



# СФ

С О В Е Т  
Ф Е Д Е Р А Ц И И

ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Совет по вопросам развития  
Сибири при Председателе  
Совета Федерации  
Федерального Собрания  
Российской Федерации*

---

## МАТЕРИАЛЫ

к заседанию на тему

**"Человеческий капитал Сибири:  
проблемы и перспективы развития"**

Москва  
27 апреля 2026 года



## **Информационный материал**

**на тему**

### **"Человеческий капитал Сибири: проблемы и перспективы развития"**

Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2024 года № 4146-р, относит к числу основных направлений и задач пространственного развития Российской Федерации создание условий для обеспечения устойчивости системы расселения на территории Российской Федерации, включая условия для прекращения оттока постоянно проживающего населения из регионов Сибири, Дальнего Востока и Арктики, малых и средних городов, сельских территорий, что должно обеспечиваться в том числе за счет:

повышения кадровой обеспеченности медицинских, образовательных организаций, организаций культуры, физкультурно-спортивных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах (в первую очередь являющихся опорными населенными пунктами), а также поддержки создания мест приложения труда на указанных территориях;

повышения уровня благоустройства, обеспечения коммунальной инфраструктурой, в том числе центральным водоснабжением и водоотведением, энергоснабжением опорных населенных пунктов, в первую очередь в Сибири, на Дальнем Востоке и в Арктике.

В числе определенных указанной Стратегией направлений также создание условий для снижения рисков дефицита кадров для обеспечения экономического роста территорий Российской Федерации за счет:

расширения географии и совершенствования механизма реализации в субъектах Российской Федерации региональных программ повышения производительности труда (в первую очередь в субъектах Российской Федерации с низким уровнем производительности труда);

прогнозирования потребности экономики в кадрах на 5-летний период;

подготовки специалистов системы образования с учетом прогноза потребности экономики в кадрах на 5-летний период;

стимулирования трудовой мобильности с учетом кадровых потребностей территорий, в том числе путем расширения географии и совершенствования механизма реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным.

Согласно названной Стратегии основные направления развития Сибирского федерального округа включают в том числе:

обеспечение устойчивого улучшения качества жизни;

реализацию научно-образовательного потенциала для обеспечения решения задач расширения применения наукоемких технологий и повышения производительности труда, подготовки востребованных кадров высокой и высшей квалификации, ориентированных на развитие Сибири.

Основные направления устойчивого развития субъектов Российской Федерации, входящих в состав Сибирского федерального округа, конкретизированы в Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 января 2023 года № 129-р (далее – Стратегия).

Как отмечено в Стратегии, на территории Сибирского федерального округа проживает 17 млн. человек (11,6 процента населения Российской Федерации). По количеству жителей Сибирский федеральный округ занимает 3-е место среди федеральных округов.

Демографические тенденции в Сибири схожи с Дальним Востоком, но Сибирский федеральный округ характеризуется более низкой рождаемостью (за исключением Республики Тыва и Республики Алтай) и высокой долей населения старше трудоспособного возраста. Ситуация осложняется безработицей, которая в Сибирском федеральном округе выше среднероссийской.

Системными проблемами социально-экономического развития Сибирского федерального округа являются, в частности:

уровень денежных доходов населения ниже среднероссийского; наблюдается наибольшая доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума относительно других федеральных округов;

низкое качество среды для жизни, в том числе в силу накопленных экологических проблем, связанных с сохранением угольной генерации в качестве основного источника энергетического баланса в регионе, и нерешенных проблем с выбросами в атмосферу загрязняющих веществ ряда производств;

низкое качество городской среды в городах;

сокращение населения (за последние 30 лет население Сибири сократилось на 8,6 процента, или на 1,8 млн. человек);

низкая плотность населения (плотность ниже, чем на близлежащих территориях Китая в 27 раз и Республики Казахстан – в 1,4 раза).

Низкая плотность населения (1,8 человека на 1 кв. километр), неравномерность размещения и изолированность городов являются следствием не только климатических условий, но и экономического уклада Сибирского федерального округа. Относительно низкая трудоемкость производств низких переделов и их привязка к географическому положению ресурсов привели к тому, что города находятся на значительном удалении друг от друга и от административных центров.

Целью социально-экономического развития Сибирского федерального округа является создание условий для повышения конкурентоспособности экономик субъектов Российской Федерации, входящих в его состав, обеспечение их экономического роста и, как следствие, повышение уровня и качества жизни населения.

В числе задач, которые должны решаться для достижения стратегической цели, - обеспечение устойчивого роста численности населения Сибирского федерального округа за счет создания экономических стимулов и возможностей для самореализации, создания новых рабочих мест, повышения качества жизни в

субъектах Российской Федерации, входящих в состав Сибирского федерального округа, и улучшения экологической ситуации.

При этом, в частности, отмечено, что субъекты Российской Федерации, входящие в состав Сибирского федерального округа (Республика Алтай, Республика Тыва, Республика Хакасия, Алтайский и Красноярский края, Иркутская, Новосибирская, Омская и Томская области, а также Кемеровская область – Кузбасс), обладают огромным потенциалом развития всех видов туризма, что позволит создать дополнительные рабочие места, увеличить доходы бюджетов указанных субъектов Российской Федерации и повысить благосостояние населения округа в целом. Приоритетными направлениями развития также могут стать, например, углубление переработки сырья, увеличение доли услуг и производства нематериальных товаров через использование накопленного научного и образовательного потенциала, дальнейшее развитие транспортной составляющей валового регионального продукта.

На региональном уровне также принимаются документы стратегического характера, комплексно затрагивающие проблемы человеческого капитала в Сибирском федеральном округе (демографические, трудовые, организационные, образовательные).

Так, например, Законом Республики Хакасия от 12 февраля 2020 года № 01-ЗРХ "Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Хакасия до 2030 года" определено, что основной целью действий на рынке труда Республики Хакасия является снижение уровня безработицы за счет сбалансированности его структурных характеристик (профессионально-квалификационных и территориальных) и создание системы эффективного управления потоками трудовых ресурсов, адекватно отражающими изменения в экономике.

Один из разделов указанного стратегического документа посвящен развитию человеческого капитала и социальной сферы (пункт 3.1).

В отношении демографии (и народосбережения) отмечено, что система мероприятий народосбережения должна планомерно воздействовать на качество жизни всех социальных групп общества в целом и каждого индивида в частности, способствуя созданию оптимальных условий для сохранения и воспроизводства населения, а также активного долголетия. Именно через повышение качества жизни населения можно достичь положительных демографических сдвигов: увеличения продолжительности жизни и творческой активности населения, снижения заболеваемости, инвалидности, смертности, повышения брачной и семейной активности молодежи, роста рождаемости.

Законом Алтайского края от 6 сентября 2021 года № 86-ЗС "Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2035 года" утверждена одноименная краевая стратегия, определившая генеральной целью "развитие человеческого капитала через создание комфортной среды для жизни, творчества и самореализации на базе устойчивого экономического роста". При этом улучшение демографической ситуации является одной из первоочередных стратегических задач.

В Стратегии социально-экономического развития Иркутской области на период до 2036 года, утвержденной Законом Иркутской области от 10 января 2022 года № 15-ОЗ, отмечено значительное влияние на социально-экономическое развитие региона демографического фактора, включающего в том числе миграционные процессы (стабильный отток трудоспособного и социально активного населения Иркутской области), достаточно высокий уровень смертности и заболеваемости, особенно населения в трудоспособном возрасте (сердечно-сосудистые заболевания, онкология, болезни органов дыхания (туберкулез, пневмония), дорожно-транспортные происшествия). С целью максимальной концентрации имеющихся ресурсов в данной Стратегии определены стратегические приоритеты ("Накопление и развитие человеческого капитала", "Создание комфортного пространства для жизни", "Сохранение уникальной экосистемы региона", "Экономический рост и эффективное управление").

В части подготовки специалистов, отвечающих реальным запросам различных отраслей экономики, сообщаем, что согласно Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года (разработан Минэкономразвития России) ситуация на рынке труда будет определяться развитием экономики в условиях перехода на инновационный путь развития, внедрения инноваций, роста производительности труда. При этом прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие Российской Федерации предполагает развитие сферы образования, что предусматривает внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, модернизацию системы профессионального образования посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

Реализация указанного комплекса должна удовлетворить возрастающий спрос стратегически важных отраслей в высококвалифицированных кадрах, обладающих высоким уровнем профессиональной компетенции по критически важным технико-технологическим направлениям, профессиям и специальностям, обеспечить формирование целостной системы воспроизводства кадров для научно-технологического развития страны.

Вопросы подготовки кадров регулируются прежде всего законодательством об образовании и трудовым законодательством. В соответствии с Конституцией Российской Федерации общие вопросы образования, а также трудовое законодательство относятся к предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании) предусмотрено, что государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на таких принципах как признание приоритетности образования; обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость

дискриминации в сфере образования; единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства (статья 3).

Статьей 6 Закона об образовании к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования отнесено полномочие по разработке прогнозов подготовки кадров, требований к подготовке кадров на основе прогноза потребностей рынка труда.

Для граждан, поступающих на обучение по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования либо обучающихся по соответствующей образовательной программе, установлена возможность заключить с федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем договор о целевом обучении (статьи 56 и 71<sup>1</sup> Закона об образовании). Также регламентированы вопросы организации практической подготовки обучающихся, содействия трудоустройству лиц, осваивающих или завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) в свою очередь предусматриваются гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с получением образования (статьи 173-177), а его главой 32 регулируются вопросы, связанные с заключением ученического договора на производстве (при этом, согласно статье 177 Трудового кодекса, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым или ученическим договором).

В соответствии со статьями 198-201 Трудового кодекса работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу,

или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Такой договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Заключается в письменной форме на срок, необходимый для получения данной квалификации и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах; время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ (либо работники по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени; в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (статьи 202, 203 Трудового кодекса).

Ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с

ученичеством. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Федеральным законом от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" содействие гражданам в профессиональном развитии, включая профессиональную ориентацию, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отнесено к основным направлениям государственной политики в сфере занятости населения. Граждане имеют право на содействие органов службы занятости в организации прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Так, например, безработный гражданин имеет право пройти профессиональное обучение, получить дополнительное профессиональное образование по направлению органа службы занятости в случае, если он не имеет квалификации и ему в связи с этим невозможно подобрать подходящую работу, либо необходимо изменить профессию, специальность в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у безработного гражданина квалификации, либо безработным утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности.

В период прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования по направлению органа службы занятости за безработным гражданином сохраняется право на получение пособия по безработице.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение, получить дополнительное профессиональное образование имеют безработные граждане: являющиеся инвалидами либо родителями (усыновителями, опекунами (попечителями)), воспитывающими детей-инвалидов; лица, у которых период безработицы составляет более шести месяцев; лица, уволенные с военной службы

либо являющиеся супругой (супругом) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы; выпускники общеобразовательных организаций; лица, впервые ищущие работу и при этом не имеющие квалификации и некоторые другие.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации также вправе организовывать прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования женщинами в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятыми гражданами, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, в соответствии с перечнем востребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемым органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Кроме того, органы государственной власти, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, участвуют в установлении и распределении контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований соответствующих бюджетов, а федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, осуществляет мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по определенным видам образовательных программ (статьи 59 и 60 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ).

**Информационно-аналитический материал  
к заседанию Совета по вопросам развития Сибири при Председателе  
Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации на тему  
«Человеческий капитал Сибири: проблемы и перспективы развития»**

Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил, что развитие Дальнего Востока и Сибири является национальным приоритетом России на весь XXI век<sup>1</sup>.

В 2023 году была утверждена **Стратегия социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года** (далее — Стратегия)<sup>2</sup>.

В Стратегии отмечается, что основной проблемой регионов Сибирского федерального округа остаётся **сокращение численности населения**, низкая плотность населения и низкая рождаемость. Эти факторы, безусловно, крайне негативно сказываются на качестве человеческого капитала Сибири. В то же время в документе отмечается, что здесь накоплен высокий образовательный и научный потенциал. Это является одним из ключевых конкурентных преимуществ Сибирского федерального округа.

**О развитии образовательного и научного потенциала Сибири**

Регионы Сибири традиционно относятся к числу субъектов Российской Федерации, где научно-образовательный комплекс занимает существенное место в экономике и социальной сфере. В **Национальном рейтинге научно-технологического развития субъектов Российской Федерации** в первую тридцатку регионов-лидеров нашей страны входят многие регионы Сибири: **Новосибирская область (5-е место)**, Томская область (6-е место), Омская область (12-е место), Кемеровская область — Кузбасс (19-е место), Алтайский край (21-е место), Красноярский край (24-е место)<sup>3</sup>.

Регионы Сибирского федерального округа (далее — СФО) активно участвуют в федеральных проектах, нацеленных на повышение уровня и качества образования населения, а также на стимулирование научной деятельности. **10 университетов** регионов Сибирского федерального округа в 2026 году являются участниками программы **«Приоритет 2030»<sup>4</sup>**, причем 5 из них находятся в Томске. **5 сибирских университетов** (3 из них находятся в Томске) участвуют в проекте **«Передовые инженерные школы»<sup>5</sup>**.

Из 506 образовательно-производственных кластеров, созданных в 86 регионах России в рамках реализации программы **«Профессионалитет»**, **67 кластеров** действуют на территории регионов СФО<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Пленарное заседание X Восточного экономического форума // Сайт Президента Российской Федерации, 5 сентября 2025 года.

<sup>2</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 января 2023 года № 129-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года».

<sup>3</sup> Национальный рейтинг научно-технологического развития субъектов Российской Федерации по итогам 2024 года // Сайт Минобрнауки России.

<sup>4</sup> Томский государственный университет, Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Сибирский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет, Иркутский национальный исследовательский технический университет, Сибирский федеральный университет, Томский государственный архитектурно-строительный университет, Алтайский государственный университет. «Рейтинг университетов-участников программы «Приоритет-2030. 2026 год» // Сайт программы «Приоритет».

<sup>5</sup> Томский государственный университет, Томский политехнический университет, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Новосибирский государственный университет, Омский государственный технический университет. Сайт федерального проекта «Передовые инженерные школы».

<sup>6</sup> В Республике Алтай — 1 кластер, Республике Тыва — 2, Республике Хакасия — 2, Алтайском крае — 10, Красноярском крае — 3, Иркутской области — 13, Кемеровской области-Кузбассе — 13, Новосибирской области — 7, Омской области — 9, Томской области — 7. // Сайт программы «Профессионалитет».

Из 15 Научно-образовательных центров мирового уровня 4 располагаются в регионах Сибирского федерального округа (далее — СФО): Научно-образовательный центр мирового уровня «Кузбасс — Донбасс», Западно-Сибирский межрегиональный научно-образовательный центр мирового уровня, Научно-образовательный центр мирового уровня «Енисейская Сибирь», Межрегиональный научно-образовательный центр мирового уровня «Байкал».

При этом в регионах СФО существенными темпами растут общие **внутренние затраты на поддержку науки**: в 2015 году на эти цели было израсходовано **62,8 млрд рублей**, в 2024 году — **144,8 млрд рублей**<sup>7</sup>.

В субъектах Российской Федерации, входящих в СФО, приняты **региональные законы, государственные программы, направленные на развитие образования и науки**. Все это существенным образом способствует **повышению человеческого капитала** в регионах Сибири.

Интересен опыт **Новосибирской области**, где действует программа, которая рассчитана не только на модернизацию образовательной системы, но и на **социализацию детей и молодёжи в обществе независимо от их места жительства и состояния здоровья**, обеспечение мер социальной поддержки отдельных категорий обучающихся<sup>8</sup>.

Особое внимание в ряде регионов СФО уделяется вопросам **ранней профессиональной ориентации детей**. Так, в **Томской области** в 2025 году был запущен **пилотный проект «Первая рабочая профессия»** по профессиональному обучению для школьников, окончивших 8-й класс. Проект позволяет совместить освоение программы 9-го класса с получением первой профессии на базе колледжей. В проекте приняли участие 250 детей в 10 техникумах и колледжах<sup>9</sup>.

**Массовая подготовка высококвалифицированных кадров** для современной экономики стала одним из основных приоритетов для органов власти сибирских регионов. В этом плане уникальные методы и подходы демонстрирует руководство **Красноярского края**, где по инициативе губернатора с 2025 года запущен местный налог федерального проекта «Профессионалитет» — **региональный проект «Профессионалитет для всех»**. Это ведомственный проект Министерства образования Красноярского края, нацеленный на кадровое обеспечение экономики края посредством **масштабирования инициатив федерального проекта «Профессионалитет»** и модернизации региональной системы подготовки специалистов. Ключевая особенность регионального проекта — активное включение в процесс подготовки кадров **расширенного круга участников**: отраслевых министерств и ведомств, муниципалитетов, предприятий крупного, среднего, малого бизнеса, организаций социальной сферы, вузов, школ, организаций дополнительного образования, институтов развития. В 2025 году в рамках реализации регионального проекта в Красноярском крае было создано **7 образовательных и образовательно-производственных кластеров**<sup>10</sup>. За 3 года край готов направить на реализацию краевого

<sup>7</sup> «Внутренние затраты на научные исследования и разработки (по Российской Федерации; по субъектам Российской Федерации; по видам экономической деятельности; по приоритетным направлениям; по социально-экономическим целям) (с 2000 года) // Росстат, 12 декабря 2025 года.

<sup>8</sup> Постановление Правительства Новосибирской области от 31 декабря 2014 года № 576-п (ред. от 17 ноября 2025 года) «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодёжи в Новосибирской области».

<sup>9</sup> «Томская область внедрила комплексные новшества в систему образования в 2025 году» // Сайт Администрации Томской области, 18 февраля 2025 года.

<sup>10</sup> Кластеры «Энергостарт», «Педагогика», «Машиностроительный образовательно-производственный кластер», «Легкая промышленность Красноярского края», «Нефть и газ», «Промышленный инжиниринг», «Центр здорового питания» // Сайт регионального проекта «Профессионалитет для всех».

проекта «Профессионалитет для всех» около 1 млрд рублей. В минувшем году обучение в рамках регионального проекта проходили **1,5 тыс. студентов**<sup>11</sup>.

Представляет интерес опыт **Республики Тыва**, в которой принята государственная программа по развитию науки и инновационной деятельности<sup>12</sup> с **помесячным планом** достижения утверждённых показателей.

В то же время, в регионах СФО наблюдаются признаки того, что в развитии человеческого капитала, научно-образовательного потенциала нарастают негативные тенденции. Например, на протяжении последних лет наблюдается **снижение численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками**: так, в целом в СФО за период с 2015 года по 2024 год численность такого персонала сократилась с **53 384 человек** до **51 933 человек**. Аналогичная тенденция характерна в целом для России и в значительной степени она связана с сокращением численности населения. Лишь в Красноярском крае количество занятого научными исследованиями персонала за этот период росло: с 7 543 до 9 410 человек<sup>13</sup>.

Регионы СФО заметно отстают от среднероссийского уровня по такому показателю как **удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации**. Так, в регионах СФО доля таких организаций в экономике составляет **19,6%**, а в целом по России — **24,5%**<sup>14</sup>.

Тревожной выглядит тенденция к неуклонному **снижению количества патентов, выдаваемых Роспатентом заявителям из регионов Сибирского федерального округа**: так, в **2020 году** заявители из СФО получили **1 619 патентов**, в 2021 году — 619, в 2022 году — 599, в 2023 году — 566, в **2024 году — 545**<sup>15</sup>. Таким образом, с 2020 года число патентов, выдаваемых в год сибирским изобретателям и учёным, сократилось почти в 3 раза.

Вопрос о неэффективном использовании научного потенциала регионов Сибири поднимался на высшем государственном уровне<sup>16</sup>.

### **О демографической и социальной ситуации в Сибирском федеральном округе**

Территория Сибирского федерального округа составляет 4 361,7 тыс. кв. км (25,47% от территории Российской Федерации). Плотность населения 3,8 человека на 1 кв. км. Доля городского населения — 75,2%, доля сельского населения — 24,8%.

**На 1 января 2019 года численность населения СФО составляла 17,1 млн человек. На 1 января 2025 года — 16,5 млн человек.** За этот период население округа сократилось на 585 тыс. человек. Самая большая численность населения характерна для Красноярского края, где проживает 2,84 млн жителей, самой малочисленной является Республика Алтай с населением 210,1 тыс. человек. **За 2024 год население СФО сократилось на 74,3 тыс. человек.** Основная причина сокращения населения — естественная убыль (–88 131 человек), которую не компенсирует миграционный приток (+13 882).

**Внутри СФО в разрезе регионов ситуация не однородная.** В большинстве регионов сложилась характерная для страны в целом тенденция снижения рождаемости

<sup>11</sup> «Семь новых кластеров: определены победители конкурса краевого проекта «Профессионалитет для всех» // Сайт Администрации Красноярского края, 22 апреля 2025 года.

<sup>12</sup> Государственная программа Республики Тыва «Развитие науки и инновационной деятельности в Республике Тыва», утверждена постановлением Правительства Республики Тыва 8 ноября 2023 года (редакция от 29 мая 2025 года).

<sup>13</sup> «Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (по категориям; по субъектам Российской Федерации, движение персонала) (с 2000 года)» // Росстат, 20 октября 2025 года.

<sup>14</sup> «Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций (с 2010 года)» // Росстат, 29 августа 2025 года.

<sup>15</sup> Данные годовых отчетов о деятельности Роспатента.

<sup>16</sup> «Патрушев считает, что научный потенциал Сибири используется недостаточно» // РИА «Новости», 31 октября 2023 года.

и преимущественно выбытие населения в более благополучные субъекты Российской Федерации, расположенные западнее от СФО.

В 2024 году увеличение численности населения наблюдалось только в **Республике Тыва (+939 человек)**, где несмотря на значительный миграционный отток (–1 117 человек), сохраняется высокий уровень рождаемости, превышающий смертность, что обеспечивает рост населения. Остальные регионы теряют население, несмотря на миграционный приток. **Наибольший миграционный приток** наблюдается в Новосибирской области (+9 674 человека), в Красноярском крае (+3 462), а также в Иркутской (+1 656) и Томской (+1 618) областях.

**Уровень рождаемости в СФО в целом соответствует среднероссийскому** (суммарный коэффициент рождаемости по итогам 2025 года составил в СФО — 1,371, в России — 1,374). Среди позитивных факторов — в ряде сибирских регионов рождаемость выше, чем в среднем по стране. Один из самых высоких уровней рождаемости в **Республике Тыва (2,214)**. Также среди регионов, где суммарный коэффициент рождаемости выше среднероссийских показателей — республики Алтай (1,776) и Хакасия (1,444), Иркутская (1,595) и Новосибирская (1,433) области, Красноярский край (1,377). Самая низкая рождаемость в Алтайском крае (1,198) и Кемеровской области — Кузбассе (1,127). В остальных регионах рождаемость в пределах средних значений по стране.

Особую тревогу вызывает миграционный отток молодёжи из отдельных регионов. **Доля населения в возрасте 15–29 лет в Сибирском федеральном округе снизилась с 23,1% в 2010 году до 19,8% в 2024 году**<sup>17</sup>.

Следует отметить, что в сентябре прошлого года Правительством Российской Федерации внесены корректировки в план реализации Стратегии<sup>18</sup>. Среди прочего, предусмотрена разработка комплекса мероприятий по стабилизации численности населения и сбалансированности региональных рынков труда<sup>19</sup>. В числе ожидаемых результатов — стабилизация численности населения (в части: повышения рождаемости, снижения смертности; переселения соотечественников, проживающих за рубежом; взаимодействия работодателей с органами службы занятости населения и органами образования в части оказания содействия работодателям в поиске и обучении необходимых квалифицированных специалистов), а также удовлетворение кадровых потребностей хозяйствующих субъектов и учреждений социальной сферы.

Демографическая ситуация оказывает влияние на рынок труда СФО, который, как и в большинстве российских регионов, характеризуется низким уровнем безработицы (в СФО — 2,6, в РФ — 2,2) и дефицитом кадров. Уровень безработицы по итогам января 2026 года в большинстве регионов СФО составил 1,1–3,5%, и только в республиках Тыва и Алтай он равен 4,2% и 5,6% соответственно<sup>20</sup>. **Рынок труда СФО демонстрирует высокий спрос на специалистов в ключевых промышленных отраслях** — добывающей, лесной, пищевой, химической, нефтехимической отраслях, а также в топливной промышленности, машиностроении, металлургии и электроэнергетике<sup>21</sup>. Ключевыми драйверами рынка труда остаются крупные промышленные центры, такие как Новосибирск, Красноярск, Омск, Томск. Однако все чаще интересные вакансии появляются

<sup>17</sup>По материалам сборника трудов участников всероссийской научно-практической конференции «Региональный аспект демографического кризиса в России: причины, последствия и механизмы решения: материалы всероссийской очной научно-практической конференции» (г. Липецк, 23 октября 2025 года). Под общ. ред. М.А. Гуриной. — Воронеж: Наука-Юнипресс, 2026.

<sup>18</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2025 года № 2448-р.

<sup>19</sup> Ответственные — Минтруд России, Минздрав России, МВД России и исполнительные органы власти субъектов Российской Федерации.

<sup>20</sup> «Социально-экономическое положение России (январь 2026 года). // Сайт Росстата.

<sup>21</sup> Сайт Роструда, 8 декабря 2025 года.

в городах-спутниках крупных предприятий и даже в моногородах, которые активно диверсифицируют свою экономику.

По данным рекрутинговой компании «HeadHunter», **по итогам 2025 года работодатели СФО открыли и обновили свыше 1 млн вакансий**, что составляет около 10% всех рабочих предложений в России. По масштабам спроса СФО занял четвёртое место среди округов — после Центрального, Приволжского и Северо-Западного федеральных округов. Лидером по количеству предложений о работе стала Новосибирская область — на неё пришлось 23% всех вакансий Сибири. Далее следовали Красноярский край (19%) и Иркутская область (13%). Алтайский край вместе с Омской областью поделил четвертую строчку (на каждый регион пришлось по 12% вакансий округа).

**В Сибири наиболее востребованы рабочие профессии — спрос на рабочую силу превышает предложение практически во всех отраслях.** Топ-сегменты по итогам 2025 года в СФО: рабочие специальности — 17%; строительство и недвижимость — 11%; производство и сервис — 11%; продажи и обслуживание клиентов — 10%; транспорт и логистика — 9%. В первом квартале 2026 года в рейтинге российских регионов по перспективности трудоустройства наиболее высокие позиции занимают Омская область (14-е место), Новосибирская область (17-е место) и Красноярский край (21-е место)<sup>22</sup>.

Что касается уровня благосостояния, то в расчёте на душу населения **в целом по Сибирскому федеральному округу доходы составили 54 613 рублей в месяц (в целом по России — 68 827 рублей в месяц)**<sup>23</sup>. Таким образом, доходы граждан в Сибири ниже средних доходов по России.

---

<sup>22</sup> «Аналитики hh.ru представили результаты Рейтинга регионов по перспективности трудоустройства в первом квартале 2026 года» // «Коммерсантъ», 20 марта 2023 года.

<sup>23</sup> «Социально-экономическое положение Сибирского федерального округа в январе – сентябре 2025 года» // Росстат.



УПРАВЛЕНИЕ БИБЛИОТЕЧНЫХ ФОНДОВ  
(ПАРЛАМЕНТСКАЯ БИБЛИОТЕКА)



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА

# БИБЛИОДОСЬЕ

ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА  
ПО ВОПРОСАМ РАЗВИТИЯ СИБИРИ  
ПРИ ПРЕДСЕДАТЕЛЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СИБИРИ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

по информационно-библиографическим  
ресурсам Управления библиотечных фондов  
(Парламентской библиотеки)

Москва,  
март, 2026

# СОДЕРЖАНИЕ\*

## ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Материалы заседания Государственного Совета Российской Федерации 25 декабря 2025 г.	3
Из вступительного слова Председателя Правительства Российской Федерации на оперативном совещании с вице-премьерами 16 марта 2026 г.	14
Татьяна Голикова провела совещание по кадровому обеспечению отраслей экономики, социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям (24 марта 2026 г.)	14
Дмитрий Чернышенко: Более 2,5 миллиона человек вовлечены в движение «Профессионалы» в 2026 году (12 марта 2026 г.)	16
Дмитрий Патрушев: Сибирский федеральный округ – один из драйверов экономического развития страны (20 июня 2025 г.)	17
Анатолий Серышев принял участие в заседании Государственного Совета Российской Федерации (26 декабря 2025 г.)	18
Минэкономразвития актуализировало меры поддержки социально-экономического развития Сибири (8 июля 2025 г.)	19

## СТАТИСТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2025. Население	20
Социально-экономическое положение Сибирского федерального округа в 2025 году. Рынок труда	23

## АКТУАЛЬНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

<i>Усс А.В.</i> Задачи развития Сибири нельзя откладывать на потом. В России нужен масштабный проект нового освоения региона	26
<i>Лавский В.</i> В РСПП назвали преграды для развития экономики СФО	27
<i>Сенцова В.</i> Большая Сибирь — большой кадровый вопрос	28
<i>Решетникова Н.</i> В Сибири выпускникам технических специальностей будут помогать в трудоустройстве ( <i>Новосибирская область</i> )	32
<i>Назайкинская О.</i> Как новосибирским вузам и бизнесу услышать друг друга?	33
<i>Кузнецова Т.</i> В Алтайском крае готовят ИТ-специалистов с дошкольного возраста	35
<i>Коновалов М.</i> Как алтайский завод решает кадровую проблему	36
<i>Гринько Е.В.</i> Прогноз потребности экономики Хакасии в кадрах отражает тренды рынка труда	37
<i>Былков В.Г., Носырева И.Г.</i> Повышение роли Кадрового центра Иркутской области в условиях преодоления дефицита рабочей силы	40
<i>Шилова А.Э., Чуркина Е.С.</i> Среднее профессиональное аграрное образование как фактор формирования человеческого капитала и повышения конкурентоспособности АПК региона (анализ на примере регионов Сибирского федерального округа)	49
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</b>	<b>57</b>

**Ответственный за выпуск: Н.Н. Логинова** (ведущий консультант отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ), [loginova@duma.gov.ru](mailto:loginova@duma.gov.ru))

\* В соответствии с законодательством Российской Федерации в части, касающейся соблюдения авторских прав, публикации, представленные в библиодосье, не предназначены для тиражирования, размещения в Интернет и распространения. В материалах, использованных для подготовки библиодосье, сохранены оригинальные тексты источников опубликования.

### МАТЕРИАЛЫ ЗАСЕДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ\*

25 декабря 2025 г.

