

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 331.5

DOI: 10.26730/2587-5574-2025-3-82-90

ПРОБЛЕМЫ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В СТАРОПРОМЫШЛЕННЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ НА ПРИМЕРЕ КУЗБАССАКудряшова И.А.¹, Сляднев А.В.², Востриков Е.В.³¹ Кемеровский государственный медицинский университет Минздрава России² ОАО «Кемеровский опытный ремонтно-механический завод»³ Аналитический центр ООО Управляющая компания «Патриот-42»

Информация о статье

Поступила:

01 августа 2025 г.

Одобрена после рецензирования:

26 августа 2025 г.

Принята к публикации:

29 августа 2025 г.

Ключевые слова: мобильность трудовых ресурсов, демографическая ситуация, старопромышленный регион, региональная экономика, мультипликативный эффект, факторы интенсификации

Аннотация.

В статье рассматриваются современные проблемы мобильности трудовых ресурсов в старопромышленных регионах России на примере Кемеровской области – Кузбасса и подходы к их решению. Авторами были выявлены основные трудности и устойчивые тенденции в развитии демографической ситуации, в решении жилищных проблем населения, а также в изменении основных факторов развития обрабатывающих производств в национальной и региональной экономике. На примере Кемеровской области авторами обоснованы и предложены возможные направления восстановления дефицита трудовых ресурсов в старопромышленных регионах России. В работе проведено исследование опыта адресной поддержки работодателям, содействующим мобильности трудовых ресурсов, в других регионах и практики реализации господдержки в субъектах РФ и в Кемеровской области. Сделана попытка поиска новых источников роста человеческого капитала как факторов интенсификации, без которых дальнейшее промышленное развитие региональной экономики становится весьма затруднительным. Доказан тезис о возможности и необходимости применения экономических инструментов, содействующих решению кадровой проблемы и способствующих ускоренному развитию региональной экономики, за счет привлечения и использования новых человеческих ресурсов в высокотехнологичных и наукоемких отраслях, что позволит не только решить проблему кадрового «голода» в промышленности, но и обеспечить мультипликативный эффект в финансовой и строительной отраслях.

Для цитирования: Кудряшова И.А., Сляднев А.В., Востриков Е.В. Проблемы мобильности трудовых ресурсов в старопромышленных регионах России на примере Кузбасса // Экономика и управление инновациями. 2025. № 3 (34). С. 82-90. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-3-82-90, EDN: HNVQVT

PROBLEMS OF LABOR MOBILITY IN THE OLD INDUSTRIAL REGIONS OF RUSSIA
ON THE EXAMPLE OF KUZBASSIrina A. Kudryashova¹, Aleksandr V. Slyadnev², Evgeny V. Vostrikov³¹ Kemerovo State Medical University² Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant³ Analytical center LLC Management company «Patriot-42»

Article info

Submitted:

01 August 2025

Abstract.

The article examines the current problems of labor mobility in the old industrial regions of Russia on the example of the Kemerovo region – Kuzbass and approaches to their solution. The authors identified the main difficulties and stable trends in the development of the demographic situation, in solving housing problems of the population, as well as in changing the main factors of the development of manufacturing

Approved after reviewing:
26 August 2025

Accepted for publication:
29 August 2025

Keywords:

labor force mobility, demographic situation, old industrial region, regional economy, multiplier effect, intensification factors

industries in the national and regional economy. Using the example of the Kemerovo region, the authors substantiate and propose possible directions for restoring the shortage of labor resources in the old industrial regions of Russia. The paper examines the experience of targeted support to employers promoting the mobility of labor resources in other regions and the practice of implementing state support in the subjects of the Russian Federation and in the Kemerovo region. An attempt has been made to find new sources of human capital growth as intensification factors, without which further industrial development of the regional economy becomes very difficult. The thesis is proved about the possibility and necessity of using economic instruments that contribute to solving the personnel problem and contribute to the accelerated development of the regional economy by attracting and using new human resources in high-tech and knowledge-intensive industries, which will not only solve the problem of personnel "hunger" in industry, but also provide a multiplier effect in the financial and construction industries.

For citation: Kudryashova I.A., Slyadnev A.V., Vostrikov E.V. Problems of labor mobility in the old industrial regions of Russia on the example of Kuzbass. Economics and Innovation Management, 2025, no. 3 (34), pp. 82-90. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-3-82-90, EDN: HNVQVT

1. Introduction / Введение

Кузбасс – один из самых старых регионов Сибири по возрастной структуре населения, что, с одной стороны, предопределяет высокие показатели смертности, а, с другой стороны, экологически неблагоприятные условия проживания в нем определенным образом сказываются на снижении трудоспособных функций занятого населения.

