

Л. Д. Петренко, канд. экон. наук

Институт сервиса и отраслевого управления

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Тюменский индустриальный университет», г. Тюмень**СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСУРСОДОБЫВАЮЩЕЙ ТЕРРИТОРИИ:
ВЫЗОВЫ И ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

В статье анализируется состояние рынка труда ресурсодобывающей территории. Рассматриваются динамика занятости и безработицы, демографические ограничения, отраслевая структура занятости, кадровая потребность на ближайшую перспективу, напряжённость на рынке труда и соотношение производительности труда с валовой добавленной стоимостью. Выявлены ключевые дисбалансы и обоснованы внутренние резервы удовлетворения спроса на кадры.

Ключевые слова: рынок труда, ресурсодобывающий регион, кадровая потребность, занятость, безработица, замещающая кадровая потребность, производительность труда

Для цитирования: Петренко, Л. Д. Состояние рынка труда ресурсодобывающей территории: вызовы и факторы устойчивого развития / Л. Д. Петренко // Вести Автомобильно-дорожного института = Bulletin of the Automobile and Road Institute. – 2026. – № 2(57). – С. 67–74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.22874023>.

Введение

Ресурсодобывающие территории занимают особое место в экономике Российской Федерации, формируя значительную долю бюджетных доходов и обладая специфической структурой рынка труда [1]. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (ХМАО) относится к категории трудообеспеченных регионов с традиционно высоким уровнем экономической активности населения [2]. Однако показатели занятости и безработицы, характеризующиеся позитивной динамикой [3], не отражают всей глубины структурных вызовов, с которыми может столкнуться регион в среднесрочной перспективе [1, 4, 5].

Цель статьи – проанализировать текущее состояние рынка труда ХМАО, выявить системные дисбалансы и оценить внутренние резервы их минимизации.

Основные характеристики занятости и безработицы

По состоянию на 2025 год ХМАО демонстрировал низкий уровень безработицы (1,3 %), в 1,9 раза ниже показателя 2020 года. Вместе с тем наблюдалось некоторое сокращение уровня занятости населения, а также уровня участия в составе рабочей силы (68 %). Указанные тенденции сопровождалось увеличением абсолютной численности занятых и сокращением численности безработных (рисунок 1).

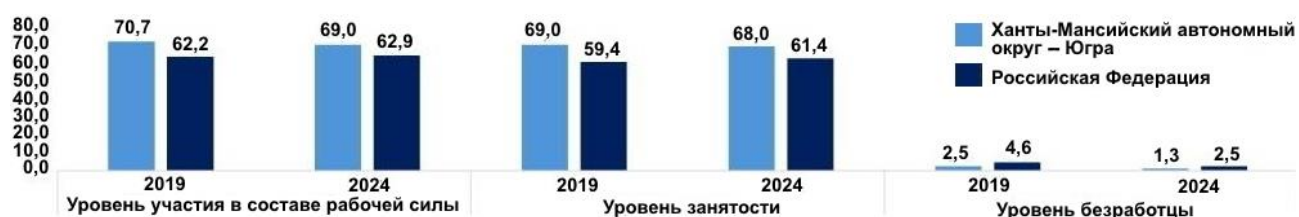


Рисунок 1 – Динамика уровней занятости, безработицы и участия в составе рабочей силы в 2019–2024 гг., % [6]

За период 2019–2024 гг. численность занятых увеличилась на 3,5 % на фоне снижения резерва безработных. Уровни участия населения в составе рабочей силы и занятости в регионе остаются выше среднероссийских, однако резерв роста экономической активности сокращается: потенциальная рабочая сила за 2019–2024 гг. уменьшилась в 3,2 раза (рисунок 2) [6, 7].