**В.В. Путин, Президент Российской Федерации:** (...) Тема нашего сегодняшнего заседания – подготовка кадров для экономики. Это касается буквально каждого региона, каждой отрасли. Кадровые вопросы не только всеобъемлющие, они основные на сегодняшний день, фундаментальные для развития нашей страны.

В этом году началась реализация 19 национальных проектов с конкретными ориентирами. Из них 8 – по обеспечению технологического лидерства России. Все национальные проекты увязаны между собой ключевой целью обеспечения устойчивого развития страны и укрепления её суверенитета.

В этой большой работе участвует абсолютное большинство граждан нашей страны, молодёжь, люди разных поколений. От их профессионализма, знаний, таланта, компетентности зависит достижение поставленных нами задач.

Для справки хотел бы сказать, что доля занятых среди экономически активного населения достигла 97,8 процента, а безработица снизилась до 2,2 процента. Это очень высокий показатель занятости и исторически низкая безработица.

Мы с вами знаем, особенно в некоторых регионах страны, да и в целом по стране безработица среди молодёжи всегда чуть повыше, но и здесь есть положительные сдвиги. Безработица среди граждан до 34 лет также устойчиво снижается и в 2024 году составила 3,8 процента.

Начиная с 2022 года в экономику вовлечено дополнительно порядка 2,6 миллиона человек. Это хороший, позитивный результат.

Сейчас на рынке труда наблюдается дефицит свободной рабочей силы. При этом спрос по отдельным направлениям экономики многократно превышает предложение, особенно в профессиональных группах – ключевых для производств. Это квалифицированные рабочие и инженерные кадры. Так, на одного зарегистрированного безработного с рабочей профессией приходится почти 28 вакансий. Высоко востребованы конструкторы, технологи, проектировщики.

В последние годы предпринят ряд серьёзных шагов для изменения ситуации. Эти меры отражены в нацпроекте «Кадры», «Молодёжь и дети» и других документах. Меняется система подготовки инженеров, развивается среднее профессиональное образование.

Но, безусловно, мы должны ещё более активно и результативно отвечать на сложнейшие современные вызовы. В связи с этим обозначу ряд дальнейших действий, как представляется, наиболее необходимых для нас.

Начну с долгосрочного горизонта – речь о предстоящих 10–15 годах. Уже очевидно, что это будет время колоссальной технологической трансформации, стремительного развития искусственного интеллекта. Это крупнейший технологический прорыв, которого, пожалуй, ещё и мировая история-то не знала.

Обращаю внимание региональных команд, руководителей Правительства, представителей всех отраслей: этот период уже наступил, он буквально вошёл в нашу жизнь, ворвался в неё. Недавно на Конференции по искусственному интеллекту услышал сравнение происходящих изменений, их влияния на развитие разных отраслей с реализацией космической программы. Действительно, её проекты сильно тогда изменили мир.

Но обращаю ваше внимание, уважаемые коллеги: искусственный интеллект намного, просто намного более прорывная, всеохватывающая, как ещё говорят, сквозная технология. Она быстро завоёвывает все сферы жизни, автоматизирует решение огромного числа задач. Скорость распространения систем искусственного интеллекта увеличивается с каждым годом, вовлекая в свою орбиту практически каждого человека, изменяя его жизнь, значимость профессий и сам рынок труда.

Послушайте, всё изменится. Мы должны быть к этому обязательно готовы, обязательно.

Сейчас, решая текущие и среднесрочные задачи кадровой политики, мы должны думать и быть готовыми к тем системным изменениям, которые несёт искусственный интеллект вместе с собой.

---

\* Заседание Государственного Совета // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 25 декабря 2025 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/deliberations/78860> (дата обращения: 25.03.2026). – Материалы приводятся выборочно.

Технологическая перестройка всегда приводила к исчезновению одних и появлению других, новых профессий, но в этот раз перемены носят более глубокий характер.

Сами принципы подготовки специалистов и их последующего карьерного роста кардинально трансформируются. Традиционная траектория поэтапного развития карьеры – от получения образования, затем должности младшего сотрудника и далее до руководителя – будет, безусловно, меняться.

Значительно увеличится спрос на отдельные специальности и специалистов высшего уровня. В то время как искусственный интеллект будет постепенно заменять работников начальных ступеней, в том числе креативного и даже интеллектуального труда. Расширение использования искусственного интеллекта в производственных процессах будет не только замещать отдельные операции, а значит, и сотрудников, но и, как уже сказал, создавать новые рабочие места – такие, которые требуют умения ставить задачи и работать с данными, обладать инженерным мышлением, брать на себя ответственность.

И в этой ситуации важно обеспечить людям понятный для них профессиональный переход, открыть перед ними новые возможности для обучения, переобучения и роста квалификации в течение всей жизни. Мы время от времени вспоминаем об этом. Но я обращаю ваше внимание на это, это в высшей степени важно, в высшей степени. Нужно изменить всю парадигму подготовки кадров, всю.

(...) обращаю ваше внимание: у нас предельно короткий временной лаг для реакции на стремительные перемены. На федеральном уровне и в регионах надо заранее формировать подходы к ответам на эти вызовы со стороны системы образования и рынка труда.

И главное, помнить, что кадры – это не функции, а прежде всего люди. И во главе наших национальных целей развития стоит именно человек, семья, их благополучие и качество жизни.

Новые технологии требуют пересмотра существующих и подготовки новых программ и методик обучения, массовой переподготовки педагогических кадров всех уровней.

Нельзя жить по старинке. Очень важно в то же время не терять фундаментальных основ нашей системы образования: это формирование у школьников и студентов самостоятельного, творческого мышления, навыков аналитической деятельности, в том числе способности критически оценивать предложения, сформированные искусственным интеллектом.

Мы с вами в разных ситуациях, в разных местах в последнее время всё время говорим и вспоминаем о том, что ни в коем случае нельзя допустить ситуацию, когда у нас будут интеллектуальные элиты и люди-автоматы, которые ничего не умеют, кроме как кнопки нажимать. Это очень важная задача для системы образования и подготовки и переподготовки кадров. Очень важная. Здесь нужно вообще очень многие вещи переосмыслить, переносить это на прямую работу с учащимися, со студентами, в аудитории. Там напрямую работать, развивать и поддерживать умение мыслить самостоятельно. Важнейшая задача.

Правительством России завершается подготовка Стратегии развития образования до 2036 года. Прделана большая работа, но нужно обязательно отразить в ней вопросы, связанные с переходом на качественно иные принципы, позволяющие каждому человеку быть востребованным, причём на протяжении всей жизни, а также с формированием новых базовых навыков в условиях ускоренного внедрения искусственного интеллекта. Крайне важны и пути реализации Стратегии.

Уважаемые коллеги! Несколько слов о среднесрочных и самых ближайших задачах.

Нужно продолжать работу по повышению качества подготовки в системе профессионального образования, добиваться большей востребованности выпускников колледжей, техникумов, вузов на рынке труда.

Министерством труда подготовлен содержательный национальный рейтинг по трудоустройству выпускников, который в разрезе каждого образовательного учреждения демонстрирует уровень трудоустройства и размер заработной платы выпускников. Конечно, это будут чемпионы, те, кто в первых рядах. Но на основе этого рейтинга предлагаю ежегодно определять и сто образовательных организаций, которые, к сожалению, продемонстрировали худшие результаты. И это как раз тот случай, где нужно помочь изменить ситуацию в интересах учащихся, регионов и всей страны. А именно – по каждой из таких организаций совместно с региональными властями, с вами, уважаемые коллеги, надо формировать и реализовывать программы оздоровления или реорганизации. Обязательно этим надо заниматься. Никакого болота у нас здесь не должно быть.

Далее. Говоря о текущих задачах, важно преодолевать дисбалансы, сложившиеся на рынке труда. Одно из ключевых – это дифференциация уровня безработицы между регионами. Отмечу, что для «трудоизбыточных» регионов с исторически высокой безработицей разработаны и уже реализуются специальные «дорожные карты». Эту работу надо, безусловно, продолжать.

Конечно, у каждого субъекта Федерации – свои особенности, но практически везде надо создавать условия для повышения экономической активности жителей. Подчеркну: особое внимание надо здесь уделять ветеранам специальной военной операции и членам их семей. Для справки: в ближайшие 7 лет нам необходимо вовлечь в экономику 12,2 миллиона человек.

Необходима также оптимизация отраслевой структуры занятости – за счёт перераспределения трудовых ресурсов из сфер, где требуется и само по себе будет происходить снижение занятости. Уже понятно, какие это отрасли, – там, где искусственный интеллект будет работать и заменять людей. Это уже понятно, что будет происходить. Это оптовая и розничная торговля, финансовая и страховая деятельность, сектор государственного управления и некоторые другие. И надо заранее подумать, готовить людей в те секторы, где трудовые ресурсы будут востребованы. Это тоже уже примерно понятно, чем нужно заниматься. Это обрабатывающая промышленность, в том числе высокотехнологичные производства, деятельность в области информации и связи, образование то же самое, профессиональная, научная, техническая деятельность.

Крайне важно развивать инфраструктуру профориентации молодёжи. В ряде регионов уже созданы кадровые центры именно для молодёжи. Там помогают ребятам в выборе профессии и зачастую обеспечивают их маршрутизацию до конкретного рабочего места. Такой опыт, безусловно, нужно масштабировать и всемерно помогать тем регионам, которые на деле заботятся о молодёжи и о её будущем.

Мы видим высокую заинтересованность работодателей в быстром приобретении их сотрудниками новых знаний и навыков, востребованных на высокотехнологичных предприятиях и организациях. Решение этой задачи можно и нужно обеспечить, развивая дополнительное профессиональное образование. При этом подчеркну, что здесь необходима тщательная, грамотная перезагрузка всей системы.

Надо уделять внимание развитию вузов, которые готовят кадры для ключевых сфер: энергетика, транспорт, сельское хозяйство, строительство, культура, здравоохранение. Обсуждать и готовить новые программы развития для таких вузов в тесной связке Минобрнауки с отраслевыми министерствами, профильными предприятиями и бизнесом. (...)

**В.В. Шапша**, губернатор Калужской области, председатель комиссии Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Кадры»: (...) Действительно, тема сегодняшнего Госсовета относится к числу стратегических для развития нашего государства. На демографическую ситуацию, на технологические изменения, структурные сдвиги в экономике важно ответить более эффективным использованием трудовых ресурсов. А для этого требуется целенаправленно развивать кадровый потенциал в точном соответствии с потребностями ключевых отраслей.

Данные задачи находятся в постоянном фокусе внимания Правительства страны, Федерального Собрания и регионов. По Вашей инициативе, Владимир Владимирович, в этом году дан старт новому национальному проекту «Кадры», призванному обеспечить кадровую поддержку экономического роста и технологической модернизации.

В рамках подготовки к заседанию комиссия Госсовета по направлению «Кадры» провела широкие консультации с федеральными министерствами, с отраслевыми объединениями, с научным сообществом, с другими комиссиями Государственного Совета. (...)

Ценный опыт своей наработки представил практически каждый регион. Я признателен коллегам за плодотворное сотрудничество, которое позволило нам глубоко и всесторонне проработать вопросы сегодняшней повестки. Совместными усилиями мы сформировали комплекс решений, который охватывает три временных горизонта.

Краткосрочный период, в котором критически важно оперативно перераспределить трудовые ресурсы в пользу высокопроизводительных проектов, организовать ускоренное переобучение, адаптацию кадров под конкретные нужды работодателей. Отмечу, что соответствующие меры заложены в плане структурных изменений в экономике до 2030 года и находят полную поддержку регионов.

Среднесрочный период, который требует фундаментальной перезагрузки систем среднего и высшего профессионального образования. И здесь наша цель – максимально сблизить запросы экономики с программами подготовки, обеспечить массовый и целенаправленный выпуск профессионалов, способных решать задачи национального развития.

И долгосрочная перспектива, где, как Вы справедливо отметили, Владимир Владимирович, предстоит обновить образовательные стандарты, сделав ставку на цифровую грамотность, на гибкие навыки, на культуру непрерывного обучения в течение всей жизни.

В своём выступлении я сосредоточусь на ключевых предложениях, которые, по мнению рабочей группы, имеют первостепенное значение.

Два года назад на Петербургском международном экономическом форуме Вы, уважаемый Владимир Владимирович, дали поручение разработать прогноз потребностей экономики в кадрах. Эта задача выполнена. Минтруд в прошлом году представил первый кадровый прогноз на пять лет, в этом году расширил горизонт планирования до семи лет. Документ сегодня позволяет ориентировать учебные заведения на подготовку востребованных в регионах специалистов.

При поддержке Министерства просвещения объём и структура бюджетного приёма в регионах теперь стыкуется с этим прогнозом. Например, у нас в Калужской области за последние два года набор в колледжи по техническим, педагогическим, медицинским, агропромышленным специальностям увеличился более чем на 500 мест.

Отдельные регионы, такие как Томская область, осуществляют прогнозирование в информационной системе, которая использует результат уже для моделирования сценариев социально-экономического развития территорий.

Для точного прогнозирования потребности страны в специалистах мы предлагаем ежегодно формировать детальные экономические показатели по всем отраслям и регионам и параллельно улучшать качество информации, которая поступает сегодня к нам от работодателей.

Необходимо учитывать, что к 2032 году две трети в структуре кадрового спроса будут составлять специалисты со средним профессиональным образованием и профессиональным обучением. Система СПО уже активно перестраивается под этот запрос. Существенную роль в формировании будущих кадров играет ранняя профориентация школьников.

В рамках проекта «Билет в будущее» почти четверть учащихся 6–11-х классов охвачена экскурсиями на предприятия, встречами со специалистами. Крупные комплексные программы в этой сфере реализует Правительство Москвы, например.

Как Вы отметили, Владимир Владимирович, сегодня свыше 60 процентов учащихся выбирают свой путь после 9-го класса и видят своё будущее в рабочих профессиях. Это востребованное и перспективное будущее. И именно этот запрос и потребности экономики легли в основу проекта «Профессионалитет», начатого по Вашему поручению.

Сегодня в 86 регионах создано более 500 образовательно-производственных кластеров, которые объединили полторы тысячи колледжей и более 2,5 тысячи предприятий-партнёров. К 2030 году к программе подключится ещё около 4 тысяч предприятий. И это позволит выполнить задачу подготовки миллиона квалифицированных специалистов для российских предприятий.

Повысить осознанность выбора профессии абитуриентам помогает рейтинг образовательных организаций, разработанный Минтрудом, по трудоустройству выпускников. Этот рейтинг сегодня охватил почти 5 тысяч вузов и колледжей. Этот рейтинг обязательно нужно использовать в организации управления сетью образовательных учреждений, а для организаций с низкими показателями, как Вы сказали, «болота» у нас здесь быть не должно, необходимо принять программы развития и реорганизации, чтобы помочь поднять им качество обучения.

Примером успешной практики стало создание в Калужской области, в Нижегородской области федеральных технопарков профессионального образования. Эти учебные центры сегодня задают стандарт опережающей подготовки кадров для высокотехнологичной экономики.

Престиж рабочих профессий повышает конкурс «Лучший по профессии». В этом году он собрал почти 2 тысячи участников по 20 профессиям. Предлагаем отражать сведения о победах в таких конкурсах, в чемпионатах и в результатах демонстрационного экзамена непосредственно в дипломах выпускников СПО, это очень важно для наших работодателей.

Для успешного трудоустройства выпускников предлагается также обеспечить размещение их цифрового портфолио на платформе «Работа России». Это позволит продемонстрировать работодателям весь спектр знаний, квалификаций и достижений ребят.

В 11 регионах проведён эксперимент по карьерному сопровождению и маршрутизации учащихся, который сегодня охватил сотни тысяч школьников, студентов и работодателей. В рамках маршрутизации более 143 тысяч студентов прошли оценку риска нетрудоустройства, для 12 процентов выпускников такая угроза была выявлена, но адресная работа центров занятости в большинстве случаев помогла им найти конкретное место работы. Регионы видят большой потенциал масштабирования этого проекта на всю страну, при этом формированию более эффективной кадровой политики способствовал бы мониторинг профориентации и маршрутизации обучающихся на всех уровнях образования. Предлагаем его организовать.

Примером комплексного подхода является Липецкая область, создавшая первый в стране Молодёжный центр карьеры, сопровождающий молодёжь от школы до трудоустройства, и в рамках нацпроекта «Кадры» предлагаем создать подобные центры в каждом регионе России.

Модернизированные кадровые центры «Работа России» стали эффективными партнёрами бизнеса. После обновления скорость подбора персонала выросла почти на 11,5 процента, а время трудоустройства сократилось на 40 процентов. В Пермском крае центры закрывают до трети потребности реального сектора, а в Красноярском крае цифровой сервис «Кадры для оборонно-промышленного комплекса» с начала года помог трудоустроить более 5,5 тысячи человек.

Минтруд России организовал системное переобучение граждан по востребованным специальностям. Это ключевой инструмент для адаптации кадров к новым реалиям, и наша задача со стороны трёхсторонней комиссии максимально эффективно использовать этот ресурс. (...)

Отдельное внимание рабочая группа уделила вопросу поддержки профессиональной реализации участников специальной военной операции, возвращающихся домой. В этой связи заслуживает внимания опыт Тульской области, где создан единый стандарт поддержки со стороны работодателей при трудоустройстве участников СВО, а также внедрена система обратной связи по сопровождению трудоустроенных ветеранов.

Челябинская область активно делится опытом, выстраивая партнёрские связи, в том числе и с Донецкой Народной Республикой.

Считаем целесообразным систематизировать и распространить лучшие региональные практики обучения и трудоустройства в качестве рекомендаций для всех субъектов Федерации и для работодателей.

Развитие кадрового потенциала – это ключевое условие для реализации прорывных технологических проектов, для становления цифровой экономики, для внедрения искусственного интеллекта. Эту тему мы детально рассматривали на совместном заседании комиссии.

Одним из таких проектов является международный научно-образовательный центр ядерных и смежных технологий «Обнинск Тех». В Сарове я докладывал Вам, Владимир Владимирович, о его создании. Образовательный кластер станет глобальным центром формирования компетенций для реализации проектов Росатома и в России, и за рубежом. И для всего мира это будет демонстрация открытости и лидерства России в этой сфере.

Вы абсолютно верно акцентировали важность развития целевой подготовки кадров. Рабочая группа поддерживает необходимость повышения гибкости этого механизма и ответственности всех участников и как одну из мер предлагает облегчить доступ к целевой подготовке кадров для бизнеса, который доказал свою социальную ответственность. Это позволит нам привлечь внебюджетные средства и повысит эффективность государственных расходов на образование.

Также мы согласны с необходимостью инвентаризации программ дополнительного профессионального образования с целью их синхронизации с тенденциями рынка труда и стратегическими задачами развития страны.

Уважаемые коллеги! У нас сегодня есть все инструменты для ответа на вызовы рынка труда. Следующая задача – их точная и выверенная сборка на уровне регионов для достижения цели технологического лидерства. (...)

**М.М. Котюков**, губернатор Красноярского края, председатель комиссии Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Технологическое лидерство»: (...) Хотел бы в дополнение к докладу Владислава Валерьевича несколько акцентов на задачах подготовки кадров именно для вопросов технологического лидерства.

Сегодня в национальных проектах уже определились первые российские высокотехнологичные продукты, которые должны появиться на рубеже до 2030 года. Это, конечно же, наши российские самолёты с российскими же двигателями, новые атомные электростанции с реактором на быстрых нейтронах и малые станции. Кроме того, проекты по созданию орбитальной спутниковой группировки, новых ракет-носителей, разгонных блоков, высокоскоростные российские электропоезда, отечественный танкер-газовоз высокого ледового класса, георадар и система нейронавигации для автономного и беспилотного движения, а также продукты тонкой химии для различных технологических направлений и отраслей.

Чтобы подготовить специалистов, которым предстоит сначала эти продукты ставить на конвейер, а затем уже делать их предметом обычных промышленных технологий, эксплуатировать, нужно радикально менять систему подготовки и постоянной переподготовки соответствующих кадров. Это коснётся сегодня и сферы научных исследований, опытно-конструкторских работ, а также задач сервисного обслуживания и промышленной эксплуатации различных машин и оборудования.

Мы понимаем, что для получения эффекта на рубеже до 2030 года сегодня работать нужно с теми, кто уже трудится на высокотехнологичных предприятиях, либо с теми, кто учится на программах старших курсов наших ведущих университетов. При этом лучший эффект можно получить за счёт комбинированной модели использования базовой фундаментальной подготовки ведущих

инженерных школ и тех программ дополнительной переподготовки и повышения квалификации, которые сегодня наработаны в корпоративных университетах и ресурсных центрах наших ведущих предприятий.

Отличные примеры сегодня уже есть в системе «Росатома», «Роскосмоса», «Ростеха», в организациях банковского сектора (под началом Центробанка финтех показывает очень серьезные и важные инструменты). Фактически это является тем передовым опытом, на который сегодня уже можно равняться всем остальным корпорациям.

При этом считаю, что принципиально важно для этой задачи провести аудит всех программ дополнительного образования и переподготовки. Их огромное множество, и у них достаточно свободный сегодня режим разработки и реализации. Нужно посмотреть, какие лучшие российские практики будут решать задачи именно технологического лидерства. При этом эти программы не могут быть раз и навсегда зафиксированы. Они постоянно будут меняться вместе с изменением технологий. Поэтому эта работа постоянной актуализации должна быть в повестке ежедневно.

Очень важно сегодня для концентрации молодёжи вокруг задач технологического лидерства интегрировать инструменты, которые разработаны в рамках государственной программы научно-технологического развития. Это и молодёжные исследовательские лаборатории, это студенческие конструкторские бюро, наши передовые инженерные школы.

Вокруг задач технологического лидерства нужно сконцентрировать работу научных центров мирового уровня, а также программы создания научно-производственных объединений и развития кампусов университетов и академических организаций. Всё это должно дать безусловный эффект на рубеже 2030 года.

С тем чтобы вопрос технологического лидерства и нового качества образования у нас стал базовым, что называется, процессом, нужно уже сейчас работать со школьниками, потому что сегодня инженеры будущего учатся где-то в средних классах наших школ.

«Сириус» отработал прекрасные практики интеграции образования, технологий, науки, производства. Уверен, что для вовлечения в задачи технологического лидерства регионов нужно эти практики активно масштабировать по всей стране. Фактически школа должна давать базовые стартовые подготовки по математике, химии, физике, биологии, информатике, чтобы потом на эту базу уже могли укладываться профессиональные программы подготовки и переподготовки.

Уважаемый Владимир Владимирович!

В середине прошлого века в стране была существенно изменена программа преподавания математики в школах. Это дало свой значимый вклад и в атомный, и в космический, и в другие сектора развития отечественной экономики. С учётом масштабной цифровизации, с учётом развития технологий искусственного интеллекта сегодня, наверное, назрел момент, когда нужно к этому вопросу ещё раз подойти и актуализировать программы нашей базовой подготовки на всём этапе образовательных программ.

Для того чтобы команды могли готовиться со школьной скамьи и дальше включаться в вопросы технологической повестки, важно посмотреть на перечень наших школьных олимпиад. Прекрасные практики по олимпиадам, где мы отработываем индивидуальные навыки наших школьников. Есть примеры командных работ, когда именно команды школьников включаются в различные испытания. Такие примеры нужно, на мой взгляд, масштабировать и их ориентировать как раз на задачи технологического лидерства, в первую очередь говоря здесь, конечно, о программах по естественно-научным дисциплинам.

Вместе с тем для подготовки управленческих команд, кто сегодня будет обеспечивать достижение тех самых первых высокотехнологичных продуктов и расширение этой практики, предлагаем рассмотреть вопрос – включить в систему платформы «Россия – страна возможностей» специальную образовательную программу для команд-лидеров системы технологического развития. Такие примеры есть в других отраслях, они себя очень неплохо зарекомендовали. И подключение платформы РСВ и школы управления «Сенеж», очевидно, здесь даст серьёзный, хороший результат.

Ещё один немаловажный вопрос, без него сложно говорить о существенном пересмотре образовательных программ для подготовки именно высококлассных специалистов. Конечно же, здесь нужно внимательно посмотреть на те нормативные затраты, которые мы будем закладывать в госзадания нашим университетам и компаниям. Здесь должны быть, в этих нормативах, и современные расходные материалы, и в программах развития ведущих университетов должно быть соответствующее оборудование, которое будет действительно позволять работать на самом переднем крае исследований, а зачастую даже уходить и за горизонт. Поэтому здесь параметры финансового обеспечения нужно дополнительно проработать, расставив соответствующие приоритеты. (...)

**А.Н. Шохин**, президент Общероссийской общественной организации «Российский Союз промышленников и предпринимателей»: (...) Как Вы справедливо отметили, Владимир Владимирович, изменения на рынке труда драматически ускоряются, ежегодно меняются количественные параметры спроса и предложения и в целом по экономике, и по отраслям, профессиям, регионам.

Перемены в содержании профессиональной деятельности становятся более динамичными и более глубокими. Под влиянием новых технологий происходят не только стремительная эволюция содержания существующих профессий, но и возникновение новых трудовых ролей на стыке разных профессий. Даже такое понятие, как «гибридная профессия», появляется. Это происходит в том числе за счёт использования искусственного интеллекта, роботизации производства.

Новый функционал, безусловно, требует серьёзного внимания к непрерывному обновлению знаний и умений. Обеспечение работников знаниями и умениями, то есть квалификацией, необходимой экономике, рынку труда, работодателям, как основе достижения технологического лидерства – это ключевая цель национальной системы квалификаций.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, созданный в соответствии с Вашим указом, Владимир Владимирович, более 10 лет назад, он как раз и призван координировать деятельность органов государственной власти, объединений работодателей, профсоюзов, образовательных, научных организаций по решению этих задач. Я как раз выступаю от имени Национального совета.

В основе перестройки системы образования лежит, как уже говорилось, надёжный прогноз потребностей в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе как на среднесрочную, так и на долгосрочную перспективу. В направлениях деятельности Национального совета предусмотрен мониторинг рынка труда в разрезе потребностей в квалификациях, который осуществляют так называемые отраслевые советы по профквалификациям, которые действуют под эгидой Национального совета, таких отраслевых советов уже 47.

Предлагаю добавить к этому мониторингу полномочия по прогнозированию кадровой потребности в дополнение к тем инструментам, которые используют Правительство и Минтруд в частности.

Важное условие развития национальной системы квалификации – это дальнейшая цифровизация её процессов и задач. Назрела потребность в создании цифровых сервисов, позволяющих предоставлять гражданам удобные услуги для построения карьерных траекторий и профессионального развития. Работодателям же она должна обеспечить доступ к сведениям о квалифицированных специалистах, образовательным организациям – инструмент для разработки программ с учётом профессиональных стандартов, органам власти – объективную информацию о динамике развития рынка труда и человеческих ресурсов в целом.

Предлагаю рассмотреть возможность интеграции этих сервисов с уже имеющимися и динамично развивающимися цифровыми ресурсами, такими как портал «Работа России», профессиональные стандарты, реестр независимой оценки квалификаций, государственная информационная система «Цифровая образовательная среда», данными Социального фонда России и базами данных Роструда и отраслевых министерств регионов.

Решение перечисленных задач должно, на мой взгляд, координироваться Национальным советом, для чего необходимо расширить его полномочия, внося соответствующие изменения в положение, которое утверждается указом Президента в части прогнозирования потребностей экономики в кадрах, о чём я говорил, а также в части возможности выступать интегратором информационных сервисов национальной системы квалификаций.

Хочу обратить внимание ещё на одну проблему, которая затрагивает интересы выпускников вузов, колледжей и действующих работников. Требования к опыту практической деятельности и уровню образования в ряде квалификационных характеристик, в частности, приведённых в профессиональных стандартах и иных нормативных актах, явно завышены. Это обстоятельство создаёт барьеры для трудоустройства молодых людей, сдерживает вертикальную мобильность и карьерный рост работников. Избыточные требования необходимо, на наш взгляд, пересмотреть, в том числе внося соответствующие изменения в профессиональные стандарты и иные нормативные документы, которые содержат характеристики уровня образования и опыта работы.

Последние годы благодаря активной поддержке государства созданы условия для повышения статуса наставничества и развития наставничества в стране. В частности, в Трудовом кодексе Российской Федерации появилась отдельная статья о наставничестве в сфере труда.

Для дальнейшего развития наставничества предполагаем, что Правительству совместно с РСПП как объединению работодателей и Федерацией независимых профсоюзов России важно разработать рекомендации по формированию систем наставничества в организациях, в том числе

в целях реализации национальных проектов по обеспечению технологического лидерства, и сформировать на основе этих рекомендаций предложения по возможному изменению нормативных правовых актов.

При этом, безусловно, о чём уже говорилось, особое внимание в рекомендациях должно быть уделено сопровождению трудоустройства, трудовой адаптации, социальному сопровождению, профессиональному развитию ветеранов специальной военной операции.

В рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» реализованы инструменты поддержки отдельных категорий граждан через профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. Однако здесь соглашусь с прозвучавшей мыслью, что не все эти программы одинаково качественны и имеют экспертизу работодателей.

В этой связи считаю, что Правительству Российской Федерации совместно с Национальным советом необходимо проработать вопрос о применении независимой оценки квалификации для оценки качества и эффективности программ дополнительного профессионального образования и их соответствия потребностям экономики, технологического развития, рынка труда.

Ну и, наконец, критически важным для обеспечения качества подготовки кадров является дальнейшее расширение практики участия работодателей в реализации образовательных программ как в вузах, так и в организациях среднего профессионального образования, и объективная оценка результатов выпускников этих программ со стороны как раз работодателей. Поэтому правильным, на наш взгляд, было бы внести ряд изменений в закон «Об образовании». Назову только два из этих изменений.

Первое – это изменение подходов к определению кандидатов на целевое обучение и заказчиков целевого обучения по образовательным программам высшего образования за счёт бюджетных ассигнований бюджетов всех уровней в пределах установленных квот, а также собственных средств системообразующих организаций. Я специально подчеркну, что речь идёт о всех системообразующих организациях как на федеральном, так и на региональном уровне. Сейчас у нас ограниченный доступ организаций к целевому обучению.

Второе изменение – это установление независимой оценки квалификации в качестве одной из возможных форм проведения государственной итоговой аттестации по программам высшего образования, как это уже предусмотрено для системы среднего профессионального образования в части демонстрационного экзамена. Сейчас уже, по-моему, порядка 40 университетов проводят эксперимент по совмещению государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации. Очень важно сделать эту процедуру массовой, поскольку она позволяет выпускнику бесшовно перейти из системы образования на рынок труда.

В заключение ещё раз хотел бы подтвердить, что Национальный совет по профессиональным квалификациям готов включиться в решение широкого круга задач, которые связаны с обеспечением экономики квалифицированными кадрами как и в текущем плане, среднесрочной и долгосрочной перспективе. (...)

