

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <http://www.agequal.ru>

2024, №1 [http://www.agequal.ru/pdf/2024/AGE\\_QUALITY\\_1\\_2024.pdf](http://www.agequal.ru/pdf/2024/AGE_QUALITY_1_2024.pdf)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Чарочкина Е.Ю., Согачева О.В., Асеева О.Ю. Факторы формирования трудового потенциала в аспекте современных трендов экономического развития // Электронный научный журнал «Век качества». 2024. №1. С. 163-176. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2024/124011.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 330.3

**Факторы формирования трудового потенциала  
в аспекте современных трендов экономического развития**

**Чарочкина Екатерина Юрьевна,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
«Юго-Западный государственный университет»,  
Российская Федерация, 305040 г. Курск, 50 лет Октября, 94  
[kati-ivolga@mail.ru](mailto:kati-ivolga@mail.ru)

**Согачева Ольга Валерьевна,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
«Юго-Западный государственный университет»,  
Российская Федерация, 305040 г. Курск, 50 лет Октября, 94  
[sogachova@mail.ru](mailto:sogachova@mail.ru)

**Асеева Ольга Юрьевна,**  
ст. преподаватель, Курский филиал федерального государственного  
образовательного бюджетного учреждения высшего образования  
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,  
305016, Курская область, г. Курск, ул. Ломоносова, д.3  
[aseeva1109@mail.ru](mailto:aseeva1109@mail.ru)

Социальная и экономическая трансформация условий хозяйствования и жизни современного общества предполагает решение таких актуальных задач, как эффективное воспроизводство человеческих ресурсов и формирование трудового потенциала стран в условиях цикличности развития экономических систем. В связи с этим данное исследование представляется актуальным и востребованным в аспекте социально-экономического развития экономики и общества. Целью исследования стало выявление особенностей, анализ и оценка количественных и качественных показателей развития трудового потенциала, определение направлений для его воспроизводства на макроуровне в

современных условиях. На основе данных официальной статистики, экспертных оценок специалистов проведено исследование динамики и структуры трудоспособного населения России, выявлены факторы, влияющие на формирование трудового потенциала. Дана оценка показателям динамики трудовых ресурсов в экономике России, определены факторы и условия развития и воспроизводства трудового потенциала на макроуровне, обозначены основные проблемы и направления использования и формирования трудового потенциала в российской экономике. По мнению авторов, формирование трудового потенциала в российской экономике происходит преимущественно за счет количественных факторов, недостаточно внимания уделяется качественным условиям и факторам воспроизводства человеческих ресурсов, что требует институционального регулирования этих процессов и формирования качественных условий жизни и трудовой деятельности населения.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, потенциал, занятость, рынок труда, кризис, регулирование, эффективность.

Первостепенным фактором развития государства выступает человек и его потенциал в аспекте формирования эффективного инновационного рынка труда, который в свою очередь формирует основу для экономического роста, роста доходов населения, производительности труда, качества жизни, самодостаточности страны и регионов, снижения зависимости от импорта. В условиях современных кризисных явлений особое значение приобретают вопросы, связанные с воспроизводством человеческих ресурсов, трансформации роли человека в современной экономике. Формирование трудового потенциала должно соответствовать современным тенденциям, выступать качественной и количественной характеристикой экономического роста, показателем конкурентоспособности страны на мировом рынке. Демографическая проблема является одной из фундаментальных для российского рынка труда. По данным официальных источников, на сегодняшний день не только растет естественная убыль населения, но и

происходит отток мигрантов. Кризисные явления влияют на качество и условия формирования и использования трудового потенциала.

Социальный и экономический климат на макроуровне в условиях внешнеэкономических угроз не способствует сохранению и эффективному воспроизводству трудовых ресурсов, в российской экономике сохраняется достаточно низкий уровень производительности труда, нерациональное перераспределение трудовых ресурсов по отраслям и секторам экономики, наблюдаются также ограниченные возможности в плане эффективного воспроизводства кадров для цифровой экономики.