Численность населения в Кемеровской области-Кузбассе на 1 января 2024 года составила 2 547,7 тыс. чел., снизившись при этом с 2017 года на 6,3% (в 2017 г. – 2708,8 тыс. чел.). Доля населения региона в численности РФ в период 2017-2024 гг. продолжала снижаться и составила 1,74% (в 2017 г. – 1,85%), при этом доля пенсионеров в соответствующий период составила 1,93% (в 2017 г. – 2%), что свидетельствует о более высоком старении населения в регионе, чем в среднем по стране [1].

По данным Кемеровостата, за 2023 год в Кузбассе родилось 17 195 детей, а умерло 32 602 человек. Соответственно, естественная убыль населения составила 15 407 человек [2].

Регион возглавляет Сибирь по естественной убыли населения, связанной не только с демографией, но и с миграцией. Кузбасс – регион миграционного оттока населения, этой тенденции тоже уже десятки лет.

В 2023 году ситуация на рынке труда Кузбасса, как и большинства регионов России, продолжала характеризоваться высоким дефицитом кадров.

Таблица 1. Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости населения, чел. (составлено авторами по: [1])

Table 1. The need for employees, declared by employers to the bodies of the employment service of the population, people (compiled by the authors according to: [1])

	2020	2021	Темп роста 2021 / 2020, %	2022	Темп роста 2022 / 2021, %	2023	Темп роста 2023 / 2022, %
РФ	1735557	1922439	1,11	1608342	0,84	2000228	1,24
Кемеровская область	30051	42214	1,405	37312	0,88	48000	1,29
Новосибирская область	36458	50166	1,38	35029	0,7	48146	1,37

По данным регионального Минтруда, на август 2023 года в Кузбассе потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам по Кемеровской области – Кузбассу почти в пять раз превышала количество свободных кандидатов. На эти 9,7 тысячи безработных в Кемеровской области были открыты 48 тысяч рабочих мест [3].

Динамика вакансий подтверждает устойчивую тенденцию превышения темпов роста потребности в работниках, заявленной работодателями в органы службы занятости населения, в

Кузбассе над среднероссийскими показателями и показателями сибирского макрорегиона – Новосибирской области (данные Таблицы 1). Исключение составил 2023 год, когда данный показатель в Новосибирской области опережал темпы роста в Кузбассе (1,37 против 1,29).

Проблема «кадрового голода», определяемая «вымыванием» человеческого капитала за счет ускоренной образовательной и трудовой миграции из региона, усиливается и обостряется наличием избыточных производственных мощностей, неиспользуемых активов [4, с. 61, 62.].

В обрабатывающих производствах среднегодовая численность занятых в регионе с 2007 года постоянно снижалась с 197 тыс. чел. в 2007 г. до 149 тыс. чел. в 2016 г. [4, с. 182]. В 2022 году этот показатель достиг максимального пика снижения на отметке в 141,3 тыс. чел. [4, с. 125].

По ожиданиям экспертов в Кузбассе к 2035 году предполагается снижение трудоспособного населения (на 0,5% от уровня 2017 года). По этой причине и вследствие недостаточного уровня производительности труда прогнозируется возможный дефицит прироста ВРП в 45,3%. Потребность в дополнительной рабочей силе при неизменной производительности труда составит к концу 2024 г. 113,3 тыс. чел, а к 2035 г. – 328,6 тыс. чел. Если вычесть высвободившихся работников вследствие роста производительности труда, то останется 50,7 тыс. чел. – абсолютный дефицит в рабочей силе, в т. ч. в обрабатывающей промышленности – 6,1 тыс. чел. [4, с. 187].

Если добавить сюда позиционирование Кемеровской области в РФ по показателю качества жизни населения в рейтинге регионов, то в период 2016-2023 гг. ситуация кардинально не изменилась (по данному индикатору регион в 2023 году поднялся лишь на 1 позицию и стал занимать 55 место с 56 места в 2016 г.) [5].

Таким образом, экстенсивные показатели численности населения региона в целом и в части занятых в обрабатывающих отраслях промышленности, указывают на снижение человеческого капитала и отсутствие возможности наращивания человеческих ресурсов в действующих условиях. Следовательно, требуется поиск новых источников роста человеческого капитала как факторов интенсификации, без которых дальнейшее промышленное развитие региональной экономики становится весьма затруднительным.