**Т.А. Голикова, Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации:**

(...) В 2023 году на заседании Президиума Государственного Совета Вы дали поручение, и мы впервые сформировали в прошлом году пятилетний прогноз потребности в трудовых ресурсах. Сейчас, в этом году, мы уже завершаем работу в рамках семилетнего прогноза.

Что мы видим в рамках этого прогноза к 2032 году? Потребность в кадрах увеличится на полмиллиона человек ориентировочно. И что самое главное, 11,5 миллиона необходимо будет заместить в связи с выходом наших граждан на трудовую пенсию, и это очень серьёзные цифры, над которыми нам, собственно, и предстоит работать.

Хочу сказать, что такие оценки, о которых я сейчас сказала, базируются на прогнозе социально-экономического развития, который мы имеем на сегодняшний день, включая оценки по производительности труда, которые на сегодняшний день достаточно серьёзно дифференцированы по отраслям. Я чуть позже об этом скажу.

Мы также по различным направлениям ведём работу по вовлечению в занятость, ориентируясь на те трудовые ресурсы, которые живут и работают в нашей стране. И в этом контексте хотела бы остановиться на нескольких, как мне кажется, важных пунктах, постараюсь не повторяться с коллегами.

Первое. Правительством утверждён план по «обелению» экономики, мы его Вам докладывали. В рамках этого плана предусматривается внесение изменений в законодательство в части установления дополнительных критериев трудовых отношений на основе сложившейся судебной практики, усиление ответственности работодателей, а также установление показателей для регионов для выявления тех, кто занят «в тени».

По нашим оценкам, исключая самозанятых, мы сегодня недосчитываемся 5,3 миллиона человек, которые заняты «в тени». У всех регионов на сегодняшний день есть свои планы, еженедельно я провожу рабочую группу по снижению напряжённости на рынке труда, и все вопросы, которые касаются рынка труда, реализации национального проекта «Кадры», мы рассматриваем на этой рабочей группе с участием регионов и полномочных представителей Президента.

Что касается дополнительных критериев трудовых отношений, то, безусловно, это предмет рассмотрения Российской трёхсторонней комиссии, и завтра мы планируем на заседании это рассмотреть.

Теперь то, что касается замещающей потребности, о которой я сказала и которая составляет 11,5 миллиона человек до 2032 года. Самая большая потребность формируется в следующих отраслях: это обрабатывающая промышленность – 1,7 миллиона человек, транспортная и логистическая сферы – 925 тысяч человек, строительство – 670 тысяч человек. И что интересно, на самом деле ещё и торговля. Работодатели, которые работают в сфере торговли, к 2032 году заявляют 980 тысяч человек. При этом очевидно, что такая потребность не нужна, потому что никак не учитываются фактор производительности труда, фактор искусственного интеллекта и всех тех технологий, которые на этом горизонте, даже на более коротком, чем 2032 год, должны появляться и работать.

Но что мы видим на сегодняшний день, когда формируем прогноз? К сожалению, и пользуясь тем, что сегодня здесь присутствуют регионы, и крупнейшие наши компании, и Российский союз промышленников и предпринимателей, и другие деловые объединения, я просто хочу сказать, что на сегодняшний день у отраслей нет оценок того, с какой скоростью и в какие отрасли в первую очередь должны проникать новые технологии. А мы должны это учитывать в показателях производительности труда.

Мы считаем, что это просто необходимо сделать для подготовки стратегии кадрового обеспечения экономики до 2036 года. В том числе эта работа должна быть проведена и на уровне регионов. Без таких оценок, увязанных с возможностью привлечения инвестиций, окончательно определить потребность в трудовых ресурсах будет очень сложно.

Третье. Кадровая потребность, о которой я сказала, включает в себя и запросы предприятий технологического лидерства. Мы сейчас запустили новый механизм по работе с кадровым запросом как раз предприятия техлида. В восьми национальных проектах мы охватываем 481 предприятие, которые представили свои потребности в подготовке кадров по отраслям технологического лидерства.

Но тут есть тоже определённая сложность. Внутри самих организаций с разделением персонала на техлид – не техлид невозможно ничего сделать, потому что это один и тот же персонал, и разделять его так невозможно.

Второе. К сожалению, мы видим, что кадровые подразделения даже крупнейших предприятий испытывают огромные сложности с прогнозированием на семь лет. Но если мы не будем прогнозировать на эту перспективу, а это как раз и есть самый длинный период обучения в высшем образовании, то мы не сможем отреагировать на те вызовы, которые сегодня есть на рынке труда.

Но тем не менее мы перед собой поставили задачу и планируем, что в апреле мы представим как и обновлённый прогноз на семь лет, так и ту часть, которая касается обеспечения кадрами отраслей технологического лидерства.

Как уже было отмечено, сегодня формируется в рамках национальных проектов техлида перечень высокотехнологичных продуктов, которые должны быть произведены или получены, как угодно, до 2030 года. Очевидно, что за каждым продуктом стоят компетенции по направлениям, по которым необходима подготовка кадров. И нам здесь очень важно, чтобы предприятия и отраслевые ведомства как можно быстрее эту потребность определили.

Следующее. Независимо от наших действий, это уже тоже сегодня отмечалось, рынок труда преобразуется, появляются новые профессии и новое содержание труда и в профессиях, и в квалификациях, и в компетенциях. И этот процесс, конечно, будет влиять на структуру занятости не только в отраслевом, но и в профессионально-квалификационном разрезе.

Александр Николаевич говорил о возможностях Национального совета по профессиональным квалификациям. Мы совсем недавно эту тему обсуждали, но хотела бы просить, и коллеги об этом хорошо знают, мы должны очень гибко реагировать на появление профессий, которые появляются на рынке труда, формируя под это соответствующие профессиональные стандарты. Подходы у нас есть, но без использования искусственного интеллекта мы, к сожалению, здесь никуда не двинемся, поскольку он здесь достаточно серьёзно ускоряет все процедуры.

Александр Николаевич говорил о том, что нужно наделить Национальный совет по профессиональным квалификациям возможностью разработки прогноза. Я всё-таки считаю, что прогноз должен быть один, не должно быть несколько прогнозов. Другое дело, что в тот прогноз, который мы формируем как Правительство, должна входить информация всех тех, кто заинтересован в

этом. Сегодня мы очень широко охватываем уже работодателей, и тот прогноз, который мы формируем, цифры из которого я называю, он широко охватывает весь рынок труда, который сегодня есть в Российской Федерации.

Поэтому я бы всё-таки предлагала иметь единый прогноз, но с подключением всех экспертов и всех участников к его формированию. Собственно, так, как мы это и делали.

Каким на сегодняшний день, уважаемые коллеги, трудовым потенциалом мы обладаем? Хочу сказать следующее: что на горизонте до 2030 года численность ребят в возрасте 15–19 лет у нас с вами прирастёт на 1,7 миллиона человек. Это очень хорошие цифры, потому что на рынок труда выходят ребята, которые рождались на высоком демографическом прогнозе. И наша задача сейчас – обеспечить их профессиональную востребованность, вот это самое главное.

Поэтому, сегодня уже об этом говорили, что требуется изменение структуры подготовки и что две трети замещающей потребности – это специалисты со средним специальным профессиональным образованием, в первую очередь это квалифицированные рабочие и операторы оборудования для производственных секторов экономики. Но чтобы ребята поступали на востребованные в будущем специальности, нужна донастройка системы профориентации со школы.

Сегодня уже говорили, что мы в этом направлении делаем (...), но донастройка должна заключаться в более плотном вовлечении работодателей, подключении кадровых центров, применении цифровых технологий для координации усилий тех, кто этим занимается, в том числе тиражирования, как уже было сказано, успешного опыта.

Также сегодня уже говорилось о создании единой цифровой среды для организации и проведения работодателями профориентации, разработки профессионального карьерного портфолио студента. Мы эту работу, Владимир Владимирович, уже делаем. И сейчас на базе того, что нам удалось сделать начиная с 2023 года и в первый год реализации нацпроекта «Кадры», мы готовы подготовить соответствующие поправки в законодательство. Делаем это с коллегами на «Работе России».

Вы сегодня во вступительном слове говорили об уровне безработицы. Действительно, он исторически низкий, но в возрасте молодых людей 15–24 года (не 15–30, а 15–24), несмотря на то что безработица снизилась более чем в два раза, всё равно, по методологии Международной организации труда, она составляет 8,3 процента.

Почему я сейчас говорю об этих цифрах? Работодатели заявляют спрос на кадры со средним специальным образованием, и прогноз это подтверждает, но это спрос на конкретные профессии и специальности, и мы ориентируем на эти специальности ребят при поступлении в колледжи. Таких сейчас, как уже была названа цифра, 62,5 процента. Мы для этого создаём условия. Но самое главное другое – мы не просто их должны перемещать в профессионально-технические учебные заведения, они очень молодые, мы должны понимать их будущую профессиональную траекторию.

Что я имею в виду? Сегодня средний балл аттестата девятиклассников колеблется от 3,7 до 4,2 балла в зависимости от того, где учатся, как заканчивают и так далее. Большая часть этих ребят сдают государственную итоговую аттестацию по четырём экзаменам, но есть и те, которые сдают два экзамена. Это осуществляется в рамках законодательства. В этом году это осуществлялось по трём регионам Российской Федерации, со следующего года это будет осуществляться по 12 регионам.

Что я хочу сказать? Три региона, это не было ещё так много. Но в 2026 году у нас будет 1 миллион 700 [тысяч] выпускников-девятиклассников. А вот эти 12 регионов, где мы разрешили сдавать два экзамена, там будут выходить 426 тысяч – это 26 процентов выпускников 9-го класса. И мы все, с учётом тех вызовов, которые есть на рынке труда, с учётом того, что это молодые люди, девятиклассники, с учётом того, что им ещё в армии служить, мы очень чётко должны подумать над их будущей профессиональной траекторией.

Что здесь важно? С одной стороны, мы решаем проблему рынка труда, закрываем бюджетные места по рабочим профессиям. С другой, мы не должны допустить снижения качества образования и мотивации к углублённому изучению иных базовых дисциплин.

Почему я об этом говорю? Потому что главным критерием в условиях меняющейся экономики, о которой мы все говорим, должна считаться всё-таки функциональная грамотность. Потому что нужна способность понимать и анализировать сложные тесты, критически осмысливать информацию и использовать знания на практике, ориентируясь на обратную связь с обучающимися и их мотивацию.

Мне кажется, что это очень важно, потому что если мы это упустим, то в будущем это вклад и в рост валового внутреннего продукта, а с учётом того, что мы должны обеспечить технологическое лидерство, через технологическое лидерство для этих ребят это ещё и формирование патриотизма, и чувство гордости за собственную страну, потому что мы это смогли – смогли выпустить самолёты, смогли сделать корабли и так далее. Это такая очень сложная, но серьёзная профориентационная траектория.

Наконец, ещё одна тема, которая сегодня упоминалась. Но я бы хотела сказать, что мы делаем, в том числе по линии Министерства труда и ряда других ведомств, по предупреждению структурной безработицы в условиях технологического обновления в части профессиональной переподготовки.

Сегодня мы фиксируем, что доля вовлечённых в дополнительное профессиональное образование в России составляет 26,5 процента в возрасте от 25 до 65 лет. Если мы начнём говорить о возрасте 50 и выше, то этот показатель будет более низким. При этом мы понимаем, что нам есть к чему стремиться, поскольку мир в этой части нас опережает, как раз реагируя на те вызовы технологического лидерства, которые перед миром стоят.

Что сейчас делаем? Помимо того, о чём говорили коллеги, относительно инвентаризации этих программ, впервые в этом году, в 2025-м, мы сформировали перечень из 360 профессий, по которым должна идти переподготовка кадров. Порядка 120 тысяч мы в этом году переподготовили. Среди этой категории есть ребята – участники специальной военной операции. Мы в 2025 году изучили запрос их и сформировали на 2026 год новые приоритеты. Это 213 приоритетных специальностей, из которых 27 исключительно по просьбам участников специальной военной операции. Готовить будем бесплатно, за счёт средств федерального бюджета.

Чтобы они могли успешно адаптироваться на рабочих местах совместно с РСПП, совместно с работодателями, объединениями и профсоюзами подготовим отдельные рекомендации по сопровождению трудоустройства и профессиональному развитию участников специальной военной операции, в том числе тех, которые имеют ограничения по здоровью.

Завершая, Владимир Владимирович, хочу сказать, что рынок труда – это живой организм, и конечно, удалённая работа, цифровизация, искусственный интеллект, новые профессии, технологии, это всё уже норма жизни. Это всё уже происходит, с одной стороны, и с нами, и без нас. Но мы должны быстро на это реагировать и адаптироваться, потому что у нас есть очень короткий период, который идёт на росте молодых людей, выходящих в большую жизнь, потому что мы имеем сейчас растущий тренд демографии по обеспечению кадрами отраслей Российской Федерации. (...)

**В.В. Путин:** (...) Что касается общенациональной программы подготовки кадров, то, собственно говоря, мы сейчас и пытаемся всё это собрать, расставить приоритеты и организовать эту работу. По сути, это и есть создание программы общенациональной подготовки кадров.

Теперь по поводу расширения. Нужно, безусловно, расширять возможности получения образования на бюджетной основе, очевидно. (...) А потом же есть у нас возможность перехода из платного обучения на бюджетные места для тех, кто показывает хорошие результаты. (...)

Имея в виду, что вопрос очень важный и касается всей экономики, всей страны, всех регионов, у меня есть просьба к рабочей группе: этот перечень поручений, понятно, что вы его готовили исходя из предложений коллег, в том числе из регионов, но я не уверен, что у всех членов Госсовета этот перечень поручений в таком виде, в котором он у меня лежит на столе, есть. Прошу вас всем разослать этот перечень поручений, чтобы все с ним не только ознакомились, но и внесли какие-то свои дополнительные предложения по тому, как коллеги считают, можно и нужно было бы решать те задачи, которые перед нами стоят в обсуждаемой сфере. Это первое.

Второе – это прямое обращение к руководителям регионов. Ясно, что эти вопросы – вопросы подготовки кадров для экономики Российской Федерации, так или иначе находятся в сфере профессиональных обязанностей определённого круга лиц в администрациях на местах, в администрациях регионов Российской Федерации. Но я бы очень хотел и прошу вас об этом, чтобы на уровне заместителей губернаторов и руководителей регионов был конкретный человек, который этим занимается. Ясно, что у заместителя губернатора много обязанностей, и мне бы очень не хотелось, чтобы эти важнейшие вопросы, обозначенные в перечне проекта поручений, чтобы они утонули в числе тех задач, которые стоят перед вами, перед вашими заместителями.

Поэтому прошу вас для координации работы по этим направлениям назначить отдельного помощника – помощника губернатора, помощника руководителя региона, который бы занимался координацией работы в регионе и между учебными заведениями всех уровней, всех звеньев – регионального, местного, федерального, чтобы всегда держал это в поле зрения, работал со всеми. Но чтобы ему работать со всеми, ему, конечно, нужно будет общаться и с представителями бизнеса, и с федеральными органами власти. (...)

**ИЗ ВСТУПИТЕЛЬНОГО СЛОВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА ОПЕРАТИВНОМ СОВЕЩАНИИ С ВИЦЕ-ПРЕМЬЕРАМИ\***

16 марта 2026 г.

**М.В. Мишустин**, *Председатель Правительства Российской Федерации*:

(...) Правительство продолжает последовательно реализовывать меры, нацеленные на подготовку нужных экономике кадров – с современными знаниями и компетенциями, способных создавать уникальные решения для новых отраслей. Сегодня это одна из важнейших задач всех уровней образования.

По поручению Президента утверждён перечень профессий и направлений по 300 программам обучения в колледжах и вузах\*\*. В него также вошли и научные специальности.

Все они отвечают задачам достижения технологического лидерства и реализации соответствующих нацпроектов. И в первую очередь по ним будет увеличиваться количество бюджетных мест в образовательных учреждениях. Самые востребованные из них – это математические, естественные и гуманитарные науки, инженерное дело и технологии, оборона и безопасность, здравоохранение и медицина, а также сельское хозяйство.

Ранее в высшем образовании также были определены направления для назначения студентам президентских и правительственных стипендий, чтобы поддержать молодых людей, которые отлично учатся и активно участвуют в научных исследованиях. И порядка 6 тысяч ребят их уже получают.

Все эти меры позволят подготовить квалифицированных специалистов, которые будут решать задачи по достижению ведущих позиций в ключевых сферах экономики и обеспечению конкурентоспособности страны. (...)

**ТАТЬЯНА ГОЛИКОВА ПРОВЕЛА СОВЕЩАНИЕ ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ, СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ И АДАПТАЦИИ РЫНКА ТРУДА  
К ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ ИЗМЕНЕНИЯМ\*\*\***

24 марта 2026 г.

Заместитель Председателя Правительства Татьяна Голикова провела совещание с уполномоченными должностными лицами субъектов России, ответственными за координацию работы по кадровому обеспечению отраслей экономики, социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям. В совещании приняли участие все регионы страны, а также представители комиссий Госсовета по соответствующим направлениям – губернатор Калужской области Владислав Шапша по направлению «Кадры», губернатор Московской области Андрей Воробьёв по направлению «Экономика данных», первый заместитель губернатора Красноярского края Алексей Медведев по направлению «Технологическое лидерство».

Как отметила Татьяна Голикова, на прошедшем в декабре заседании Государственного совета Президент России Владимир Путин подчеркнул, что кадровые вопросы являются фундаментальными для развития страны.

«Главой государства поручено губернаторам определить ответственных за координацию работы по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям. Во всех субъектах такие должностные лица определены. Им предстоит объединить усилия региональных органов власти, занимающихся вопросами в сфере занятости, образования, экономики, формирующих отраслевую политику, и корпоративного сектора, чтобы во взаимодействии с федеральными органами власти наиболее эффективно выстроить работу по обеспечению экономики кадрами. Качественное управление рынком труда – это основополагающий фактор экономического развития нашей страны», – подчеркнула вице-премьер.

---

\* Оперативное совещание с вице-премьерами // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 16 марта 2026 г. - <http://government.ru/news/58073/> (дата обращения: 25.03.2026) – Материалы приводятся выборочно.

\*\* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 марта 2026 № 457-р // Официальный интернет-портал правовой информации, 16 марта 2026 г. - <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202603160014> (дата обращения: 25.03.2026) (прим. сост.)

\*\*\* Татьяна Голикова провела совещание по кадровому обеспечению отраслей экономики, социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 24 марта 2026 г. - <http://government.ru/news/58158/> (дата обращения: 25.03.2026)

Татьяна Голикова обозначила ключевые направления работы уполномоченных: обеспечение подготовки кадров с учётом перспективных потребностей экономики, объединение усилий систем образования и занятости, содействие повышению производительности труда и повышению квалификации уже работающих граждан.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации подготовлен прогноз потребности экономики в кадрах до 2032 года, на 7 лет. Этот прогноз учитывает как демографические, так и технологические изменения в экономике. С учётом высокой занятости – свыше 90% – в возрастных когортах от 30 до 50 лет основной резерв рынка труда – молодёжь.

«В условиях высокой потребности в кадрах критически важным фактором становится подготовка специалистов. Количественные параметры – сколько инженеров, квалифицированных рабочих, педагогов, медицинских работников мы готовим – безусловно, важны. Но большое значение имеют и качественные параметры: соотношение тех знаний и навыков, которые получают студенты, с современными технологиями, с практическими потребностями экономики. Кроме того, с учётом развития новых технологий и инструментов более остро стоит вопрос переподготовки действующих сотрудников», – отметила Татьяна Голикова.

Вице-премьер подчеркнула, что при решении вопросов обеспечения кадровой потребности важно уделять внимание повышению производительности труда за счёт внедрения новых технологий. Экспертные оценки говорят о том, что практически во всех отраслях экономики большой потенциал применения – у технологии искусственного интеллекта. Роботизация и автономные системы могут также повысить производительность труда в обрабатывающих отраслях, логистике, на транспорте и в ряде других сфер экономики. При этом внедрение технологий будет трансформировать рынок труда и содержание самих профессий. Нужны будут соответствующие компетенции как у впервые выходящих на рынок труда молодых сотрудников, так и у работающих специалистов.

«Сегодня мы большое внимание уделяем кадровому прогнозу. Но этот расчёт – только оценка спроса. И большая, сложная задача – организовать работу по удовлетворению этой потребности. В условиях, когда на счету буквально каждый выпускник, мы должны рационально подходить к организации подготовки. Особое внимание – мониторингу трудоустройства выпускников, рейтингам вузов и колледжей. Всё это инструменты, которые есть у региональных уполномоченных для оценки потенциальных рисков. Если выпускники колледжа не могут найти работу по специальности, важно понять, а востребованы ли те программы, которые предлагаются, а насколько полученные знания отвечают требованиям рынка труда. Важно налаживать взаимодействие образовательных организаций, служб занятости, работодателей», – подчеркнула Татьяна Голикова.

Не менее важный вопрос – синхронизация усилий по профориентации. Молодые люди должны чётко представлять, какие профессии будут востребованы и какие инструменты для профессиональной самореализации у них есть.

Среди ключевых направлений работы также обеспечение кадрами национальных проектов технологического лидерства. Как отметила вице-премьер, важно как закрывать текущую потребность предприятий техлида, так и работать на перспективу, в том числе развивать потенциал уже действующих работников, налаживать связи между работодателями и образовательными организациями по повышению квалификации сотрудников там, где это необходимо.

Для систематизации работы по подготовке и подбору кадров по поручению Президента в срок до 1 декабря будет сформирована Стратегия кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям на период до 2036 года.

В завершение Татьяна Голикова подчеркнула, что данные совещания будут проводиться на регулярной основе.

#### **См. также:**

Татьяна Голикова: Задача нацпроекта «Кадры» – скоординировать усилия образовательных учреждений, центров занятости, компаний и государства // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 13 февраля 2025 г. - <http://government.ru/news/54230/> (дата обращения: 25.03.2026)

Татьяна Голикова провела совещание по национальному проекту «Кадры» // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 21 февраля 2025 г. - <http://government.ru/news/54306/> (дата обращения: 25.03.2026)

Татьяна Голикова провела совещание по национальному проекту «Кадры» // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 30 апреля 2025 г. - <http://government.ru/news/54925/> (дата обращения: 25.03.2026)

Татьяна Голикова: В России число безработных фактически равно числу вакансий на рынке труда // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 3 декабря 2025 г. - <http://government.ru/news/57170/> (дата обращения: 25.03.2026)

## ДМИТРИЙ ЧЕРНЫШЕНКО: БОЛЕЕ 2,5 МИЛЛИОНА ЧЕЛОВЕК ВОВЛЕЧЕНЫ В ДВИЖЕНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЫ» В 2026 ГОДУ\*

12 марта 2026 г.

Подведены итоги регионального этапа всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», который прошёл во всех 89 субъектах Российской Федерации, включая исторические регионы. Главные результаты представили Заместитель Председателя Правительства Дмитрий Чернышенко и Министр просвещения Сергей Кравцов.

«Наш Президент Владимир Владимирович Путин отмечает, что престиж рабочих специальностей и их востребованность на рынке труда растут. Поддерживать молодых специалистов помогает движение “Профессионалы”, нацпроекта “Молодёжь и дети”. В этом году в него вовлечены 2,5 миллиона человек – конкурсантов, экспертов, работодателей. Это в два раза больше, чем годом ранее. Благодарим наставников, партнёров и промышленных экспертов за вклад в развитие движения», – подчеркнул Дмитрий Чернышенко.

Он добавил, что в ходе регионального этапа чемпионата «Профессионалы» по всей стране в профмастерстве соревновались более 510 тысяч студентов колледжей и техникумов и порядка 34 тысяч школьников.

Число образовательных организаций, участвующих в региональном этапе, превысило 3,6 тысячи, из них порядка 1 тысячи – участники федерального проекта «Профессионалитет», рассказал Министр просвещения Сергей Кравцов. Он обратил внимание, что реализация федерального проекта позволила перейти к экосистеме подготовки кадров, которая начинается задолго до поступления в колледж, на этапе знакомства с профессией. Профорientационные мероприятия для молодёжи являются важной частью движения «Профессионалы».

«Растёт популярность профорientационных мероприятий на площадках регионального этапа движения “Профессионалы”. Это возможность для ребят познакомиться с профессиями и выбрать свою профессиональную траекторию. В этом году 1,5 миллиона школьников стали участниками профорientационной программы – это в три раза больше, чем год назад. Движение “Профессионалы”, даёт живой опыт и помогает ребятам сделать осознанный выбор», – отметил Сергей Кравцов.

Соревновательные направления движения «Профессионалы» охватывают все секторы экономики России, связанные с обеспечением технологического лидерства страны. На региональном этапе соревнования проводились по 299 компетенциям, из них 26% – в секторе «Промышленность и инженерные технологии», 18% – «Транспорт и логистика», 12% – «Цифровые технологии», 10% – «Строительные технологии», 6% – «Технологии сельского хозяйства» и др.

В 2026 году на региональном этапе были организованы соревнования по 20 новым компетенциям, в том числе по компетенциям чемпионата высоких технологий 2025 года, которые посвящены обеспечению национальной безопасности и технологиям двойного назначения. Среди них – «Исследования новых веществ и материалов», «Кибериммунная автономность», «Цифровой двойник пациента», «Фельдшер по медицинской реабилитации», «Технологии волоконно-оптической связи для беспилотных авиационных систем».

В региональном этапе чемпионата приняли участие более 9,6 тыс. предприятий-партнёров – на 2,1 тыс. больше, чем годом ранее. Выросло и количество промышленных экспертов, оно достигло 10,5 тысячи человек.

Более 7,4 тысячи победителей и призёров регионального этапа примут участие в итоговом (межрегиональном) этапе всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Движение «Профессионалы» направлено на поддержку талантливой молодёжи, укрепление кадрового потенциала и обеспечение технологического лидерства России. Оно организовано при поддержке Минпросвещения России. Федеральный оператор – Институт развития профессионального образования.

### См. также:

Дмитрий Чернышенко: В 2026 году в России будет открыто 95 кластеров «Профессионалитета» // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 16 февраля 2026 г. - <http://government.ru/news/57873/> (дата обращения: 25.03.2026)

---

\* Дмитрий Чернышенко: Более 2,5 миллиона человек вовлечены в движение «Профессионалы» в 2026 году // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 12 марта 2026 г. - <http://government.ru/news/58052/> (дата обращения: 25.03.2026)

## ДМИТРИЙ ПАТРУШЕВ: СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ – ОДИН ИЗ ДРАЙВЕРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ\*

20 июня 2025 г.

Заместитель Председателя Правительства Дмитрий Патрушев в рамках XXVIII Петербургского международного экономического форума посетил стенд «Большая Сибирь». Вместе с полномочным представителем Президента в Сибирском федеральном округе Анатолием Серышевым вице-премьер осмотрел экспозицию и ознакомился с достижениями регионов.

«Сибирский федеральный округ по праву считается одним из центров экономического развития страны. Благодаря масштабным запасам природных ресурсов Сибирь является опорой для укрепления промышленного потенциала России. Помимо этого, здесь работают наукоёмкие предприятия и крупные объекты гидроэнергетики. В сочетании с мощным кадровым потенциалом всё это позволяет развивать производство высокотехнологичной продукции. Работа по комплексному развитию округа ведётся на площадке Правительства в рамках специального формата “Инцидент,.. Мы рассматриваем потенциал каждого субъекта с точки зрения развития добычи и переработки полезных ископаемых, сельского хозяйства, туризма, лесного комплекса и других секторов экономики. Уверен, это положительно скажется на росте социально-экономических показателей округа. Следующее совещание планирую провести в июле в рамках рабочей поездки в Сибирь», – отметил Дмитрий Патрушев.

Вице-премьер подчеркнул, что принятая Стратегия социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года предусматривает кластерный подход по ключевым отраслям экономики: «Лес, лесопереработка и лесохимия», «Переработка алюминия», «Драгоценные металлы», «Цветные и редкоземельные металлы», «Туризм», «Сельское хозяйство и пищевая промышленность», «Нефть и газ» и «Уголь». В её рамках в ближайшие 10 лет для реализации только крупнейших проектов будут привлечены инвестиции общим объёмом порядка 18 трлн рублей.

Дмитрий Патрушев добавил, что воплощение стратегических планов обеспечит масштабную трансформацию социально-экономического развития не только Сибирского федерального округа в связи с реализацией крупных инфраструктурных проектов, но и российской экономики в целом.

На долю Сибирского федерального округа приходится десятая часть валового внутреннего продукта страны, около 10% продукции сельского хозяйства и около 12% объёма отгруженных товаров и выполненных услуг. Сибирь также создаёт транспортную, экономическую и социально-культурную связь Дальнего Востока, Арктической зоны России и Урала.

Работа по комплексному развитию Сибирского федерального округа (Республики Алтай, Тыва и Хакасия, Алтайский и Красноярский края, Иркутская, Кемеровская, Новосибирская, Омская и Томская области) ведётся в рамках инцидента №62.

Выбор такого формата межведомственного взаимодействия был инициирован вице-премьером как куратором округа и поддержан Председателем Правительства. Он позволит агрегировать мероприятия всех региональных программ развития и получить максимальный синергетический эффект от их реализации.

---

\* Дмитрий Патрушев: Сибирский федеральный округ – один из драйверов экономического развития страны // Официальный сайт Правительства Российской Федерации, 20 июня 2025 г. - <http://government.ru/news/55404/> (дата обращения: 25.03.2026)

## **АНАТОЛИЙ СЕРЫШЕВ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В ЗАСЕДАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ\***

26 декабря 2025 г.

Анатолий Серышев, в рамках рабочей поездки в Москву, принял участие в заседании Государственного Совета Российской Федерации, которое провёл Президент России Владимир Путин. Ключевой темой стала подготовка кадров для экономики страны.

Глава государства подчеркнул, что кадровые вопросы являются фундаментальными для развития нашей страны. На рынке труда сохраняется дефицит рабочей силы, безработица остаётся на рекордно низком уровне. Особенно востребованы квалифицированные рабочие и инженерные кадры, в том числе конструкторы, технологи, проектировщики. На подготовку требуемого количества специалистов для ключевых отраслей экономики нацелены мероприятия нацпроектов «Кадры» и «Молодёжь и дети».

На территории Сибирского федерального округа многое сделано для того, чтобы система подготовки высококвалифицированных кадров соответствовала требованиям времени.

В школах открываются инженерные классы, где дети углубленно изучают математику, физику, информатику, готовясь к поступлению в технические колледжи и вузы.

