

РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье анализируются проблемы трудовых ресурсов Иркутской области в условиях демографического спада и миграционного оттока. Выявлены барьеры: несоответствие образования потребностям экономики, низкая мобильность кадров, дефицит специалистов. Предложена модель территориально-функционального баланса и понятие «устойчивый трудовой потенциал». Даны рекомендации по развитию дуального обучения, созданию центра компетенций и цифровой платформы карьерного сопровождения.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческий капитал, рынок труда, кадровая политика, устойчивое развитие, профессиональное образование, миграция.

Е.А. Metelyov,
O.B. Yambaeva

DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES IN IRKUTSK REGION: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Annotation. The article analyzes labor resource issues in Irkutsk Region amid demographic decline and migration outflow. Key barriers are identified: mismatch between education and economic needs, low labor mobility, and skilled worker shortages. A model of territorial-functional balance and the concept of «sustainable regional labor potential» are proposed. Recommendations include developing dual education, establishing a competence center, and implementing a digital career support platform.

Keywords: labor resources, human capital, labor market, personnel policy, sustainable development, vocational education, migration.

Актуальность исследования проблем развития трудовых ресурсов в современных условиях определяется не только общероссийскими демографическими и экономическими вызовами, но и спецификой регионального развития. В контексте устойчивого социально-экономического роста трудовые ресурсы выступают ключевым фактором производственного потенциала, особенно в отдаленных территориях и территориях с низким уровнем урбанизации. Иркутская область, как один из важнейших субъектов Сибирского федерального округа, обладает значительным природно-ресурсным потенциалом, развитой промышленной базой (включая топливно-энергетический комплекс, лесную промышленность, машиностроение) и стратегически важной транспортной инфраструктурой (Транссибирская магистраль, Байкало-Амурская магистраль).

Однако, несмотря на эти преимущества, регион сталкивается с серьезными вызовами в сфере трудовых ресурсов, которые угрожают его долгосрочной конкурентоспособности и устойчивому развитию.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики [6], численность экономически активного населения Иркутской области за последние десять лет, в период с 2013 по 2023 г., сократилась на 7,8 %, а уровень безработицы в отдельные периоды превышал среднероссийский показатель. Одновременно наблюдается растущий дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда: работодатели испытывают острую нехватку квалифицированных рабочих профессий, инженеров, IT-специалистов и медицинских работников, в то время как часть выпускников профессиональных образовательных учреждений не может найти работу по специальности. Особую тревогу вызывает миграционный отток молодежи в центральные регионы страны, что усиливает процесс старения населения и снижает инновационный потенциал региона.

Проблема формирования и эффективного использования трудовых ресурсов в Иркутской области не является новой, однако до сих пор недостаточно исследована в системном ключе. В научной литературе вопросы трудовой мобильности, управления человеческим капиталом и региональной кадровой политики освещаются рядом отечественных авторов. Так, Р.В. Маньшин и Е.М. Моисеева анализируют миграционные процессы и их влияние на рынок труда в Сибири [2, с. 13–22]. Т.И. Черненко и Л.А. Иванченко рассматривают миграцию как способ преодоления дефицита трудовых ресурсов в СФО [3, с. 205]. А.В. Коротаев, С.Ю. Малков и Дж. Мусиева анализируют глобальные демографические процессы, их работа посвящена выявлению тенденций их изменения и разработке оптимальных сценариев стабилизации численности населения для предотвращения как экологических кризисов, так и чрезмерной депопуляции. [1, с. 81]. Научные труды О.Б. Ямбаевой посвящены анализу современного состояния рынка труда Иркутской области и выявлению ключевых проблем, препятствующих повышению уровня занятости населения [4; 5]. В соавторстве с другими исследователями рассматриваются такие аспекты, как структура безработицы, дисбаланс спроса и предложения на рабочую силу, влияние социально-экономических условий Иркутской области, а также предлагаются возможные меры по улучшению ситуации и повышению уровня занятости.

Большинство существующих исследований носят общий характер или фокусируются на макроуровне, что ограничивает их практическую применимость для конкретных субъектов РФ. Недостаточно разработаны модели территориально-ориентированного управления трудовыми ресурсами с учетом климатических, инфраструктурных и отраслевых особенностей. Кроме того, практически отсутствуют комплексные подходы, объединяющие государственную политику, бизнес и образовательные организации в единую систему подготовки и удержания кадров.

