

УДК 331.5.024

Т. В. Петроченко

## **Региональные индикаторы как факторы повышения качества рабочей силы на современном этапе**

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской  
Федерации», г. Орел  
e-mail: petrochenko@hq.b-edu.ru

**Аннотация.** Региональные индикаторы относятся к числу тех государственных целей, благодаря которым решаются различного рода задачи не только на федеральном, но и региональном уровне, которые определяют общий характер экономических трансформаций. Анализ региональных индикаторов позволяет определять и влиять на такие глобальные тенденции, которые активно происходят в настоящее время, к ним относятся: демографический кризис, низкий уровень жизни населения и дифференциации общества.

Результатом исследования являются определение, анализ и динамика региональных индикаторов, которые в свою очередь оказывают влияние на качество рабочей силы в регионе и на рынок труда в целом.

**Ключевые слова:** заработная плата, региональные индикаторы, качество рабочей силы, трудовые ресурсы, рынок труда.

### **Введение**

Актуальность вопроса рассмотрения и анализа региональных индикаторов как факторов повышения качества рабочей силы заключается в том, что во время глобальных экономических и социальных трансформаций по всему миру происходят необратимые изменения во многих секторах экономики. В настоящее время активно проявляется тенденция внедрения цифровизации в производственные процессы, которые требуют перехода от ручного труда к автоматизации и роботизации производства. Наложение этих процессов будет иметь последствия для всего рынка труда, в том числе и оказывать существенное влияние на качество рабочей силы, ориентированного на промышленность, вследствие новых требований к квалификациям работников. Переход от ручного аналогового труда к автоматизированному цифровому будет являться важным компонентом повышения трудового потенциала предприятия в условиях современных тенденций.

Целью исследования является рассмотрение и анализ региональных индикаторов как факторов повышения качества рабочей силы в условиях развития глобального цифрового пространства и нестабильной ситуации в мире.

### **Материалы и методы**

Используя статистические методы, методы группировки, оценки данных определим тенденции рынка труда и оценим качества рабочей силы в субъектах Российской Федерации. Используемые в настоящее время подходы и методики современного рынка труда и рабочей силы посвящены работы К. Маркса,

Д. Рикардо, А. Смита, Гордеева, К. А. Дубовицкой, Л. А. Еловикова, Н. В. Парушевой, М. В. Симоновой, С. Н. Трунина, С. Ю. Цехла и др.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что в современных условиях возрастает потребность исследования региональных индикаторов как факторов повышения качества рабочей силы в условиях развития глобального цифрового пространства и социально-экономической неопределенности.

При написании статьи использовались инструменты аналитического, систематизированного, статистического анализа.

### **Результаты и обсуждение**

В современной среде социально-трудовых отношений структура рынка труда существенно трансформируется и, скорее всего, одним из основных сегментов рынков труда в последующие годы станет именно производство с использованием цифровизации и автоматизации всех производственных процессов, в которых используются именно технические, инженерные и экономические компетенции. Каждый человек имеет набор компетенций, которые он способен применять в профессиональной деятельности. Так же все чаще слово «квалификация» ассоциируется со словом «компетенция». Но в ходе исследования необходимо понять, какие факторы влияют на качество рабочей силы, в связи с чем, установим, что же в себя включает понятие рабочая сила.

Рабочая сила – «это интеллектуальные и физические способности человека, способного к осуществлению трудовой функции. В рыночной экономике рабочая сила является товаром, так как позволяет производить добавленную стоимость и имеет спрос со стороны работодателей» [6].

Рабочая сила – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными.

Качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность [5].

Цифровизация в управлении качеством рабочей силы может повысить эффективность любого производственного процесса с помощью технологии принятия решений в области цифрового управления. Начальным этапом авторизации является создание информационной системы в сфере образования. Несмотря на то, что с большой скоростью внедряется искусственный интеллект, во все времена ценились высокопрофессиональные сотрудники, которые развиваются и повышают свой уровень развития.

По данным сайта «Работа.ру», средняя желаемая зарплата у специалистов из разных областей – 163 000 рублей. Наиболее высокие зарплатные ожидания у IT-специалистов [7]. Самую большую заработную плату предлагают iOS-разработчикам и работникам отрасли по добыче полезных ископаемых.

