

УДК 332:331.5

*В. А. Гневашева*

Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, e-mail: vera\_cos@rambler.ru

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ

**Ключевые слова:** потенциальная рабочая сила, трудоспособное население, занятость, безработица, рынок труда, социально-экономическое развитие.

В статье рассматриваются теоретические и прикладные аспекты понятия «потенциальная рабочая сила» как ключевого элемента человеческого капитала и фактора устойчивого экономического роста. Проведён анализ содержания и структуры потенциальной рабочей силы, включающей население трудоспособного возраста, молодёжь, пенсионеров, незанятых и лиц, не входящих в состав рабочей силы. Особое внимание уделено методам оценки, факторам, влияющим на реализацию потенциала, а также роли образования, миграции и цифровизации. На основе анализа статистических данных и научных исследований показано, что эффективное вовлечение потенциальной рабочей силы в экономику способствует повышению производительности, снижению безработицы и усилению социальной устойчивости. Обосновывается необходимость разработки комплексной политики активации трудового потенциала в условиях демографических и технологических трансформаций. Актуальность темы обусловлена старением населения, сокращением численности трудоспособного населения в отдельных регионах и ростом нестабильности на рынке труда. Эффективное управление потенциальной рабочей силой требует межведомственного взаимодействия, инвестиций в образование и переквалификацию, а также создания гибких форм занятости, учитывающих современные вызовы.

*V. A. Gnevasheva*

Institute of Demographic Research of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences, Moscow, e-mail: vera\_cos@rambler.ru

## REGIONAL FEATURES OF THE DISTRIBUTION OF POTENTIAL LABOR IN RUSSIA

**Keywords:** potential labor force, able-bodied population, employment, unemployment, labor market, socio-economic development.

The article examines the theoretical and applied aspects of the concept of “potential labor force” as a key element of human capital and a factor of sustainable economic growth. The analysis of the content and structure of the potential workforce, which includes the working-age population, young people, pensioners, the unemployed and people outside the workforce. Special attention is paid to assessment methods, factors influencing the realization of potential, as well as the role of education, migration and digitalization. Based on the analysis of statistical data and scientific research, it has been shown that the effective involvement of potential labor in the economy contributes to increased productivity, reduced unemployment and enhanced social sustainability. The necessity of developing a comprehensive policy for activating labor potential in the context of demographic and technological transformations is substantiated. The relevance of the topic is due to the aging of the population, a decrease in the number of able-bodied people in certain regions and increasing instability in the labor market. Effective management of the potential workforce requires interagency cooperation, investments in education and retraining, as well as the creation of flexible forms of employment that take into account modern challenges.

### Введение

Одним из ключевых ресурсов социально-экономического развития любой страны является трудовой потенциал общества. В условиях глобальных демографических, технологических и экономических изменений всё большее значение приобретает не только фактически занятая рабочая сила, но и потенциальная рабочая сила – совокуп-

ность лиц, способных и пригодных к участию в экономической деятельности, независимо от их текущего статуса на рынке труда.

Актуальность изучения потенциальной рабочей силы обусловлена рядом вызовов:

- старением населения и сокращением численности трудоспособного населения в России и других странах;

- ростом числа незанятых и лиц, не входящих в состав рабочей силы;  
 - цифровизацией и автоматизацией, меняющими структуру спроса на рабочую силу [1, p. 112].

**Цель данной статьи** – проанализировать понятие, структуру и значение потенциальной рабочей силы, а также выявить факторы, влияющие на её реализацию в современных условиях.

### Материалы и методы исследования

Актуальность исследования потенциальной рабочей силы в современных условиях обусловлена структурными изменениями на рынке труда, демографическим старением и поиском резервов для устойчивого экономического роста. Анализ публикаций за 2020–2024 гг. позволяет выделить ключевые направления научного поиска: оценка масштабов недоиспользования трудовых ресурсов, социально-демографический портрет потенциальной рабочей силы, региональные аспекты её влияния на ВРП, а также роль в устранении дефицита на рынке труда.

В.Ю. Ляшок указывает на значительные резервы роста за счёт вовлечения потенциальной рабочей силы, подчёркивая, что её численность превышает 40 млн человек, а недоиспользование трудовых ресурсов остаётся высоким, особенно среди женщин и лиц предпенсионного возраста [2]. М.Е. Баскакова формирует социально-демографический портрет потенциальной рабочей силы, выявляя, что значительная её часть обладает высоким уровнем образования, но сталкивается с барьерами в трудоустройстве из-за несоответствия квалификации, отсутствия опыта или семейных обстоятельств [3]. Это подчёркивает необходимость не столько увеличения численности, сколько повышения качества и мобильности потенциальной рабочей силы. А.М. Нанаян предлагает методологию оценки потерь ВРП из-за низкой занятости потенциальной рабочей силы на региональном уровне, демонстрируя, что в некоторых субъектах РФ недоиспользование трудовых ресурсов может снижать региональный продукт на 5–8% [4]. Аналогичные выводы делают А.С. Шевякин и соавторы, отмечая, что оценка безработицы без учёта потенциальной рабочей силы даёт искажённую картину состояния рынка труда [5]. Т.Г. Храмцова и О.О. Храмцова на примере Новосибирской области