Научно-практические исследования и подходы к решению проблем эффективного воспроизводства трудового потенциала на макроуровне в современных условиях являются важным направлением для детального изучения и поиска эффективных решений. В большинстве исследований проблема воспроизводства и сохранения трудового потенциала рассматривается в аспекте кадрового обеспечения на уровне хозяйствующих субъектов [1, 2, 3], недостаточно внимания уделяется вопросам ресурсного обеспечения экономики на макроуровне. В настоящем исследовании представлены концепции развития трудового потенциала на макроуровне в аспекте современных трендов и внешнеэкономических угроз. В основе решения проблемы воспроизводства трудового потенциала на макроуровне видится вся совокупность социальных и экономических факторов, являющихся условием для экономического, научного и социального развития государства и общества [4].

Трудовой потенциал страны традиционно формируется из трудоспособного населения, включая занятых и безработных. Динамика изменений, трансформационные процессы в отраслевой структуре экономики, структуре занятости и безработицы формируют тенденции кадрового обеспечения реального сектора экономики, роста трудового потенциала на

макроуровне. В настоящее время существует необходимость в решении сложных вопросов трудоустройства людей, адаптации к изменениям на рынке труда и повышении экономической эффективности. На формирование и эффективное воспроизводство трудового потенциала страны оказывают непосредственное влияние демографические, экономические и психологические факторы. Важно отметить, что потребности рынка труда будут развиваться и изменяться, что также оказывает влияние на конкурентоспособность экономики и трудовых ресурсов стран [5].



*Источник: Составлено автором на основе данных [5]*

Рис. 1. Факторы формирования трудового потенциала на макроуровне

Макроэкономические факторы и условия определяют необходимость постоянного мониторинга возможностей обеспечения экономики необходимыми ресурсами в части формирования трудового потенциала, обеспечения потребностей общества в оптимальных условиях жизнедеятельности, социального прогресса [6].

Российская система хозяйствования характеризуется наличием уникального человеческого и трудового потенциала. От общего числа трудоспособного населения 75% составляет экономически активное население. За последние несколько лет в структуре и динамике населения России по основным показателям наблюдается положительная динамика, а в структуре населения РФ - увеличение численности рабочей силы. Прирост составляет свыше 2,62 млн человек. Количество трудоспособного населения увеличилось на 2,5 млн человек. Число занятых граждан увеличилось на 8,86 млн человек. В контексте возрастных групп ситуация не такая радужная. Численность граждан трудоспособного возраста увеличилась, одновременно снизилась численность населения старше трудоспособного возраста (таблица 1).

*Таблица 1*

**Динамика трудовых ресурсов в экономике России [7]**

<b>Показатель</b>	<b>2021 г.</b>	<b>2022 г.</b>	<b>2023 г.</b>	<b>Изменение, %</b>
Численность трудовых ресурсов, млн чел.	90,52	90,93	91,14	100,6
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, млн чел.	80,24	80,80	82,8	103,1
Иностранцы трудовые мигранты, млн чел.	3,13	3,10	3,25	103,8
Работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста, млн чел.	7,15	7,03	6,73	94,1
Пенсионеры старше трудоспособного возраста, млн чел.	7,12	7,00	6,70	94,1
Подростки моложе трудоспособного возраста, млн чел.	0,03	0,03	0,03	100,0

Рост показателей динамики рабочей силы, прежде всего, происходит за счет количественных факторов, в частности, присоединения новых территорий, эффекта пенсионной реформы, которая предполагает постепенный подъем пенсионного возраста с 55 до 60 лет для женщин и с 60 до 65 для мужчин, притока иностранных трудовых мигрантов.

Однако в российской действительности наблюдается дефицит рабочих кадров. Согласно официальным источникам, потребность работодателей в специалистах растет, на начало 2023 г. реальному сектору экономики требовалось около двух миллионов специалистов. В 2022 г. более 13 млн человек в России были заняты в оптовой и розничной торговле, а также в сфере услуг по ремонту автотранспортных средств, что делает эту отрасль крупнейшей по количеству работников. В производственном секторе страны было занято менее 10 млн человек. По сравнению с предыдущим годом численность занятых увеличилась в большинстве секторов.

Значительный трудовой интеллектуальный потенциал страны используется неэффективно, есть отрасли, где наблюдается существенная нехватка профильных рабочих специалистов. Так, строительной отрасли сегодня не хватает от трех до пяти миллионов рабочих, при том что общее число занятых в этом секторе достигает 6,6 млн человек, такая же ситуация характерна и для других секторов экономики России (рис. 2).