Стремясь оптимизировать затраты на персонал, многие компании первыми начали экономить на корпоративных мероприятиях, а также на сокращении различного рода выплат – это коснулось и компенсаций, и бонусов, в некоторых

случаях даже социальных выплат. Некоторые компании полностью отказались от премий, компенсации проезда, мобильной связи, подарков сотрудников.

Согласно данным сервиса «Работа.ру», более четверти опрошенных россиян в той или иной форме работают удаленно. Спрос на такой формат сильно вырос после 2020 года, когда компании временно переводили своих сотрудников на удаленку. С тех пор количество вакансий с такими предложениями увеличилось на 135% [7].

По признакам достойного труда, выделяемых многими российскими учеными, можно выделить индикаторы достойного труда на уровне региона. В качестве примера рассмотрим индикаторы достойного труда в сопредельных регионах. На рисунке 1 рассмотрим уровень средней заработной платы в месяц в регионах Центрального Федерального округа (исключая Московскую область и г. Москва). Показатель среднемесячной заработной платы может служить одним из основных индикаторов достойного труда по регионам Центрального Федерального округа в целом представлен в таблице.

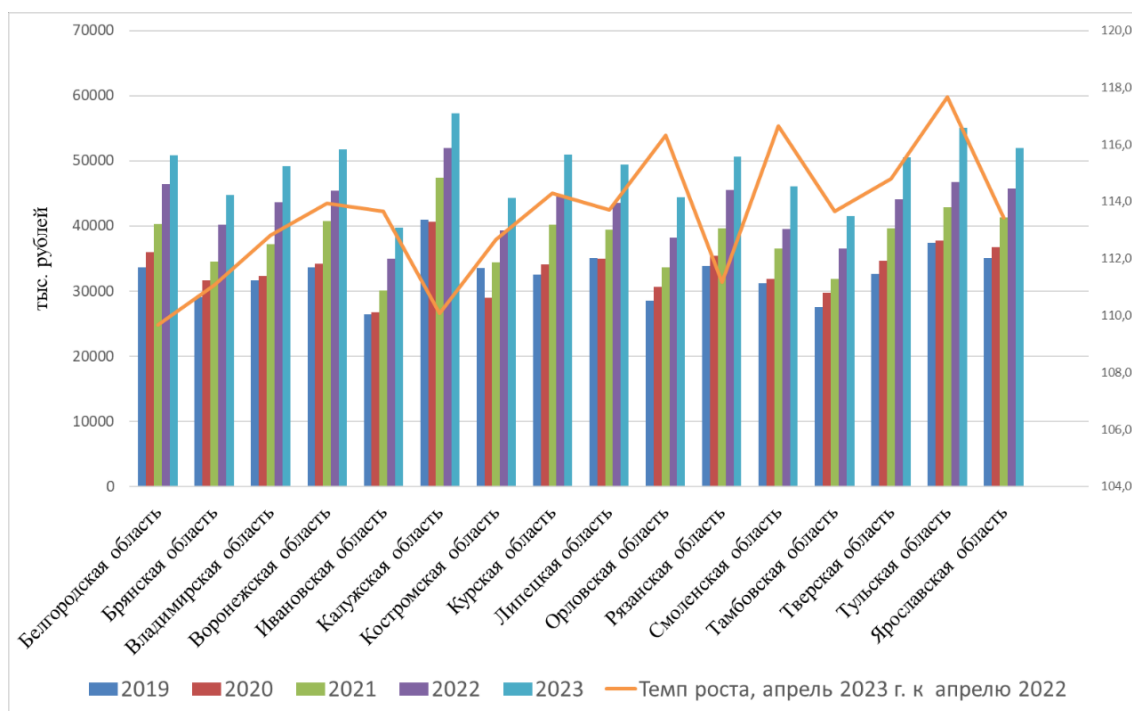


Рис. 1. Среднемесячная заработная плата в регионах Центрального Федерального округа (исключая Московскую область и г. Москва)

Составлено автором

Согласно рисунку 1 наиболее высокая заработная плата за представленный период наблюдается в Воронежской, Калужской, Тульской и Ярославской областях. При этом стоит обратить внимание, что в 2019-2020 годах среднемесячная заработная плата в Калужской области была приравнена и не имела существенной разницы. К сожалению, невысокий уровень среднемесячной заработной платы, мы наблюдаем в Ивановской и Тамбовской областях.