Рисунок 2 – Динамика численности рабочей силы и потенциальной рабочей силы, тыс. чел. [6]

Численность населения региона в трудоспособном возрасте составляет 1 416,3 тыс. человек. Согласно прогнозу, к 2032 году ожидается прирост численности населения старше 15 лет на 13,5 % (192,5 тыс. человек). При этом возрастная структура претерпевает существенные изменения. На начало 2025 года наибольшая доля населения приходилась на пенсионеров (60+ лет) – 21,3 %, к 2032 году этот показатель вырастет до 22,4 %. Одновременно прогнозируется рост доли молодёжи (15–29 лет) с 21,6 % до 23,4 %. Сокращение численности населения ожидается в возрастных группах 30–44 года (на 122,6 тыс. человек) и 60–69 лет (на 11,0 тыс. человек), что обусловлено сдвигами в возрастной структуре [6, 7]. Это формирует серьёзный вызов для рынка труда: именно в возрасте 30–44 года традиционно фиксируются наиболее высокие уровни занятости, и их сокращение означает потерю квалифицированной рабочей силы.

Оценка абсолютного прироста занятых за 2025–2032 гг. при сохранении текущего уровня занятости показывает прирост в 130,9 тыс. человек. Однако внутри этой величины наблюдается значительное сокращение числа занятых в возрастах 30–34 года (17,4 тыс. чел.), 35–39 лет (78,6 тыс. чел.), 40–44 года (18,0 тыс. чел.) и 60–69 лет (2,0 тыс. чел.). Суммарный прирост численности работающих по найму ожидается на уровне 124,7 тыс. человек, что позволяет предположить возможность привлечения занятых из неформальной занятости на работу по найму [6, 7].

Таким образом, при сохранении текущего уровня занятости у региона есть потенциал увеличения экономически активного населения, однако он сдерживается сокращением населения из возрастных групп 30–44 года. Источником покрытия кадрового дефицита в перспективе является стимулирование перетока занятых из неформального сектора в формальный.

Напряжённость на рынке труда

В 2025 году напряжённость на региональном рынке труда составила 12,4 вакансии на одного безработного с опытом работы, что примерно в 1,5 раза выше показателей по России (7,3) и по УрФО (8,3) [6, 7]. Регион характеризуется высокой долей следующих категорий занятых: операторы производственных установок и машин, сборщики и водители; специалисты высшего уровня квалификации; квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий.

Отмечается изменение приоритетов в напряжённости по дефициту кадров. Начиная с 2025 года значительно возрос спрос работодателей на квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства. Сохраняется высокий уровень спроса на квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий. Сложившаяся ситуация обусловлена созданием и расширением действующих предприятий сельского хозяйства, а также активным развитием строительной отрасли в регионе.

Нанимающая способность региона в значительной степени подкрепляется наличием значительных разрывов в оплате труда с федеральным округом и РФ в целом, а также высокими темпами роста оплаты труда (в 1,7 раза) в регионе, способствующими трудовой территориальной мобильности в условиях дефицита кадров. Внутри региона отмечаются существенные (более чем в 2,5 раза) отраслевые разрывы в заработной плате (рисунок 3) [6, 7].



Рисунок 3 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций, руб. [6]

Отраслевая структура занятости и неформальный сектор

Среднегодовая численность занятых за период 2019–2024 гг. увеличилась на 14,2 тыс. человек (1,3 %). В 2024 году наибольшая часть рабочей силы сконцентрирована в добыче полезных ископаемых (22,8 %), торговле (12,0 %), строительстве (10,4 %), а также в транспортировке и хранении (10,2 %). Это отражает сложившуюся структуру экономики региона [6, 7, 8].

Наибольшая потенциальная численность работающих не по найму (256,3 тыс. человек) приходится на следующие виды деятельности: торговля оптовая и розничная, ремонт транспортных средств и мотоциклов; строительство; обрабатывающие производства; транспортировка и хранение; предоставление прочих видов услуг. Данный сегмент может рассматриваться как внутренний резерв удовлетворения спроса на кадры при стимулировании смены формы занятости с неформальной на формальную.