2. Materials and Methods / Материалы и методы

Рассмотрение современных проблем мобильности трудовых ресурсов в старопромышленных регионах России на примере Кемеровской области – Кузбасса и выработка подходов к их решению базируется на следующих составляющих:

1. Анализ основных социально-экономических показателей Кузбасса за период 2017-2023 гг. и рассмотрение тенденций их изменения на 2024-2026 гг.
2. Исследование опыта других регионов и практики реализации господдержки в субъектах РФ.
3. Оценка практики реализации господдержки в Кузбассе.
4. Разработка экономических инструментов, содействующих решению кадровой проблемы и способствующих ускоренному развитию региональной экономики в старопромышленных регионах России на примере Кузбасса.

Исследование основных социально-экономических показателей Кузбасса за период 2017-2023 гг. и рассмотрение тенденций их изменения на 2024-2026 базировалось на данных Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года, Прогноза социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов, а также материалов статистических сборников «Регионы России. Социально-экономические показатели» за период с 2017 по 2023 гг., материалов статистических ежегодников Кемеровостата за период с 2017 по 2023 гг.

3. Results and discussion / Результаты и обсуждение

При проведении анализа динамики социально-экономических показателей Кузбасса авторы остановились на выявлении основных проблем и устойчивых тенденций в развитии демографической ситуации, в решении жилищных проблем населения, а также в изменении основных факторов развития обрабатывающих производств как главных акторов данного исследования.

Среди них следующие основные в развитии демографической ситуации:

- Кузбасс – один из самых старых регионов Сибири по возрастной структуре, доля лиц пенсионного возраста выше, чем в среднем по России;

- Численность населения в Кемеровской области – Кузбассе имеет явно выраженную тенденцию к снижению (с 2017 года уменьшилась на 6,3%) и характеризуется естественной убылью, когда число родившихся в 2023 году вдвое меньше числа умерших;

- Регион возглавляет Сибирь по естественной убыли населения, связанной не только с демографией, но и с миграцией. Кузбасс – регион миграционного оттока населения, этой тенденции тоже уже десятки лет.

- В 2023 году ситуация на рынке труда Кузбасса характеризовалась высоким дефицитом кадров, когда потребность организаций в работниках (48 000 мест) в пять раз (!) превышала число безработных в регионе (9 700 человек).

- К 2035 году абсолютный дефицит в рабочей силе в обрабатывающей промышленности ожидается в 6 100 чел.

Выявленные основные проблемы в развитии демографической ситуации необходимо соизмерить с характером и степенью решения жилищных проблем населения в регионе во взаимосвязи с основными факторами развития промышленности. Для этого нами были рассмотрены показатели жилищного строительства и степень промышленной нагрузки в регионе в сравнении с общероссийскими показателями.

Так, при решении жилищных вопросов в Кузбассе показатель доли введенных в действие жилых домов, построенных населением за счет собственных и привлеченных средств, убедительно свидетельствует о меньшей степени строительства корпоративного жилья и о большей нагрузке на трудоспособное население, поскольку в 2022 г. в Кемеровской области – Кузбассе этот показатель составил 57,6%, а на долю организаций всех форм собственности приходилось 42,4% всего построенного жилья, в то время, как в национальном масштабе этот показатель в среднем составлял соответственно 55,7% и 44,3% [1, с. 774, 776]. Данные цифры указывают на меньшую активность в жилищном строительстве Кемеровской области юридических лиц и недооцененность привлеченных средств от участия организаций всех форм собственности для решения жилищных вопросов, а также на большую нагрузку.

По показателю «Ввод в действие жилых домов на 1 000 человек населения» в 2022 году в национальном масштабе Кемеровская область – Кузбасс занимала 75 место с падением в 16 пунктов (в 2017 году – 59 место), в то время как по показателю «Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по обрабатывающим производствам» в 2022 году регион был в первом квартиле и занимал 21 место (в 2017 году – 23 место) [1, с. 35]. Такой разрыв между высокой промышленной нагрузкой и низкой обеспеченностью населения жильем в российском рейтинге свидетельствует об определенной деформации между индустриальными и социальными позициями в регионе и предопределяет пересмотр и изменение разнонаправленности региональной экономической политики в сторону привлечения корпоративного сектора и государственного участия в вопросах жилищного строительства в ближайшее время.

Между тем среди целевых ориентиров региональной экономики к 2035 году обозначена необходимость осуществления рывка по развитию неугольной экономики региона.