При поддержке государства в регионах Сибири появляются кванториумы, которые предлагают бесплатное дополнительное образование по направлениям науки, инженерии и технологий, включая робототехнику, IT, био- и геоинформатику. Принимаются меры для развития среднего профессионального и высшего образования, налаживаются тесные контакты с производственными предприятиями – будущими работодателями.

В эпоху стремительного развития цифровых технологий и искусственного интеллекта, важно обеспечить людям понятный для них профессиональный переход, открыть перед ними новые возможности для обучения, переобучения и роста квалификации в течение всей жизни, убеждён глава государства.

Одной из ключевых задач Президент России назвал формирование у школьников и студентов самостоятельного, творческого мышления, навыков аналитической деятельности, в том числе способности критически оценивать предложения, сформированные искусственным интеллектом.

Приоритетом для экономики Сибири полномочный представитель считает развитие высокотехнологичных отраслей промышленности, привлечение квалифицированных кадров.

Одной из сфер, где удалось достичь успеха в этом направлении, полномочный представитель считает оборонно-промышленный комплекс. В течение последних лет в регионах Сибири проведена масштабная работа, направленная на снижение кадрового дефицита на предприятиях оборонно-промышленного комплекса.

Особое внимание в регионах округа уделяется трудоустройству выпускников в соответствии с полученной специальностью. Для этого во многих крупных вузах Сибири действуют центры карьеры. За последние годы число студентов, обратившихся и нашедших работу через центры карьеры, выросло на 15%. Полпред неоднократно отмечал важность непосредственного прямого взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями. Для обсуждения проблем в этой сфере и выработки предложений по их решению в округе он регулярно проводит заседания Совета ректоров вузов. «Вузам и органам власти необходимо оперативно реагировать на изменения рынка труда и совместно принимать согласованные меры», – уверен полномочный представитель.

---

\* Анатолий Серышев принял участие в заседании Государственного Совета / Официальный сайт полномочного представителя Президента России в Сибирском федеральном округе, 26 декабря 2025 г. - <http://sfo.gov.ru/press/novosti/12707/> (дата обращения: 25.03.2026)

## МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ АКТУАЛИЗИРОВАЛО МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СИБИРИ\*

8 июля 2025 г.

Заместитель Министра экономического развития России Святослав Сорокин принял участие в совещании по вопросам социально-экономического развития Сибирского федерального округа, которое прошло 8 июля в Омске под председательством заместителя Председателя Правительства РФ Дмитрия Патрушева. В мероприятии приняли участие полномочный представитель Президента РФ в СФО Анатолий Серышев, главы регионов, представители федеральных министерств и ключевых отраслевых компаний.

«Наша главная цель — создание возможностей для ускорения темпов экономического роста сибирских регионов, а также, конечно, повышение качества жизни людей. Мы, в первую очередь, контролируем реализацию правительственной Стратегии развития федерального округа до 2035 года. На её мероприятия уже привлечено порядка двух триллионов рублей, и создано более 42 тысяч рабочих мест», — отметил в ходе совещания заместитель Председателя Правительства РФ Дмитрий Патрушев.

Святослав Сорокин представил доклад о внесении изменений в план реализации Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа. По поручению Правительства, доработанный документ был внесён 27 июня. Обновлённый план включает индивидуальные программы развития субъектов, а также новые инвестиционные и инфраструктурные проекты.

Предлагаемые меры позволят увеличить объём инвестиций в экономику округа до 18 трлн рублей, а также создать свыше 195 тысяч рабочих мест. План синхронизирован с обновлёнными национальными проектами и будет далее уточняться в рамках реализации Стратегии пространственного развития РФ до 2030 года. Отдельное внимание уделяется развитию опорных населённых пунктов: утверждён перечень из 294 ОНП в регионах Сибири.

В ходе совещания также дана оценка реализации так называемых проектов кураторства — это приоритетные региональные инициативы, за реализацию которых персонально отвечает руководство Минэкономразвития. По словам Святослава Сорокина, эти проекты играют ключевую роль в развитии инфраструктуры, промышленности, туризма и других отраслей. Благодаря этим инициативам в округе создано свыше 21 тысячи рабочих мест и привлечено порядка 1,4 трлн рублей небюджетных инвестиций.

Отдельное внимание в докладе было уделено работе по формированию перечня приоритетных инвестиционных проектов в Сибири. По поручению Правительства, Минэкономразвития совместно с другими ведомствами отобрало 103 проекта, оказывающих наибольший социально-экономический эффект на развитие субъектов округа. В приоритетный список вошли инициативы с объёмом инвестиций свыше 3 млрд рублей, а также проекты кураторства, отраслевых кластеров и инициативы в сфере редкоземельных металлов, согласованные с Минпромторгом России.

Особое внимание было уделено реализации Стратегии пространственного развития (СПР) в Сибирском федеральном округе. Как подчеркнул Святослав Сорокин, Сибирь находится в фокусе федеральной повестки: к 2030 году целевыми показателями определены стабилизация численности населения на уровне не ниже 2023 года, рост доли округа во вводе жилья до 15,4%, а также повышение отношения валового регионального продукта на душу населения до 83,6% от среднероссийского уровня. Для достижения этих показателей ключевой приоритет СПР — развитие опорных населённых пунктов (ОНП). В перечень, утверждённый Правкомиссией по региональному развитию, вошли 294 населённых пункта на территории СФО.

«Развитие опорных населённых пунктов — ключевая точка концентрации усилий в Сибири. Мы видим, что именно в этих территориях сосредоточен потенциал для экономического роста, улучшения качества жизни и повышения инвестиционной привлекательности. Важно, чтобы все меры поддержки были выстроены с ориентацией на пространственную логику развития — чтобы инвестиции работали на комплексное развитие территорий, а не точечно, без учёта связей и перспектив», — подчеркнул заместитель министра экономического развития России Святослав Сорокин.

Также в рамках реализации Стратегии пространственного развития и во исполнение послания Президента РФ, Минэкономразвития совместно с регионами формирует перечень городов для разработки мастер-планов. Этот процесс ведётся в развитии решений стратегической сессии Правительства и должен быть завершён к январю 2026 года.

---

\* Минэкономразвития актуализировало меры поддержки социально-экономического развития Сибири // Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации, 8 июля 2025 г. - [https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya\\_aktualizirovalo\\_mery\\_podderzhki\\_socialno\\_ekonomicheskogo\\_razvitiya\\_sibiri.html](https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya_aktualizirovalo_mery_podderzhki_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_sibiri.html) (дата обращения: 25.03.2026)



## РЕГИОНЫ РОССИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ. 2025.\* Население

### ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ<sup>1)</sup> (оценка на конец года; тысяч человек)

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Российская Федерация</b>	<b>142 865,4</b>	<b>147 182,3</b>	<b>147 455,7</b>	<b>146 447,4</b>	<b>146 150,8</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>17 174,2</b>	<b>17 198,3</b>	<b>16 884,5</b>	<b>16 645,8</b>	<b>16 567,1</b>
Республика Алтай	206,5	210,1	211,2	210,8	210,8
Республика Тыва	308,1	317,2	333,7	337,3	337,5
Республика Хакасия	532,3	538,9	536,3	530,2	528,2
Алтайский край	2 417,3	2 325,0	2 193,0	2 130,9	2 115,3
Красноярский край	2 829,1	2 869,7	2 862,4	2 845,5	2 846,1
Иркутская область	2 428,0	2 415,7	2 380,8	2 344,4	2 330,5
Кемеровская область	2 761,3	2 711,9	2 622,3	2 568,2	2 547,7
Новосибирская область	2 666,5	2 770,0	2 801,4	2 794,3	2 789,5
Омская область	1 976,6	1 965,5	1 878,1	1 832,1	1 818,1
Томская область	1 048,5	1 074,3	1 065,3	1 052,1	1 043,4

<sup>1)</sup> За 2024 г. информация временно не публикуется в соответствии с частью 10 статьи 5 Федерального закона от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации».

### ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ НАСЕЛЕНИЯ<sup>1)</sup> (оценка на конец года; в процентах от общей численности населения)

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Население моложе трудоспособного возраста</b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>16,2</b>	<b>18,0</b>	<b>18,6</b>	<b>18,5</b>	<b>18,4</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>17,4</b>	<b>19,5</b>	<b>20,3</b>	<b>20,2</b>	<b>20,0</b>
Республика Алтай	25,1	27,8	27,7	27,1	26,5
Республика Тыва	30,7	33,6	33,8	33,5	32,9
Республика Хакасия	18,7	21,3	22,0	21,8	21,2
Алтайский край	16,6	18,8	19,6	19,6	19,3
Красноярский край	17,2	19,1	19,9	20,0	19,8
Иркутская область	19,0	21,0	21,8	21,9	21,6
Кемеровская область	17,3	19,2	19,4	19,0	18,5
Новосибирская область	15,4	17,9	19,0	19,2	19,2
Омская область	16,4	18,7	19,7	19,7	19,5
Томская область	16,8	18,6	19,1	18,8	18,5

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Население в трудоспособном возрасте<sup>2)</sup></b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>61,5</b>	<b>57,5</b>	<b>56,2</b>	<b>57,0</b>	<b>58,0</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>61,8</b>	<b>57,1</b>	<b>55,5</b>	<b>56,3</b>	<b>57,4</b>
Республика Алтай	60,0	54,8	53,7	55,0	56,2
Республика Тыва	59,5	55,7	55,3	55,8	56,9
Республика Хакасия	61,6	56,2	54,7	55,6	56,9
Алтайский край	60,5	55,3	53,6	54,5	55,8
Красноярский край	63,0	58,7	56,9	57,7	58,7
Иркутская область	61,4	56,8	55,3	56,0	57,1
Кемеровская область	61,0	56,3	55,2	56,4	57,6
Новосибирская область	62,2	57,7	56,1	56,7	57,6
Омская область	62,5	57,3	54,6	55,2	56,3
Томская область	63,5	59,1	57,3	58,1	59,1

\* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2025: Стат. сб. / Росстат. - М., 2025. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2025.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2025.pdf) (дата обращения: 25.03.2026)

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Население старше трудоспособного возраста</b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>22,3</b>	<b>24,5</b>	<b>25,2</b>	<b>24,5</b>	<b>23,6</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>20,8</b>	<b>23,4</b>	<b>24,2</b>	<b>23,5</b>	<b>22,6</b>
Республика Алтай	14,9	17,4	18,6	17,9	17,3
Республика Тыва	9,8	10,7	10,9	10,7	10,2
Республика Хакасия	19,7	22,5	23,3	22,6	21,9
Алтайский край	22,9	25,9	26,8	25,9	24,9
Красноярский край	19,8	22,2	23,2	22,3	21,5
Иркутская область	19,6	22,2	22,9	22,1	21,3
Кемеровская область	21,7	24,5	25,4	24,6	23,9
Новосибирская область	22,4	24,4	24,9	24,1	23,2
Омская область	21,1	24,0	25,7	25,1	24,2
Томская область	19,7	22,3	23,6	23,1	22,4

<sup>1)</sup> За 2024 г. информация временно не публикуется в соответствии с частью 10 статьи 5 Федерального закона от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации».

**ОБЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ РОЖДАЕМОСТИ<sup>1)</sup>**  
(число родившихся на 1 000 человек населения)

	2010	2015	2020	2022	2023	Место, занимаемое в Российской Федерации 2023
<b>Российская Федерация</b>	<b>12,5</b>	<b>13,2</b>	<b>9,7</b>	<b>8,9</b>	<b>8,6</b>	
<b>Сибирский федеральный округ<sup>2)</sup></b>	<b>14,1</b>	<b>14,2</b>	<b>10,0</b>	<b>9,2</b>	<b>8,8</b>	<b>4</b>
Республика Алтай	20,5	19,2	13,9	13,1	12,8	6
Республика Тыва	26,8	23,7	20,0	17,7	17,1	2
Республика Хакасия	15,0	14,6	10,0	9,4	9,1	28
Алтайский край	12,7	12,9	9,0	8,2	7,8	52
Красноярский край	13,6	14,4	10,1	9,3	9,1	31
Иркутская область	15,2	15,3	11,3	10,4	10,0	17
Кемеровская область	13,1	12,5	8,6	7,7	7,3	64
Новосибирская область	13,2	14,2	10,3	9,6	9,3	21
Омская область	13,2	14,5	9,5	8,7	8,3	43
Томская область	13,0	13,6	9,3	8,2	7,7	56

<sup>1)</sup> За 2024 г. информация временно не публикуется в соответствии с частью 10 статьи 5 Федерального закона от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации».

**КОЭФФИЦИЕНТЫ МИГРАЦИОННОГО ПРИРОСТА на 10 000 человек населения<sup>1);2)</sup>**

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Российская Федерация</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>-16</b>	<b>-8</b>	<b>-23</b>	<b>-20</b>	<b>-6</b>
Республика Алтай	-28	-58	-29	-17	-21
Республика Тыва	-126	-66	3	-61	-74
Республика Хакасия	-21	17	4	-13	-3
Алтайский край	-33	-63	-59	-36	-8
Красноярский край	-15	12	8	4	34
Иркутская область	-59	-23	-29	-44	-26
Кемеровская область	-13	-11	-19	-20	-14
Новосибирская область	26	50	12	30	18
Омская область	-31	-22	-71	-53	-28
Томская область	75	-3	-47	-62	-46

<sup>1)</sup> Знак (-) означает убыль.

<sup>2)</sup> За 2024 г. информация временно не публикуется в соответствии с частью 10 статьи 5 Федерального закона от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации».

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛА ПРИБЫВШИХ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ<sup>1)</sup>**  
(в процентах от общего числа прибывших)

	2010	2015	2020	2022	2023
<b>В пределах региона</b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>49,3</b>	<b>43,4</b>	<b>40,7</b>	<b>39,2</b>	<b>40,5</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>60,3</b>	<b>54,8</b>	<b>52,6</b>	<b>51,4</b>	<b>52,5</b>
Республика Алтай	60,9	64,9	60,3	62,0	60,6
Республика Тыва	86,6	61,6	51,7	63,4	60,2
Республика Хакасия	53,5	50,5	47,5	47,5	47,4
Алтайский край	67,9	60,3	56,3	58,0	59,3
Красноярский край	61,5	58,6	56,5	55,0	54,4
Иркутская область	66,9	60,6	56,1	55,1	55,9
Кемеровская область	61,5	57,6	53,7	51,4	54,1
Новосибирская область	49,0	39,2	40,9	38,6	41,8
Омская область	61,4	53,5	55,0	56,0	56,8
Томская область	47,2	51,7	47,8	36,9	37,0
	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Из других регионов России</b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>41,6</b>	<b>44,0</b>	<b>44,9</b>	<b>43,4</b>	<b>45,7</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>31,1</b>	<b>32,9</b>	<b>33,4</b>	<b>31,7</b>	<b>33,7</b>
Республика Алтай	36,1	32,5	36,3	34,5	37,0
Республика Тыва	12,4	38,0	44,7	33,8	36,9
Республика Хакасия	44,4	42,0	47,9	46,1	47,9
Алтайский край	24,4	27,3	30,3	30,1	30,7
Красноярский край	28,9	31,8	29,6	27,9	30,3
Иркутская область	30,3	32,6	30,9	30,3	31,7
Кемеровская область	26,8	29,6	34,3	32,3	35,0
Новосибирская область	43,2	40,1	37,3	35,3	37,1
Омская область	27,5	28,5	34,6	32,3	34,4
Томская область	35,9	38,6	30,8	31,2	35,7
	2010	2015	2020	2022	2023
<b>Из-за пределов России</b>					
<b>Российская Федерация</b>	<b>9,1</b>	<b>12,6</b>	<b>14,4</b>	<b>17,4</b>	<b>13,8</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>8,6</b>	<b>12,2</b>	<b>14,0</b>	<b>16,9</b>	<b>13,8</b>
Республика Алтай	3,0	2,6	3,4	3,5	2,4
Республика Тыва	1,0	0,4	3,6	2,8	2,9
Республика Хакасия	2,1	7,5	4,6	6,4	4,7
Алтайский край	7,7	12,4	13,4	11,9	10,0
Красноярский край	9,6	9,6	13,9	17,1	15,3
Иркутская область	2,8	6,8	12,9	14,6	12,4
Кемеровская область	11,7	12,8	12,0	16,3	10,9
Новосибирская область	7,8	20,7	21,8	26,1	21,1
Омская область	11,1	18,0	10,4	11,7	8,8
Томская область	16,9	9,7	21,4	31,9	27,3

<sup>1)</sup> За 2024 г. информация временно не публикуется в соответствии с частью 10 статьи 5 Федерального закона от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации».

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА в 2025 году.\***  
**Рынок труда**

**ЧИСЛЕННОСТЬ НЕЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН, СОСТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ  
В ОРГАНАХ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
В ЦЕЛЯХ ПОИСКА ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ  
на конец декабря 2025 года  
(по данным Федеральной службы по труду и занятости)**

	Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, тыс. человек	В % к		Из них зарегистрированные безработные	
		декабрю 2024 г.	итогу	тыс. человек	в % к итогу
<b>Российская Федерация</b>	<b>341,0</b>	<b>102,7</b>	<b>100</b>	<b>289,7</b>	<b>100</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>60,6</b>	<b>110,3</b>	<b>17,8</b>	<b>54,6</b>	<b>18,8</b>
Республика Алтай	1,1	101,0	0,3	0,9	0,3
Республика Тыва	3,3	97,5	1,0	3,2	1,1
Республика Хакасия	2,1	116,9	0,6	2,0	0,7
Алтайский край	9,9	99,7	2,9	9,2	3,2
Красноярский край	11,1	114,5	3,3	9,5	3,3
Иркутская область	5,0	94,6	1,5	4,3	1,5
Кемеровская область	9,5	155,6	2,8	8,5	2,9
Новосибирская область	7,4	113,2	2,2	6,9	2,4
Омская область	8,1	100,5	2,4	7,1	2,5
Томская область	3,2	101,0	0,9	2,8	1,0

**ЧИСЛЕННОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ В ВОЗРАСТЕ 15 ЛЕТ И СТАРШЕ  
в 2025 году  
(по данным выборочного обследования рабочей силы)**

в среднем за год

	Численность безработных, тыс. человек	В % к		Среднее время поиска работы безработными, месяцев	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных, %
		2024 г.	итогу		
<b>Российская Федерация</b>	<b>1 681,3</b>	<b>87,8</b>	<b>100</b>	<b>5,2</b>	<b>12,2</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>229,3</b>	<b>99,1</b>	<b>13,6</b>	<b>4,9</b>	<b>12,2</b>
Республика Алтай	5,5	81,8	0,3	6,6	21,8
Республика Тыва	6,2	99,8	0,4	5,9	16,3
Республика Хакасия	3,7	86,3	0,2	6,0	26,4
Алтайский край	39,2	100,7	2,3	5,7	15,3
Красноярский край	26,3	117,5	1,6	5,6	16,7
Иркутская область	33,9	93,0	2,0	3,5	4,4
Кемеровская область	33,5	101,7	2,0	5,4	13,9
Новосибирская область	37,3	98,2	2,2	4,9	11,5
Омская область	26,4	93,7	1,6	4,7	10,7
Томская область	17,4	99,6	1,0	3,4	7,1

\* Социально-экономическое положение Сибирского федерального округа в 2025 году. - М., 2026 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sibir\\_fo\\_2025.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sibir_fo_2025.pdf) (дата обращения: 25.03.2026)

**ПОТРЕБНОСТЬ В РАБОТНИКАХ, ЗАЯВЛЕННАЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ  
В ОРГАНЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
на конец декабря 2025 года  
(по данным Федеральной службы по труду и занятости)**

	<i>Человек</i>	<i>В % к декабрю 2024 г.</i>
<b>Российская Федерация</b>	<b>1 469 486</b>	<b>87,2</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>161 629</b>	<b>80,5</b>
Республика Алтай	894	66,2
Республика Тыва	938	78,2
Республика Хакасия	3 595	69,6
Алтайский край	18 913	81,0
Красноярский край	33 685	88,0
Иркутская область	23 306	80,0
Кемеровская область	20 951	62,7
Новосибирская область	24 235	67,9
Омская область	28 958	115,4
Томская область	6 154	76,2

**НАГРУЗКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ,  
ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО В ОРГАНАХ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ,  
НА 100 ЗАЯВЛЕННЫХ ВАКАНСИЙ  
на конец декабря 2025 года  
(по данным Федеральной службы по труду и занятости)**

	<i>Человек</i>	<i>В % к декабрю 2024 г.</i>
<b>Российская Федерация</b>	<b>23,2</b>	<b>117,8</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>37,5</b>	<b>137,0</b>
Республика Алтай	118,9	152,7
Республика Тыва	352,5	124,7
Республика Хакасия	58,7	168,0
Алтайский край	52,4	123,1
Красноярский край	32,9	130,2
Иркутская область	21,3	118,3
Кемеровская область	45,5	248,1
Новосибирская область	30,6	166,8
Омская область	27,8	87,1
Томская область	51,2	132,6

**ЧИСЛЕННОСТЬ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, ОСУЩЕСТВЛЯВШИХ  
ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
на конец сентября 2025 года  
(по данным Министерства внутренних дел Российской Федерации)**

	<i>Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу</i>		<i>Численность иностранных граждан, имевших действующий патент</i>	
	<i>человек</i>	<i>в % к итогу</i>	<i>человек</i>	<i>в % к итогу</i>
<b>Российская Федерация</b>	<b>190 926<sup>1)</sup></b>	<b>100</b>	<b>2 384 997</b>	<b>100</b>
<b>Сибирский федеральный округ</b>	<b>5 820</b>	<b>3,0</b>	<b>138 675</b>	<b>5,8</b>
Республика Алтай	43	0,0	3 050	0,1
Республика Тыва	332	0,2	1 211	0,1
Республика Хакасия	67	0,0	2 236	0,1
Алтайский край	467	0,2	6 521	0,3
Красноярский край	739	0,4	28 094	1,2
Иркутская область	1 701	0,9	33 266	1,4
Кемеровская область	400	0,2	10 694	0,4
Новосибирская область	1 320	0,7	40 560	1,7
Омская область	565	0,3	7 527	0,3
Томская область	186	0,1	5 516	0,2
<i>1) Включая иностранных граждан, получивших разрешения на работу в Центре обращений граждан по паспортно-визовым вопросам и не распределенных по субъектам Российской Федерации.</i>				

### ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ СИБИРИ НЕЛЬЗЯ ОТКЛАДЫВАТЬ НА ПОТОМ\* В России нужен масштабный проект нового освоения региона

*А.В. Усс, председатель Совета по вопросам развития Сибири в Совете Федерации*

История повторяется: наша страна вновь оказалась на пороге глобальных мировых перемен. Сейчас главная задача для России – использовать все свои возможности и преимущества в новых геополитических реалиях и выйти из сложившихся обстоятельств победителем.

Эти задачи определяют стратегию внешнего пространственного развития: мы больше не должны и не можем ориентироваться на западный мир, нужно выбирать новые направления. В решении этих задач особую роль играют территории-локомотивы, от которых во многом зависит не только настоящее, но и будущее России. К таким территориям, без всякого сомнения, относится и Сибирь – богатейший и перспективный мегарегион, значимость которого существенно возрастает в рамках обозначенного для нашей страны «поворота на Восток».

В последние годы в Сибирском федеральном округе, как и во всей стране, появилось немало успешных проектов и начинаний. Запущен и развивается комплексный инвестиционный проект «Енисейская Сибирь», потенциал которого исчисляется триллионами рублей. Реализуется проект «Восток Ойл», в рамках которого на севере Красноярского края появится нефтегазовая провинция – самая крупная в России и одна из самых крупных в мире. В Томске и Новосибирске развиваются мощные инновационные кластеры на базе местных научных центров. Есть прорывы и в области креативных индустрий и многих других сферах.

Но если анализировать картину в целом, ожиданий она, увы, не оправдывает. Макрорегион пока отстает в структурной перестройке экономики. Доля сырьевой составляющей здесь не уменьшается, а скорее растет. А основные показатели социально-экономического развития даже ниже общероссийских.

Так, среднеквартальные темпы выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности в крупнейших регионах СФО в 2024–2025 годах составили 101,6%, в то время как в среднем по стране значение показателя превышало 103,6%. Доля Сибири в инвестициях в основной капитал в последние годы практически замерла на отметке 10,2%, в то время как все предыдущее десятилетие здесь наблюдался уверенный рост.

Почему так происходит и что с этим делать? Именно эти вопросы обсуждались на всероссийской научно-практической конференции «Сибирский экспресс», которая проходила под эгидой Института экономики роста им. Столыпина и Совета по развитию Сибири (при Совете Федерации) 19–20 февраля в Красноярске при участии ведущих российских ученых, экспертов аналитических центров, руководителей крупнейших, стратегически важных промышленных холдингов макрорегиона.

По прогнозам участников конференции, сохранение тенденций в СФО приведет к дальнейшему сокращению населения макрорегиона на 8% к 2045 году по сравнению с 2024-м.

Вывод очевиден: нужно действовать уже сейчас. Необходимо приступить к обновлению стратегии и программы развития Сибири. Нынешние инерционные документы нужных стране прорывных результатов не дадут.

Еще Михаил Ломоносов говорил о том, что «могущество российское прирастать будет Сибирью». Но чтобы это произошло, нужны конкретные решения и упорная работа. Это подтверждает и опыт Дальнего Востока, где уже есть позитивные результаты.

Главным сегодняшним приоритетом является специальная военная операция. Но она завершится, и России будет нужен масштабный, по-настоящему исторически значимый созидательный проект. Таким проектом может и должно стать так называемое новое освоение Сибири.

У макрорегиона есть все, чтобы выступить мощным драйвером экономического развития всей страны, рычагом для перехода от сырьевой экономики к экономике предложения. Для достижения поставленной цели нужны инвестиции и доверие инвесторов.

\* Усс А.В. Задачи развития Сибири нельзя откладывать на потом. В России нужен масштабный проект нового освоения региона / А.В. Усс // Сетевое издание «Независимая газета», 15 марта 2026 г. - [https://www.ng.ru/kartblansh/2026-03-15/3\\_9453\\_kb.html](https://www.ng.ru/kartblansh/2026-03-15/3_9453_kb.html) (дата обращения: 25.03.2026)

*В. Лавский*

Экономическое развитие сибирских регионов сдерживает нехватка кадров и энергии. В этом сошлись представители власти и бизнеса, принявшие участие в заседании координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в Сибирском федеральном округе (СФО).

По их оценке, Сибири не хватает около 300 тыс. рабочих рук, а энергодефицит, с которым уже столкнулись три региона округа, в скором времени могут почувствовать все 10.

Опрос членов РСПП убедил его президента Александра Шохина в том, что нехватка специалистов беспокоит работодателей в первую очередь нехватка кадров — одна из главных проблем, сдерживающих развитие экономики СФО. Об этом заявили несколько участников расширенного заседания координационного совета сибирских отделений РСПП. Оно состоялось в Новосибирске 28 января и было посвящено реализации национальных целей развития в регионах округа.

«Мы перед съездом (РСПП.— «Ъ») каждый год проводим опросы членов организации. На первый план у нас выходит дефицит квалифицированных кадров...»,— сообщил президент РСПП Александр Шохин. По словам сибирского полпреда президента РФ Анатолия Серышева, проблему обострила идущая в мире борьба за технологическое лидерство.

«Видим, что у нас будет очень большой дефицит специалистов при создании технологий и внедрении их в производство»,— подтвердил ее наличие в химической отрасли заместитель министра промышленности и торговли РФ Михаил Юрин, рассказавший о перспективах нацпроекта «Новые технологии и химия».

По оценке председателя координационного совета Андрея Грачева, суммарный кадровый дефицит всех 10 регионов СФО превышает 300 тыс. человек.

«Всего у нас требовалось 10 тыс. человек, из которых нужно было рекрутировать 4 тыс. человек, чтобы завершить проект “Серная программа”... Для решения этой сложной задачи мы открыли центр подбора персонала»,— привел господин Грачев пример ПАО «ГМК Норильский никель», в котором он занимает пост вице-президента по федеральным и региональным программам.

По словам господина Серышева, нехватка работников в промышленности, помимо прочего, привела к тому что зарплаты в отрасли по сравнению с 2022 годом в среднем выросли примерно на 40%. «Для региональных бюджетов это, может, не так плохо из-за НДС, но для работодателей это одна из причин роста издержек»,— заметил в связи с этим господин Шохин.

Полпред российского президента в СФО уверен, что «только гонкой зарплат кадровую проблему решить не удастся». По его мнению, для этого необходимы совместные действия предприятий, органов власти и учебных заведений.

Господин Грачев, в свою очередь, предложил использовать программы переподготовки, поддержки молодых специалистов, а также развития дуального образования (в этой системе студент получает теоретические знания в образовательном учреждении, а практические навыки — на производстве)...)

---

\* Лавский В. Сибири не хватает людей и энергии. В РСПП назвали преграды для развития экономики СФО / В. Лавский // Сетевое издание «Коммерсантъ», 28 января 2025 г. - <https://www.kommersant.ru/doc/7460744> (дата обращения: 25.03.2026) – Материалы приводятся выборочно.

В. Сенцова

### **Сбалансировать перекосы на рынке труда очень сложно**

В Сибирском федеральном округе ощущается недостаток кадров на позициях рабочих специальностей и избыток соискателей на руководящие должности, отмечают эксперты. Власти ищут средства, способные сбалансировать сибирский рынок труда. Его развитию, решению проблем кадрового дефицита и повышению производительности призвана помочь реализация в сибирских регионах национальных проектов «Профессионалитет», «Кадры», «Повышение производительности труда». А пока, по данным аналитической службы сервиса по поиску работы hh.ru, в Сибири не хватает работников в медицине и фармацевтике, в розничной торговле и в производстве, а также в сервисах. Также наблюдается нехватка работников сельского хозяйства и педагогов.

В прошлом году дефицит был сходным — в Сибири были крайне востребованы врачи, фармацевты и младший медперсонал, специалисты автомобильного бизнеса, строители, работники розницы, рабочий персонал на производствах. По данным портала «Работа в России» Федеральной службы по труду и занятости, уровень безработицы в большинстве регионов СФО составляет 2–3%, и только в республиках Тыва и Алтай он равен 5% и 6% соответственно. Для привлечения дефицитных работников, по данным портала, иногда предоставляется поддержка при переезде на работу в Красноярский край и в Иркутскую область.