Уровень занятости молодежи (20–29 лет), лиц старшего возраста (50–59 лет), а также работающих инвалидов в ХМАО выше общероссийских значений. Сохраняется потенциал повышения занятости по молодежной группе 15–19 лет, а также по лицам предпенсионного и пенсионного возраста (рисунок 4) [6, 7, 9].



Рисунок 4 – Уровни занятости молодежи и лиц старших возрастов в Российской Федерации и ХМАО в 2024 году, % [6]

Прогноз кадровой потребности региона

Общая кадровая потребность (ОКП) в ХМАО на протяжении 2026–2032 гг. будет характеризоваться устойчивой тенденцией к росту, что в значительной степени предопределяется ожидаемым увеличением объёмов производства и развитием экономики региона. Прирост общей кадровой потребности по сравнению с показателем 2025 года составит 2,0 % (22,4 тыс. человек), что выше общероссийского показателя и свидетельствует о стабильном росте потребности региона в кадрах (рисунок 5) [6].

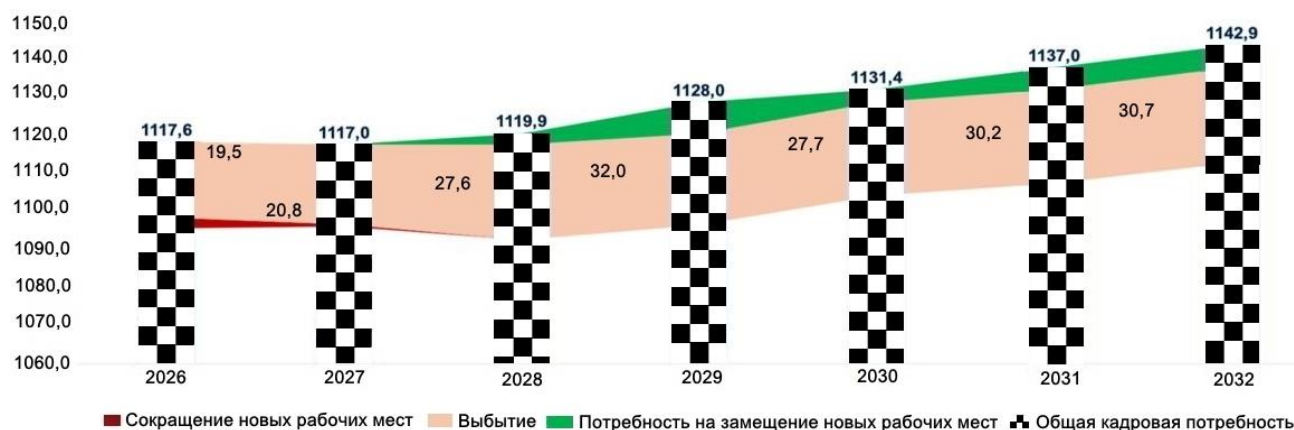


Рисунок 5 – Динамика общей и замещающей кадровой потребности в ХМАО в 2026–2032 гг., тыс. чел. [6]

Совокупный объём замещающей кадровой потребности (ЗКП) в 2026–2032 гг. составит 188,6 тыс. человек и на протяжении прогнозного периода будет характеризоваться устойчивым ростом, предопределяемым выбытием работников на пенсию, а также некоторым приростом новых рабочих мест. Доля совокупного объёма ЗКП от общей кадровой потребности составляет 16,83 %, [6] что выше среднероссийского показателя и указывает на высокий уровень потребности в квалифицированных кадрах.

Отраслевое распределение объёма общей кадровой потребности в 2026–2032 гг. характеризуется рядом колебаний. Наибольший прирост ОКП ожидается в деятельности в области здравоохранения и социальных услуг (13,92 тыс. чел.), транспортировке и хранении (4,8 тыс. чел.), а также в строительстве (4,36 тыс. чел.), что свидетельствует о развитии этих отраслей и увеличении спроса на соответствующие профессии [6].