В настоящее время большинство промышленных предприятий региона испытывает дефицит квалифицированных рабочих и инженерно-технических кадров. По оценкам доукомплектование штата предприятий квалифицированными операторами оборудования, инженерами, конструкторами позволило бы увеличить выпуск высокотехнологичной продукции более, чем на 30%. Одним из инструментов решения данной проблемы видится приобретение корпоративных (служебных) квартир с последующей передачей их в собственность работников, отработавших на предприятии 10 и более лет, по остаточной балансовой стоимости. Эта же мера может быть направлена на удержание выпускников кузбасских образовательных учреждений в Кузбассе.

При этом собственные инвестиционные возможности предприятий по строительству такого жилья осложнены значительной финансовой нагрузкой, обусловленной имущественными налогами находящегося на балансе предприятия служебного жилья, а также высокими ставками по коммерческим кредитам и отсутствием льготных условий на строительство корпоративного жилья.

Поэтому чрезвычайно целесообразным и весьма актуальным в Кузбассе является разработка и реализация региональной программы «Повышение мобильности трудовых ресурсов» для пе-

реселения и удержания инженерно-технических специалистов в Кузбассе (включая и выпускников кузбасских образовательных учреждений) в части государственной поддержки работодателей, осуществляющих экономическую деятельность на территории Кемеровской области – Кузбасса, на приобретение и строительство корпоративного жилья.

Возможность применения экономических инструментов, содействующих решению кадровой проблемы и способствующих ускоренному развитию региональной экономики, за счет привлечения и использования новых человеческих ресурсов в высокотехнологичных и наукоемких отраслях позволит не только решить проблему кадрового «голода» в промышленности, но и обеспечить мультипликативный эффект в финансовой и строительной отраслях.

В ряде российских регионов осуществляется адресная поддержка работодателям, содействующим мобильности трудовых ресурсов. Для привлечения в такие регионы новой рабочей силы, с целью оживления и оптимизации структуры рынка труда, создания условий для свободного перемещения трудовых ресурсов из трудоизбыточных регионов в труднедостаточные была разработана Федеральная Программа повышения мобильности трудовых ресурсов, направленная на переезд работников с целью их трудоустройства и закрепления на новом рабочем месте. В рамках федеральной программы работнику при трудоустройстве гарантируется стабильная и высокооплачиваемая работа с надбавками к заработной плате; оплачивается переезд и обустройство на новом месте; предоставляется жилье для семьи; выплачивается единовременная денежная компенсация; оказывается помощь в повышении квалификации; предусмотрена компенсация питания (в некоторых регионах). Среди 14 регионов, включенных в данную программу, 8 субъектов Дальневосточного федерального округа, а также Курганская область, Красноярский край, Бурятия, Забайкальский край, Архангельская и Тамбовская области.

В Калининградской области подобные мероприятия финансируются из регионального бюджета – субсидируются затраты, понесенные работодателями на возмещение транспортных расходов по переезду работника и членов его семьи к месту работы; на оплату доставки багажа работника и членов его семьи; на приобретение работнику (работником) предметов бытового обустройства (холодильник, газовая или электрическая плита или панель, духовой шкаф, стиральная машина, телевизор, посудомоечная машина); на профессиональное обучение (повышение квалификации); на жилищно-бытовое обустройство; расходы по найму или аренде жилого помещения, или на приобретение работником жилья, в том числе по договору ипотечного кредитования [6].

В качестве примера региональной поддержки выступает денежная выплата востребованным молодым специалистам в Самарской области. Мера поддержки предназначена специалистам, завершившим обучение по востребованным профессиям, в перечень которых входят 69 специальностей в таких отраслях, как машиностроение, металлообработка, нефтехимия, лесное хозяйство и др. Размер социальной выплаты индивидуален для каждого молодого специалиста. Он определяется исходя из величины прожиточного минимума и средней заработной платы. Например, максимальный размер государственной поддержки на одного молодого специалиста в 2022 году составлял 146 000 рублей в год [7].

В Кузбассе применяются разнообразные инструменты и реализуется целый ряд мероприятий, содействующих решению кадровой проблемы и способствующих расширению региональной экономики за счет сокращения оттока привлечения и использования новых человеческих ресурсов, важнейшими среди которых являются программы субсидирования и льготного приобретения жилья. Анализ реализации ряда федеральных и региональных программ в целях урегулирования кадровой проблемы в Кузбассе позволил выявить нерешенные проблемы, препятствующие повышению уровня индустриализации региональной экономики, среди которых:

1. Антикризисная мера по предоставлению субсидий работодателям за трудоустройство граждан, в которой реализуются мероприятия по стимулированию занятости отдельных категорий граждан при взаимодействии Федеральной службы по труду и занятости населения и Министерства труда и занятости населения Кузбасса, предполагает частичную компенсацию затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных граждан определенных категорий (регламентируются Правилами получения субсидии работодателем и установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 № 362 «О государственной поддержке в 2024 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан»). С 2023 года введена новая категория граждан, переехавших из других субъектов РФ,