Анализируя динамику темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по отраслям экономики Российской

Федерации можно сделать вывод о повышении ее темпа роста за рассматриваемый период.

Больше стали зарабатывать высококвалифицированные специалисты, а работники со средней или низкой квалификацией остались на прежнем уровне или просели в доходах.

В основном рост зарплат зафиксирован в IT-сфере – на 15%, в строительстве – на 12,5%, а также в промышленности – на 11,6%. А по оценкам Минэкономразвития, в 2023 году реальные зарплаты россиян вырастут на 2,6%.

Однако многие компании после пандемии вернули сотрудников в офис. Сейчас мы можем наблюдать такую картину: работники не хотят возвращаться в офисы, а работодатели сопротивляются удаленке. Так, по данным «Работа.ру», за год количество желающих работать из дома выросло на 79%, а число вакансий, предлагающих такой формат, резко снизилось [7].

Сейчас оно составляет всего 2% от общего объема активных вакансий в стране. Сейчас заметна устойчивая тенденция к возвращению сотрудников в офис. Но не все торопятся вернуться, для многих удаленка – это возможность не тратить время на дорогу до офиса и выбирать работодателя вне зависимости от его местоположения.

**Таблица 1**

Динамика индикаторов достойного труда в Орловской и Смоленской областях

	2020		2021		2022	
	Орловская область	Смоленская область	Орловская область	Смоленская область	Орловская область	Смоленская область
Показатели безопасной работы						
1.	136	115	128	80	145	98
2.	3	17	8	8	9	5
3.	23,1	25,1	23,8	33	23,3	34,2
4. мужчины	28,3	31,2	28,7	30,8	28,2	30,5
женщины	14,4	16,4	15,5	15,8	14,8	16,5
Показатели равных возможностей и отношений на работе, %						
5.	5,6	6,8	8,1	2,3	5,7	8,5
Адекватная заработная плата, %						
6.	4,6	5,9	2,6	7,5	9,4	4,3
7.	18,5	17,6	15,2	11,3	15,3	12,8

Примечание к таблице: 1. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом. 2. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом. 3. Работники, занятые во вредных и (или) опасных условиях труда. 4. Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – всего (мужчины и женщины). 5. Занятые с чрезмерной продолжительностью рабочего времени, в %. 6. Доля работающих бедных, %. 7. Занятые с низким уровнем заработной платы, в %.

*Составлено автором*

Причина в том, что работодатели не могут контролировать деятельность сотрудников. Отметим, что на расстоянии страдает продуктивность и снижается эффективность. Современный рынок труда, несмотря на многофакторные процессы, оказывающие в целом негативные последствия на трудовые отношения, имеет и позитивные прогнозы.

Например, если раньше в сфере трудовых отношений какие-то работодатели не рассматривали кандидатов зрелого возраста или женщин на «мужские» позиции, то сейчас такие кадры могут рассчитывать на положительный отклик, что в свою очередь, несомненно, стало реализовываться благодаря трансформациям рынка труда.

Еще одна весомая причина на наш взгляд – тенденция к развитию самозанятости. С тех пор, как государство поддержало эту инициативу, фрилансеров стало заметно больше.

В некоторых отраслях количество резюме сильно превышает количество вакансий – например, домашний, обслуживающий, административный персонал, IT. Так, рекрутинговые агентства выделяют сферы, в которых наблюдается наибольший рост вакансий. По данным HeadHunter, в 2022 году в России чаще всего требовались специалисты по установке и сервисному обслуживанию оборудования (60%). Далее со значительным отрывом следуют строительство и недвижимость (49%). Замыкают тройку лидеров спортивные клубы, фитнес, салоны красоты (36%). Почти такой же – на уровне 33% – рост вакансий в области добычи сырья [4].