Наибольший объём замещающей кадровой потребности ожидается в добыче полезных ископаемых (52,5 тыс. чел.), в деятельности области здравоохранения и социальных услуг (29,55 тыс. чел.), а также в транспортировке и хранении (24,31 тыс. чел.). Наибольшими заложенными в прогноз темпами обновления кадрового потенциала (27,8 %) характеризуется сектор добычи полезных ископаемых. Совокупный объём ЗКП в этом секторе составит 59,5 тыс. человек [6].

Профессионально-квалификационная структура спроса

В 2025 году локализация спроса общей кадровой потребности происходит в следующих основных группах занятий (свыше 50 % общего объёма): специалисты высшего уровня квалификации; операторы производственных установок и машин, сборщики и водители; квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий. К 2032 году сложившаяся структура не претерпит серьезных изменений.

Наиболее существенный прирост кадровой потребности к 2032 году в профессионально-квалификационном разрезе придётся на специалистов среднего уровня квалификации (16,16 тыс. человек); квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий (8,58 тыс. человек); а также неквалифицированных рабочих

(4,90 тыс. человек). Это свидетельствует о структурных изменениях в экономике (переход к более технически оснащенным производствам), однако параллельно сохраняется значительная роль традиционных видов занятости [6].

На специалистов со средним профессиональным образованием и профессиональным обучением придется 65 % замещающей кадровой потребности, а порядка 25 % – на специалистов с высшим образованием и руководителей. Максимальная величина замещаемого кадрового потенциала сосредоточена в сегменте операторов горнодобывающих и горнообогаительных установок (11,8 тыс. человек), что обусловлено особенностями развития ключевой отрасли экономики региона: сочетанием технического состояния оборудования, увеличением объемов добычи, недостаточной автоматизацией и специфическими условиями труда.

Соотношение производительности труда и валовой добавленной стоимости

Прирост общей кадровой потребности в ХМАО в значительной степени обусловлен экстенсивным характером развития ключевых отраслей экономики (сельское и лесное хозяйство, обрабатывающие производства, строительство, добыча полезных ископаемых, водоснабжение и водоотведение, торговля, транспортировка и хранение, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха, а также информация и связь). Доля этих отраслей в общей структуре ОКП к 2032 году составит более 69 % [6].

В 2025–2032 гг. накопленное соотношение индексов валовой добавленной стоимости и производительности труда ХМАО существенно выше, чем в ряде ключевых отраслей России. Наибольший разрыв наблюдается в сельском и лесном хозяйстве (104,4 %) и в торговле (103,3 %). Накопленное соотношение ниже среднероссийских значений сложилось в деятельности гостиниц (101,3 %) и в сфере информации и связи (102,4 %) (рисунок 6).

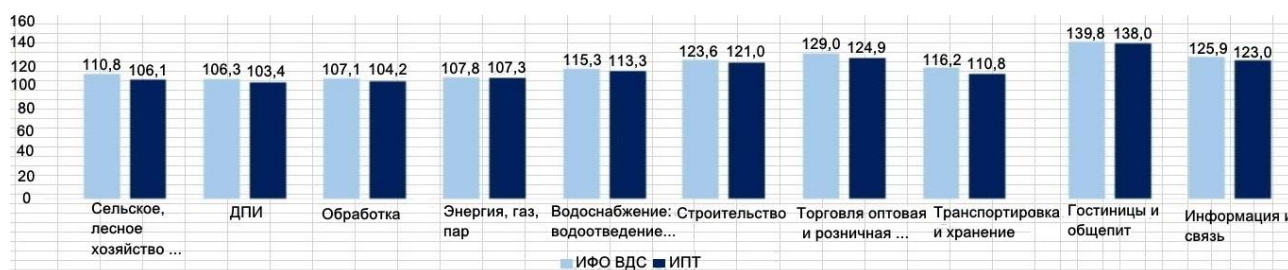


Рисунок 6 – Накопленные индексы валовой добавленной стоимости и производительности труда по ВЭД в ХМАО в 2025–2032 гг., % [6]

Наибольший относительный прирост ОКП ожидается по следующим разделам ВЭД: деятельность в области информации и связи (8,5 %); деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (6,4 %); транспортировка и хранение (5,3 %). Это отражает высокую потребность в кадрах указанных отраслей, обусловленную современными тенденциями цифровизации, развитием потребительского рынка услуг и глобализацией товарообмена [6, 8, 10].