для трудоустройства у работодателя, имеющего стратегическое значение и включенного Мин-промторгом в перечни организаций, испытывающих потребность в привлечении работников по востребованным профессиям. Между тем субсидирование в рамках данной программы предполагает трехразовые выплаты на 1 трудоустроенного гражданина (после первого, третьего и шестого месяца трудоустройства) и не стимулирует его долгосрочную трудовую деятельность, поскольку период таких выплат ограничивается шестью месяцами трудоустройства у работодателя, что в долгосрочном периоде дестабилизирует его производственный процесс и не решает проблему дефицита кадров. Также в данной программе не учитывается дифференциация по уровням квалификации и профессионализма вновь принимаемых граждан, что не обеспечивает возможности в достаточной мере доукомплектовать штат промышленных предприятий Кузбасса высококвалифицированными рабочими и инженерно-техническими кадрами. В региональном масштабе данная программа не учитывает диспропорциональный характер развития и региональные особенности ряда субъектов РФ, испытывающих кадровый «голод», что неправомерно, на наш взгляд, уравнивает условия предоставления субсидий в различных территориях РФ и не решает в полной мере проблему нехватки кадров в Кузбассе. Распространение субсидирования только на возмещение заработной платы работодателям не покрывает затраты на переезд и обустройство занятых, а, следовательно, ограничивает привлечение иногородних «спецов» для длительного проживания в Кузбассе.

2. Механизм «промышленной ипотеки», разработанный во исполнение поручения Президента РФ В.В. Путина от 14 мая 2022 г Пр-830, ограничивает масштабы и характер инвестирования для работодателей, что сужает мотивацию для привлечения рабочей силы, поскольку данная программа определяет предоставление льготных кредитов на строительство промышленной недвижимости, а приобретение жилья для отдельных категорий специалистов не соответствует его целеполаганию.

3. Действующие меры льготного ипотечного кредитования в регионе, регламентируемые Законом Кемеровской области от 16.05.2006 N 58-ОЗ «О предоставлении долгосрочных целевых жилищных займов, социальных выплат и развитии ипотечного жилищного кредитования», Законом Кемеровской области от 30.04.2013 N 47-ОЗ «О предоставлении долгосрочных целевых жилищных займов, социальных выплат многодетным семьям», Законом Кемеровской области – Кузбасса от 04.02.2021 № 12-ОЗ «О предоставлении долгосрочных целевых жилищных займов специалистам, имеющим профессиональные заслуги», напрямую не затрагивают специалистов высокотехнологичных и обрабатывающих производств и не мотивируют их профессиональную привязку в долгосрочной перспективе (ст. 2 «Категории специалистов, имеющих право на заем» включает работников строительства и угольной промышленности).

4. В рамках госпрограммы «Комплексное развитие сельских территорий» в Кемеровской области реализуется сельская ипотека с участием двух кредитных учреждений Россельхозбанка и Левобережного банка, когда предоставляются льготные ипотечные кредиты частным лицам на покупку, строительство или завершение строительства жилых помещений, расположенных в сельской местности. Срок кредита от 1 до 25 лет, максимальная ставка по сельской ипотеке равна 3% годовых, при этом разница между реальной и льготной ставками компенсируется банкам из федерального бюджета, льготная ставка может быть снижена до 0,1% за счет региональных бюджетов.

5. Ограничены возможности использования паевого инвестиционного фонда недвижимости «ДОМ.РФ» под управлением ООО «ДОМ.РФ Управление активами» для целей финансирования проектов создания арендного жилья и апартаментов (сроки действия программы «Аренда для граждан» завершены 31.12.2023 г.).

6. Не позволяет предприятиям несырьевого сектора инвестировать в строительство жилья дорогая кредитная политика, которая напрямую определяется ключевой ставкой Банка России (на 19.03.2024 этот показатель составил 16%), что значительно удорожает условия по кредитам [8, 9].

7. Весьма эффективным, на первый взгляд, инструментом широкого спектра господдержки выступает и соглашение между инвестором и государством, предусматривающее обязательства инвестора по реализации проекта в сфере промышленного производства с применением новых технологий и обязательства государства по обеспечению поддержки в виде налоговых льгот,

субсидий, упрощенного доступа к госзаказу и иных мер поддержки (СПИК 2.0). В СПИК применяются следующие региональные льготы:

- по налогу на прибыль в региональной части,
- льгота по налогу на имущество организаций,
- льгота по транспортному налогу,
- иные меры поддержки: предоставление земли в аренду без проведения торгов, инфраструктурные, субсидиарные, информационные и т. д.