### **Нужны мозги и руки**

«Сейчас в Сибири сложнее всего закрыть вакансии инженеров, конструкторов, менеджеров по продажам. Те компании, которые подключили технологии и автоматизацию, уже уходят от человеческого фактора и, чтобы выстраивать технологии продаж, подключают маркетинг и искусственный интеллект», — отмечает основатель и директор консалтинговой компании в области подбора персонала Юлия Гепнер. По ее словам, теперь компании «вводят вместо менеджера по продажам должность просто сопровождающего клиента», зато в дефиците рабочие: кладовщики, грузчики, экспедиторы, водители и другие, а соискателей позиций руководителей и топ-менеджеров скорее профицит, и выбор большой, но есть другая сложность: много людей, которые не соответствуют современным требованиям, находятся не в очень хорошей физической форме, имеют не очень скоростное и гибкое мышление». Поэтому, признает консультант, «среди 3–4 тыс. кандидатов с трудом находишь пять-шесть человек, которых можно показать работодателю».

Как сообщал „Ъ“, председатель координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в СФО Андрей Грачев на совещании в конце января 2025 года сообщил о нехватке в Сибири около 300 тыс. рабочих рук, называя это одним из факторов, сдерживающих экономическое развитие сибирских регионов. По словам полпреда президента РФ в округе Анатолия Серышева, обостряет проблему идущая в мире борьба за технологическое лидерство. «Видим, что у нас будет очень большой дефицит специалистов при создании технологий и внедрении их в производство», — подтвердил эту борьбу в химической отрасли замминистра промышленности и торговли РФ Михаил Юрин.

Нехватка работников в промышленности, по признанию Анатолия Серышева, привела, помимо прочего, к тому, что зарплаты в отрасли по сравнению с 2022 годом в среднем выросли примерно на 40%. «Для региональных бюджетов это, может быть, не так плохо из-за НДФЛ, но для работодателей это одна из причин роста издержек», — отметил президент РСПП Александр Шохин.

По мнению полпреда президента в СФО, «только гонкой зарплат кадровую проблему решить не удастся» и необходимы совместные действия предприятий, органов власти и учебных заведений для устранения кадрового дефицита. Андрей Грачев предложил использовать программы переподготовки, поддержки молодых специалистов, а также развития системы дуального образования, при которой студент получает теоретические знания в образовательном учреждении, а практические навыки — на производстве.

\* Сенцова В. Большая Сибирь — большой кадровый вопрос / В. Сенцова // «Review Сибирь высоких технологий»: Приложение (Новосибирск) в газете «Коммерсантъ». - 2025. - 27 августа. - № 155. - С. 10. - электронная публикация <https://www.kommersant.ru/app/166193> (дата обращения: 26.03.2026)

## **Требуются, требуются, требуются**

Потребность в кадрах в разных регионах СФО, как отмечают представители их властей, зависит от внутренних особенностей этих регионов, но в первую очередь нужны кадры рабочих специальностей. В Алтайском крае, например, на них приходится 70% востребованных работников, сообщает начальник управления Алтайского края по труду и занятости населения Надежда Капура. Общая потребность в крае в работниках, по информации на портале «Работа в России», составляет 23,5–25,5 тыс. человек. Ту же тенденцию отмечает и руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор Новиков: «Спрос на рабочую силу превышает предложение практически во всех отраслях. Наибольшую потребность в кадрах мы наблюдаем в металлургии, энергетике, сфере транспорта и строительства. Сейчас жителям края доступны свыше 40 тысяч вакансий предприятий и организаций региона. Более 65% предложений — по рабочим профессиям».

В Омской области сохраняется высокий спрос на рабочих и инженеров разных специализаций, сообщили в правительстве региона. По состоянию на середину августа 2025 года потребность в работниках, по данным портала «Работа в России», составила 17,4 тыс. Больше всего — в строительстве, в промышленности и на производстве, в здравоохранении и образовании.

Новосибирские компании по итогам июня текущего года, по данным hh.ru, открыли или обновили 27,8 тыс. вакансий — больше всего в сфере продаж, а также рабочего персонала.

В Кузбассе, по данным регионального министерства труда и социальной защиты, в мае 2025 года число вакансий в четыре раза превысило число безработных: 24 тыс. предложений работы на 6 тыс. соискателей. По информации службы занятости, особенно остро не хватало людей в промышленности (4,4 тыс. вакансий), в здравоохранении и в образовании (по 3,3 тыс.), на транспорте (2,1 тыс.) и в строительстве (1,7 тыс.). По данным портала «Работа в России», на 24 августа 2025 года в Кузбассе было открыто уже 27,5 тыс. вакансий, в Иркутской области — 28,6 тыс., в Томской — 8 тыс., в республиках Алтай, Хакасия и Тыва — 1,8 тыс., 4,9 тыс. и 1,06 тыс. вакансий соответственно.

## **Переобучение и кадровый отбор**

Для закрытия потребности в кадрах регионы Сибири принимают участие в федеральном проекте «Профессионалитет». В Алтайском крае, например, по этому направлению работают восемь образовательно-производственных кластеров. Их цель — привлечь и закрепить молодежь на производстве с помощью ранней профориентации, наставничества, дополнительных гарантий молодым специалистам. Другое средство решения кадровой проблемы — программы переобучения и повышения квалификации, по которым ежегодно в Алтайском крае обучаются около 3 тыс. человек. С начала 2025 года на обучение направлены более 600 человек в рамках нацпроекта «Кадры» и госпрограммы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края».

Спрос на рабочую силу в Красноярском крае превышает предложение, и наибольшая потребность в кадрах наблюдается в металлургии, в энергетике, в строительстве и на транспорте. Руководитель регионального центра компетенций в сфере производительности труда Красноярского края Павел Безсалов указывает на «меры, позволяющие компании на этапе тиражирования получить дополнительный эффект по росту производительности труда, например, акселератор экспортного роста, и в Российском экспортном центре они могут отработать стратегию вывода продукта на зарубежный рынок, который интересен им в рамках акселератора». Затем они «могут получить поддержку от регионального и федерального фондов развития промышленности».

В Омской области система обеспечения экономики специалистами и рабочими включает прогноз потребности в кадрах для расчета параметров их подготовки с разными уровнями образования; профессиональное обучение (подготовка, переподготовка и повышение квалификации); маршрутизация обучающихся и выпускников на всех этапах профессионального выбора и развития, включая трудоустройство по полученной профессии и адаптацию.

Выездные кадровые отборы на разных предприятиях, в том числе совместно с их кадровыми службами, дни службы занятости на предприятиях и дни открытых дверей, ярмарки вакансий и другие подобные мероприятия призваны привлекать соискателей на предприятия, нуждающиеся в них. В Алтайском крае в этом году служба занятости провела 6,5 тыс. кадровых мероприятий с участием около 10 тыс. работодателей. Еще одним средством, с помощью которого регионы пытаются решить кадровую проблему, выступает перераспределение трудовых ресурсов внутри региона за счет маятниковой миграции. В Алтайском крае с ее помощью с начала 2025 года службы занятости трудоустроили более 500 клиентов. Всего в крае при ее содействии за семь месяцев 2025 года были трудоустроены 9,1 тыс. человек, сообщает Надежда Капура.

## Ставка на рост производительности

Одним из средств компенсации нехватки работников призван стать национальный проект «Повышение производительности труда» программы «Эффективная и конкурентная экономика», в котором участвуют и регионы СФО. С 2025 года задачи нацпроекта перешли в федеральный проект «Производительность труда». Он направлен на внедрение инструментов бережливого производства на предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики, оптимизацию производственных процессов, снижение производственных затрат за счет выявления потерь, увеличение объемов производства в условиях импортозамещения. Эта мера господдержки бизнеса призвана помочь росту производства и сокращению издержек без дополнительных затрат, в том числе на рабочую силу.

В Новосибирской области, по данным областной корпорации развития, участниками проекта «Производительность труда» стали 90 крупных предприятий в сфере обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, торговли, в логистике и строительстве с 20,5 тыс. работниками и суммарной выручкой более 140 млрд руб. Инструментам бережливого производства обучились 2,3 тыс. сотрудников предприятий. Благодаря поддержке экспертов федерального и регионального центров компетенций, на предприятиях время процессов в среднем сократилось на 34%, незавершенное производство — на 27%, а выработка выросла на 74%. К примеру, компания «Ависта Модуль Инжиниринг», занятая строительством быстровозводимых модульных зданий, смогла за счет перехода на поточную сборку увеличить ежедневную выработку модулей в два раза, выработку за финальным участком сборки здания — на 150%, а производство в целом — на 60%.

В Красноярском крае участниками проекта «Повышение производительности труда» стали 138 краевых предприятий, а до конца 2030 года их число планируется увеличить до 195. За время реализации проекта его участники снизили время производственного цикла на 16%, а объем незавершенного производства в потоке — на 17%, и увеличили выработку на одного человека на 25%. В отдельных случаях увеличение объема выработки составило 70%. За последние три года предприятия получили от внедренных изменений более 700 млн руб. совокупного экономического эффекта. Руководитель регионального центра компетенций в сфере производительности труда Красноярского края Павел Безсалов считает, что инструментами бережливого производства можно компенсировать кадровый голод: «Учитывая объем работ, услуг, продукции и товаров, вычисляется необходимое количество людей, которые будут выполнять определенный объем заказов, далее формируется „матрица компетенций“, план обучения персонала, адаптации, повышения квалификации». По его словам, «инструменты бережливого производства показывают эффективность использования человеческого ресурса для компаний, грамотный подход к организации труда, управлению производственным процессом с точки зрения расчетных моделей». Он также указывает, что для цифровых решений в части производительности труда, действует портал «Эффективность.рф», который обеспечивает значимую поддержку на пути цифровой трансформации, помогает получить экспертную поддержку и сопровождение по внедрению цифровых решений, подобрать меры поддержки и ресурсы, которые помогут компании уменьшить стоимость внедрения новых программных продуктов.

В Томской области в проекте участвуют 70 предприятий. На одном из них — «Транспортная логистика» — создали эталонный участок с применением инструментов бережливого производства, разработали стандарты операционных процедур, внедрили 5С в потоке на рабочих местах и смогли, по данным Регионального центра компетенций, увеличить выработку почти на 80%, ускорить время протекания процесса на 27% и снизить трудоемкость на 45%. В Алтайском крае, по данным краевого минэкономразвития, в проекте участвуют 102 предприятия, из них 88 уже завершили активную фазу реализации проекта. Внедрение принципов бережливого производства на таких предприятиях помогло сократить время протекания процесса на пилотных потоках в среднем в 2,1 раза, уровень незавершенного производства — в 2,8 раза и увеличить выработку в 1,4 раза. До конца 2030 года стать участником проекта в регионе сможет еще 51 предприятие.

В Омской области принципы бережливого производства освоили 74 предприятия с 3,5 тыс. работников. Выработку на «образцовом» участке удалось поднять в среднем на 40%, время протекания выбранного производственного процесса снизить на 32%, а незавершенное производство — на 37%. Заместитель председателя правительства Омской области Егор Горбатенко отмечает, что «после завершения проекта компании получают инструменты для самостоятельного масштабирования опыта на другие бизнес-процессы, а рост производительности труда позволяет путем рационального использования трудовых ресурсов решать кадровые проблемы предприятий, в том числе за счет развития трудовой инициативы (рационализаторство, изобретательство и др.) и закрепления сотрудников на предприятиях».

Сейчас в проекте участвуют в основном предприятия промышленности и сельского хозяйства, но начинают вовлекаться и из индустрии гостеприимства, что связано со статусами города Омска как молодежной и культурной столиц России в 2025 и в 2026 годах соответственно. Бережливое управление внедряют в этом регионе и в учреждениях образования и здравоохранения, а к 2030 году планируют использовать во всей социальной сфере.

В Туве, по информации правительства республики, в этом году планируется обучить навыкам бережливого производства 120 сотрудников предприятий. По данным Алтайского центра кластерного развития, в Республике Алтай в конце весны подвели промежуточные итоги трехмесячной реализации федерального проекта «Производительность труда» в компании «Алтик», установив более 50 проблем, замедляющих процесс и увеличивающих себестоимость. После этого на эталонном участке оборудовали эффективное и безопасное рабочее место по системе 5С и внедрили производственный анализ, позволяющий более оперативно решать проблемы, возникающие в процессе производства. При поддержке экспертов регионального центра компетенций на предприятии оптимизировали производство дегазационной трубы. Ее, по словам руководителя РЦК Александра Вагенлейтера, выбрали в качестве пилотного продукта из-за короткого цикла производства и высокой трудоемкости операции, что позволяет наиболее полно оценить эффективность нововведений. По информации правительства Республики Хакасия, по итогам реализации проекта в 2024 году производительность труда на предприятиях-участниках в среднем увеличилась на 15%, сейчас в проекте участвуют 14 предприятий.

### **Другое поведение**

Директор консалтинговой компании по подбору персонала и HR-советник директоров и инвесторов Юлия Гепнер отмечает, что на рынке труда Сибири наконец-то произошли заметные изменения, и работодатели стали задумываться о том, что им нужно предложить соискателям. Прежние технологии поиска, привлечения и удержания людей перестали работать, и пришли новые подходы. По ее словам, «те компании, которые вовремя сориентировались на новую стратегию развития, поменяли свои кадровые политики и стали понимать, что HR — не ресурс, а капитал, стали нанимать HR-директоров с видением будущего», «эти компании выиграли на рынке труда». Это работает и в обратную сторону, напоминает она, и «те, кто не захотел этих изменений, не захотел инвестировать, конечно, испытывают дефицит кадров, не могут закрыть текущие потребности, начинают терять позиции в продажах, в развитии, в качестве сервиса для своих клиентов и качестве продукта».

Руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор Новиков указывает на изменения в поведении компаний в условиях конкуренции за кадры: «Работодатели увеличивают зарплаты и улучшают условия труда, чтобы привлечь кандидатов. Для удержания персонала расширяют программы мотивации и стимулирования сотрудников, уделяют особое внимание сберегающим здоровье технологиям». Он отмечает также рост спроса компаний «на сотрудников предпенсионного возраста, молодежь, людей с ограниченными возможностями здоровья и на другие группы, которые ранее принято было относить к уязвимым категориям».

Реагируют на новые реалии и сами соискатели, и не только молодежь, но и люди среднего, а порой старшего возрастов, тоже меняют свое поведение. «Мы замечаем активное движение людей: они переезжают. Донорами для Новосибирска, в частности, выступают Барнаул, Кемерово, Новокузнецк, Омск», — рассказывает Юлия Гепнер. Кроме того, по ее словам, соискатели в большинстве настроены менять профессии, получать новые. «Есть понятие „третьей карьеры“, хотя, на мой взгляд, люди уже стали строить карьеры больше, чем три: переучиваются, осваивают что-то новое, либо вообще уходят из той сферы, профессии, в которых были ранее, и занимаются тем, что актуально и будет востребовано в будущем», — отмечает эксперт.

## В СИБИРИ ВЫПУСКНИКАМ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ БУДУТ ПОМОГАТЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ\*

*Н. Решетникова*

Власти Новосибирской области планируют усилить подготовку специалистов редких профессий - таких как оператор микро-сварки. На сегодняшний день это одна из самых дефицитных и востребованных рабочих специальностей в регионе. Но в Новосибирске такие кадры не готовят.

В Научно-исследовательском институте электронных приборов (НИИЭП) запустили собственные обучающие программы с применением механизма наставничества. На встрече с главой региона Андреем Травниковым генеральный директор предприятия Валерий Эдвабник отметил, что это позволило быстро решить проблему дефицита кадров рабочих и инженерно-технических специальностей.

- Это, в первую очередь, монтажники радиоэлектронной аппаратуры и приборов. Несмотря на то что сегодня таких специалистов в нашем сборочном цехе больше, чем на любом предприятии города, их по-прежнему не хватает. Да и готовят их в весьма ограниченном количестве. Новосибирский авиационный технический колледж раньше выпускал двадцать человек, и мы забирали всех. Но в итоге работать по разным причинам оставались два-три. Кто-то идет учиться дальше, кто-то понимает, что это не его призвание. Ведь одно дело - паять на уроке труда два часа, другое - заниматься этим по восемь-десять часов, - рассказал руководитель института.

По просьбе НИИЭП учреждения среднего профессионального образования (СПО) вместо двадцати человек стали готовить тридцать, но на производстве оставались работать по-прежнему единицы.

Тогда было решено создать собственный участок дополнительного профобучения. Работа построена следующим образом: согласно договору, заключенному с Сибирским институтом профсоюзного движения, предприятие направляет туда потенциальных работников для теоретической подготовки, а для практики и наставничества привлекает собственных высококвалифицированных сотрудников. Благодаря этому работник не только погружается в суть профессии, но и закрепляется на предприятии. Программа работает уже год, и за это время подготовлено одиннадцать специалистов.

- Еще одна брешь - операторы микросварки. Их не готовят в Новосибирске вообще. Мы сами, опираясь на трех оставшихся опытных высококлассных специалистов, подбираем молодежь и обучаем этой специальности, - сообщил Валерий Эдвабник.

Губернатор, в свою очередь, заявил, что подобные инициативы будут поддержаны. Ранее, как сообщала пресс-служба регионального правительства, вузам и колледжам было поручено активизировать работу по расширению целевого обучения. Так, по поручению главы Новосибирской области разработана дорожная карта маршрутизации выпускников, завершающих обучение по программам СПО и высшего образования, для содействия их трудоустройству на предприятия региона.

В 2025 году, по данным мин-образования области, заключено 322 договора о целевом обучении в профессиональных образовательных организациях (в 2024 году - 95) и 1 406 - в высших учебных заведениях. Всего в средние специальные учебные заведения принято абитуриентов на 15 057 бюджетных мест, из которых более 13,5 тысячи открыто за счет областных средств, 1 543 места - за счет федеральных.

С учетом кадровой потребности предприятий региона и ростом числа выпускников девярых и одиннадцатых классов ежегодно увеличивается количество бюджетных мест, открытых на областные деньги, вводятся новые профессии и специальности, особенно для подготовки по программам технической направленности. Так, с 2020 года число бюджетных мест на обучение по программам СПО увеличилось почти на 2,4 тысячи.

Тринадцать профессиональных образовательных организаций, объединенных в три кластера - «Педагогика», «Машиностроение» и «Информационные технологии», - приняли на обучение 2 021 человека по программам СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Кстати, до 2030 года все учреждения среднего профессионального образования Новосибирской области примут участие в проекте на получение статуса площадки «Профессионалитет» и станут образовательно-производственными кластерами.

---

\* Решетникова Н. Редкие и востребованные. В Сибири выпускникам технических специальностей будут помогать в трудоустройстве / Н. Решетникова // Интернет-портал «Российской газеты», 20 ноября 2025 г. - <https://rg.ru/2025/11/20/reg-sibfo/redkie-i-vostrebovannye.html> (дата обращения: 25.03.2026)

Еще один механизм, способствующий закреплению молодых кадров на производстве, - сотрудничество образовательных учреждений с компаниями и предприятиями региона. Такой подход обеспечивает практику и стажировки для студентов, помогает молодым специалистам подготовиться к реальной рабочей среде, быстрее интегрироваться в рынок труда.

- Максимальное сближение производства и образовательного процесса позволяет студентам становиться полноценными специалистами с самых первых этапов вхождения в профессию, - отметила вице-губернатор региона Валентина Дудникова.

Попробовать себя в профессии можно, став участником проекта «Билет в будущее» или ИТ-лагеря, учащимся политехнической школы. Студенты работают над проектами вместе с представителями бизнеса, создавая реальные продукты и услуги, что повышает их шансы на успешное трудоустройство после окончания учебы.

*Между тем*

Аналитики российской рекрутинговой платформы hh.ru выяснили, что в Новосибирске специалисты с цифровыми компетенциями могут зарабатывать до 600 тысяч рублей в месяц. В октябре этого года было открыто или обновлено более 1,4 тысячи вакансий с требованием навыков работы с различными цифровыми инструментами. Чаще всего такие условия встречаются в вакансиях программистов и разработчиков, системных администраторов, специалистов технической поддержки и тестировщиков. При этом они все чаще стали появляться и для рабочих профессий.

По-прежнему лишь восемнадцать процентов от числа опрошенных hh.ru работодателей закрывают глаза на недостаточную квалификацию и навыки соискателей. Интерес к развитию и росту в профессии, как показывают ответы, важнее формального диплома: отсутствие образования готовы простить 46 процентов рекрутеров, а вот нежелание учиться - уже почти никто.

- Работодатели сегодня гораздо гибче в найме, чем пять-десять лет назад. Это связано не только с конкуренцией за кадры, но и с развитием культуры адаптации - нестандартные профили кандидатов вызывают все меньше настороженности. При наличии базовой мотивации и потенциала к обучению шанс на трудоустройство сегодня есть практически у каждого, - считает директор по развитию Talantix Марина Хадина.

## **КАК НОВОСИБИРСКИМ ВУЗАМ И БИЗНЕСУ УСЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА?\***

---

*О. Назайкинская, директор Центра трансформации образования Школы управления СКОЛКОВО*

---

О необходимости выстраивания эффективного долгосрочного взаимодействия между вузами и бизнесом говорится уже не первый год. Однако, несмотря на предпринимаемые усилия, пока обе стороны зачастую еще находятся в начале пути. (...)

На сегодня спрос на специалистов технического профиля в стране остается стабильно высоким. Согласно правительственной оценке, одной лишь обрабатывающей промышленности требуется 1,5 млн квалифицированных специалистов. Это превосходит совокупную численность студентов, которые учатся на инженерных специальностях во всех вузах страны. В наибольшем дефиците находятся проектировщики, технологи, операторы промышленной робототехники, инженеры-наладчики. Понятно, что в этой ситуации у представителей бизнеса стало больше причин выстраивать отношения с профильными вузами.

Новосибирск в этом процессе играет особую роль, для этого уместно обратиться к его истории. В городе сложился один из главных центров технического образования. Формирование соответствующей инфраструктуры началось еще в первой половине 1930-х. Тогда из Омска был перебазирован Сибирский астрономо-геодезический институт (ныне известен как Сибирский государственный университет геосистем и технологий). В свою очередь томские вузы послужили «донорами» для Новосибирского путейско-строительного института транспорта (сегодня Сибирский государственный университет путей сообщения) и Сибирского строительного института (он же «Сибстрин» или НГАСУ). Значение города резко возросло в годы войны и последующего экономического восстановления страны. К трем действовавшим учебным заведениям добавились Новосибирский институт инженеров водного транспорта (Сибирский государственный университет водного транспорта), Новосибирский электротехнический институт связи (Сибирский

---

\* Назайкинская О. Как новосибирским вузам и бизнесу услышать друг друга? / О. Назайкинская // Сетевое издание «Континент Сибирь», 19 марта 2026 г. - <https://ksonline.ru/author/nazaikinskaya> (дата обращения: 25.03.2026) – Материалы приводятся выборочно.

государственный университет телекоммуникаций и информатики) и Новосибирский электротехнический институт, впоследствии реорганизованный в Новосибирский государственный технический университет – мощный опорный вуз.

В те же годы был внедрен подход, предусматривающий тесную связь образования и производства. Каждый вуз курировался профильным министерством и обеспечивал специалистами соответствующую отрасль, а производственная практика стала неотъемлемой частью образовательного процесса. Тем самым выпускники получали возможность проверить, расширить и скорректировать свои знания непосредственно в индустриальной среде. На определенном этапе схема работала довольно эффективно. Теперь же работодатели недовольны вчерашними студентами, а преподаватели подчас оторваны от возможностей практического применения передаваемых знаний.

Переход к рыночной экономике, расцвет частного предпринимательства и повсеместная цифровизация, ускорение обновления технологических процессов в бизнесе сделали старую модель сотрудничества вузов и предприятий неэффективной. Сейчас и вузы, и преподаватели столкнулись с необходимостью обновить форматы долгосрочного сотрудничества с бизнесом, подчас собрать отдельные образовательные программы, что невозможно сделать без участия представителей индустрии.

При этом невозможно не отметить, что в своем видении качественного образования университеты и бизнес часто закладывают разные смыслы. Университет обычно ориентируется на широкую применимость компетенций, широкие базовые знания, в то время как бизнес ждет от молодых специалистов адресность полученных знаний, забывая, что растущий спрос на специалистов в инженерных, технологических и биотехнологических областях требует от университетов возвращения к качественному академическому базису.

Попытки сотрудничества вузов с работодателями наталкиваются на проблемы коммуникации, когда обе стороны имеют разное представление о стратегии достижения задачи и не хотят вникать в стратегию партнера. В вузах и предприятиях совершенно по-разному устроена операционная деятельность, по-разному протекают технологические процессы, обе стороны пользуются разными базовыми понятиями.

Получается, что университеты и бизнес буквально говорят на разных языках. Пытаясь наладить диалог, представители индустрии пробуют обсуждать структуру дисциплин и методы формирования компетенций. Когда как построение диалога между представителями вузов и работодателей желательно строить именно в плоскости результата, не пытаться решить за преподавателей, сколько часов каких предметов им необходимо поставить в общую программу.

Эта коммуникационная проблема безусловно, оказывает серьезный негативный эффект, но опыт Московской школы управления СКОЛКОВО показывает, что он далеко не фатален. Эта «болезнь» вполне поддается «лечению». Несмотря на то, что бизнес воспринимает университетские процессы как неповоротливые, практика показывает, что если обе стороны применяют практико-ориентированную логику, то новые образовательные программы возможно запустить за один год.

Бизнесу важно помнить, что хоть университеты и поставляют кадры для индустрии, но не являются обслуживающими механизмами бизнеса и не должны превращаться в корпоративные центры обучения. Изначальная миссия университета – формирование у студента целостной картины мира, вузу важно заложить в обучающемся определенную культуру мышления, в частности и критического.

Чтобы синхронизировать ожидания, бизнесу, на мой взгляд, эффективнее будет предложить своих специалистов для проведения отдельных мастер-классов или руководства практическими проектами студентов. Предоставить возможность проводить не формальные экскурсии на производство, а полноценные стажировки с конкретными целями и функциональными обязанностями.

Следует отметить, что работа по налаживанию эффективной кооперации предпринимательского сообщества с образовательными центрами ведется и на правительственном уровне. В парадигме современного экономического развития университеты должны взять на себя функцию по формированию технологической повестки. Им отводится проактивная роль во взаимодействии с промышленностью. Это позволит вузу быть включенным участником процесса, работать над исследованиями, разработками и задачами из реального мира. При успешной реализации, которая, несомненно, зависит от усилий как представителей вузов, так и бизнеса, через 5-10 лет новосибирские вузы могли бы создать устойчивые альянсы с работодателями, где последние выступали бы не заказчиками, а соавторами. Ведь задача университета также состоит и в том, чтобы подготовить выпускника, способного развивать профессию и индустрию в целом.

Т. Кузнецова

Подготовка востребованных специалистов в области информационных технологий в условиях острого дефицита кадров стала основной темой межрегионального ИТ-форума, который прошел в Барнауле уже в восемнадцатый раз. Последние несколько лет кадровая проблема была его постоянным лейтмотивом. Но в этом году ее вынесли даже в название - «ИТ-трансформация 2025: специалисты цифровой эпохи», подчеркнув особую актуальность.

- Особенность нынешнего форума - одновременный фокус на карьерной траектории ИТ-специалиста от студента до эксперта и на демонстрации опыта успешных компаний, разрабатывающих и внедряющих прорывные цифровые технологии, которые пользуются высоким спросом на рынке, - отметил заместитель председателя правительства Алтайского края Юрий Абдуллаев. - Форум стал хорошей экспертной площадкой для обмена знаниями и практическими наработками между студентами, начинающими специалистами, опытными профессионалами и представителями ИТ-компаний.

В этом году в нем принимали участие даже школьники. Они обучались на мастер-классах управлению беспилотниками, участвовали в гонках дронов и соревнованиях на техническом симуляторе «Квадросим».

По словам замгубернатора края, сегодня в регионе многое делается для того, чтобы молодежь могла с самого раннего детства осваивать цифровые технологии. Во все школы, даже в самые малокомплектные и труднодоступные, проведен широкополосный интернет. В крае действует детский технопарк «Кванториум.22», где ребята осваивают ИТ-технологии, робототехнику, учатся управлять дронами. Некоторые образовательные треки в технопарке рассчитаны на детей от пяти лет, так что будущих ИТ-специалистов, действительно, сейчас воспитывают с детства.

А в конце сентября на базе Алтайского технического госуниверситета открыли первый в регионе ИТ-кластер профессионального образования, объединив высшее и среднее специальное образование. Теперь несколько колледжей будут работать по единой программе, которую помогают разрабатывать и реализовать ИТ-компании.

- Это очень важно, чтобы выпускник колледжа или университета, придя на предприятие, мог сразу приступить к работе, и его не надо было переучивать, - подчеркнул Юрий Абдуллаев. - Государство сегодня поддерживает развитие ИТ-технологий и подготовку кадров для этой сферы, поскольку это две составляющие успешной цифровизации экономики. Мы в Алтайском крае тоже оказываем поддержку отрасли и начинающим специалистам. Так, на нынешнем форуме вручили премию имени Виталия Берегового лучшим студентам за разработки в области информационных технологий. Для ИТ-компаний у нас предусмотрены краевые гранты до двух миллионов рублей за разработку востребованных программ и технологий в сфере ИТ. Кроме того, правительство Алтайского края выступает крупным заказчиком на такие разработки, что тоже немаловажно. Сегодня нам очень нужны отечественные программы и технологии, которые помогают сделать нашу жизнь лучше.

На примере одного направления - «Производство и управление беспилотными летательными аппаратами (БАС)» - можно проследить, как в регионе готовят будущих специалистов по дронам и квадрокоптерам буквально со школьной скамьи. Главный эксперт регионального этапа чемпионата «Профессионалы» в компетенции «Эксплуатация БАС. Юниоры», педагог «Кванториума.22» Дмитрий Скобелев поделился опытом применения беспилотных систем в дополнительном образовании школьников.

- Мы обучаем ребят начиная с младших классов самостоятельно собирать такие летательные аппараты и управлять ими, - рассказал эксперт. - Устраиваем соревнования по сборке дрона на скорость. Но больше всего детям и подросткам, конечно, нравятся гонки беспилотников. Начинаем с простейших маленьких квадрокоптеров с фанерным корпусом, а потом переходим к более сложным модификациям.

Два года назад специальность «Эксплуатация беспилотных авиационных систем» впервые появилась и в системе среднего профессионального образования. Сначала такое направление открыл колледж Алтайского госуниверситета, а затем и другие среднеспециальные учебные заведения.