Таким образом, накопленное соотношение индексов валовой добавленной стоимости и производительности труда ХМАО существенно выше общероссийских значений в большинстве ключевых видов деятельности. Прирост общей кадровой потребности в регионе обусловлен экстенсивным характером развития экономики. Интенсивное развитие ряда отраслей не сможет компенсировать растущие кадровые потребности.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы. ХМАО является трудообеспеченным регионом с низким уровнем безработицы (1,3 %) и высоким уровнем участия населения в составе рабочей силы (68 %). Однако резерв роста экономической активности практически исчерпан: потенциальная рабочая сила за 2019–2024 гг. сократилась в 3,2 раза.

Демографический прогноз до 2032 года фиксирует ситуацию, при которой в условиях прироста трудоспособного населения на 13,5 % происходит значительное сокращение работников в возрасте 30–44 года (на 122,6 тыс. чел.), что ведёт к потере наиболее трудоспособных кадров. Источником покрытия дефицита является стимулирование перетока из неформальной занятости (потенциал – 256,3 тыс. чел., занятых не по найму) и повышение активности молодёжи 15–19 лет, а также лиц предпенсионного/пенсионного возраста.

Общая кадровая потребность за 2026–2032 гг. вырастет на 2,0 % при совокупной замещающей потребности 188,6 тыс. чел. Доля ЗКП от ОКП (16,83 %) выше среднероссийской, что указывает на интенсивное выбытие кадров (главным образом на пенсию). Наибольшая ЗКП – в добыче полезных ископаемых (52,5 тыс. чел.), здравоохранении (29,55 тыс. чел.) и транспорте (24,31 тыс. чел.).

Напряжённость на рынке труда в 2025 году составила 12,4 вакансии на одного безработного с опытом работы (в 1,5 раза выше, чем в РФ и УрФО). Наиболее острый дефицит отмечается по квалифицированным рабочим промышленности, строительства, транспорта, а также по специалистам среднего уровня квалификации.

Ключевой проблемой рынка труда является экстенсивный характер развития экономики, отражающий отсутствие превышения индекса производительности труда над индексом валовой добавленной стоимости, и предполагающий, что рост кадровой потребности обеспечивается не повышением эффективности, а простым привлечением дополнительной рабочей силы.

Для устойчивого развития рынка труда территории в прогнозном периоде необходимы: программы переподготовки и привлечения молодых специалистов; меры по стимулированию выхода из неформальной занятости и вовлечению резервных групп (молодёжь 15–19 лет, лица старших возрастов); повышение производительности труда в отраслях с наибольшим разрывом по отношению к валовой добавленной стоимости (сельское хозяйство, торговля, строительство).