муниципальные меры:

- льгота по земельному налогу,
- предоставление муниципальной земли в аренду без проведения торгов,
- иные меры поддержки: инфраструктурные, субсидиарные, информационные и т. д.

Однако следует отметить, во-первых, целевой характер данного инструмента как механизма, стимулирующего инвестирование в промышленное производство с применением новых технологий, имеющих, главным образом, «критическое значение для повышения конкурентоспособности российской промышленности», и, во-вторых, только попадающих в перечень определенных законодательными актами Правительства РФ. Данный механизм для развития инноваций и внедрения современных технологий не распространяется на проекты социальной направленности и исключает возможности использования инструментов господдержки в отношении корпоративного жилья.

Таким образом, действующие в Кемеровской области – Кузбассе программы субсидирования социально-направленных и связанных с трудоустройством граждан проектов и применяемые экономические инструменты ипотечного кредитования отдельных категорий трудящихся в должной степени не мотивируют работодателей инвестировать в жилищное строительство для своих трудящихся, ограничивают привлечение новых человеческих ресурсов в высокотехнологичные и наукоемкие отрасли, не способствуют индустриализации и ускоренному развитию региональной экономики, а следовательно, требуют детальной проработки и адресной поддержки для расширения трудовой мобильности.

В настоящее время большинство промышленных предприятий региона испытывает дефицит квалифицированных рабочих и инженерно-технических кадров. По оценкам доукомплектование штата предприятий квалифицированными операторами оборудования, инженерами, конструкторами позволило бы увеличить выпуск высокотехнологичной продукции более чем на 30%. Одним из инструментов решения данной проблемы видится приобретение корпоративных (служебных) квартир с последующей передачей их в собственность работников, отработавших на предприятии 10 и более лет, по остаточной балансовой стоимости. Эта же мера может быть направлена на удержание выпускников кузбасских образовательных учреждений в Кузбассе.

При этом собственные инвестиционные возможности предприятий по строительству такого жилья осложнены значительной финансовой нагрузкой, обусловленной имущественными налогами находящегося на балансе предприятия служебного жилья, а также высокими ставками по коммерческим кредитам и отсутствием льготных условий на строительство корпоративного жилья.

4. Conclusions / Заключение

Таким образом, экстенсивные показатели снижения численности населения региона в целом и в части занятых в обрабатывающих отраслях промышленности указывают на снижение человеческого капитала и отсутствие возможности наращивания человеческих ресурсов в действующих условиях в Кузбассе. Следовательно, требуется поиск новых источников роста человеческого капитала как факторов интенсификации, без которых дальнейшее промышленное развитие региональной экономики становится весьма затруднительным, а формирование адекватной региональной экономической политики в старопромышленных регионах России просто невозможным [10].

Исследование опыта других регионов и практика реализации господдержки в субъектах РФ позволили заключить, что в ряде российских регионов осуществляется адресная поддержка работодателям, содействующим мобильности трудовых ресурсов. Привлекательные условия для свободного перемещения трудовых ресурсов из трудоизбыточных регионов в трудонедостаточные реализуются в Федеральной Программе повышения мобильности трудовых ресурсов (среди

14 регионов, включенных в данную программу, нет Кемеровской области), весьма эффективно работают подобные региональные программы в Калининградской, Самарской областях.

В Кузбассе применяются разнообразные инструменты и реализуется целый ряд мероприятий, содействующих решению кадровой проблемы.

Анализ практики реализации господдержки в Кузбассе позволил сделать вывод о том, что действующие программы субсидирования граждан и применяемые экономические инструменты ипотечного кредитования отдельных категорий трудящихся в должной степени не мотивируют работодателей инвестировать в жилищное строительство для своих трудящихся, ограничивают привлечение новых человеческих ресурсов в высокотехнологичные и наукоемкие отрасли, а следовательно, требуют детальной проработки и адресной поддержки для расширения трудовой мобильности.

Возможность применения экономических инструментов, содействующих решению кадровой проблемы и способствующих ускоренному развитию региональной экономики, за счет привлечения и использования новых человеческих ресурсов в высокотехнологичных и наукоемких отраслях позволит не только решить проблему кадрового «голода» в промышленности, но и обеспечить мультипликативный эффект в финансовой и строительной отраслях, обеспечивающий прирост валового выпуска продукции и поступление налогов в бюджеты разных уровней (из расчета мультипликативного эффекта на основании экспертной оценки Института народнохозяйственного прогнозирования РАН: «на 1 рубль затрат на строительство многоквартирного дома происходит увеличение: валового выпуска продукции – на 2,7 рубля; ВВП – на 1,4 рубля; налогов в бюджет – на 38 копеек») [11].