Сфера IT уже многие годы считается одной из самых востребованных и высокооплачиваемых, но исследование hh.ru показывает, что сейчас количество кандидатов сильно превышает количество предложений [4].

Очевидно, что в марте-апреле 2022 года действительно можно было заметить первые признаки оттока кадров в сфере IT. В сентябре это ощущалось более явно, но вырос спрос на компании, которые могли предоставить отсрочку от мобилизации. После они испытали нехватку высокоуровневых специалистов. Вместо них было много начинающих, которые решили перейти в IT из других областей. На поиски подходящего кандидата стало уходить больше времени.

Многие отечественные организации, в частности, банки и нефтегазовые компании, из-за сложностей с документооборотом потеряли возможность работать с теми, кто находится за пределами России. Тогда IT-компании стали получать резюме от кандидатов, которые переехали в Армению, Грузию, Таиланд и другие страны. Это та рабочая сила, которая не смогла устроиться ни в иностранные компании в офис, ни в российские на удаленку. Сейчас осталось не так много компаний, готовых нанимать таких сотрудников. Но, чтобы закрепиться в России, они стали запрашивать зарплату чуть ниже рынка.

Относительно исследования в части Брянской области, отметим, что свыше 4,3 тыс. человек зарегистрированы в Брянской области в качестве безработных, при этом предприятия и организации предлагают более 11 тыс. вакансий. Кроме того, еще более 200 мест будет создано для выполнения общественных работ и трудоустройства граждан, находящихся под риском увольнения. В регионе приняты меры для поддержки жителей, находящихся в простое по основному месту работы, уже заключены соглашения с предприятиями о временном трудоустройстве 93 человек. Еще более 130 человек направят на различные общественные работы. Анализируя рынок профессий в Брянской области в 2022 году, стоит отметить, что самыми

востребованными у работодателей профессиями стали продавцы, менеджеры и водители [4].

С начала года в регионе было открыто более 2 тысяч вакансий продавцов–консультантов. Это составило 8,3 процента от всех предложений по работе.

На втором месте по количеству вакансий расположились менеджеры – по продажам и по работе с клиентами. Третье место по востребованности заняла профессия водителя.

Также в десятку самых распространенных предложений работы в Брянской области вошли: врач, токарь–фрезеровщик–шлифовщик, оператор call–центра, упаковщик–комплектовщик, бухгалтер, слесарь–сантехник, торговый представитель.

Первая тройка самых востребованных профессий 2022 года в Брянской области совпала с общероссийским топом. При этом в брянский рейтинг вошли три профессии, которых нет в общероссийской десятке. Это токарь–фрезеровщик–шлифовщик, оператор call–центра и торговый представитель.

### **Выводы**

В ходе исследования мы пришли к выводу, что тренды рынка труда 2022 года будут актуальны и на протяжении 2023 года и даже, возможно, пролонгируются на 2024 год. Скорее всего, рынок (как минимум в ближайшие полгода-год) пойдет по пути локализации и региональные индикаторы существенно не изменятся. Рабочая сила будет увеличиваться в странах Ближнего Востока и Азиатского региона. Также ожидаются следующие изменения:

- выход российских компаний на азиатский рынок и рынки стран СНГ, что в части найма означает спрос на сотрудников, имеющих релевантный опыт работы, владеющих соответствующими языками и т.д;
- обратный процесс – увеличение доли компаний азиатского региона (в основном Китая, Индии, Кореи) на российском рынке, рост количества новых рабочих мест;
- рост популярности IT-сферы, в т. ч. в госкорпорациях и компаниях с госучастием и т. д.;
- многие отрасли сохранили доход сотрудников на прежнем уровне, в тех же отраслях, которые все-таки подорожали, повышение составило от 2% до 15%. Сильнее всего подорожала сфера розничной торговли, менее всего – логистика, металлургия, добывающие отрасли, энергетика, машиностроение, ВЭД. Тенденция предложения уникальным и редким специалистам зарплат выше рынка сохранилась;
- в период нестабильности на современном этапе все идет к тому, что HR-функция может сместить фокус с подбора новых людей на удержание их на рынке труда и обеспечение доступных и комфортных условий для них;
- в связи с продолжением специальной военной операции будут востребованы специалисты с опытом работы в оборонной промышленности и кибербезопасности;
- работодатели будут отдавать предпочтение более сильным соискателям, обладающим опытом и знаниями.