Список литературы

1. Кылыгдай, А. Ч. Слабоурбанизированные регионы: рынок труда / А. Ч. Кылыгдай, И. В. Рощина // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2024. – № 3. – С. 32–40.
2. Иваницкий, В. П. Инфраструктурное обеспечение инновационной деятельности в регионах стратегического значения / В. П. Иваницкий, Л. Д. Зубкова // Сибирская финансовая школа. – 2010. – № 6(83). – С. 100–105.
3. Матвеева, Т. П. Безработица и рынок труда в Российской Федерации / Т. П. Матвеева // Аграрное и земельное право. – 2024. – № 2(230). – С. 236–237.
4. Рачек, С. В. Рынок труда: современное состояние и ключевые тенденции / С. В. Рачек, И. С. Белик, М. Б. Петров // Региональная и отраслевая экономика. – 2026. – № 2. – С. 192–197.
5. Шваков, Е. Е. Трансформация занятости и современное состояние рынка труда Алтайского края / Е. Е. Шваков // Профессиональное образование и рынок труда. – 2026. – Т. 14. – № 1. – С. 69–83.
6. Открытые данные. – Текст : электронный // Минтруд России : [официальный сайт]. – 2026. – URL: <https://mintrud.gov.ru/opendata> (дата обращения: 15.05.2026).
7. Официальные статистические показатели. – Текст : электронный // Единая межведомственная информационно-статистическая система : [официальный сайт]. – 2026. – URL: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения: 15.05.2026).
8. Макроэкономическая статистика. – Текст : электронный // Банк России : [официальный сайт]. – 2026. – URL: https://cbr.ru/statistics/macro_itm/ (дата обращения: 12.05.2026).
9. Лабадзе, О. Е. Российская молодёжь в условиях трансформации рынка труда в информационном обществе / О. Е. Лабадзе // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2026. – № 1. – С. 79–88.
10. Ляковская, Е. А. Цифровизация, рынок труда и экономическое развитие / Е. А. Ляковская // Вестник ЮУрГУ. Экономика и менеджмент. – 2022. – Т. 16. – № 2. – С. 192–196.

References

1. Klygydai A. Ch. Lightly Urbanized Regions: the Labour Market. A. Ch. Klygydai, I. V. Grove. *Ehkonomika. Professiya. Biznes* [Economics. Profession. Business]. 2024. № 3. Pp. 32–40. (In Russ.)
2. Ivanitskiy V. P. Infrastructure Support for Innovation Activities in Regions of Strategic Importance. V. P. Ivanitskiy, L. D. Zubkova. *Sibirskaya finansovaya shkola*. [Siberian Financial School]. 2010. № 6(83). Pp. 100–105. (In Russ.)
3. Matveeva T. P. Unemployment and the Labour Market in the Russian Federation. *Agrarnoe i zemel'noe pravo*. [Agrarian and Land Law]. 2024. № 2(230). Pp. 236–237. (In Russ.)

4. Rachek S. V. Labour Market: Current State and Key Trends. S. V. Rachek, I. S. Belik, M. B. Petrov. Regional'naya i otraslevaya ehkonomika. [Regional and Sectoral Economics]. 2026. № 2. Pp. 192–197. (In Russ.)
5. Shvakov E. E. Transformation of Employment and the Current State of the Labour Market in the Altai Territory. Professional'noe obrazovanie i ryok truda. [Vocational Education and the Labour Market.]. 2026. Vol. 14. № 1. Pp. 69–83. (In Russ.)
6. Open Data. Ministry of Labour of Russia : [official website]. 2026. (In Russ.) URL: <https://mintrud.gov.ru/pendata>
7. Official Statistics. Unified Interdepartmental Information and Statistical System : [official website]. 2026. (In Russ.) URL: <https://www.fedstat.ru/>
8. Macroeconomic Statistics. Bank of Russia : [official website]. 2026. (In Russ.) URL: https://cbr.ru/statistics/macro_itm/
9. Labadze O. E. Russian Youth in the Conditions of the Labour Market Transformation in the Information Society. TulGU. Gumanitarnye nauki. [Tula State University. Humanities]. 2026. № 1. Pp. 79–88. (In Russ.)
10. Lyaskovskaya E. A. Digitalization, Labour Market and Economic Development. Vestnik YUUrGU. Ehkonomika i menedzhment [Bulletin of SUSU. Economics and management]. 2022. Vol. 16. № 2. Pp. 192–196. (In Russ.)