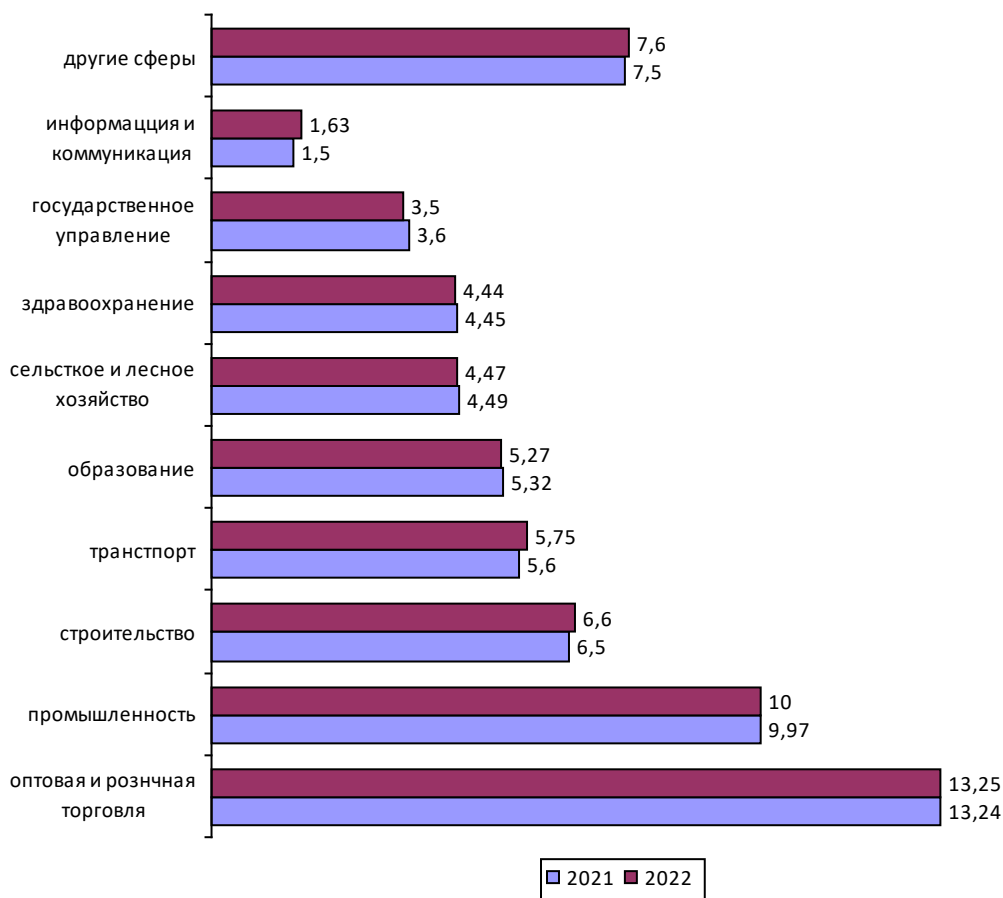


Рис. 2. Среднегодовая численность занятых в экономике России по сферам деятельности, млн чел. [8]

В качестве главной причины нехватки кадров необходимо отметить уход иностранных предприятий с российского рынка и активная политика импортозамещения. Для российских предприятий открылись широкие возможности в части расширения производства, разработки новых проектов, но трудовых ресурсов нет. В IT-отрасли число предложений с удаленкой снижается в пользу гибридного формата или работы из офиса, что связано с повышенными требованиями к кибербезопасности [9].

В ближайшем будущем проблема обеспеченности квалифицированными специалистами и работниками коснется и сельского хозяйства, ОПК, под угрозой окажутся образование, здравоохранение, IT-индустрия. Возможна

нехватка кадров в связи с развитием новых отраслей, например, в аэрокосмической и космической промышленности [10].

Социально-экономическое развитие России, по оценкам экспертов, будет происходить в условиях сокращения молодого трудоспособного населения и растущего по численности старшего, что предопределяет особенности формирования трудового потенциала и необходимость повышения эффективности его использования с точки зрения качественных условий его воспроизводства [11]. В связи с этим институциональное регулирование этих процессов должно выступать основным условием развития трудового потенциала на макроуровне [12] (рис. 3).