\* Кузнецова Т. Увлечение на вырост. В Алтайском крае готовят ИТ-специалистов с дошкольного возраста / Т. Кузнецова // Интернет-портал «Российской газеты», 23 октября 2025 г. - <https://rg.ru/2025/10/23/reg-sibfo/uvlechenie-na-vyrost.html> (дата обращения: 25.03.2026)

- Мы готовим кадры для производства беспилотников, которые при этом умеют ими управлять, - подчеркнула директор колледжа АлтГУ Анна Прасолова. - Поэтому в прошлом году по проекту Росмолодежи обучили всех студентов этой специальности на операторов дронов. А в этом году по программе «Код в будущее» учим их программированию БПЛА. Нам важно еще во время обучения подобрать студентам реальных работодателей, у которых они могли бы проходить практику. В ходе встреч на ИТ-форуме мы предложили производственному объединению «Сибприбормаш» (Бийск), где сейчас готовятся к выпуску отечественных дронов гражданского назначения, заключить партнерский договор о практической подготовке студентов на базе предприятия и об участии специалистов «Сибприбормаша» в разработке и реализации образовательных программ. Надеемся, что уже в ближайшее время сможем отправить студентов на ознакомительную экскурсию на бийское предприятие.

А в Алтайском аграрном госуниверситете вот уже пять лет работает летняя школа по подготовке операторов сельскохозяйственных беспилотников. Правда, пока это важное направление включено в программу дополнительного профессионального образования, а не основного. И это оправданно: курсы операторов дронов пользуются спросом не только среди студентов АГАУ, но и у аграриев, которые сегодня активно применяют беспилотники для обработки полей, и у многих желающих научиться управлять такими «птичками».

### **Справка «РГ»**

*В этом году межрегиональный ИТ-форум в Барнауле собрал более тысячи участников - студентов, преподавателей, представителей отрасли не только из Алтайского края, но и из Москвы, Приморского края, Новосибирской, Свердловской, Томской областей, Республики Татарстан и других регионов страны.*

### **Мнение**

**Сергей Бочаров, ректор Алтайского государственного университета:**

ИТ-технологии сегодня пронизывают все направления подготовки студентов - от гуманитарных до физико-математических. Например, в нашем университете самым популярным у абитуриентов направлением в этом году стала цифровая журналистика. По программе «Приоритет-2030» мы готовим и профильных специалистов цифровых технологий, программной инженерии. Но нуждаемся в более тесном взаимодействии с ИТ-индустрией и профильными компаниями. Ведь проблема нехватки профессиональных кадров сегодня актуальна не только для самой отрасли информационных технологий, но и для системы высшего и среднего образования в сфере ИТ. Чтобы подготовить высококвалифицированных специалистов, нам нужны преподаватели с определенным уровнем компетенций и практическими навыками. Сейчас мы испытываем дефицит таких преподавателей, потому что не можем предложить такой же уровень зарплат, какой сложился в ИТ-отрасли. Выручает сотрудничество с бизнес-партнерами. Сегодня мы взаимодействуем с пятьюдесятью ИТ-компаниями, которые помогают нам как в подготовке образовательных программ, так и в организации практических занятий на предприятиях, и очень заинтересованы в расширении сотрудничества.

## **КАК АЛТАЙСКИЙ ЗАВОД РЕШАЕТ КАДРОВУЮ ПРОБЛЕМУ\***

---

*М. Коновалов, генеральный директор приборостроительного завода, руководитель Алтайского регионального отделения Союза машиностроителей России*

---

В последние годы одна из самых обсуждаемых тем - дефицит кадров в ряде ключевых отраслей реального сектора экономики Алтайского края. Престиж рабочей профессии потерян, молодежь не ориентирована на работу на заводах, плюс сложная демографическая ситуация - все это ведет к сильному кадровому голоду.

На нашем предприятии обновлением и укреплением персонала озаботились еще в конце 2010-х. В 2015-2016 годах производство росло, но стоило оборонному заказу пойти на спад, как потребность в кадрах снизилась. Однако вскоре появились другие заказчики, предприятие начало занимать новые производственные ниши, увеличился спрос на персонал, и тут мы поняли, что вернуться на прежние позиции очень сложно. Старые способы найма работников себя исчерпали. Понадобились новые подходы и решения.

---

\* Коновалов М. Как алтайский завод решает кадровую проблему / М. Коновалов // Интернет-портал «Российской газеты», 13 февраля 2025 г. - <https://rg.ru/2025/02/13/reg-sibfo/kak-altajskij-zavod-reshaet-kadrovuiu-problemu.html> (дата обращения: 25.03.2026)

Изначально упор был на вузы. Конечно, за короткий период отношение к работе на предприятиях кардинально не изменить, как и не перестроить учебные программы. Мы настаивали на том, что производственная практика должна проходить на реальных рабочих местах в полном объеме и соответствии с учебным планом, а все курсовые и дипломные работы студентов, которых мы ориентируем на наш завод, должны быть написаны исключительно на материалах, связанных с предприятием. Вопрос целевого обучения в системе среднего профессионального звена до сих пор в подвешенном состоянии, и его нужно решать на федеральном уровне.

В целом мы стремились создать внятную комплексную программу профориентации с идеей того, что работать на заводе престижно. Стали значительно больше проводить ознакомительных экскурсий, которые должны сломать привычные стереотипы, что заводское производство - это грязь, пыль, рабочие в промасленных спецовках, мрачные и полутемные помещения.

С началом СВО, когда потребность в рабочих руках выросла еще больше, мы акцентировали внимание на ссузы. С Алтайским политехническим техникумом возобновились утраченные ранее партнерские отношения. Чтобы привести ребенка в техникум или колледж, нужно переносить профориентацию в школы.

Так, школьники тоже стали нашей целевой аудиторией. Работа с ней идет через профориентационные экскурсии, тренинги, создание специализированных классов и проведение викторин, интеллектуальных игр и прочих развлекательных мероприятий. К детям приходят наши амбассадоры - молодые рабочие, чтобы через легкие образовательные игры создать положительный имидж завода. Естественно, пришлось усилить молодежную политику, развивать и поддерживать молодежные инициативы. Начиналось же все со спортивных мероприятий, создания молодежного комитета.

Базовой задачей остается наращивание профессиональных компетенций. Поэтому завод вкладывает средства в повышение квалификации своих специалистов в различных образовательных организациях. Важнейшими условиями в борьбе за кадры остаются конкурентоспособная зарплата и социальная политика. А также обеспечение сотрудников жильем. Заводу строительство жилья не потянуть, требуется целенаправленная поддержка от государства.

Кроме того, нужны системные меры со стороны региональных органов власти по повышению привлекательности региона, чтобы оставить молодежь в крае. Уверенность в завтрашнем дне также подкрепит гарантия обеспеченности заказами на среднесрочную и долгосрочную перспективу. А это уже прерогатива руководства вертикально интегрированных структур.

## **ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ХАКАСИИ В КАДРАХ ОТРАЖАЕТ ТРЕНДЫ РЫНКА ТРУДА\***

---

*Е.В. Гринько, заместитель министра труда и социальной защиты Республики Хакасия*

---

Как отметила вице-премьер Татьяна Голикова на недавнем заседании межведомственной рабочей группы для выработки дополнительных механизмов реагирования на складывающуюся на рынке труда ситуацию, по поручению главы государства подготовлен прогноз потребности экономики России в кадрах до 2030 года.

Соответствующая работа проведена и в Хакасии, об объеме и структуре кадровой потребности рассказывает заместитель министра труда и социальной защиты Хакасии Елена Гринько.

**- Елена Владимировна, стало известно о том, что Минтруд сформировал прогноз потребности региональной экономики в кадрах на длительную перспективу. Какое участие принимают работодатели при формировании кадровой потребности?**

- Да, действительно, региональный прогноз был сформирован в 2024 году. И надо сказать, что впервые по всей стране в едином формате были сформированы все региональные прогнозы субъектов. На их основе, естественно, сформирован и федеральный прогноз.

При формировании регионального прогноза использовались макроэкономические данные, демографические данные, показатели рынка труда.

---

\* Гринько Е.В. Елена Гринько: Прогноз потребности экономики Хакасии в кадрах отражает тренды рынка труда: беседа с заместителем министра труда и социальной защиты Хакасии Е.В. Гринько / Е.В. Гринько // Информационное Агентство «Хакасия», 10 апреля 2025 г. - <https://19rusinfo.ru/proekty/khakasiya-v-litsakh/93249-elena-grinko-prognoz-potrebnosti-ekonomiki-khakasii-v-kadrakh-otrazhaet-trendy-rynka-truda> (дата обращения: 25.03.2026)

И одной из составляющей этого прогноза стал опрос работодателей. Квоту нам устанавливает ВНИИ Минтруда России (Всероссийский научно-исследовательский институт труда — *прим. 19rusinfo.ru*), потому что на их платформе проводится опрос работодателей.

Для Республики Хакасия квота составила 1300 работодателей, приняли участие в опросе 1449 работодателей, поэтому наш опрос и прогноз имеют небольшую погрешность.

В текущем году схема остается такой же. Опрос стартовал 1 апреля и продлится до 15 июня. В этом году в нем примут участие почти 1600 работодателей. Квота определяется по каждому виду экономической деятельности и по каждому типоразмеру работодателя.

Типоразмер – это среднесписочная численность до 50 человек, от 50 до 100 и так далее. Развернутые списки нам предоставил ВНИИ Минтруда. Списки сформированы были на основе данных Социального фонда и Федеральной налоговой службы.

Работа началась, накануне ВНИИ Минтруда провел селекторное совещание. Нам представили лучший регион, у которого за неделю опроса анкеты заполнили 19% работодателей. Но есть регионы, где 0 и 1%. У нас 2,18% работодателей завершили заполнение анкет. Скорость, конечно, небольшая, но следует учесть сложность заполнения анкет и еще один момент: все-таки мы любим раскачиваться. Однако 34 работодателя уже заполнили анкеты.

**- В опросе принимают участие только средние и крупные предприятия?**

- Все принимают участие, причем по всем видам экономической деятельности. Анкеты непростые. Надо сказать, для тех работодателей, кто участвовал в опросе в прошлом году, будет легче заполнить анкеты, им предстоит только их дополнить или подкорректировать.

Почему подкорректировать? Как решила межведомственная рабочая группа по восстановлению рынка труда под председательством Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Татьяны Алексеевны Голиковой, прогноз потребности в кадрах решено делать не на пять, а на семь лет - до 2032 года.

В этом году мы делаем прогноз только потому, что образовательные организации должны успеть подстроиться под прогноз. Все контрольные цифры приема будут формироваться с учетом замещающей потребности. Если вдруг в замещающей потребности не будет каких-то профессий, не будут указаны выпускники в анкетах, то тогда, конечно же, и будет вероятность того, что контрольных цифр приема по этим направлениям и по выпускникам будут либо меньше, либо будут отсутствовать.

Кроме того, как нам было сказано, что по замещающей потребности будут выделяться финансовые средства на национальные проекты. Поэтому от качества прогноза будет зависеть уровень жизни жителей республики и в целом социально-экономическое состояние республики.

Поэтому прошу всех работодателей принять активное участие в опросе. Сессии с работодателями продолжаются. Мы помогаем им заполнить анкеты.

Стоит отметить: когда такая работа началась, многие учебные заведения стали просить прогнозы. Мы проводили узкие прогнозы, не распространяя их на все генеральные выборки. Поэтому они были не такие масштабные как сейчас. В некоторых регионах, у кого были финансовые средства, заказывали качественные программные продукты. Например, Томск давно заказал программный продукт и работает с ним.

Сегодня есть поручения президента Российской Федерации и премьера Михаила Мишустина, в соответствии с действующим пакетом документов мы формируем региональный прогноз, используя при этом и ретроспективные данные.

**- Все это касается организационной деятельности Минтруда Хакасии. А бизнес осознает свою ответственность?**

- Да. Прогноз показывает, кто нужен и сколько специалистов необходимо. Это замещающая потребность. Есть еще общая потребность. Но общая потребность - это в целом по стране.

И мы видим в целом по республике, сколько всего будет занято в экономике. Исходя из этих цифр, бизнес может увидеть, ждать ли ему к себе сотрудников. Вообще придут ли к нему люди, потому что замещающая потребность по предыдущему прогнозу была 16 -15 тысяч ежегодно.

Поэтому бизнес со своими кадровыми потребностями идет не только в службу занятости, куда работодатели обязаны заявить свои вакансии, но и колледжи и техникумы, институты и даже в школы с ранней профориентацией.

**- Елена Владимировна, сегодня в каких специалистах остро нуждается региональный бизнес?**

- Ситуация на рынке труда на 1 апреля: численность безработных составляет 1707 человек, количество вакансий у нас почти 5000 человек. Сегодня требуются как квалифицированные, так и неквалифицированные работники.

Большая потребность в водителях автомобиля разных категорий. Это самая большая потребность. Тут же большая потребность в охранниках. Я уже не говорю о тех специалистах, потребность в которых республика испытывает уже длительное время. Требуются врачи, инженеры, подсобные рабочие, дворники.

***- Согласно оперативным данным Минтруда, в течение ряда лет не меняется количество вакансий в здравоохранении, обрабатывающих отраслях, добыче полезных ископаемых, образовании, иногда кадровый голод демонстрирует торговля.***

- Да, торговля чаще всего, потому что это один из самых больших сегментов у нас в Хакасии. Действительно практически не меняется ситуация с числом вакансий. Как показал региональный прогноз, так же как и федеральный прогноз, общий объем замещающей потребности в специалистах среднего профессионального образования и квалифицированных рабочих в три раза больше, чем потребность в специалистах, имеющих высший уровень образования. Это тоже было отмечено межведомственной рабочей группой, которую возглавляет Татьяна Голикова.

И здесь уже, конечно же, задумались все, почему так происходит. И в связи с этим решили немного увеличить период опроса и сбора данных по регионам. Кроме того, следует отметить, региональный опрос осуществляется на странице Минтруда, в разделе «Трудовые ресурсы». Каждый орган исполнительной власти уже изучил ситуацию в своей сфере и как обстоят дела у соседей - как, что, где. И надо сказать, что сейчас все нацелено на то, чтобы органы исполнительной власти в соответствующем виде экономической деятельности активно принимали участие, потому что в целом это скажется на работе в отрасли.

***- Понятно. Предлагаю обсудить ситуацию в здравоохранении проговорим. У нас более тысячи незакрытых вакансий в здравоохранении. Ситуация не меняется, хотя в ХГУ есть институт, который готовит врачей, учреждения среднего профессионального образования готовят медсестер и фельдшеров. По целевым договорам готовят докторов медицинские институты других регионов. А дефицит кадров сохраняется...***

- Напомню о том, о чем уже не единожды было сказано. Причина все-таки, видимо, в зарплатном предложении. Впрочем оно для каждого гражданина имеет первостепенную роль при трудоустройстве на работу. Это мы видим по безработным гражданам, что в первую очередь гражданин узнает размер заработной платы.

***- Получается, мы готовим квалифицированных специалистов для других регионов, где более высокая зарплата.***

- Я не могу сказать с уверенностью на 100%, но раз люди увольняются и уезжают в соседние регионы, то, возможно, это так.

Накануне было опубликовано обновленное постановление правительства России о целевом обучении. Целевое обучение все-таки совершенствуется, оно второй год будет применяться. И если в том году мы в ускоренном режиме отработывали вместе с работодателями все вопросы, то в этом году работодатели, заказчики будут более организованно подавать свои предложения на платформу, органы исполнительной власти будут это все просматривать, согласовывать, направлять заявки в федеральные органы власти. И только на 2026-2027 учебный год студенты будут разбирать эти вакансии. Это сделано для того, чтобы просмотреть объем, количество, просмотреть, какой регион, где планируют обучать.

Во время всероссийского селектора уже было сказано, что не надо всем ехать учиться в центральные регионы. Если у вас есть похожие, такие же специальности в ближних университетах, институтах, пожалуйста, делайте заявки туда. Поэтому здесь, как нам было сказано, каждая целевая квота будет детализирована по работодателям. Если заключивший договор о целевом обучении выпускник предпочтет не работать у работодателя, ему придется вернуть все потраченные на него финансовые средства.

Речь идет не только о средствах федерального бюджета, но и средствах непосредственно работодателя. Потому что каждый работодатель, заказчик, он дополнительно этому студенту что-то выплачивает. Это тоже одно из условий того, чтобы привлечь, чтобы он вернулся к нему.

Если прошлый год был прорывным, то в текущем профильные ведомства, образовательные учреждения и работодатели провели соответствующую работу над ошибками. Поэтому, скорее всего, все будет изменяться в лучшую сторону.

## ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ КАДРОВОГО ЦЕНТРА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА РАБОЧЕЙ СИЛЫ\*

*В.Г. Былков, доктор экономических наук, профессор  
И.Г. Носырева, кандидат экономических наук, доцент  
(Байкальский государственный университет)*

### (...) Анализ ситуации на рынке труда Иркутской области

Определены ключевые особенности трудового потенциала Иркутской области, влияющие на ситуацию на рынке труда. Анализ динамики численности постоянного населения характеризуется тем, что на начало 2017 г. показатель составлял 2412359 чел., на начало 2020 г. – 2396358 чел., а на начало 2025 г. – 2322292 чел., т.е. на протяжении всего рассматриваемого периода ежегодно наблюдалась абсолютная убыль населения, что свидетельствует о наличии устойчивого процесса депопуляции на протяжении последних семи лет [32].

Так, естественный прирост населения наблюдался лишь в 2017 г., который составил 1221 чел., тогда как в последующие периоды с 2018 по 2024 г. характеризуются систематической естественной убылью населения, достигшей максимального значения в 2021 г. (-15709 чел.), что стало результатом пандемии [28]. Сальдо миграции с 2017 по 2023 г. всегда было отрицательным, и одним из аспектов данного процесса является отток молодежи из региона. Лишь в последний, 2024 г. число прибывших превысило численность выбывших на 1613 человек [26].

На начало 2024 г. численность трудоспособного населения Иркутской области составляла 1313128 чел. (56,01% от общей численности населения), а на начало 2025 г. – 1330124 чел. (57,08%) [33]. Следовательно, на фоне стабильного сокращения общей численности постоянного населения региона в 2024 г. несколько увеличилась доля трудоспособного населения. Это связано с изменением границ пенсионного возраста в ходе пенсионной реформы [30].

По состоянию рынка труда Иркутская область находится на 14-м месте в рейтинге регионов России [16]. Это связано с высоким уровнем социально-экономического развития, увеличением средней заработной платы к стоимости потребительской корзины, низким уровнем безработицы и емкостью рынка труда.

В последнее время на рынке труда наблюдаются позитивные изменения с точки зрения снижения напряженности. Так, в 2024 г. численность безработных, исчисленных по методологии МОТ, составляла 36,4 тыс. чел., она уменьшилась по сравнению с 2022 г. (57,6) и 2023 г. (42,4). Уровень общей безработицы в III квартале 2025 г. составляет, по данным Иркутскстата – 2,9%, что также свидетельствует о снижении данного показателя в сравнении с тремя предыдущими годами: в 2022 г. он составлял 5,0%; в 2023 г. – 3,7%; в 2024 г. – 3,1% [10]. Аналогичная ситуация на официально регистрируемом рынке труда региона.

Численность зарегистрированных безработных и уровень официальной безработицы в последние три года постепенно снижался. По состоянию на 01.01.2025 г. показатели составляли 4403 чел. (0,4%), на 01.01.2024 – 6650 чел. (0,6%), а на 01.01.2023 г. – 9124 чел. (0,8%) [14], [15].

Это свидетельствует о кадровом дефиците в Иркутской области. Регион традиционно относился к трудодефицитным [22] (Nosyрева, 2023), однако в последние годы «кадровый голод» усиливается. Наибольшую долю в потребности работодателей в рабочей силе представляют следующие виды экономической деятельности: образование (11,6%); обрабатывающие производства (11,1%); здравоохранение, социальные услуги (10,3%); строительство (9,1%); административная деятельность (9,1%) и другие.

Активно используется банк вакансий Кадрового центра, он представляет базу данных свободных рабочих мест и должностей, которая формируется в органах службы занятости и регулярно обновляется. Среди наиболее дефицитных профессий и специальностей в целом можно отметить: подсобных рабочих, водителей автомобиля, уборщиков, бетонщиков, электрогазосварщиков, рабочих-ремонтников, каменщиков, поваров, машинистов котельной, грузчиков, слесарей-ремонтников, электромонтеров, разнорабочих, охранников и т.д. Однако потребность в рабочей силе снижается. Если в 2021 году она составляла 55584 вакансии [11]; на 2022 г., соответственно, 62813 [12]; на 2023 г. – 33413 [13]; на 2024 г. – 35266 [14]; на 2025 г. – 29021 [15].

\* Былков В.Г. Повышение роли Кадрового центра Иркутской области в условиях преодоления дефицита рабочей силы / В.Г. Былков, И.Г. Носырева // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 12. – С. 1935-1954. – Материалы приводятся выборочно.

Характер спроса указывает на необходимость разработки программ переподготовки рабочих. Таким образом, акцент на рабочие профессии подтверждает, что работодатели испытывают дефицит квалифицированной рабочей силы. Таким образом, ситуацию на рынке труда Иркутской области можно охарактеризовать как слабо напряженную, с тенденцией к усилению дефицита кадров.

Для преодоления проблемы трудодефицита предлагались следующие меры: проведение пенсионной реформы, привлечение иностранной рабочей силы, активное стимулирование занятости среди молодежи и незанятого населения [24], повышение производительности труда и внедрение цифровых технологий в экономику. Однако этих мер явно недостаточно. Необходимо также адаптировать кадровые стратегии организаций с учетом ситуации на рынке труда [21] (Nosyreva et al., 2023), а также вносить изменения в деятельность Кадрового центра региона.

К примеру, в условиях дефицита рабочей силы в 2024 г. были предприняты меры по повышению уровня оплаты труда и привлечению трудовых мигрантов из стран сопредельных государств. На текущий момент указанные механизмы практически исчерпаны. В связи с этим возрастает значимость разработки новых подходов к государственному регулированию рынка труда и создания альтернативных стратегий обеспечения занятости в условиях нехватки квалифицированных кадров.

Определенная часть исследователей квалифицирует сложившуюся конъюнктуру на рынке труда как критическую, акцентируя внимание на универсальном характере роста числа вакансий. В 2024 г. увеличение спроса на рабочую силу обусловлено ростом государственного заказа и развитием импортозамещающих производств, что привело к усилению дефицита работников. Это затронуло такие отрасли, как обрабатывающие производства, химическая, атомная промышленность, машиностроение и др.

Факторами усиления дефицита работников являются старение персонала и отсутствие ротации поколений работников, особенно рабочих профессий. Поэтому важно не отсекал возрастных опытных работников 40 и более лет. Они обладают опытом работы, имеют свои конкурентные преимущества.

Кроме того, наблюдается миграционный отток молодежи из Иркутской области, что предполагает необходимость улучшения условий для профессиональной самореализации молодежи [1] (Andreyanova et al., 2024). Это также необходимо учитывать в работе Кадрового центра.

В условиях нестабильности основными тенденциями развития рынка труда становятся замедление темпов прироста числа вакансий. Закон РФ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в РФ» предусматривает обязанность организаций ежемесячно публиковать информацию о вакансиях на Единой цифровой платформе «Работа в России» [27]. Кадровым центрам необходимо постоянно отслеживать информационные блоки работодателей.

Анализ полученных данных позволяет оценить динамику расширения или сужения потоков вакансий и резюме в различных сегментах рынка. Это позволяет определить направления развития регионального рынка труда в контексте взаимодействия между субъектами, что необходимо для разработки перспективных методов статистического и аналитического учета вакансий и соискателей, в т.ч. для мониторинга рынка труда и выявления случаев недоиспользования рабочей силы [5; 9] (Bylkov, 2017; Garafiev et al., 2024), а также для прогнозирования траекторий развития рынка труда с учетом программ социально-экономического развития территорий. Состояние системы обеспечения занятости в Иркутской области не всегда является эффективным, что требует тщательного рассмотрения и глубокого анализа.

### **Результаты исследования деятельности службы занятости населения**

В условиях социально-экономических трансформаций оценка деятельности и эффективности изменений в работе органов службы занятости населения становится важной задачей. Сложившаяся практика реализации активной политики на рынке труда требует особых условий преобразований в обеспечении инфраструктурных проблем трудоустройства населения. Как правило, в основе актуализации лежат процессы цифровизации и автоматизации, требуя от государственных органов адаптации к новым реалиям. Центры занятости населения (ЦЗН) играют ключевую роль в поддержании социальной стабильности и помощи гражданам, потерявшим работу [8] (Vashalomidze et al., 2024).

Как известно, первый модернизированный ЦЗН открылся в 2020 г. в Томске под названием Кадровый центр «Работа России». В дальнейшем было модернизировано около 175 ЦЗН в 73 регионах России [7] (Vashalomidze et al., 2023).

ОГКУ «Кадровый центр Иркутской области» был торжественно открыт 17.03.2025 г., как флагманский кадровый центр «Работа России». В 2025 г. функционируют уже более 900 обновленных Кадровых центров «Работа России» [19].

Показатели эффективности модернизации ЦЗН в пилотных субъектах РФ оценивались в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 02.06.2021 г. № 357 «Об утверждении методики расчета показателя «Уровень трудоустройства граждан, обратившихся в пилотные центры занятости» федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» (далее – Приказ Минтруда РФ № 357) [25]. Результатом стало то, что в 14 ЦЗН после модернизации уровень трудоустройства обратившихся граждан вырос более чем на 40%.

Следует учитывать, что речь идет о реализации мероприятий по модернизации в отдельных ЦЗН регионов. При этом реализация комплексной модернизации сети службы занятости позволит обеспечить мультипликативный эффект и более существенный рост показателей.

Одним из главных достижений высокого уровня результативности является повышение внимания к клиентам. Анализ опыта разработки и совершенствования клиентоориентированности служб занятости демонстрирует, что реализуемые преобразования оказывают позитивное воздействие как на социально-экономическое положение граждан, так и на оперативность удовлетворения кадровых запросов предпринимательского сектора. Модернизационные инициативы включают внедрение унифицированных стандартов взаимодействия с клиентами, переход к цифровым процессам в сфере занятости, повышение профессиональной компетентности специалистов, предоставление персонализированных услуг, совершенствование инфраструктуры кадровых центров и расширение ассортимента предоставляемых услуг и сервисов.

Основная задача внедрения унифицированных стандартов заключается в обеспечении высокого качества предоставляемых услуг на всей территории страны. Ключевым индикатором оценки качества является уровень клиентоориентированности. Данный подход направлен на оптимизацию процесса взаимодействия, внедрение онлайн-сервисов и сокращение временных затрат на получение услуг [7] (Vashalomidze et al., 2023).

В результате проведения комплексной модернизации службы занятости существенно сократился средний период поиска работы. Данный факт способствовал увеличению продолжительности периода официальной занятости, в течение которого осуществляется выплата заработной платы, подлежащей налогообложению в соответствии с действующим законодательством. Одновременно сократилось время пребывания граждан в статусе безработных, что привело к уменьшению периода получения ими пособий.

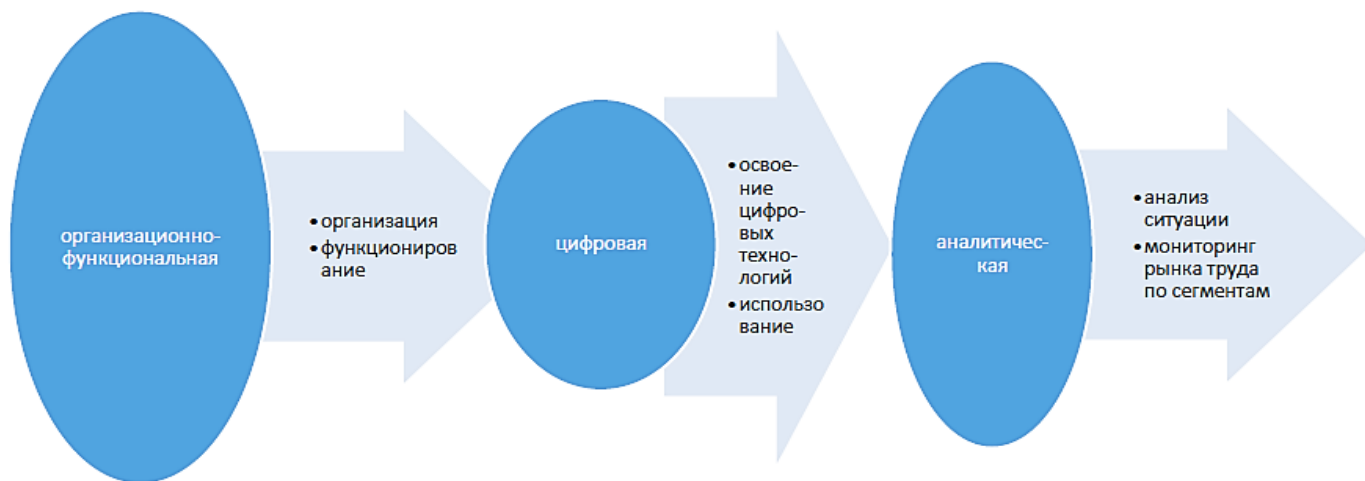
Тем не менее были выявлены и определенные недостатки: 1) субъективность критериев оценки компетенций и коммуникативных навыков работников обусловлена их зависимостью от восприятия клиентов, что затрудняет достижение объективности в оценке; 2) измерение коммуникативных навыков зачастую не поддается точной количественной оценке, что осложняет сравнительный анализ данных. Повышение индекса клиентоориентированности требует комплексной корректировки технологий обслуживания в Кадровом центре, что создает дополнительное препятствие. Проблемы преобразования центров занятости отмечены в работе [18] (Koralkina et al., 2022).

Кроме того, современный этап, отличающийся трудовым дефицитом конъюнктурой, не способствует экономическому росту в регионе.

В этих условиях необходим принципиально новый подход к трансформации деятельности ЦЗН. Переименование ЦЗН в Кадровый центр еще не означает изменение направлений деятельности, ориентированной на повышение эффективности. Необходимо вносить изменения и в систему управления, и в технологии оказания услуг, и в поведение работников в процессе обслуживания населения. Важным условием является изучение и координация работы, исходя из сложившихся трендов и тенденций.

Одним из главных направлений трансформации деятельности ЦЗН является дальнейшее повышение уровня компетенций работников [20] (Nosyeva et al., 2021).

Условно можно представить процесс модернизации ЦЗН следующим образом (рис. 1).



**Рисунок 1. Направления процессов модернизации центров занятости**

*Источник: составлено авторами по результатам исследования.*

Если процессы функционирования и их эффективности определены с помощью критериев приказом Минтруда РФ № 352 от 12.07.2024 г. [29], то вопросы мониторинга в критических зонах не установлены.

Одним из главных направлений трансформации Кадровых центров является постоянное сопровождение претендентов на поиск работы при содействии службы занятости. Меры поддержки направлены, в основном, на социально слабозащищенные слои населения, обратившегося в поисках работы (на лиц, у которых имеется долгое время незанятости, или инвалидов и маломобильных граждан). При этом помощь оказывается и по созданию благоприятных условий во время процедуры трудоустройства, и по ускорению профессиональной адаптации на рабочем месте. Особое внимание уделяется участникам СВО.