### *Литература*

1. Ивашкова А. А. К вопросу об изучении формирования soft skills в зарубежных исследованиях // Вестник Нижневартского государственного университета. 2021. № 1 (53). С.: 13-17. DOI 10.36906/2311-4444/21-1/02.
2. Бондарева Л. В., Потемкина Т. В., Саулембекова Г. С. Влияние "мягких" навыков на готовность к самостоятельному трудоустройству: опыт самооценки будущих инженеров // Высшее образование в России. 2021. Том 30. № 12. С.: 59-74. DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-12-59-74.
3. Парушина Н. В., Мосин А. С. Инструментарий сбора и экономического анализа информации о ресурсном обеспечении производственного предприятия для инновационного развития // Экономическая среда. 2023. № 2(44). С. 20–31. DOI 10.36683/2306–1758/2023–2–44/20–31.
4. Петроченко Т. В. Цифровые трансформации рынка труда: профессии будущего // Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы : сборник статей XIII всероссийской научно–практической конференции, Орел, 02 декабря 2022 года / Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС. – Орел: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. С. 186-192.
5. Петроченко Т. В. Компетентностный подход в управлении персонала ретейлеров в условиях цифровой трансформации рынка труда // Вызовы цифровой экономики: импортозамещение и стратегические приоритеты развития, Брянск, 20 мая 2022 года / Сборник статей V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Брянск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Брянский государственный инженерно-технологический университет", 2022. С. 560-566.
6. Петроченко Т. В. Государственное регулирование и влияние на трудовые отношения государственных и муниципальных служащих в контексте цифрового общества // Подготовка кадров для народного хозяйства и государственного управления: трансформация подходов и новые тенденции : Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 10 февраля 2023 года. Чебоксары: Издательско-полиграфическая компания "Новое время" (Чебоксары), 2023. С. 124-128.
7. Работа в Брянске, поиск персонала и публикация вакансий [Электронный ресурс]. Режим доступа: bryansk.hh.ru
8. Резникова О. С., Умерова С. Э. Трансформация развития и воспроизводства трудовых ресурсов в условиях цифровизации. Симферополь: ИП Корниенко А. А., 2022. 166 с.
9. Свиначев Н. Н., Симонова М. В. Региональная специфика трудового потенциала на специализированном рынке труда // Human Progress. 2023. Т. 9, № 2. С. 11. DOI 10.34709/HP.192.11.
10. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gosuslugi.ru/structure>
11. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения 17.07.2023).
12. Groshev I. V.; Koblov S. V. (2022) Competences, abilities and skills of managers and personnel in the era of digital transformation of the Russian

- economy[Электронный ресурс]. Режим доступа: E-Management. Vol. 5. No. 3. P.: 117-124. DOI 10.26425/2658-3445-2022-5-3-117-124.
13. Ignatova L. N., Bolkina G. I., G. D. Mamontov Organization and management of resource provision innovation activity // Smart Innovation, Systems and Technologies. 2020. Vol. 172. P. 425-436
14. Parushina N., Lytneva N., Astratova G. et al. Digital vector of work environment inclusion in the energy sector: Information, indicators and data analysis AIP Conference Proceedings 2700, 050006 (2023). DOI 10.1063/5.0126274.

T. V. Petrochenko

***Regional indicators as factors for improving the quality of the workforce at the present stage***

---

The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Orel  
e-mail: petrochenko@hq.b-edu.ru

**Abstract.** *Regional indicators are among those state goals, thanks to which various tasks are solved not only at the federal, but also at the regional level, which determine the general nature of economic transformations. The analysis of regional indicators makes it possible to identify and influence such global problems currently occurring as the demographic crisis, the low standard of living of the population and the differentiation of society. The result of the study is the definition, analysis and dynamics of regional indicators, which in turn have an impact on the quality of the labor force in the region and on the labor market as a whole.*