Статья поступила 03.06.2026

© Л. Д. Петренко, 2026

*Рецензент: М. М. Гуменюк, канд. экон. наук, доц.,
Автомобильно-дорожный институт
(филиал) ДонНТУ в г. Горловка*

Л. Д. Петренко

**Состояние рынка труда ресурсодобывающей территории:
вызовы и факторы устойчивого развития**

Статья посвящена анализу рынка труда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, выявлению системных дисбалансов и оценке внутренних резервов их минимизации. Несмотря на низкий уровень безработицы и высокую экономическую активность населения, регион сталкивается с глубокими структурными вызовами. Потенциальная рабочая сила за 2019–2024 гг. сократилась в 3,2 раза, а демографический прогноз до 2032 года фиксирует потерю наиболее трудоспособных возрастов 30–44 года на фоне общего прироста населения старше 15 лет. Источником покрытия дефицита может стать переток из неформальной занятости и повышение активности молодежи 15–19 лет и лиц старших возрастов.

Общая кадровая потребность в 2026–2032 гг. вырастет на 2,0 %, совокупная замещающая потребность составит 188,6 тыс. чел. Наибольшая замещающая потребность ожидается в добыче полезных ископаемых, здравоохранении и транспорте. Напряжённость рынка труда в 2025 году – 12,4 вакансии на одного безработного с опытом работы, что в 1,5 раза превышает общероссийские показатели.

Ключевая проблема – экстенсивный характер экономики: рост кадровой потребности обеспечивается привлечением дополнительной рабочей силы без опережающего роста производительности труда. Для устойчивого развития необходимы программы переподготовки, стимулирование выхода из неформальной занятости, вовлечение резервных групп населения и повышение производительности в отраслях с наибольшим разрывом (сельское хозяйство, торговля, строительство).

РЫНОК ТРУДА, РЕСУРСОДОБЫВАЮЩИЙ РЕГИОН, КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА, ЗАМЕЩАЮЩАЯ КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

L. D. Petrenko

**Labour Market State in the Resource-Extracting Region: Challenges and Factors
for Sustainable Development**

This article analyzes the labour market in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra, identifies systemic imbalances, and assesses internal potential for mitigating them. Despite low unemployment and high economic activity, the region faces profound structural challenges. The potential labour force decreased by 3.2 times between 2019 and 2024, and the demographic forecast to 2032 predicts a loss of the prime working-age population (30–44 years) amid overall population growth over 15 years. This deficit could be addressed through a shift from informal employment and increased activity among young people aged 15–19 and older adults.

The overall labour force demand in 2026–2032 will increase by 2.0 %, and the total replacement demand will amount to 188,600 people. The greatest replacement demand is expected in mining, healthcare, and transportation.

Labour market tension in 2025 will be 12,4 vacancies per unemployed person with work experience, which is 1,5 times higher than the national average.

The key problem is the extensive nature of the economy: the growing demand for personnel is met by attracting additional labour without faster growth in labour productivity. Sustainable development requires retraining programs, incentives to exit informal employment, the involvement of reserve population groups, and increased productivity in sectors with the largest gaps (agriculture, trade, construction).

LABOUR MARKET, RESOURCE-EXTRACTING REGION, LABOUR FORCE DEMAND, EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, REPLACEMENT LABOUR FORCE DEMAND, LABOUR PRODUCTIVITY

Сведения об авторе:

Петренко Лариса Дмитриевна

Кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики и организации производства Института сервиса и отраслевого управления
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский
индустриальный университет», г. Тюмень, Российская Федерация,

SPIN-код РИНЦ: 8539-8856
Author ID: 250534
ORCID: 0000-0002-3433-8523
Researcher ID: I-2462-2018
Scopus Author ID: 57373687800
Эл. почта: Lasasha@rambler.ru

Author's information:

Petrenko Larisa Dmitrievna

Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor of the Chair "Economics and Production Organization" of the Institute of Service and Industry
Management of the Federal State Budget Educational Institution of Higher Education "Tyumen Industrial University",
Tyumen, Russian Federation,

RSCI SPIN: 8539-8856
Author ID: 250534
ORCID: 0000-0002-3433-8523
Researcher ID: I-2462-2018
Scopus Author ID: 57373687800
Email: Lasasha@rambler.ru