Список источников

1. Росстат. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023. М.: Росстат, 2023. – 1126 с.
2. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение Кемеровской области. URL: <https://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/DOCL1132/Main.htm> (последнее обращение: 08.06.2025).
3. В Кузбассе остро не хватает врачей, шахтеров и водителей. Эксперты — о том, почему так вышло и что делать. Кемеровская область оказалась в лидерах Сибири по кадровому дефициту // Кузбасс Онлайн. – 2023. – 25 сентября 2023. URL: <https://ngs42.ru/text/job/2023/09/25/72729620> (последнее обращение: 08.06.2025).
4. Стратегия развития экспорта Кемеровской области – Кузбасса до 2035 года. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/c20d65b03aa40804306b6dac420b4941/strategiya_razvitiya_eksporta_kemerovskoy_oblasti.pdf?ysclid=ln0c28sbt215399241_ (последнее обращение: 08.06.2025).
5. РИА Новости. Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2023. URL: https://ria.ru/20240212/kachestvo_zhizni-1926120093.html (последнее обращение: 08.06.2025).
6. Постановление Правительства Калининградской области от 01.03.2019 № 157 «Об установлении порядка и критериев отбора работодателей, подлежащих включению в подпрограмму «Повышение мобильности трудовых ресурсов» государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения», порядка исключения работодателей из подпрограммы «Повышение мобильности трудовых ресурсов» государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/3900201903070004> (последнее обращение: 08.06.2025).
7. Татаркова Н. Поддержка молодых специалистов: какие есть программы и для кого. URL: <https://ppt.ru/art/podderzhka/podderzhka-molodykh-spetsialistov-kakie-est-programmy-i-dlya-kogo> (последнее обращение: 08.06.2025).
8. Ключевая ставка Банка России 12.03.2024–19.03.2024. URL: https://cbr.ru/hd_base/KeyRate_ (последнее обращение: 08.06.2025).
9. Коновалова М.Е., Жиронкин С.А., Коновалов Г.В. Сравнительный анализ функционирования российских субъектов фондового рынка с зарубежными биржевыми институтами // Экономика и управление инновациями. – 2024. – № 3 (30). – С. 39-49.
10. Кудряшова И. А., Харлампенков Е. И. К вопросу экспорта медицинских услуг в аспекте регионального здравоохранения // Вестник общественных и гуманитарных наук. – 2023. – Т.5, № 3. – С. 121-125.
11. Эксперт Группы Родина: строительство спасает экономику России – как усилить этот эффект – статья, интервью и мнения. URL: https://www.gdeetotdom.ru/articles/2054490-2023-03-30-stroitelstvo-spasaet-ekonomiku-rossii-kak-usilit-etot-effekt_ (последнее обращение: 08.06.2025).

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© 2025 Авторы. Издательство Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Эта статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Авторы

Кудряшова Ирина Анатольевна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры общественного здоровья, организации и экономики здравоохранения им. профессора А.Д. Ткачева
Кемеровский государственный медицинский университет Минздрава России
650056 Кемерово, ул. Ворошилова 22а
E-mail: kudrina2007@mail.ru

Сляднев Александр Владимирович – генеральный директор
ОАО «Кемеровский опытный ремонтно-механический завод»
650021 Кемерово, ул. Грузовая 19Б
E-mail: kormz@kormz.ru

Востриков Евгений Викторович – руководитель аналитического центра
Аналитический центр ООО Управляющая компания «Патриот-42».
650036 Кемерово, ул. Терешковой, 41Б-610
E-mail: ukpatriot42@yandex.ru