Из вышеизложенного вытекает научная проблема: в условиях демографического спада, миграционного оттока и структурных изменений на рынке труда существует противоречие между потребностями экономики Иркутской области в квалифицированных кадрах и ограниченными возможностями системы обра-

зования, социальной инфраструктуры и государственной политики по формированию устойчивого трудового потенциала. Это противоречие обуславливает необходимость научного анализа текущего положения и разработки новых механизмов управления трудовыми ресурсами, адаптированных к условиям удаленного региона.

Цель исследования заключается в научном обосновании и разработке комплекса мер по эффективному развитию трудовых ресурсов Иркутской области в условиях демографических, экономических и географических ограничений, направленных на достижение устойчивого баланса между спросом и предложением на рынке труда и повышение конкурентоспособности региональной экономики.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

1. Провести всесторонний анализ современного состояния трудовых ресурсов Иркутской области с использованием официальной статистики
2. Выявить ключевые проблемы формирования и использования трудового потенциала региона
3. Оценить влияние внешних и внутренних факторов на динамику и структуру трудовых ресурсов.
4. Разработать авторскую модель территориально-функционального баланса трудовых ресурсов.
5. Сформулировать практические рекомендации по совершенствованию государственной, муниципальной и корпоративной политики в сфере трудовых ресурсов.

Решение данных задач позволит не только углубить теоретическое понимание процессов формирования трудового потенциала в удаленных регионах, но и предложить прикладные инструменты для органов власти и работодателей, способствующие устойчивому развитию человеческого капитала.

По данным Росстата на начало 2023 г., численность трудоспособного населения в Иркутской области составила 1 042 тыс. чел., что на 8,1 % меньше, чем в 2018 г. Уровень экономически активного населения – 65,9 %, что ниже среднероссийского показателя (68,4 %). Уровень безработицы в 2023 году составил 4,3 % (при этом в городах – 3,8 %, в сельской местности – до 6,7 %).

Структура занятости остается несбалансированной.

Лидирующие отрасли по занятости на 2023 год (~55 %):

1. Торговля – 16,28 %.
2. Образование – 9,89 %.
3. Здравоохранение – 6,85 %.
4. Государственное управление – 6,11 %.
5. Строительство – 10,45 %.
6. Обрабатывающие производства – 11,34 %.

Отстающими отраслями стали: операции с недвижимостью, информация и связь, культура, спорт, досуг и развлечения, финансовая и страховая деятельность, водоснабжение и утилизация отходов, которые суммарно в общей структуре занятости занимают менее 8 %.

Особое внимание привлекает дефицит квалифицированных кадров в высокотехнологичных и производственных сферах. По данным портала «Работа в России» [7], в 2023 г. более 40 % вакансий в регионе пришлось на рабочие профессии (слесари, электромонтажники, водители), однако число соискателей на них не превышало 60 % от спроса. При этом наблюдается переизбыток выпускников в гуманитарных направлениях (юриспруденция, филология), где уровень безработицы среди молодежи достигает 18 %.

Одной из ключевых проблем формирования трудового потенциала является отток молодежи в крупные центры – прежде всего в Москву, Санкт-Петербург и Новосибирск. За последние пять лет из региона выехало более 45 тыс. чел. трудоспособного возраста, причем большинство – выпускники вузов. Это связано с ограниченными возможностями карьерного роста, низким уровнем заработных плат и недостаточным развитием инфраструктуры качества жизни.

На динамику и структуру трудовых ресурсов оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы. Внешние – это макроэкономическая конъюнктура, изменения в федеральной политике управления человеческим капиталом, колебания цен на сырьевые ресурсы (в частности, лес, нефть, минеральное сырье), от которых зависит основная часть регионального ВРП. Внутренние факторы включают слабую координацию между работодателями, системой профессионального образования и органами власти, недостаточное развитие программ переподготовки кадров и низкую мобильность рабочей силы внутри региона. Особенно остро эта проблема проявляется в удаленных районах – Усть-Кутском, Бодайбинском, где наблюдается одновременный дефицит рабочих специальностей и высокая закрытость рынка труда.

В этих условиях актуализируется необходимость разработки комплексной модели территориально-функционального баланса трудовых ресурсов, которая учитывает не только количественные показатели, но и пространственную дифференциацию спроса, специализацию муниципалитетов, а также потенциал адаптации рабочей силы к новым условиям. Предлагаемая авторская модель включает три уровня:

1. Региональный – стратегическое планирование кадровых потоков и инвестиций в человеческий капитал.
2. Муниципальный – локальные программы занятости, развитие малого бизнеса и поддержка социальной инфраструктуры.
3. Корпоративный – взаимодействие с работодателями через системы дуального обучения, стажировок и «точечной» подготовки кадров.