показывают, как региональные особенности – включая миграционные потоки и развитие IT-сектора – влияют на динамику вовлечения потенциальной рабочей силы [6]. В то же время В.Н. Бобков и Е.В. Одинцова связывают привлечение потенциальной рабочей силы с проблемой экономической безопасности, подчёркивая, что повышение качества занятости и жизненной привлекательности регионов – ключ к устойчивому вовлечению [7]. В.И. Савкин и соавторы рассматривают потенциальную рабочую силу как стратегический фактор устранения дефицита кадров, особенно в высокотехнологичных и производственных отраслях [8]. Е.В. Репринцева и Е.Н. Фурман дополняют этот подход вопросами управления кадровым потенциалом, включая гибкость и переквалификацию [9].

Таким образом, современные исследования едины в признании высокого значения потенциальной рабочей силы, однако требуются более глубокие аналитические и управленческие инструменты для её эффективной мобилизации.

Согласно определению, предложенному Международной организацией труда (ILO), потенциальная рабочая сила включает [10]: население в возрасте 15–74 лет; лиц трудоспособного возраста (16–59 лет для женщин, 16–64 лет для мужчин); незанятых, ищущих работу; лиц, не входящих в состав рабочей силы, но готовых работать при наличии подходящих условий (например, родители с детьми, пенсионеры, студенты).

Таким образом, потенциальная рабочая сила – это не только занятые и безработные, но и скрытый резерв труда, который может быть активирован при изменении экономической, социальной или институциональной среды.

Исследования показывают, что в России доля лиц, не входящих в состав рабочей силы, но потенциально готовых к работе, составляет до 15% населения трудоспособного. Реализация потенциальной рабочей силы зависит от совокупности экономических, социальных и институциональных факторов.

Потенциальная рабочая сила представляет собой стратегический ресурс, который позволяет компенсировать демографические и экономические вызовы. Её эффективное использование требует не только экономических, но и социальных, образовательных и институциональных мер. В условиях трансформации рынка труда и цифровиза-

ции особое значение приобретают гибкие формы занятости, непрерывное образование и инклюзивная политика. Будущее экономического роста зависит не столько от количества трудоспособных граждан, сколько от способности общества реализовать их трудовой потенциал.

### Результаты исследования и их обсуждение

Для анализа предоставленных данных о численности потенциальной рабочей силы в различных федеральных округах РФ за период 2017–2024 годов [11] (таблица 1), необходимо выделить ключевые тенденции, динамику изменения показателей и особенности регионального распределения.

Анализ статистических данных потенциальной рабочей силы в возрасте 15 лет и старше (тыс. чел.) за 2017–2024 гг. по Российской Федерации и федеральным округам позволяет выявить существенные тренды, аномалии и структурные изменения в демографической и трудовой динамике государства.

Проведём комплексный анализ представленных количественных данных за период с 2017 по 2024 год для Российской Федерации и её федеральных округов.

Рассматривая общую динамику по РФ можно отметить максимум численности потенциальной рабочей силы в 2020 году (1676,5 тыс. чел.); минимум в 2018 году (1104,9 тыс. чел.); пик роста численности потенциальной рабочей силы пришелся на период 2018 – 2020 гг. (+51,7%); наоборот спад численности потенциальной рабочей силы характерен для периода с 2020 года (с 1676,5 тыс. чел.) до 771,8 тыс.

чел. в 2024 году (то есть на 54,0%). Таким образом, в целом для данных по численности потенциальной рабочей силы по РФ наблюдается выраженный цикл: рост до 2020 года, затем устойчивое снижение, что может быть сопряжено с влиянием внешних факторов (санкции, пандемия, изменение экспортной политики и т.д.).

Анализ изменения численности потенциальной рабочей силы по федеральным округам показывает следующие тенденции.

Для Центрального ФО (ЦФО) пик численности потенциальной рабочей силы пришелся на 2020 год (305,0 тыс. чел.). Минимум был отмечен в 2018 году (150,9 тыс. чел.). В период с 2020 по 2024 годы отмечается существенное снижение численности потенциальной рабочей силы (-48,5%). Общий тренд распределения численности потенциальной рабочей силы для ЦФО отмечается ростом до 2020 года и затем спадом, но в 2024 году наблюдается восстановление уровня численности до 157,1 тыс. человек (+17,8% к 2023 году). Восстановление численности потенциальной рабочей силы в ЦФО в 2024 году может указывать на перераспределение потоков населения в целом и экономически активного населения в частности и снижение трудовой активности в округе.