*Источник: Составлено автором на основе данных [13]*

Рис. 3. Условия для формирования трудового потенциала на макроуровне



Для обеспечения стабильного экономического и технологического роста российской экономики и общества условия воспроизводства трудовых ресурсов должны полностью отвечать современным тенденциям, прежде всего, речь должна идти о качественных условиях воспроизводства. На сегодняшний день многие технологически развитые отрасли испытывают дефицит высокопрофессиональных специалистов, готовых реализовывать инновации. Особенно актуальна данная проблема для промышленного сектора экономики России. Так, индекс кадровой уязвимости имеет критическое значение в более чем половине отраслей промышленности, нехватка кадров по данным официальных источников отмечается в производстве нефтепродуктов, автомобилестроении, производстве электроэнергии [14]. Так как промышленность выступает базовой отраслью для экономики страны, такая ситуация приведет к негативным последствиям. Нехватка трудовых ресурсов сказывается на уязвимости российской экономики на мировом рынке, снижается качество и инновационность производства, существенно растут риски и издержки [15].

В этой связи отметим несколько важных условий для сохранения и воспроизводства трудовых ресурсов.

Во-первых, важным качественным условием сохранения и воспроизводства трудового потенциала является продолжительность и качество жизни трудоспособного населения.

Во-вторых, в условиях сложной внешнеполитической обстановки необходимо расширять занятость за счет стимулирования трудовой активности определенных категорий населения, в частности, людей пенсионного возраста, занятых в теневом секторе экономики, безработных и т.д.

В-третьих, необходимо активизировать пополнение трудового потенциала за счет молодежи, стимулировать внутреннюю трудовую

миграцию, перераспределять трудовые ресурсы на основе научно-технологического развития, оптимизации структуры занятости.

В данной ситуации приоритетной задачей государства является обеспечение эффективного воспроизводства собственного трудового и интеллектуального потенциала, повышение его качества, ресурсосбережение, рост профессиональной, социальной и территориальной мобильности трудоспособного населения [16].

Необходима проработка эффективного механизма стимулирования и поддержки системы развития отраслей промышленности на основе тесного взаимодействия с отраслевыми вузами. Проблему кадровой уязвимости нужно рассматривать на микро- и на макроуровне: государственном, отраслевом и региональном. Эффективными направлениями могут стать: рост оплаты труда и социальных гарантий в высокотехнологичных отраслях экономики; поддержка системы специальной подготовки и переобучения в промышленно развитых регионах; развитие цифровых компетенций; поддержка со стороны регионов трудовой миграции и кооперации с зарубежными профессионалами и специалистами.

Проведенное исследование позволяет говорить о том, что на современном этапе крайне важно проводить мониторинг факторов формирования и развития трудового потенциала на макроуровне. Выявленные тенденции показывают, что недостаточно внимания уделяется развитию трудового потенциала на всех его этапах. Особое место в формировании социальной и трудовой стабильности общества и экономики занимают качественные условия воспроизводства трудового потенциала. Важным фактором является также формирование качественных условий жизни и трудовой деятельности населения. Для достижения этой цели требуется эффективная и слаженная работа государственных институтов, бизнеса и образования, а также их взаимответственность за развитие эффективных форм активности, социальных

факторов в обществе. Эти предпосылки и условия будут способствовать дальнейшему раскрытию трудового потенциала и повышению уровня и качества жизни населения.

Социальная и экономическая трансформация условий хозяйствования и жизни современного общества предполагает решение таких актуальных задач, как эффективное воспроизводство человеческих ресурсов и формирование трудового потенциала стран в условиях цикличности развития экономических систем. В связи с этим данное исследование видится актуальным и востребованным в аспекте социально-экономического развития экономики и общества.

#### **Список литературы**

1. Гладышева А. В., Горбунова О.Н. Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации // Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - № 12. – С. 66-68.
2. Горбунова О.Н. Генезис категории «трудовые ресурсы» // Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - № 3-4. – С. 120-125.
3. Безлепкин Н.И., Савченко Л.С. Человеческий капитал и эффективность его использования в практике управления // Управленческое консультирование. - 2014. - № 9 (69). – С. 113-116.
4. Чарочкина Е.Ю., Хорольская Т.Е., Ордынская О.Н. Занятость населения в условиях технологической трансформации экономики // Вестник Академии знаний. - 2022. - № 53 (6). - С. 280-282.
5. Былков В.Г. Социально-экономические предпосылки трансформации рынка труда в условиях введения беспрецедентных санкций / В.Г. Былков // Экономика труда. - 2022. - № 10. – С. 56-60.