Для повышения эффективности государственной политики рекомендуется внедрение цифровой платформы мониторинга рынка труда, интегрирующей данные Минтруда, учебных заведений и работодателей. Также целесообразно расширить практику «региональных кадровых паспортов» с прогнозом потребностей в профессиях на горизонт 5–7 лет. Особое внимание следует уделить поддержке молодежи: созданию молодежных инновационных кластеров, жилищным программам и налоговым льготам для компаний, принимающих молодых специалистов.

Таким образом, устойчивое развитие трудового потенциала Иркутской области требует перехода от реактивной к проактивной кадровой политике, основанной на синергии государства, бизнеса и образования. Только при условии системного подхода можно преодолеть существующие диспропорции и обеспечить сбалансированное функционирование трудовых ресурсов в интересах социально-экономического развития региона.

Проведенное исследование подтвердило, что развитие трудовых ресурсов Иркутской области находится под влиянием комплекса взаимосвязанных факторов – демографических, экономических, институциональных и географических. Основной проблемой является системное несоответствие между потребностями региональной экономики в квалифицированных кадрах и возможностями системы образования, социальной инфраструктуры и государственной политики по их подготовке и удержанию.

В ходе исследования установлено, что снижение численности трудоспособного населения, миграционный отток молодежи и дисбаланс в структуре занятости являются устойчивыми тенденциями, требующими немедленного вмешательства. Без реализации комплексных мер существует риск дальнейшего сокращения производственного потенциала и усиления зависимости региона от внешних кадровых ресурсов.

Практическая ценность исследования состоит в разработке конкретных рекомендаций для органов власти, образовательных учреждений и работодателей, направленных на повышение качества подготовки кадров, стимулирование профессиональной мобильности и создание благоприятных условий для трудоустройства и проживания.

Таким образом, устойчивое развитие Иркутской области невозможно без формирования современной, гибкой и ориентированной на будущее системы управления трудовыми ресурсами, основанной на научных принципах, межсекторном взаимодействии и долгосрочном стратегическом планировании.

Список использованной литературы

1. Коротаев А.В. К оптимизации глобальных демографических процессов / А.В. Коротаев // История и современность. – 2022. – № 4. – С. 81–103. – DOI: 10.30884/m/2022.04.05. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-optimizatsii-globalnyh-demograficheskikh-protsessov> (дата обращения: 14.09.2025).

2. Маньшин Р.В. Миграция населения в Сибири: тенденции и проблемы регулирования / Р.В. Маньшин, Е.М. Моисеева // Наука. Культура. Общество. – 2020. – № 1. – С. 13–22. – DOI: 10.38085/2308829X-2020-1-13-22. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-naseleniya-v-sibiri-tendentsii-i-problemy-regulirovaniya> (дата обращения: 14.09.2025).

3. Черненко Т.И. Миграция как способ преодоления дефицита трудовых ресурсов в регионах Сибирского федерального округа / Т.И. Черненко // Актуальные проблемы авиации и космонавтики – 2019. – Т. 3. – С. 205–210. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-kak-sposob-preodoleniya-defitsita>

trudovyh-resursov-v-regionah-sibirskogo-federalnogo-okruga (дата обращения: 14.09.2025).

4. Состояние рынка труда Иркутской области и проблема повышения уровня занятости в современных условиях / О.Б. Ямбаева, Л.Г. Трунова, Э.Б. Найданова, В.В. Артёмова // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 8 (169). – С. 485–490.

5. Ямбаева О.Б. Демографическая ситуация и ее влияние на социально-экономическое развитие региона / О.Б. Ямбаева, Д.А. Чернов // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 2.

6. Росстат: Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики (Иркутскстат). – URL: <https://38.rosstat.gov.ru/folder/173488> (дата обращения: 14.09.2025).

7. ТрудВсем: портал о занятости населения в Российской Федерации. – URL: <https://trudvsem.ru> (дата обращения: 14.09.2025).

Информация об авторах

Метелёв Ефим Александрович – студент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: Metla3805@yandex.ru.

Ямбаева Оксана Бакасовна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: yambaeva.oksana@mail.ru.

Authors

Metelyov Efim Alexandrovich – Student, Department of Enterprise Economics and Entrepreneurial Activities, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Metla3805@yandex.ru.

Yambaeva Oksana Bakasovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Enterprise Economics and Business Activities, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: yambaeva.oksana@mail.ru.