Для Северо-Западного ФО (С-ЗФО) пик численности потенциальной рабочей силы отмечался в 2020 году (156,1 тыс. чел.). Спад численности зафиксирован в 2024 году до уровня 57,7 тыс. чел. (-63%). При этом устойчивое снижение численности потенциальной рабочей силы происходило с 2020 года.

Таблица 1

Потенциальная рабочая сила в возрасте 15 лет и старше за 2017-2024 гг. (тыс. чел.)

ФО	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
РФ	1130,3	1104,9	1584,9	1676,5	1250,7	1023,8	835,1	771,8
ЦФО	163,7	150,9	289,3	305,0	225,9	160,8	133,4	157,1
С-ЗФО	122,0	124,3	140,3	156,1	114,2	90,7	71,4	57,7
ЮФО	121,0	114,2	162,8	167,8	137,4	101,6	64,5	70,0
С-КФО	104,4	125,7	182,1	238,3	201,4	138,6	137,1	109,0
ПФО	216,2	206,7	297,2	287,8	187,7	164,8	122,1	106,1
УФО	81,1	86,4	114,3	118,4	77,1	81,5	72,3	59,6
СФО	215,3	200,5	247,9	269,5	209,8	195,0	146,0	132,4
ДФО	106,6	96,2	150,9	133,6	97,2	90,8	88,3	79,9

Источник: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL:[http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/s\\_prs\\_2024.xlsx](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/s_prs_2024.xlsx) (дата обращения: 15.05.2025).

Для С-ЗФО отмечается наиболее сильный спад численности потенциальной рабочей силы среди всех прочих федеральных округов, что указывает на максимальную занятость в данном регионе за счет трудовых ресурсов региона, более сглаженные структурные особенности подготовки и распределения рабочей силы в округе, что может быть обусловлено соответствующе демографической политикой и политикой занятости.

Для Южного ФО (ЮФО) пик численности потенциальной рабочей силы отмечен в 2020 году (167,8 тыс. чел.). Спад к 2023 году отмечен на уровне 64,5 тыс. человек (-61,5%). В 2024 году отмечается рост численности потенциальной рабочей силы до 70,0 (+8,5%). В целом для округа можно отметить период резкого снижения с последующим частичным восстановлением общей численности потенциальной рабочей силы в округе.

Для Северо-Кавказского ФО (С-КФО) был отмечен пик численности потенциальной рабочей силы в 2020 году (238,3 тыс. чел.). Спад численности потенциальной рабочей силы к 2024 году составил 54,3%. Однако в 2024 был отмечен рост. Данный регион является одним из наиболее динамичным по изменению численности потенциальной рабочей силы за рассматриваемый период.

Для Приволжского ФО (ПФО) пик численности потенциальной рабочей силы сопряжен с периодом 2019 года (297,2 тыс. чел.). Спад был отмечен к 2024 году до 106,1 тыс. чел. (-64,3%). Период с 2019 года отмечается как период устойчивого снижения. Для данного федерального округа характерен один из самых резких спадов численности потенциальной рабочей силы.

Для уральского ФО (УФО) пик численности потенциальной рабочей силы отмечен в 2020 году (118,4 тыс. чел.). Спад к 2024 году составил -49,7%. Для региона отмечается волнообразная динамика с общим трендом на снижение численности.

В Сибирском ФО (СФО) пик численности потенциальной рабочей силы в 2020 году составил 269,5 тыс. человек с последующим спадом численности к 2024 году до 132,4 тыс. человек (-50,9%). Данный регион отмечается существенным сокращением численности потенциальной рабочей силы за рассматриваемый период.

Для Дальневосточного ФО (ДФО) пик численности потенциальной рабочей силы приходится на 2019 год (150,9 тыс. чел.). Спад численности к 2024 году составил –

47,0%. Данный регион отмечается более плавными изменениями, но тем не менее также устойчивым снижением численности потенциальной рабочей силы за рассматриваемый период.

Определяя доли округов в общем объеме численности потенциальной рабочей силы по годам, можно отметить (таблица 2). При этом взяты для сравнения два года: пиковый год численности 2020 г. и последний год измерений 2024 г.

**Таблица 2**

Распределение долей потенциальной рабочей силы в 2020 и 2024 гг. по округам (%)

2020 год (пик)		
Округ	Объем	Доля (%)
РФ	1676,5	100
ЦФО	305,0	18,2
СФО	269,5	16,1
ПФО	287,8	17,2
С-КФО	238,3	14,2
С-ЗФО	156,1	9,3
ЮФО	167,8	10,0
ДФО	133,6	8,0
УФО	118,4	7,1

2024 год (последние данные)		
Округ	Объем	Доля (%)
РФ	771,8	100
ЦФО	157,1	20,4
СФО	132,4	17,2
ПФО	106,1	13,8
С-КФО	109,0	14,1
С-ЗФО	57,7	7,5
ЮФО	70,0	9,1
ДФО	79,9	10,4
УФО	59,6	7,7

Таким образом изменение долей распределения потенциальной рабочей силы представлено следующими тенденциями.