References

1. Rosstat. Regiony Rossii. Social'no-jekonomicheskie pokazateli [Regions of Russia. Social and economic indicators]. 2023. Moscow: Rosstat, 2023. 1126 p.
2. Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Social'no-jekonomicheskoe polozhenie Kemerovskoj oblasti [Federal State Statistics Service. Social and economic situation of the Kemerovo region]. URL: <https://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/DOCL1132/Main.htm> (last access: 08.06.2025).
3. V Kuzbasse ostro ne hvataet vrachej, shahterov i voditelej. Jeksperty – o tom, pochemu tak vyshlo i chto delat'. Kemerovskaja oblast' okazalas' v liderah Sibiri po kadrovomu deficitu [Kuzbass is acutely short of doctors, miners and drivers. Experts – on why this happened and what to do. Kemerovo region turned out to be among the leaders in Siberia in terms of personnel shortage]. Kuzbass Online. 2023. 25.09.2023. URL: <https://ngs42.ru/text/job/2023/09/25/72729620> (last access: 08.06.2025).
4. Strategija razvitiya jeksporta Kemerovskoj oblasti – Kuzbassa do 2035 goda [Strategy for the Development of Exports of the Kemerovo Region - Kuzbass until 2035]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/c20d65b03aa40804306b6dac420b4941/strategiya_razvitiya_eksporta_kemerovskoy_oblasti.pdf?ysclid=ln0c28sbst215399241 (last access: 08.06.2025).
5. RIA Novosti. Rejting rossijskih regionov po kachestvu zhizni – 2023 [Rating of Russian regions by quality of life - 2023]. URL: https://ria.ru/20240212/kachestvo_zhizni-1926120093.html (last access: 08.06.2025).
6. Postanovlenie Pravitel'stva Kaliningradskoj oblasti ot 01.03.2019 № 157 «Ob usta-novlenii porjadka i kriteriev otbora rabotodatelej, podlezhashhij vkljucheniju v podprogrammu «Povyshenie mobil'nosti trudovyh resursov» gosudarstvennoj programmy Kaliningradskoj oblasti «Social'naja podderzhka naselenija», porjadka iskljuchenija rabotodatelej iz podpro-grammy «Povyshenie mobil'nosti trudovyh resursov» gosudarstvennoj programmy Kalinin-gradskoj oblasti «Social'naja podderzhka naselenija» [Resolution of the Government of the Kaliningrad Region dated 01.03.2019 No. 157 "On establishing the procedure and criteria for selecting employers to be included in the subprogram" Increasing the mobility of labor resources "of the state program of the Kaliningrad Region" Social Support of the Population ", the procedure for excluding employers from the subprogram" Increasing the mobility of labor resources "of the state program of the Kaliningrad Region" Social Support of the Population"]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/3900201903070004> (last access: 08.06.2025).
7. Tatarkova N. Podderzhka molodyh specialistov: kakie est' programmy i dlja kogo [Support for young professionals: what programs are there and for whom]. URL: <https://ppt.ru/art/podderzhka/podderzhka-molodykh-spetsialistov-kakie-est-programmy-i-dlja-kogo> (poslednee obrashhenie: 08.06.2025).
8. Kljuhevaja stavka Banka Rossii [Key rate of the Bank of Russia]. 12.03.2024–19.03.2024. URL: https://cbr.ru/hd_base/KeyRate (last access: 08.06.2025).
9. Konovalova M.E., Zhironkin S.A., Konovalov G.V. Sravnitel'nyj analiz funkcioniro-vanija rossijskih sub#ektov fondovogo rynka s zarubezhnymi birzhevymi institutami [Comparative analysis of the functioning of Russian stock market entities with foreign exchange institutions]. Jekonomika i upravlenie innovacijami = Economics and Innovation Management. 2024. Vol. 3 (30). pp. 39-49.
10. Kudrjashova I. A., Harlampenkov E. I. K voprosu jeksporta medicinskih uslug v aspekte regional'nogo zdravoohraneniya [On the issue of export of medical services in the aspect of regional health care]. Vestnik obshhestvennyh i humanitarnykh nauk = Bulletin of social and humanitarian sciences. 2023. Vol. 5, Issue 3. pp. 121-125.
11. Jekspert Gruppy Rodina: stroitel'stvo spasaet jekonomiku Rossii – kak usilit' jetot jeffekt – stat'ja, interv'ju i mnenija [Rodina Group expert: construction saves the Russian economy – how to enhance this effect – article, interview and opinions]. URL: <https://www.gdeetotdom.ru/articles/2054490-2023-03-30-stroitelstvo-spasaet-ekonomiku-rossii-kak-usilit-etot-efekt> (last access: 08.06.2025).

Conflicts of Interest

The authors declare no conflict of interest.

© 2025 The Authors. Published by T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Authors

Irina A. Kudryashova – Doctor of Economics, Professor
Kemerovo State Medical University
650056 Voroshilova St., 22A, Kemerovo, Russia
E-mail: kudrina2007@mail.ru

Aleksandr V. Slyadnev – General Director
Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant.
650021 Kemerovo, Gruzovaya st. 19B
E-mail: kormz@kormz.ru

Evgeny V. Vostrikov – Head of the Analytical center
LLC Management company «Patriot-42»
650036 Kemerovo, Tereshkova str., 41b-610
E-mail: ukpatriot42@yandex.ru