Карьерные консультанты Кадрового центра организуют практические занятия по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. В настоящее время востребованными стали разработанные и имеющие цифровое сопровождение сервисы.

Сервис «Настрой на поиск работы» помогает осознать и расставить приоритеты в системе личностных ценностей безработных граждан. Он помогает в обучении навыкам планирования в достижении поставленных целей на рынке труда. Консультанты помогают при разработке индивидуальных планов поиска работы, обучают технологиям поиска работы.

Сервис позволяет углубленно освоить основы самопрезентации и адаптации в трудовом коллективе. Сотрудники кадрового центра проконсультируют по вопросам формирования делового имиджа, обучат методам самопрезентации соискателя.

Наиболее востребованными являются сервисы: «Подготовка резюме» и «Подготовка к собеседованию». Они формируют навыки составления резюме, которое заинтересует работодателя. Отдельно проходит обучение навыкам проведения эффективных переговоров с работодателями.

Реформа ЦЗН продемонстрировала свою эффективность, что подтверждается статистически значимым снижением уровня безработицы и ростом числа трудоустроенных. В дальнейшем следует продолжить модернизацию, расширяя ее географию с учетом их специфики по степени дефицитности рабочей силы, а также возможностей создания новых рабочих мест. Внедрение цифровых технологий и развитие клиентоориентированного подхода должны стать ключевыми направлениями изменений.

В свою очередь, это должно основываться на глубоком анализе сложившихся на региональном и локальных рынках труда трендов и тенденций.

К тому же предполагается упрощение процедур предоставления услуг, расширение способов взаимодействия с клиентами и улучшение работы с организацией обратной связи [4] (Vulkov, 2019). Новые технологии взаимодействия с клиентами в современных условиях предполагают изучение потребностей клиентов, повышение адресности оказываемых услуг и публичную оценку клиентами эффективности взаимодействия с сотрудниками Кадрового центра.

Базирующееся на основе компетенций дальнейшее повышение квалификации сотрудников, расширение перечня услуг для различных категорий граждан помогут более эффективно удовлетворять потребности соискателей и работодателей.

Необходимо осуществлять мониторинг и оценку работы обновленных центров, используя как количественные, так и качественные данные, чтобы минимизировать возможные предвзятости. Следует учитывать, что деятельность кадровых центров осуществляется в условиях дефицита рабочей силы, и это предполагает изучение и оценку потребностей в рабочей силе по основным секторам экономики и профессионально-квалификационным группам занятых в регионе [2] (Bylkov, 2022).

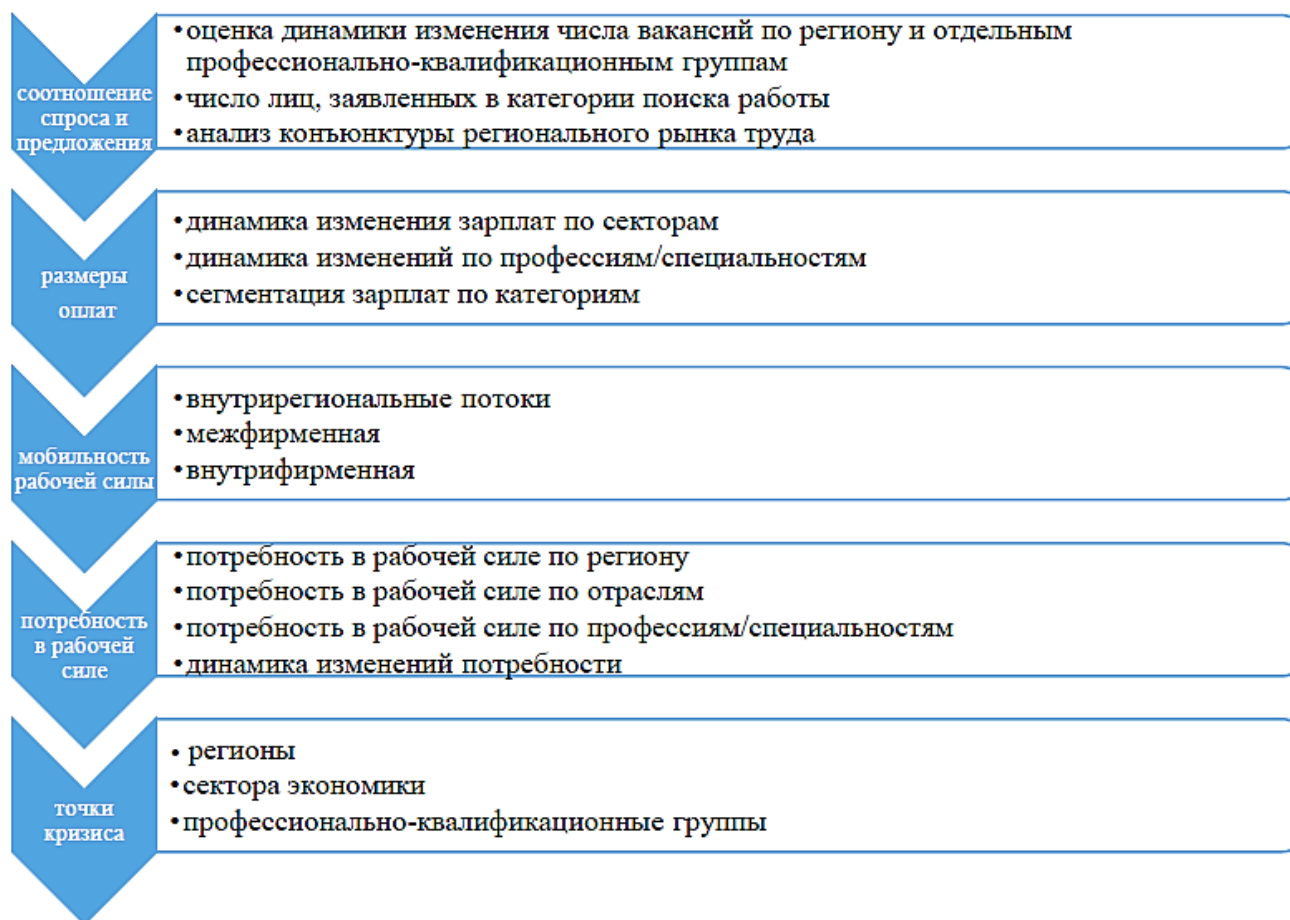
В этом случае, перед кадровыми центрами стоит задача организации мониторинга ситуации на рынке труда на базе цифровой платформы. Появляется необходимость в проведении оперативных социологических опросов работодателей. Необходим углубленный анализ состояния рынка труда, в рамках которого можно выделить 2 группы исследуемых рисков и угроз: эндогенного и экзогенного характера. Экзогенные факторы – это те, что формируются вне рынка труда, но напрямую определяют объемные параметры спроса и предложения рабочей силы. В связи с этим, необходима серьезная методологическая проработка, разработка новых методик, подходов. Важно выявить природу и предпосылки появления дефицита рабочей силы, установить причинно-следственные связи между категориями: трудодефицит и нарушение равновесия на рынке труда [3] (Bylkov, 2024).

Дефицит трудовых ресурсов характеризуется факторами, которые создают дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, что выражается в неблагоприятной конъюнктуре и приводит к нехватке рабочей силы. Дефицит проявляется не только в количественном недостатке работников, но и в качественном несоответствии компетенций, предлагаемых субъектами рынка труда, требованиям работодателей.

Следствием этого становится нарушение равновесия на рынке труда, что приводит к высокому уровню мобильности рабочей силы: территориальной, межфирменной, профессиональной и между различными видами труда.

В последние годы мобильность рабочей силы возросла, что является дестабилизирующим фактором ускорения дефицита. Его негативное воздействие ощущается как со стороны спроса, так и предложения рабочей силы. Поэтому высокий уровень мобильности может вызывать не только изменения потоков предложения труда, но и быть драйвером повышения спроса на труд.

Предлагаются следующие направления мониторинга регионального рынка труда (рис. 2).



**Рисунок 2.** Направления мониторинга регионального(локального) рынка труда  
*Источник:* составлено авторами по результатам исследования.

Развитие трудовой мобильности – это важный аспект для решения ряда социально-экономических проблем, в частности дефицита квалифицированных кадров. Однако данный процесс сталкивается с рядом объективных и субъективных факторов, затрудняющих его реализацию.

Согласно исследованиям некоторых экспертов, трудовая мобильность в большей степени характерна для молодых специалистов, нежели для более опытных, которые проявляют определенную инертность к изменениям в работе.

Выпускники вузов и молодые профессионалы, как правило, ориентированы на карьерный рост и не имеют привязанности к конкретному месту работы. В связи с этим они более склонны к переезду и поиску вакансий в других городах.

Для повышения эффективности трудовой мобильности необходимо обеспечить более высокий уровень прозрачности рынка труда, что позволит потенциальным работникам и работодателям лучше ориентироваться в возможностях и требованиях, предъявляемых к кандидатам.

### **Обсуждение результатов исследования и выводы**

Трансформации рынка труда и социально-трудовых отношений, которые происходили на протяжении нескольких последних лет; изменения в законодательстве о занятости; цифровизация экономики вызвали к жизни новую реальность, с которой специалисты службы занятости еще не сталкивались в своем многолетнем опыте работы: обострились проблемы дефицита кадров, активно развиваются цифровые платформы оказания государственных услуг, внедряется клиентоцентрированная культура обслуживания, остро встал вопрос освоения работниками новых компетенций. Оценки уровня безработицы достигли минимальных значений за всю историю начиная с 1990-х гг. Усилился разрыв между спросом и предложением на рынке труда. В 2024 г. возникла «гонка заработных плат» как попытка привлечь работников со стороны работодателей. Более масштабными стали меры привлечения рабочей силы из других регионов и стран.

Пенсионная реформа способствовала вовлечению в сферу занятости лиц старших возрастов в связи с увеличением возраста выхода на пенсию. Но следует отметить, что все эти возможности решения проблем дефицита работников тоже не безграничны. Поэтому возникает необходимость разработки новых подходов в государственном регулировании занятости населения и рассмотрения альтернативных стратегий поведения, учитывающих ситуацию «кадрового голода», со стороны различных субъектов рынка труда: посреднических структур, работодателей, образовательных учреждений, соискателей, профсоюзов, а также органов власти, как представителей государства. В вопросах обеспечения занятости и государственного регулирования рынка труда акценты должны смещаться в сторону повышения качества и доступности государственных услуг в сфере занятости населения, эти услуги должны становиться более технологичными, ориентированными на запросы клиентов, а в качестве клиентов нужно рассматривать не только безработных граждан и ищущих работу, но и работодателей, остро нуждающихся в привлечении дополнительной рабочей силы, и других субъектов рынка труда.

Преимуществом деятельности Кадрового центра в условиях дефицита кадров является его система подбора с использованием новейших цифровых сервисов и, конечно, сама функция посредника на рынке труда. Эффективность деятельности Кадрового центра напрямую связана и с качественным подбором персонала, и с повышением клиентоориентированности.

В современных условиях нестабильности экономической ситуации, дефицита кадров и усиления конкуренции со стороны частных кадровых агентств Кадровый центр Иркутской области сталкивается с серьезными вызовами. Эти вызовы связаны с изменением целей и задач работы Кадровых центров (главными становятся не постановка на учет безработных граждан, а активизация поиска работы на основе профилирования безработных и составления индивидуального плана поиска работы, повышения ответственности, осознанности и самостоятельности в поиске вариантов трудоустройства, минимизация сроков поиска работы), пересмотром ориентиров в развитии Кадровых центров в сторону клиентоориентированности, внедрением новых технологий работы, цифровых платформ взаимодействия субъектов рынка труда. Новые требования в отношении владения цифровыми компетенциями теперь предъявляются не только к сотрудникам Кадровых центров, но и к клиентам (как к работодателям, так и к соискателям), которые тоже должны иметь навыки цифрового взаимодействия.

Итак, реформирование органов государственной службы занятости связано не только с изменением названия ЦЗН на Кадровые центры «Работа России» и сменой адресов их офисов. За этими процессами стоит изменение бренда; ориентация на новое позиционирование на рынке труда как полноценного партнера в удовлетворении потребностей клиентов; выбор более удобных локаций в центре населенных пунктов с более комфортабельными помещениями, доступными для посещения различными категориями граждан и оснащенных современным оборудованием; оформление

помещений и спецодежды сотрудников в фирменной цветовой гамме (т. е. усиление элементов корпоративной культуры, формирование новой клиентоцентричной философии обслуживания); а главное – усиление роли Кадровых центров в государственном регулировании занятости в условиях преодоления дефицита рабочей силы, продвижение услуг и повышение их качества.

Кроме того, в рамках Единой цифровой платформы «Работа в России» возможно осуществлять взаимодействие различных субъектов рынка труда: работодателей из разных регионов; соискателей работы; органов службы занятости; образовательных учреждений; абитуриентов, ищущих возможности целевого обучения; студентов, ищущих места для прохождения практики; лиц пенсионного возраста, желающих трудиться и др.

Такой расширенный подход к удовлетворению потребностей различных категорий потенциальных клиентов Кадрового центра, с одной стороны, повышает прозрачность рынка труда, способствует повышению мобильности рабочей силы, дает дополнительные возможности для выбора индивидуальных образовательных траекторий и планирования альтернативных вариантов развития карьеры. В перспективе такое сотрудничество в рамках цифровой платформы закладывает основу формирования цифровой экосистемы для эффективного взаимодействия государства, бизнеса и общества в целях государственного регулирования занятости и решения основных проблем функционирования регионального рынка труда.

### **Основные рекомендации по проведенному исследованию**

Проведенное исследование позволило сформулировать ряд рекомендаций, связанных с повышением эффективности деятельности Кадрового центра в условиях дефицита работников:

#### **Клиентоориентированность центра обеспечивается за счет:**

- повышения мобильности граждан, а также более активной поддержки предпринимательской инициативы безработных граждан, что предполагает более детальное выявление, анализ запросов и изучение потребностей обратившегося населения;
- развития социальных, психологических и цифровых компетенций сотрудников центра;
- дальнейшего развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включая развитие внутрифирменного обучения, обучения безработных граждан с использованием инновационных технологий с учетом среднесрочной и долгосрочной потребности региона в кадрах;
- анализа информации о самых востребованных профессиях и специальностях, а также формирования социального заказа учебным заведениям региона для перспективной подготовки кадров на основе программ социально-экономического развития;
- изучения дополнительных возможностей проведения ярмарок вакансий, увеличения частоты их проведения, расширения географии;
- проведения оперативных социологических опросов работодателей с использованием цифровых инструментов;
- развития удаленного и гибридного форматов работы для повышения гибкости рынка труда и более полного удовлетворения потребностей клиентов в нахождении жизненного баланса;
- расширения предложения рабочей силы на рынке труда, в т. ч. за счет вовлечения возрастных работников; инвалидов; женщин с малолетними детьми; незанятого населения;
- стимулирования создания новых эффективных рабочих мест;
- повышения уровня занятости сельского населения;
- прогнозирования возможных направлений развития регионального рынка труда на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом складывающейся конъюнктуры относительно субъектов (рынка работодателя или рынка соискателя);
- учета того, что кадровый голод выражается не только в количественных показателях, но и в качественном несоответствии имеющихся работников требованиям работодателей.

**Для эффективного анализа рынка труда** Кадровому центру Иркутской области нужно провести ряд мероприятий по оптимизации деятельности:

- актуализация вариантов направлений обучения для программ переквалификации;
- анализ трендов изменения спроса на рабочую силу в разных отраслях и по профессионально-квалификационным группам;
- идентификация дефицитных профессий на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- проведение мониторинга рынка труда и недоиспользования рабочей силы.

В условиях дефицита кадров работодателям следует удерживать имеющихся сотрудников, привлекать новых и оптимизировать существующие бизнес-процессы.

Это может включать в себя создание привлекательной рабочей среды, расширение спектра предлагаемых льгот, развитие профессиональных компетенций, а также эффективное управление ресурсами и оптимизацию рабочих процессов.

В связи с тем, что повышение качества и эффективности оказания государственных услуг в сфере занятости населения сопряжено с наличием цифровых и коммуникативных компетенций не только у сотрудников Кадрового центра, но и у клиентов (работодателей, соискателей, представителей учебных заведений и т. д.), одной из предлагаемых нами рекомендаций является повышение трудовой грамотности населения. Это предполагает формирование у населения навыков активного поиска работы и информации о возможностях трудоустройства, знаний о требованиях профессиональных стандартов, вариантах профессионального обучения и траекториях развития, навыков самопрезентации и планирования карьеры, возможностях независимой оценки квалификаций и т. д. В новых условиях необходимо повышение трудовой и профессиональной мобильности населения, которая предполагает более частую смену работы, профессии, специальности новыми поколениями работников, а также обучение и саморазвитие на протяжении всей профессиональной жизни в условиях экономики знаний.

Поэтому наряду с финансовой грамотностью, развитием цифровых компетенций, необходимо, на наш взгляд, повышать и трудовую грамотность населения.

Таким образом, реализация предложенных мер по оценке и корректировке процессов формирования спроса и предложения на рынке труда позволило бы в какой-то степени снизить риск возникновения трудодефицита и определить направления преодоления разрыва спроса и предложения на рынке труда.

Для разработки наиболее оптимального способа согласования спроса и предложения в Иркутской области можно использовать «лучшие практики», представленные в некоторых программах содействия занятости населения с учетом особенностей регионального развития.

### **Заключение**

Можно сделать вывод, что в ситуации изменения конъюнктуры на рынке труда в сторону трудодефицита, обеспечение занятости населения приобретает специфику, основными особенностями которой являются повышение уровня цифровизации, изменение технологий оказания услуг, повышение ориентации на клиента и его запросы, учет стратегических целей развития региона и поддержка реализации перспективных инвестиционных проектов человеческими ресурсами, количественно и качественно отвечающими современным требованиям производства, повышение мобильности рабочей силы, государственная поддержка социально слабозащищенных категорий населения – молодежи, женщин, инвалидов, ветеранов боевых действий. Такие акценты в реализации государственной политики занятости населения в условиях дефицита работников позволят повысить эффективность деятельности Кадрового центра и качество государственных услуг в данной сфере.

### **Источники:**

1. Андреева Е. Л., Чипизубова В. Н. Региональные меры содействия профессионально-трудовой реализации молодежи как инструмент формирования кадрового потенциала // Известия Байкальского государственного университета. – 2024. – № 3. – с. 447-458. – doi: 10.17150/2500-2759.2024.34(3).447-458.
2. Былков В. Г. Атрибуты потребности в рабочей силе на рынке труда: межрегиональные сравнения (по материалам выборочного обследования Росстата) // Известия Байкальского государственного университета. – 2022. – № 1. – с. 133-143. – doi:10.17150/2500-2759.2022.32(1).133-143.
3. Былков В. Г. Дефицит на рынке труда: сущность и методология формирования // Экономика труда. – 2024. – № 6. – с. 835-856. – doi: 10.18334/et.11.6.121203.
4. Былков В. Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций // Global and Regional Research. – 2019. – № 3. – с. 76-81. – URL: <https://grbg.ru/reader/article.aspx?id=23181>.
5. Былков В. Г. Рынок труда и развитие занятости населения. /Учебное пособие. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017. – 248 с.
6. Былков В. Г. Социально-экономические предпосылки трансформации рынка труда в условиях введения беспрецедентных санкций // Экономика труда. – 2022. – № 10. – с. 1489-1508. – doi: 10.18334/et.9.10.116407.
7. Вашаломидзе Е.В., Рыжов Д.А. Оценка эффективности совершенствования центров занятости населения в современных условиях // Труд и социальные отношения. – 2023. – № 6. – с. 47-56. – doi: 10.20410/2073-7815-2023-34-6-47-56.
8. Вашаломидзе Е.В., Рыжов Д.А., Вешкурова А. Б. Оценка эффективности трансформации центров занятости населения в современных условиях // Экономика труда. – 2024. – № 12. – с. 2161-2176. – doi: 10.18334/et.11.12.122364.
9. Гарафиев И. З., Гарафиева Г. И. Анализ активности работодателей по дням недели при размещении инженерных вакансий на портале Работа России // Управленческий учет. – 2024. – № 9. – с. 176-186. – URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_76361297\\_83061501.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_76361297_83061501.pdf).
10. Занятость и безработица в Иркутской области (по данным выборочного обследования рабочей силы). [Электронный ресурс]. URL: [https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zan\\_i\\_bez09\\_2025.pdf](https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zan_i_bez09_2025.pdf) (дата обращения: 10.11.2025).
11. Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 01.01.2021 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkzan.ru/Documents/Detail/4b4f0fd-2d70-49909753-5ad44d6b0b74/> (дата обращения: 10.11.2025).

12. Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 01.01.2022 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkzan.ru/Documents/Detail/1023acdb-1678-4b6ba5500ec013fbb490/> (дата обращения: 10.11.2025).
13. Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 01.01.2023 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkzan.ru/Documents/Detail/93bd83b1-e21a-463bb42e8f311088a9d7/> (дата обращения: 10.11.2025).
14. Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 01.01.2024 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkzan.ru/Documents/Detail/9c90357f-c144-43f28a5b-a0ed4954329c/> (дата обращения: 10.11.2025).
15. Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 01.01.2025 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkzan.ru/Documents/Detail/ca85c13d-af74-41e9843f-4d0dc61c9699/> (дата обращения: 10.11.2025).
16. Комсомольская правда. – 09.09.2025. Иркутская область вошла в топ-15 регионов по качеству рынка труда. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.irk.kp.ru/online/news/6561046/> (дата обращения: 10.11.2025).
17. Ковальчук Л. Б. Оценка неравномерности параметров рынка труда муниципальных образований Забайкальского края // Известия Байкальского государственного университета. – 2024. – № 4. – с. 673–685. – doi: 10.17150/2500-2759.2024.34(4).673-685.
18. Копалкина Е. Г., Илтакова Н. В. Проблема реформирования службы занятости в современных условиях // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 2. – с. 150–153. – URL: <https://www.vestnykeps.ru/0222/33.pdf>.
19. Кузнецова Е. Кадры под ключ. Коммерсант. – 30.10.2025. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8161030> (дата обращения: 01.10.2025).
20. Носырева И. Г., Белобородова Н. А. Применение модели компетенций специалиста отдела содействия трудоустройству центра занятости населения как инструмента повышения качества государственных услуг в области занятости населения // Экономика труда. – 2021. – № 4. – с. 443–458. – doi: 10.18334/et.8.4.111951.
21. Носырева И. Г., Белобородова Н.А. Стратегическое управление персоналом в условиях трудодефицитной конъюнктуры на рынке труда // Экономика труда. – 2023. – № 11. – с. 1719–1738. – doi: 10.18334/et.10.11.119826.
22. Носырева И. Г. Трудовой потенциал Иркутской области и тенденции его развития для обеспечения кадрами предприятий региона // Кадровик. – 2023. – № 10. – с. 74–86. – URL: <https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#>.
23. Нюргачев О. А., Носырева И. Г. Безработица как индикатор государственного регулирования занятости населения в городе Иркутске // Global and regional research. – 2022. – № 4. – с. 63–71. – URL: <https://gr-bgu.ru/reader/article.aspx?id=25478>.
24. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.: Распоряжение Правительства РФ от 14 дек. 2021 г. № 3581-р (ред. от 17 янв. 2024 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
25. Об утверждении методики расчета показателя «Уровень трудоустройства граждан, обратившихся в пилотные центры занятости» федерального проекта «Содействие занятости», входящего в структуру национального проекта «Демография»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.06.2021 г. № 357 (ред. от 09 мар. 2022 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
26. Общие итоги миграции населения Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: [https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dinam\\_tabl\\_migr\\_2024\(1\).xlsx](https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dinam_tabl_migr_2024(1).xlsx) (дата обращения: 10.11.2025).
27. О занятости населения в Российской Федерации: Федер. Закон РФ от 12 дек.2023 г. № 565–ФЗ (ред. от 08 авг. 2024 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
28. Основные показатели естественного движения населения Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: [https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/est\\_dvig\\_din\\_2023\\_.html](https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/est_dvig_din_2023_.html) (дата обращения: 10.11.2025).
29. Положение о порядке мониторинга качества клиентского опыта, клиентских показателях эффективности и методике их оценки (расчета) : Приказ Минтруда РФ № 352 от 12.07.2024 г. // СПС «КонсультантПлюс».
30. Средний возраст населения на начало 2024 г. [Электронный ресурс]. URL: [https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/average\\_age2024.html](https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/average_age2024.html) (дата обращения: 10.11.2025).
31. Талбацкий Я. П. Оценка деятельности государственной службы занятости населения в структуре системы управления ею: выработка новых подходов // Экономика. Предпринимательство. Право. – 2023. – № 12. – с. 6089–6101. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=63549286>.
32. Численность населения по Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: [https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/post\\_nasel\\_obl\\_2025.xlsx](https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/post_nasel_obl_2025.xlsx) (дата обращения: 10.11.2025).
33. Численность населения по полу и возрасту на начало года. [Электронный ресурс]. URL: <https://38.rosstat.gov.ru/folder/167937> (дата обращения: 10.11.2025).
34. Чудиновских М.В., Долженко С. Б. Самозанятость в России: ключевые тенденции, риски и возможности // Известия Байкальского государственного университета. – 2023. – № 2. – с. 368–379. – doi: 10.17150/2500-2759.2023.33(2).368-379.

## СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АПК РЕГИОНА (АНАЛИЗ НА ПРИМЕРЕ РЕГИОНОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА)\*

*А.Э. Шилова, кандидат экономических наук, доцент*

*Е.С. Чуркина, старший преподаватель*

*(Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецова, Кемерово)*

**Введение.** В настоящее время в научном сообществе и на уровне крупных аграрных предприятий активно обсуждаются вопросы, связанные с обеспечением технологического суверенитета АПК, повышением эффективности деятельности аграрных предприятий, конкурентоспособности и качества отечественных продовольственных товаров, стимулированием инновационного развития отраслей АПК. Эксперты признают, что развитие сельского хозяйства на инновационной основе является основным, если не единственным, способом комплексного решения накопившихся отраслевых проблем и устранения диспропорций в развитии сельского хозяйства. Инновационное развитие отраслей АПК требует значительных ресурсов: финансовых, материальных и человеческих. Причем без кадров, способных обеспечивать деятельность современного аграрного предприятия, развитие аграрного бизнеса в современных условиях невозможно.

Сегодня кадровый голод наблюдается во многих отраслях экономики, сельское хозяйство и связанные с ним отрасли не являются исключением. На протяжении десятилетий престижность труда в аграрной сфере снижалась. В обществе укоренились стереотипы о том, что работа в сельском хозяйстве непременно тяжелая, грязная и низкооплачиваемая. Кроме того, низкий в сравнении с другими отраслями уровень оплаты труда и необходимость проживания в сельской местности для представителей многих аграрных профессий становятся причинами отказа молодых людей от выбора аграрных профессий.

**Материалы и методы.** В статье используются монографический, абстрактно-логический и экономико-статистический методы исследования. При проведении исследования на основе вторичного анализа научной литературы определены актуальные задачи, стоящие перед организациями среднего профессионального образования, осуществляющими подготовку аграрных кадров. Проведен горизонтальный анализ основных социально-экономических показателей, влияющих на количественные и качественные параметры потребности в аграрных кадрах регионов Сибирского федерального округа (далее – СФО). На основе изучения информации с сайтов организаций СПО и высшего образования, осуществляющих подготовку аграрных кадров по программам СПО, проведен сравнительный анализ состава профессий и специальностей по укрупненной группе специальностей и профессий 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство и 36.00.00 Ветеринария и зоотехния в регионах СФО. (...)

На основе изучения публикаций отечественных ученых в рамках проблематики совершенствования среднего аграрного образования авторами сформулированы основные задачи, которые в настоящее время стоят перед организациями среднего профессионального образования, осуществляющими подготовку кадров для АПК.

1. Подготовка квалифицированных рабочих кадров, обладающих необходимыми компетенциями для работы с применением современных технологий и техники.

2. Расширение числа образовательных программ СПО по подготовке аграрных кадров.

3. Актуализация и «осовременивание» программ подготовки за счет привлечения представителей агробизнеса в процесс формирования основных профессиональных образовательных программ и упора на развитие практических навыков обучающихся.

4. Привлечение молодежи к освоению аграрных профессий и закрепление молодых людей в сельской местности после обучения за счет развития интереса обучающихся к сельскохозяйственному труду на основе практикоориентированного обучения.

5. Мотивирование талантливых обучающихся на продолжение обучения и получение высшего аграрного образования.

6. Развитие необходимых компетенций для дальнейшего освоения аграрных профессий в рамках высшего аграрного образования у студентов, желающих продолжить обучение, в том числе на основе использования индивидуальных образовательных траекторий.

---

\* Шилова А.Э. Среднее профессиональное аграрное образование как фактор формирования человеческого капитала и повышения конкурентоспособности АПК региона (анализ на примере регионов Сибирского федерального округа) / А.Э. Шилова, Е.С. Чуркина // АПК: экономика, управление. - 2025. - № 7. - С. 89-99. – Материалы приводятся выборочно.

На примере регионов СФО авторами рассмотрены основные направления подготовки аграрных кадров по программам СПО по укрупненной группе специальностей и профессий 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство и 36.00.00 Ветеринария и зоотехния. Регионы СФО разнородны по своим природно-климатическим и социально-экономическим условиям, что объясняет различия в развитии их сельского хозяйства, которые, в свою очередь, влияют на специфику подготовки аграрных кадров и потребности в кадрах для АПК.

Представим ключевые показатели, характеризующие сельское хозяйство и сельское население регионов СФО. В **таблице 1** показан удельный вес продукции сельского хозяйства, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства в валовом региональном продукте регионов СФО. В наибольшей степени сельское хозяйство развито в Алтайском крае, где в 2022 году более 15% валового регионального продукта составляла продукция сельского хозяйства, на втором месте по удельному весу сельского хозяйства в структуре валового регионального продукта находится Омская область (8% в 2022 году). Для пяти регионов СФО, а именно: Республики Хакасия, Красноярского края, Иркутской и Новосибирской областей, Кемеровской области – Кузбасса, удельный вес сельского хозяйства в валовом региональном продукте составляет менее 5%, что обусловлено неблагоприятными природно-климатическими условиями или промышленной специализацией регионов.

