабочих специальностях составляет 2,7 млн чел. [Моисеева, Маньшин, 2024]; в Хабаровском крае имеется 28 000 вакансий всего на 1 723 безработных. Нехватка кадров приводит к повы-

шению уровня заработной платы в высокооплачиваемых отраслях¹⁵. Между тем, в секторах с избытком рабочей силы, таких как менеджмент и консалтинг, рост заработной платы остается медленным.

На основе проведенного исследования, можно сделать вывод:

- снижение численности студентов в Хабаровском крае связано не только с демографическими факторами, но и с оттоком молодежи в другие регионы, а также со снижением интереса к местным образовательным учреждениям;

- сохраняющийся дефицит кадров при наличии значительного количества вакансий демонстрирует структурные проблемы регионального рынка труда, усиливает социально-профессиональную стратификацию на региональном рынке труда и требует комплексного подхода при разработке образовательной и экономической политики Хабаровского края.

Решение сложившейся ситуации возможно при реализации следующих предложений:

- внедрение системы мониторинга показателей социально-профессиональной стратификации – регулярная оценка ключевых показателей, таких как уровень заработной платы, уровень безработицы, количество вакансий и образовательные характеристики работников. В дополнение к количественным данным следует проводить качественные исследования. Опросы работодателей и соискателей позволяют глубже понять причины кадрового дисбаланса, а также барьеры, связанные с трудоустройством, карьерным ростом и условиями труда. Качественные исследования дополняют объективные показатели субъективными факторами, чтобы дать более полную картину. Предлагается следующая структура мониторинга: систематический сбор данных: регулярное обновление и публикация статистики об уровне заработной платы, безработице, количестве вакансий и резюме. Особое внимание следует обратить на

¹⁴ Экономика и бизнес Хабаровского края. URL: <https://todaykhv.ru/news/economics-and-business/78980/> (дата обращения: 10.02.2025).

¹⁵ Дефицит кадров и рост зарплат. URL: https://www.varpe.org/news/defisit_kadrov_v_iii_kvartale_2024_goda_vynuzhdennyy_rost_zarplat_uzhe_tormozit_investitsionnyu_ak/ (дата обращения: 10.02.2025).

«hh.index»¹⁶, который показывает соотношение резюме и вакансий в регионе в разных отраслях. Такой подход позволит своевременно выявлять дисбалансы, такие как дефицит здравоохранения и добычи ресурсов или избыток рабочей силы в менеджменте и консалтинге;

- формирование прозрачных отраслевых рейтингов для повышения осведомленности среди образовательных учреждений, предприятий и государственных учреждений. Такие рейтинги позволили бы выделить наиболее недоукомплектованные и переукомплектованные кадры области. Это позволит образовательным учреждениям корректировать свои программы обучения, а работодателям – разрабатывать стратегии привлечения и удержания кадров;

- адаптация системы образования к потребностям рынка труда. Образовательные программы должны быть модернизированы в соответствии с текущими и прогнозируемыми потребностями регионального рынка труда. Например, в отраслях, испытывающих нехватку кадров (здравоохранение, добыча ресурсов), можно было бы ввести стипендиальные программы, целевое обучение и ускоренные практико-ориентированные курсы. Это повысит привлекательность этих профессий среди молодежи и обеспечит регион квалифицированными кадрами.

- меры стимулирования работодателя. Для решения проблемы нехватки кадров в базовых отраслях, таких как добыча полезных ископаемых и здравоохранение, необходимо реализовать меры стимулирования. Они могут включать субсидии на заработную плату и налоговые льготы для компаний, предлагающих благоприятные условия труда (например, жилье или дополнительные социальные гарантии). Подобные меры не только повысят привлекательность рабочих мест в этих отраслях, но и обеспечат устойчивое экономическое развитие региона.

- поддержка работников и соискателей работы. Для повышения мобильности рабочей силы и снижения рыночных дисбалансов необходимо реализовать программы поддержки ищущих работу. Они

могут включать в себя курсы переподготовки работников трудоизбыточных отраслей; программы трудоустройства выпускников, включая стажировки в компаниях; карьерное консультирование, которое поможет школьникам и студентам выбрать профессию, исходя из спроса рынка труда и личных предпочтений.

Заключение

Таким образом основными факторами, влияющими на формирование социально-профессиональной структуры региона являются демографические и образовательные, которые обуславливают сложившиеся кадровые диспропорции и способствуют развитию негативных сценариев на региональном рынке труда. Представленные в исследовании статистические данные рождаемости и других демографических показателей подчёркивают важность системного мониторинга образовательных и демографических тенденций в регионе, позволяющих формулировать адресные рекомендации по корректировке контрольных цифр приёма в учебные заведения, а также мер поддержки выпускников при трудоустройстве.

Анализ рождаемости и динамики поступления потенциальных абитуриентов в совокупности с другими объективными показателями рынка труда формирует более полную картину социально-профессиональной стратификации и открывает возможности для снижения кадрового дефицита в стратегически значимых секторах региональной экономики.

Реализация предложенных мер поможет снизить дисбалансы на рынке труда и создать более стабильную социально-профессиональную структуру в регионе. Внедрение системы мониторинга ключевых показателей, адаптация образовательных программ, реализация мер стимулирования, поддержка работников – комплексные шаги, которые позволят привести в соответствие спрос и предложение рабочей силы на региональном рынке труда. Реализация предложенных мер позволит не только улучшить социально-экономическое положение региона, но и оптимизировать использование его человеческого потенциала.

¹⁶ Центральный банк Российской Федерации. Динамика курса валют и инфляции за период 2017–2023 гг. URL: <https://cbr.ru> (дата обращения: 10.02.2025).