- объем потенциальной рабочей силы в ЦФО вырос с 18,2% до 20,4%.
- Федеральные округа С-ЗФО и ЮФО снизили долю потенциальной рабочей силы.
- В ДФО доля потенциальной рабочей силы выросла с 8,0% до 10,4%.

Анализ динамики потенциальной рабочей силы в РФ за 2017–2024 гг. выявил выраженный циклический характер: резкий рост до пика в 2020 году (1676,5 тыс. чел.)

с последующим стабильным снижением до 771,8 тыс. чел. в 2024 году. Такая динамика, вероятно, обусловлена совокупностью факторов – пандемией, санкционным давлением, мобилизацией, изменением миграционных потоков и снижением трудовой активности. На региональном уровне наибольший спад зафиксирован в Приволжском, Северо-Западном и Южном округах (снижение более чем на 60%), что свидетельствует о глубоких структурных сдвигах. В то же время Центральный и Дальневосточный округа продемонстрировали рост доли в общей структуре рабочей силы к 2024 году – с 18,2% до 20,4% и с 8,0% до 10,4% соответственно, что может указывать на внутреннюю миграцию и концентрацию трудовых ресурсов в столичном регионе и на стратегически важных территориях. Несмотря на частичное восстановление в отдельных округах в 2024 году, общий тренд остаётся негативным. Это требует пересмотра демографической, миграционной и кадровой политики, а также активизации мер по повышению трудовой мотивации, развитию удалённой занятости и переподготовке кадров для смягчения последствий сокращения рабочей силы.

### Заключение

Проведённый анализ территориальной структуры и динамики численности потенциальной рабочей силы в России выявил чёткую дифференциацию регионов. Южные регионы и Северный Кавказ формируют наиболее перспективную зону роста благодаря высокой рождаемости, молодой возрастной структуре населения и положительным миграционным потокам, что создаёт потенциал для увеличения трудовых ресурсов. Напротив, центральные районы страны сталкиваются с сокращением населения вследствие старения, оттока молодёжи и слабой экономической динамики. Особую тревогу вызывает северо-восточный регион, где сохраняется высокий риск депопуляции из-за климатических условий, недостаточно развитой инфраструктуры и устойчивого миграционного оттока.

Таким образом, мероприятия снижения потенциальной рабочей силы в России требуют не единых, а территориально адаптированных стратегий, учитывающих специфику каждого из них. Только такой подход позволит сбалансировать региональное развитие, снизить социально-экономическое неравенство и обеспечить долгосрочную устойчивость трудового потенциала страны.

### Библиографический список

1. OECD. Employment Outlook 2023: Strengthening the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html) (дата обращения: 06.03.2025).
2. Ляшок В.Ю. Недоиспользование трудовых ресурсов: рост потенциальной рабочей силы // Экономическое развитие России. 2020. Т. 27. № 3. С. 62–65. EDN:IRINDX.
3. Баскакова М.Е. Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3 (48). С. 105–117. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.
4. Нанавян А.М. Потенциальная рабочая сила в регионах России: оценка потерь в производстве ВРП // Вестник ЦЭМИ. 2023. Т. 6. № 3. DOI: 10.33276/S265838870028155-3.
5. Шевякин А.С., Быстрицкая А.Ю., Сергеева Н.М., Бушина Н.С. Рынок труда России: оценка безработицы и потенциальной рабочей силы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 11-1. С. 131–136. DOI: 10.17513/vaael.3832.
6. Храмцова Т.Г., Храмцова О.О. Современные тенденции на рынке труда Новосибирской области // Сибирская финансовая школа. 2022. № 2 (146). С. 200–208. DOI: 10.34020/1993-4386-2022-2-200-208.
7. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Повышение качества занятости и привлекательности жизни в регионах как проблема экономической безопасности Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 6. С. 5–17. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-5-17.
8. Гуляева Т.И., Такмакова Е.В., Савкин В.И., Сидоренко О.В. Потенциальная рабочая сила как фактор устранения дефицита на рынке труда России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2024. Т. 20. № 8 (437). С. 1449–1477. DOI: 10.24891/ni.20.8.1449.
9. Репринцева Е.В., Фурман Е.Н. Управление кадровым потенциалом страны // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. № 5. С. 166–172. EDN: UYN0HZ.
10. ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024> (дата обращения: 15.05.2025).
11. Росстат. Выборочное обследование населения по вопросам труда. 2024. [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 05.04.2025).