**Таблица 1**

**Удельный вес продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства в валовом региональном продукте регионов СФО, %**

	Годы					Абсолютное отклонение, 2022 г. к 2019 г., ±
	2019	2020	2021	2022	2023	
Республика Алтай	10,2	10,9	11,2	7,4	6,4	-3,8
Республика Тыва	4,9	6,2	5,9	5,1	5,5	0,6
Республика Хакасия	2,7	2,9	2,6	2,9	3,2	0,5
Алтайский край	12,7	14,1	17,3	16,1	11,6	-1,1
Красноярский край	2,5	3,1	3,1	3,0	2,2	-0,3
Иркутская область	4,5	4,8	4,1	3,7	2,9	-1,6
Кемеровская область – Кузбасс	2,2	3,3	2,6	2,1	2,4	0,2
Новосибирская область	4,0	4,5	5,7	4,9	3,4	-0,6
Омская область	8,0	8,3	10,2	8,0	6,3	-1,7
Томская область	3,3	4,3	4,0	3,8	3,2	-0,1

Составлено авторами по данным Росстата

Существенно различается и структура населения в регионах СФО (см. **таблицу 2**).

Сельское население является потенциальным человеческим капиталом сельскохозяйственных организаций, а, следовательно, в процессе подготовки кадров в первую очередь рассматривается именно сельское население регионов. В Республике Алтай преобладает сельское население (69,2% в 2023 году), в Республике Тыва и Алтайском крае сельское население составляет более 40%, что существенно выше среднего значения по СФО и РФ. Наименьший удельный вес сельского населения наблюдается в Кемеровской области – Кузбассе в силу того, что данный регион изначально формировался как центр промышленности Сибири.

**Таблица 2**

**Удельный вес сельского населения, %**

	Годы					Абсолютное отклонение, 2022 г. к 2019 г., ±
	2019	2020	2021	2022	2023	
Российская Федерация	25,4	25,3	25,3	25,2	25,1	-0,3
Сибирский федеральный округ	25,3	25,2	25,2	25,0	25,0	-0,3
Республика Алтай	69,5	69,2	69,1	69,0	69,2	-0,3
Республика Тыва	45,5	45,4	45,5	45,2	44,7	-0,8
Республика Хакасия	31,5	31,5	31,5	31,5	31,3	-0,2
Алтайский край	42,8	42,4	42,1	41,8	41,7	-1,1
Красноярский край	21,2	21,1	20,9	20,6	20,4	-0,8
Иркутская область	21,9	22,1	22,3	22,4	22,5	+0,6
Кемеровская область – Кузбасс	13,6	13,6	13,5	13,5	13,5	-0,1
Новосибирская область	20,6	20,5	20,5	20,3	20,3	-0,3
Омская область	26,9	26,7	26,6	26,5	26,4	-0,5
Томская область	28,1	28,3	28,7	28,6	28,7	+0,6

Рассчитано авторами по данным Росстата

Так как обучение по специальностям СПО актуально в первую очередь для молодежи, покажем удельный вес сельского населения в возрасте до 34 лет в общей численности сельского населения в **таблице 3**.

**Доля сельского населения в возрасте до 34 лет включительно  
в общей численности сельского населения, %**

	Годы					Абсолютное отклонение 2022 г. к 2019 г., ±
	2019	2020	2021	2022	2023	
Российская Федерация	31,29	30,73	30,28	29,92	29,46	-1,83
Сибирский федеральный округ	35,38	34,82	34,57	34,45	34,38	-1,00
Республика Алтай	39,76	39,25	39,20	39,43	39,59	-0,17
Республика Тыва	48,15	48,05	48,35	48,34	47,84	-0,31
Республика Хакасия	37,58	37,09	36,68	36,17	35,76	-1,82
Алтайский край	32,39	32,04	32,02	32,34	32,63	0,24
Красноярский край	34,67	34,09	33,82	33,55	33,41	-1,26
Иркутская область	39,88	39,49	39,16	38,95	38,66	-1,23
Кемеровская область – Кузбасс	33,98	33,30	32,86	32,41	32,20	-1,78
Новосибирская область	33,76	32,90	32,42	32,11	31,94	-1,83
Омская область	34,64	33,58	32,99	32,73	32,86	-1,78
Томская область	34,90	34,38	34,10	33,79	33,46	-1,44

Рассчитано авторами по данным Росстата

В СФО доля населения до 34 лет выше, чем общероссийский показатель практически на 5%. Это является положительным фактором развития, как сельского хозяйства, так и сельских территорий в перспективе. Молодые люди в большей степени ориентированы на обучение и профессиональный рост. Понимая, что значительный рост сельского хозяйства может быть достигнут за счет внедрения и применения цифровых технологий, следует брать во внимание, что именно молодые квалифицированные кадры могут способствовать распространению цифровых процессов в сельскохозяйственное производство.

Таким образом, по результату сравнительного анализа статистических данных регионов СФО можно утверждать, что экономики Алтайского края и Омской области в наибольшей мере ориентированы на производство сельскохозяйственной продукции, в республиках Алтай, Тыва и Алтайском крае наблюдается наибольшая концентрация сельской молодежи, для которой получение аграрных профессий более привлекательно, чем для городских ребят.

На основе изучения сайтов организаций, осуществляющих подготовку аграрных кадров по программам СПО, авторами определены основные профессии и специальности аграрных направлений, которым обучают в регионах СФО (таблица 4).

Рассматривая перечень профессий и специальностей, представленных в таблице, необходимо отметить, что по профессиям 250109.01 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства и 250101.01 Мастер по лесному хозяйству был прекращен набор на обучение в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом с 31 декабря 2023 года [7,8]. Между тем, набор по данным профессиям осуществлялся согласно данным сайтов образовательных организаций Томской области, Алтайского края и Республики Тыва на 2024-2025 учебный год.

Образовательным организациям следует тщательно следить за изменениями нормативных документов, регламентирующих обучение по программам СПО.

Далее рассмотрим трансформацию профессий и специальностей СПО в перечне ФГОС.

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод об изменении перечня профессий и специальностей СПО по укрупненным группам 35.00.00 и 36.00.00. Причем изменения произошли как внутри укрупненной группы, так и между группами. Например, специальности «Кинология» и «Охотоведение и звероводство» перешли в укрупненную группу 36.00.00 Ветеринария и зоотехния, что определяется спецификой данных специальностей. Изменение укрупненной группы, специальности или профессии влечет за собой обновление образовательного стандарта профессии или специальности. Образовательным организациям необходимо постоянно мониторить происходящие изменения и актуализировать учебные планы специальностей и профессий СПО.

Разнообразие профессий и специальностей СПО аграрных направлений в регионах СФО призвано обеспечивать необходимыми рабочими кадрами сельскохозяйственное производство. Во многом данные профессии и специальности ориентированы на сельское население регионов. Красноярский край, Алтайский край, Иркутская и Томская области имеют самый широкий перечень аграрных специальностей в образовательных организациях, реализующих программы подготовки СПО. Доля сельского населения в данных регионах выше 20%. Алтайский край является лидером по производству сельскохозяйственной продукции в СФО, и доля сельского населения в регионе составляет 41,7%, что обуславливает потребность рынка в широком перечне рабочих профессий и специальностей. На рисунке 1 приведено количество профессий и специальностей аграрных направлений СПО по регионам СФО.

Таблица 4

**Перечень профессий и специальностей по укрупненным группам 35.00.00 и 36.00.00, представленных в организациях, реализующих обучение по программам СПО в субъектах СФО на 2024-2025 учебный год**

		Республика Алтай	Республика Тыва	Республика Хакасия	Алтайский край	Красноярский край	Иркутская область	Кемеровская область – Кузбасс	Новосибирская область	Омская область	Томская область
1.	35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
2.	35.01.26 Мастер растениеводства	+	+	-	-	-	+	-	-	-	+
3.	35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+
4.	35.02.01 Лесное и лесопарковое хозяйство	-	+	-	+	-	+	-	-	-	+
5.	35.02.02 Технология лесозаготовок	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
6.	35.02.03 Технология деревообработки	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
7.	35.02.05 Агрономия	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+
8.	35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК)	-	-	-	+	+	+	+	+	+	-
9.	35.02.09 Водные биоресурсы и аквакультура	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-
10.	35.02.12 Садово-парковое и ландшафтное строительство	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-
11.	35.02.13 Пчеловодство	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+
12.	35.02.14 Охотоведение и звероводство	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-
13.	35.02.15 Кинология	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-
14.	35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
15.	35.02.18 Технология переработки древесины	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
16.	112201.01 Хозяйка(ин) усадьбы	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
17.	111101.01 Мастер животноводства	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
18.	250101.01 Мастер по лесному хозяйству	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-
19.	250109.01 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
20.	36.02.01 Ветеринария	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+
21.	36.02.02 Зоотехния	-	+	+	+	+	-	+	+	-	-

Разработано авторами по информации с сайтов образовательных организаций СФО

Таблица 5

**Актуализация профессий и специальностей СПО на 2025 год**

Старая редакция	Дата окончания набора	Актуальная редакция
35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	31.12.2022	35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства
35.02.03 Технология деревообработки	31.12.2024	35.02.18 Технология переработки древесины
35.02.13 Пчеловодство	31.12.2023	36.01.04 Пчеловод
35.02.14 Охотоведение и звероводство	31.12.2024	36.02.04 Охотоведение и звероводство
35.02.15 Кинология	31.12.2024	36.02.05 Кинология
250101.01 Мастер по лесному хозяйству	31.12.2023	35.01.01 Мастер по лесному хозяйству
250109.01 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства	31.12.2023	35.01.19 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства

Разработано авторами по источнику [9]



Рисунок 1 - Количество профессий и специальностей аграрных направлений, представленных в организациях, реализующих обучение по программам СПО по субъектам СФО

Разработано авторами

Регионы с промышленной ориентацией и малой долей сельскохозяйственной продукции в ВРП, такие как Кемеровская область – Кузбасс, имеют небольшой выбор профессий и специальностей СПО. Для развития сельского хозяйства и повышения привлекательности аграрного образования в СФО необходимо расширять перечень специальностей и профессий рабочих кадров. Авторами выделены перспективные профессии и специальности аграрной направленности по регионам СФО (таблица 6). Выбор перспективных профессий и специальностей основывался на общероссийских тенденциях и потребностях в специалистах на рынке труда, а также региональных особенностях субъектов СФО.

Из представленных данных видно, что больше всего бюджетных мест в системе СПО в расчете на 1000 человек сельского населения среди регионов СФО приходится на Томскую область. Это объясняется целым рядом обстоятельств: во-первых, Томская область считается образовательным центром Сибири, в регион съезжаются молодые люди для получения образования; вторым немаловажным фактором развития аграрного образования является увеличение доли сельского населения в динамике.

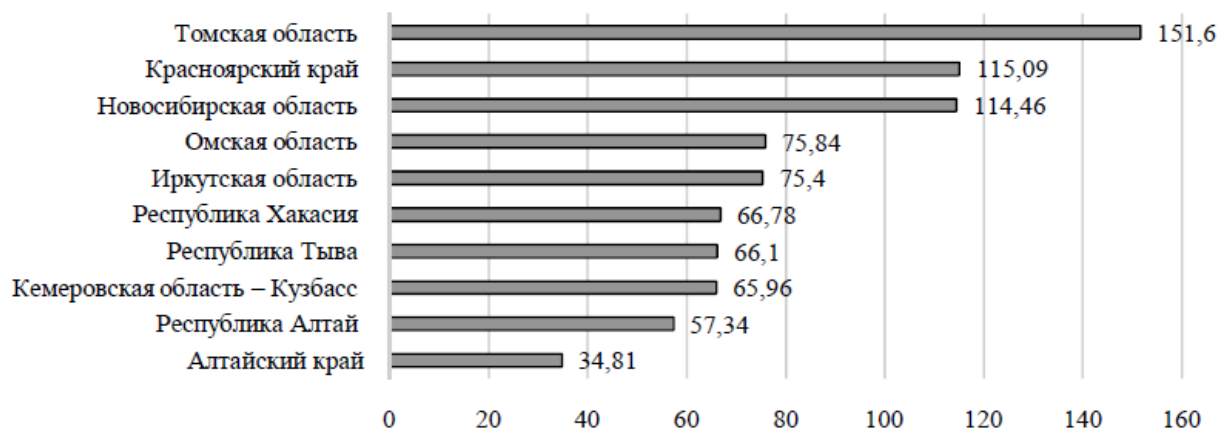
Томская и Иркутская области показывают положительный прирост сельского населения за последние пять лет, тогда как изменения в СФО и России демонстрируют отрицательную динамику. Алтайский край является лидером по производству сельскохозяйственной продукции в СФО, и на 2024-2025 учебный год меньше всего обеспечен бюджетными местами на 1000 человек сельского населения, это объясняется большой долей сельского населения – 41,7% и желанием властей региона развивать помимо сельского хозяйства другие отрасли экономики.

**Перспективные профессии и специальности по укрупненной группе 35.00.00 и 36.00.00 по программам СПО по субъектам СФО**

Регион	Перспективные профессии и специальности аграрных направлений по программам СПО
Республика Алтай	36.02.04 Охотоведение и звероводство 35.01.35 Фермер 36.02.01 Ветеринария 36.01.03 Тренер-наездник лошадей
Республика Тыва	35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК) 35.01.35 Фермер
Республика Хакасия	35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК) 35.01.35 Фермер
Алтайский край	35.01.26 Мастер растениеводства 36.01.04 Пчеловод 35.01.35 Фермер 36.01.03 Тренер-наездник лошадей
Красноярский край	35.01.26 Мастер растениеводства 35.02.01 Лесное и лесопарковое хозяйство
Иркутская область	35.02.09 Водные биоресурсы и аквакультура 36.01.04 Пчеловод 35.01.35 Фермер 36.02.02 Зоотехния
Кемеровская область – Кузбасс	35.01.26 Мастер растениеводства 35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства 36.01.04 Пчеловод 35.01.35 Фермер 36.01.03 Тренер-наездник лошадей
Новосибирская область	35.01.26 Мастер растениеводства 35.02.09 Водные биоресурсы и аквакультура 36.01.03 Тренер-наездник лошадей
Омская область	36.02.02 Зоотехния 35.01.35 Фермер 36.01.03 Тренер-наездник лошадей
Томская область	35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК) 36.02.02 Зоотехния 35.01.35 Фермер

Разработано авторами

Количество будущих специалистов аграрной сферы во многом зависит от доступности образования, территориальной расположенности образовательной организации и перспективности профессии или специальности. Количество учебных мест на 1000 человек сельского населения в возрасте 16 лет в регионах СФО представлено на **рисунке 2**.



**Рисунок 2 - Количество бюджетных мест на 1000 чел. сельского населения в возрасте 16 лет по состоянию на 2024-2025 учебный год**

Рассчитано авторами

На **рисунке 3** представлено количество бюджетных мест на 1000 человек населения в возрасте шестнадцати лет для регионов СФО. Лидером по-прежнему остается Томская область по вышеуказанным причинам. Менее всего обеспечена бюджетными местами Кемеровская область – 9,4 места на 1000 человек. В Кузбассе региональной особенностью является промышленная ориентация экономики, доля сельского населения низкая, поэтому часто городские обучающиеся осваивают аграрные профессии и специальности. В настоящее время сельское хозяйство нуждается в государственной поддержке и развитии системы подготовки кадров, что требует дополнительных бюджетных мест на основных направлениях подготовки.

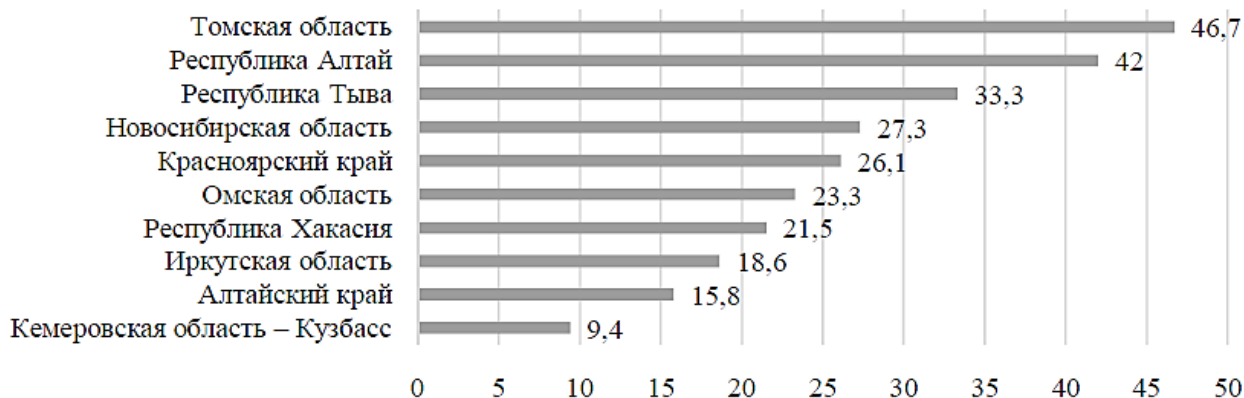


Рисунок 3 - Количество бюджетных мест на 1000 чел. населения возраста 16 лет по состоянию на 2024-2025 учебный год

Рассчитано авторами

**Обсуждение.** Для дальнейшего изучения вопроса подготовки рабочих кадров для сельскохозяйственного производства актуально продолжить исследование с детализацией размещения образовательных организаций по регионам СФО с учетом размещения крупных сельскохозяйственных организаций. Следует понимать, что размещение образовательных организаций СПО во многом определяет привлекательность для абитуриентов и их родителей. Чем ближе потенциальное место обучения к месту проживания, тем привлекательнее для поступающих. В большей мере на специальности СПО поступают после девятого класса в возрасте шестнадцати лет. Родители несовершеннолетних детей стараются по возможности обучать детей ближе к дому. Это снижает финансовые затраты семьи и другие риски.

Актуальным является проведение аналогичных исследований по другим федеральным округам, выявление общих тенденций и закономерностей, на основе которых в дальнейшем могут быть разработаны рекомендации по совершенствованию системы подготовки кадров СПО.

**Заключение.** По мнению авторов, принципами развития системы аграрного образования в настоящее время должны являться:

1. Непрерывность – от набирающих популярность агроклассов до подготовки научных кадров высшего образования. Дифференцированный подход на каждой ступени подготовки кадров обеспечит бесшовную индивидуальную образовательную траекторию будущего специалиста. На сегодняшний день активно применяется множество инструментов для обеспечения комплексного подхода к этому процессу: развитие ранней профессиональной ориентации, популяризация среднего профессионального образования и внедрение программ «Профессионалитета», поддержка высшего образования и развитие целевой подготовки. Особое внимание следует уделить подготовке научных кадров для обеспечения обновления профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях.

2. Вовлечение работодателей в развитие системы целевого обучения, которое может стать основой реформирования системы образования. Совместная работа образовательной организации и сельхозтоваропроизводителей обеспечит понимание качественной кадровой потребности и увеличит привлекательность аграрного образования в будущем. Взаимодействие работодателя и будущего специалиста задолго до непосредственного трудоустройства обеспечит крепкие и долгосрочные трудовые отношения между специалистом и организацией в перспективе и потенциально повысит долю выпускников, выбирающих работу по специальности. Размещение организациями, реализующими обучение по программам СПО, на официальных сайтах информации о работодателях-партнерах, наличии целевых мест и используемых в процессе обучения современных технологиях повысит прозрачность и привлекательность реализации образовательных программ СПО.

3. Актуализация профессиональных программ подготовки и уточнение образовательных и профессиональных стандартов. Ориентация образовательного процесса на современные технологии и сократит разрыв между образованием и трудовыми функциями будущего специалиста. Важен контроль реализации программ СПО со стороны Министерств образования регионов с целью выявления фактов реализации устаревших образовательных программ и актуализации содержания курсов.

4. Расширение направлений подготовки. Разработка специальностей широкого профиля, объединяющих в себе различные междисциплинарные знания, даст возможность будущему специалисту мыслить стратегически и видеть свои трудовые процессы с разных сторон. Это в дальнейшем будет способствовать технологическим инновациям и улучшениям, которые так необходимы сельскому хозяйству сегодня.

**Список источников:**

1. Громова Н.С., Лылов А.С. Трансформация образования в аграрном секторе в условиях цифровизации // Агропродовольственная политика России. 2023. № 5-6(108). С.7-14. DOI 10.35524/22270280\_2023\_05-06\_07.
2. Калинина Л.А., Труфанова С.В. Роль аграрного образования в повышении устойчивости развития сельских территорий // Аграрный вестник Урала. 2023. Т. 23, № 9. С. 108-118. DOI 10.32417/1997-4868-2023-23-09-108-118.
3. Карамнова Н.В. Перспективы развития аграрного образования с использованием дистанционных технологий // Наука и Образование. 2023. Т. 6, № 1.
4. Леонова Е.Ю. Модернизация аграрного образования в России // Мир Инноваций. 2021. № 4. С. 52-55.
5. Нечаев В.И., Михайлушкин П.С. Роль отечественной аграрной науки и образования в развитии агропромышленного комплекса в условиях западных санкций: инновационно-ориентированный подход // Экономика сельского хозяйства России. 2022. № 5. С. 36-47. DOI 10.32651/222-36.
6. Польшакова Н.В., Александрова Е.В. Аграрное образование: вчера и сегодня // Современные наукоемкие технологии. 2021. № 11-2. С. 396-401. DOI 10.17513/snt.38946.
7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 2 августа 2013 г. N 889 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 250101.01 Мастер по лесному хозяйству» (с изменениями и дополнениями) // Портал Гарант.ру URL: <https://base.garant.ru/70444454/> (дата обращения: 06.04.2025).
8. Приказ Министерства образования и науки РФ от 2 августа 2013 г. N 755 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 250109.01 Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства» (с изменениями и дополнениями) // Портал ГАРАНТ.РУ URL: <https://base.garant.ru/70442082/> (дата обращения: 06.04.2025).
9. Приказ Министерства просвещения РФ от 17 мая 2022 г. N 336 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия этих перечней, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. N 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» (с изменениями и дополнениями) // Портал ГАРАНТ.РУ URL: <https://base.garant.ru/404848057/> (дата обращения: 06.04.2025).
10. Трухачев В.И., Хохлова Е.В., Кролевецкая Е.Н. Стратегические ориентиры развития аграрного образования: форсайт-кейс РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева // Агроинженерия. 2025. Т. 27, № 1. С. 89-95. DOI 10.26897/2687-1149-2025-1-89-95.
11. Фадеева О.П. Сельский рынок труда в фокусе аграрного образования, вовлечения и закрепления молодых работников // Крестьяноведение. 2024. Т. 9, № 3. С. 204-228. DOI 10.22394/2500-18092024-9-3-204-228.
12. Шелковников С.А., Матвеева Е.В., Шилова А.Э., Сат А.В. Городские школьники как ресурс формирования человеческого капитала АПК промышленного региона (на материалах Кемеровской области – Кузбасса) // АПК: экономика, управление. 2024. № 3. С. 16-24. DOI 10.33305/243-16.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

2025 г.

Андреянова Е.Л. Основные проблемы трудовой сферы Сибири: демографический подход / Е.Л. Андреянова // Социально-экономическое пространство регионов. – 2025. – Т. 19, № 1. – С. 5-12. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82380132> (дата обращения: 26.03.2026)

Арланова О.И. Трудовые ресурсы как фактор развития экономики регионов (на примере регионов Сибирского федерального округа) / О.И. Арланова, М.В. Львова // Управленческий учет. – 2025. – № 4. – С. 29-37. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82540526> (дата обращения: 26.03.2026)

Бойчук Т.С. Совершенствование процессов подбора и оценки персонала на Иркутском заводе полимеров / Т.С. Бойчук, И.Р. Либенсон, А.А. Зайковская // Молодая наука Сибири. – 2025. – № 2. – С. 289-294. – <https://ojs.irgups.ru/index.php/mns/article/view/2315/1589> (дата обращения: 26.03.2026)

Воробьева О.Д. Роль планирования в пространственном развитии занятости населения и регулировании внутригосударственной миграции рабочей силы / О.Д. Воробьева, А.В. Топилин // Социальное пространство. – 2025. – Т. 11, № 3. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=83017004> (дата обращения: 26.03.2026)

Воронцова Н.А. Современные стратегии социального партнерства в условиях кадрового дефицита / Н.А. Воронцова // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2025. – № 2. – С. 18–26. – [https://brstu.ru/static/unit/journal\\_2/docs/number-60/18-26.pdf](https://brstu.ru/static/unit/journal_2/docs/number-60/18-26.pdf) (дата обращения: 26.03.2026)

Гибкие формы занятости в экономике Томской области: динамика, факторы и перспективы развития / И. В. Волчкова, И. В. Вотякова, Е. С. Воробьева, Е. А. Шмарина // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 6. – С. 869-886. – <https://1economic.ru/lib/123360> (дата обращения: 26.03.2026)

Голенкова З.Т. Особенности формирования и использования человеческого ресурса в условиях отдельного региона (на примере Республики Тыва) / З.Т. Голенкова, И.М. Орехова // Теория и практика общественного развития. – 2025. – № 10. – С. 24–32. – <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-i-ispolzovaniya-chelovecheskogo-resursa-v-usloviyah-otdelnogo-regiona-na-primere-respubliki-tyva> (дата обращения: 26.03.2026)

Гончарова К.С. Трансформация структуры населения северных регионов Западной Сибири: факторы и последствия / К.С. Гончарова, А.Г. Шеломенцев // Народонаселение. – 2025. – Т. 28, № 2. – С. 42-56. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82540207> (дата обращения: 26.03.2026)

Ефимова Е.Д. Анализ проблем социально-экономического развития Сибирского федерального округа / Е.Д. Ефимова // Самоуправление. – 2025. – № 2. – С. 16-25. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82347944> (дата обращения: 26.03.2026)

Зинич А.В. Управление человеческим капиталом агропромышленного комплекса Сибири в условиях глобальных изменений / А.В. Зинич // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 10. – С. 1521-1534. – <https://1economic.ru/lib/123855> (дата обращения: 26.03.2026)

Зотиков Н.З. Трудовые ресурсы и основные фонды как факторы развития экономики регионов: налоговые аспекты / Н.З. Зотиков // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2025. – № 71. – С. 115-134. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=83251936> (дата обращения: 26.03.2026)

Кручинин И.С. География нефтегазодобычи и география доходов: рассогласование демографических и фискальных эффектов в Восточной Сибири / И.С. Кручинин // Московский экономический журнал. – 2025. – Т. 10, № 8. – С. 225-238. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82854521> (дата обращения: 26.03.2026)

Кудреватых Н.В. К вопросу о ситуации на рынке труда в Кузбассе / Н.В. Кудреватых // Экономика и предпринимательство. – 2025. – № 1. – С. 654-657. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=79695813> (дата обращения: 25.03.2026)

Кудряшова И.А. Проблемы мобильности трудовых ресурсов в старопромышленных регионах России на примере Кузбасса / И.А. Кудряшова, А.В. Сляднев, Е.В. Востриков // Экономика и управление инновациями. – 2025. – № 3. – С. 82-90. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82868053> (дата обращения: 26.03.2026)

Кузнецова Т. Алтайские промышленники начали готовить кадры с детского сада / Т. Кузнецова // Интернет-портал «Российской газеты», 15 мая 2025 г. - <https://rg.ru/2025/05/15/reg-sibfo/altajskie-promyshlenniki-nachali-gotovit-kadry-s-detskogo-sada.html> (дата обращения: 25.03.2026)

Нагаева О.С. Международный опыт развития ресурсных регионов: чем может быть полезен для Ангаро-Енисейского макрорегиона? / О.С. Нагаева, Н.Г. Шишацкий // Развитие территорий. – 2025. – № 2. – С. 8-23. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82501784> (дата обращения: 26.03.2026)

Полтарыхин А.Л. Влияние социальных факторов на развитие Алтайского края / А.Л. Полтарыхин, А.Е. Ватолин // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2025. – № S1. – С. 200-213. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=87333624> (дата обращения: 26.03.2026)

Прокопьева А.В. Урбанизация и экономическое развитие региональных систем: трудовые ресурсы Иркутской агломерации как фактор роста человеческого капитала / А.В. Прокопьева, Д.П. Чехонина // Human Progress. – 2025. – Т. 11, Вып. 9. – С. 7. – [http://progresshuman.com/images/2025/Tom11\\_9/Prokopyeva.pdf](http://progresshuman.com/images/2025/Tom11_9/Prokopyeva.pdf) (дата обращения: 26.03.2026)

Рогозин Д.М. Дискретное настоящее, продолженное прошлое и деятельное будущее рынка труда в Хакасии / Д.М. Рогозин, А.А. Ченцова // Социология власти. – 2025. – Т. 37, № 2. – С. 157-186. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82944124> (дата обращения: 26.03.2026)

Рязанцев С.В. Миграционная политика в этнонациональных регионах Сибири: вызовы и перспективы / С.В. Рязанцев, З.К. Вазиров, Ф.М. Гарибова // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2025. – Т. 5, № 4. – С. 70-96. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=88766935> (дата обращения: 26.03.2026)

Самарская Н.А. Человеческий капитал: анализ понятия и новое трактование в условиях индустриализации 4.0 / Н.А. Самарская, А.А. Солдатов // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 4. – С. 403-416. – <https://1economic.ru/lib/123060> (дата обращения: 26.03.2026)

Сибирская экономика – от сырьевой к высокотехнологичной: библиодосье к заседанию Совета по вопросам развития Сибири при Председателе Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации/ Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека). - М. : [б. и.], октябрь 2025. - 51 с.

Сибина С. У омских подростков вырос интерес к летней занятости / С. Сибина // Интернет-портал «Российской газеты», 5 июня 2025 г. - <https://rg.ru/2025/06/05/reg-sibfo/u-omskih-podrostkov-vyros-interes-k-letnej-zaniatosti.html> (дата обращения: 26.03.2026)

Терская Г. А. Современные тенденции российского рынка труда: проблема обеспеченности кадрами / Г.А. Терская // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2025. – № 5-2. – С. 403-411. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82472781> (дата обращения: 26.03.2026)

Тю Л.В. Приоритетные направления наращивания аграрного потенциала сельскохозяйственного производства Сибирского федерального округа и меры государственной поддержки / Л.В. Тю, Е.В. Бессонова, Т.И. Утенкова // АПК: экономика, управление. – 2025. – № 9. – С. 3-10. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=83166451> (дата обращения: 26.03.2026)

Цыкунов Г.А. Демографическое развитие Братско-Усть-Илимского комплекса: от советских достижений до современного упадка / Г.А. Цыкунов // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2025. – № 1. – С. 95-99. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=82021903> (дата обращения: 26.03.2026)

Ямбаева О.Б. Исследование трудовой активности молодых специалистов и их интеграции в рынок труда / О.Б. Ямбаева, Л.В. Санина, Д.А. Покатило // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2025. - № 2. - С. 79–85. - [https://brstu.ru/static/unit/journal\\_2/docs/number-60/79-85.pdf](https://brstu.ru/static/unit/journal_2/docs/number-60/79-85.pdf) (дата обращения: 26.03.2026)