Список источников:

1. Батуренко, С. А. Социальная стратификация в исследованиях У.Л. Уорнера // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2022. Т. 28. № 2. С. 119–136. DOI: 10.24290/1029-3736-2022-28-2-119-136 EDN: PGWEVT
2. Какушкина, М. А. Влияние процесса глобализации рынка труда на социально-трудовые отношения // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protssessa-globalizatsii-rynka-truda-na-sotsialno-trudovye-otnosheniya> (дата обращения: 10.02.2025). EDN: PZUXJH
3. Моисеева, Е. М., Маньшин, Р. В. Конъюнктура рынка труда и трудовая миграция в российских регионах // ДЕМИС. Демографические исследования. 2024. № 4. С. 202–215. DOI: 10.19181/demis.2024.4.4.12 EDN: TNQFSE
4. Николенко, Н. А. Профессиональная стратификация как социальный феномен: теоретические подходы и методы изучения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2014. № 6. С. 44–55. EDN: TIUTZD
5. Перепечай, П. Э. Профессиональная стратификация как социальный феномен на региональном рынке труда Хабаровского края // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 2 (103). С. 95–107. DOI: 10.22394/1818-4049-2023-103-2-95-107 EDN: XABKLZ
6. Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения / Под общ. ред. В. В. Федотовой. – Екатеринбург: УрФУ, 2013. 51 с.
7. Сорокин, П. А. Социальная мобильность / Пер. с англ. М. В. Соколовой. – М.: Academia: LVS, 2005. 588 с. ISBN: 5-87444-221-9 EDN: QOEGUT
8. Сорокин, П. А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006. 1176 с. ISBN: 5-271-13359-1 EDN: YRRQTI
9. Черевко, М. А., Ткач, Е. Н., Громилина, А. В. Профессиональное самоопределение молодежи в пространстве современной жизни : монография. – Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2019. 144 с. ISBN: 978-5-7389-2921-2 EDN: MSAOYT
10. Чеснокова, В. Ф. Уильям Л. Уорнер, Питирим Сорокин: социальная стратификация и социальная мобильность // Южно-российский журнал социальных наук. 2007. № 1. С. 116–130.

References:

1. Baturenko, S. A. (2022) Social stratification in the studies of W. L. Warner *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and political science], vol. 28, no. 2, pp. 119–136. DOI: 10.24290/1029-3736-2022-28-2-119-136 EDN: PGWEVT (in Russ.).
2. Kakushkina, M. A. (2012) The influence of the labor market globalization process on social and labor relations *Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy* [Socio-economic phenomena and processes], no. 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protssessa-globalizatsii-rynka-truda-na-sotsialno-trudovye-otnosheniya> (date of access: 10.02.2025). EDN: PZUXJH (in Russ.).
3. Moiseeva, E. M., Manshin, R. V. (2024) Labor market conditions and labor migration in Russian regions *DEMIS. Demograficheskiye issledovaniya* [DEMIS. Demographic studies], no. 4, pp. 202–215. DOI: 10.19181/demis.2024.4.4.12 EDN: TNQFSE (in Russ.).
4. Nikolenko, N. A. (2014) Professional stratification as a social phenomenon: theoretical approaches and methods of study *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7: Filosofiya. Sotsiologiya i sotsial'nyye tekhnologii* [Bulletin of Volgograd State University. Series 7: Philosophy. Sociology and social technologies]. No. 6. P. 44–55. EDN: TIUTZD (in Russ.).
5. Perepechai, P. E. (2023) Professional stratification as a social phenomenon in the

regional labor market of Khabarovsk Krai *Vlast' i upravleniye na Vostoke Rossii* [Power and management in the East of Russia], no. 2 (103), pp. 95–107. DOI: 10.22394/1818-4049-2023-103-2-95-107 EDN: XABKLZ (in Russ.).

6. Professional standards in Russia: current state of the issue, application possibilities / Under the general editorship of V. V. Fedotova. – Ekaterinburg: UrFU, 2013. 51 p. (in Russ.).

7. Sorokin, P. A. (2005) Social mobility / Translated from English by M. V. Sokolova. – M.: Academia: LVS, 588 p. ISBN: 5-87444-221-9 EDN: QOEGUT

8. Sorokin, P. A. (2006) Social and cultural dynamics. – M.: Astrel, 1176 p. ISBN: 5-271-13359-1 EDN: YRRQTI (in Russ.).

9. Cherevko, M. A., Tkach, E. N., Gromilina, A. V. (2019) Professional self-determination of youth in the space of modern life: monograph. – Khabarovsk: Publishing house of the Pacific state University, 144 p. ISBN: 978-5-7389-2921-2 EDN: MSAOYT(in Russ.).

10. Chesnokova, V. F. (2007) William L. Warner, Pitirim Sorokin: Social Stratification and Social Mobility *Yuzhno-rossiyskiy zhurnal sotsial'nykh nauk* [South-Russian Journal of Social Sciences], no. 1, pp. 116–130 (in Russ.).

Статья поступила в редакцию 11.02.2025; одобрена после рецензирования 18.03.2025; принята к публикации 20.03.2025.

The article was submitted 11.02.2025; approved after reviewing 18.03.2025; accepted for publication 20.03.2025.

Информация об авторах

И. А. Гареева – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социальной работы и психологии, Тихоокеанский государственный университет;

П. Э. Перепечай – соискатель, руководитель коммуникационной политики, Дальневосточная государственная академия физической культуры.

Information about the authors

I. A. Gareeva – Doctor of Sociology, associate professor, professor of the department, The Pacific State University;

P. E. Perepechai – Applicant, Head of Communication Policy, The Far Eastern State Academy of Physical Culture.