**Keywords:** *wages, regional indicators, labor force quality, labor resources, labor market.*

**References**

1. Ivashkova A. A. K voprosu ob izuchenii formirovaniya soft skills v zarubezhnyh issledovaniyah // Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2021. № 1 (53). S.: 13-17. DOI 10.36906/2311-4444/21-1/02. (in Russian)
2. Bondareva L. V., Potemkina T. V., Saulembekova G. S. Vliyanie "myagkih" navykov na gotovnost' k samostoyatel'nomu trudoustrojstvu: opyt samoocenki budushchih inzhenerov // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2021. Tom 30. № 12. S.: 59-74. DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-12-59-74. (in Russian)
3. Parushina N. V., Mosin A. S. Instrumentarij sbora i ekonomicheskogo analiza informacii o resursnom obespechenii proizvodstvennogo predpriyatiya dlya innovacionnogo razvitiya // Ekonomicheskaya sreda. 2023. № 2(44). S. 20–31. DOI 10.36683/2306–1758/2023–2–44/20–31. (in Russian)
4. Petrochenko T. V. Cifrovye transformacii rynka truda: professii budushchego // Informacionnoe razvitie Rossii: sostoyanie, tendencii i perspektivy : sbornik statej XIII vserossijskoj nauchno–prakticheskoy konferencii, Orel, 02 dekabrya 2022 goda / Srednerusskij institut upravleniya – filial RANHiGS. – Orel: Srednerusskij institut upravleniya – filial RANHiGS, 2022. S. 186-192. (in Russian)



5. Petrochenko T. V. Kompetentnostnyj podhod v upravlenii personala retejlerov v usloviyah cifrovoj transformacii rynka truda // Vyzovy cifrovoj ekonomiki: importozameshchenie i strategicheskie priority razvitiya, Bryansk, 20 maya 2022 goda / Sbornik statej V YUbilejnoj Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. Bryansk: Federal'noe gosudarstvennoe byudzhethoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego obrazovaniya "Bryanskij gosudarstvennyj inzhenerno-tehnologicheskij universitet", 2022. S. 560-566. (in Russian)
6. Petrochenko T. V. Gosudarstvennoe regulirovanie i vliyanie na trudovye otnosheniya gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih v kontekste cifrovogo obshchestva // Podgotovka kadrov dlya narodnogo hozyajstva i gosudarstvennogo upravleniya: transformaciya podhodov i novye tendencii : Materialy HIV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, CHEboksary, 10 fevralya 2023 goda. CHEboksary: Izdatel'sko-poligraficheskaya kompaniya "Novoe vremya" (CHEboksary), 2023. S. 124-128. (in Russian)
7. Rabota v Bryanske, poisk personala i publikaciya vakansij URL: bryansk.hh.ru (in Russian)
8. Reznikova O. S., Umerova S. E. Transformaciya razvitiya i vosproizvodstva trudovyh resursov v usloviyah cifrovizacii. Simferopol': IP Kornienko A. A., 2022. 166 s. (in Russian)
9. Svinarev N. N., Simonova M. V. Regional'naya specifika trudovogo potenciala na specializirovannom rynke truda // Human Progress. 2023. T. 9, № 2. S. 11. DOI 10.34709/IM.192.11. (in Russian)
10. Ministerstvo ekonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii URL: <https://www.gosuslugi.ru/structure> (in Russian)
11. Trudovye resursy, zanyatost' i bezrabotica URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (data obrashcheniya 17.07.2023). (in Russian)
12. Groshev I. V.; Koblov S. V. (2022) Competences, abilities and skills of managers and personnel in the era of digital transformation of the Russian economy URL: E-Management. Vol. 5. No. 3. P.: 117-124. DOI 10.26425/2658-3445-2022-5-3-117-124.
13. Ignatova L. N., Bolkina G. I., G. D. Mamontov Organization and management of resource provision innovation activity // Smart Innovation, Systems and Technologies. 2020. Vol. 172. P. 425-436
14. Parushina N., Lytneva N., Astratova G. et al. Digital vector of work environment inclusion in the energy sector: Information, indicators and data analysis AIP Conference Proceedings 2700, 050006 (2023). DOI 10.1063/5.0126274.

*Поступила в редакцию 27.07.2023 г.*