6. Попов А.В. Изменение требований российской экономики к трудовому потенциалу работников в условиях современных вызовов // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 8. – С. 643-658. – doi: 10.18334/et.7.8.110733.
7. Рынок труда 2022–2023: глобальные тренды от hh.ru. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://sscclub.ru/article/rynok-truda-2022-2023-globalnye-trendy-ot-hh-ru/> (дата обращения: 1.03.2024 г.).
8. Рынок труда в России 2023 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://yasoldat.ru/rynok-truda-v-rossii-2023-god><https://yasoldat.ru/rynok-truda-v-rossii-2023-god> (дата обращения: 1.03.2024 г.).
9. Алиев И.М., Резникова О.С., Шаповалова И.М. Трансформационные процессы для трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики // Век качества. - 2022. - № 1. - С. 223-237. - Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2022/122015.pdf>.
10. Дорохова Н.В., Мусаева Г.И. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 2. – С. 221-232. – doi: 10.18334/et.9.2.114239.
11. Лукичев П.М. Рынок труда будущего: Монография. - С-Пб: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. – 219 с.
12. Панов А.М. Проявления неустойчивой занятости в странах мира / А.М. Панов // Экономика труда. – 2016. - № 2. – С. 78-80.
13. Слатов Д.Г. Регулирование российского рынка труда в новых условиях санкционного воздействия // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. - 2022. - № 2. – С. 124-127.
14. Егорова И.А., Яковенко А.В. Анализ внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности // Век качества. - 2023. - № 4. - С. 178-196. - Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2023/423012.pdf>.

15. Резникова О.С., Шаповалова И.М. Составляющие системы управления человеческими ресурсами в рамках экономической безопасности организации в сфере гостеприимства // Век качества. - 2023. - № 1. - С. 146-158. - Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2023/123009.pdf>.
16. Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда // Экономика труда. – 2023. – Т. 10. – № 4. – С. 475-496. – doi: 10.18334/et.10.4.117602.

## **Factors for the formation of labor potential in the aspect of modern trends in economic development**

***Charochkina Ekaterina Yurievna,***  
*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,*  
*"Southwestern State University,"*  
*50 years of October, 94, Kursk, 305040, Russian Federation*  
[\*kati-ivolga@mail.ru\*](mailto:kati-ivolga@mail.ru)

***Sogacheva Olga Valerievna,***  
*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,*  
*"Southwestern State University,"*  
*50 years of October, 94, Kursk, 305040, Russian Federation*  
[\*sogachova@mail.ru\*](mailto:sogachova@mail.ru)

***Aseeva Olga Yurievna,***  
*Art. Supplier, Kursk branch of the federal state educational budgetary*  
*institution of higher education*  
*"Financial University under the Government of the Russian Federation,"*  
*305016, Kursk region, Kursk, Lomonosov St., 3*  
[\*aseeva1109@mail.ru\*](mailto:aseeva1109@mail.ru)

The social and economic transformation of the economic conditions and the life of modern society involves the solution of such urgent tasks as the effective reproduction of human resources and the formation of the labor potential of countries in the context of the cyclical development of economic systems. In this regard, this study seems relevant and in demand in the aspect of socio-economic development of the economy and society. The purpose of the study was to identify the features, analysis and assessment of quantitative and qualitative indicators of the development of labor potential, to determine the directions for its reproduction at the macro level in modern conditions. Based on the data of official statistics, expert assessments of specialists to conduct a study of the dynamics and structure of the working-age population of Russia, to identify factors affecting the formation of labor potential. An assessment of the dynamics of labor resources in the Russian economy was given, factors and conditions for the development and reproduction of labor potential at the macro level were determined, the main problems and directions of use and formation of labor potential in the Russian economy were identified. The formation of labor potential in the Russian economy is mainly due to quantitative factors, insufficient attention is paid to qualitative conditions and factors of the reproduction of human resources, which requires institutional regulation of these processes and the formation of qualitative living and working conditions for the population.

**Keywords:** labor resources, potential, employment, labor market, crisis, regulation, efficiency.