Дата поступления рукописи в редакцию: 05.12.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-11-601-604
Дата принятия рукописи в печать: 17.12.2025 г.

КОТ Екатерина Михайловна,
доктор экономических наук,
заведующий кафедрой экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: katekaterina@rambler.ru

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

САБУРОВА Лада Викторовна,
преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: saburova_lv@urgau.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,
преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: uprkadr@mail.ru

ПИЛЬНИКОВА Ирина Федоровна,
ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета, г. Екатеринбург,
e-mail: pilnikovai@mail.ru

ГОРБУНОВА Олеся Сергеевна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: os-bakunova@mail.ru

К ВОПРОСУ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ПОТЕНЦИАЛЕ

Аннотация. *Дефицит квалифицированных кадров чувствует экономика не только России, это глобальная проблема затрагивает экономику США, страны Европы и Китай и не только. Согласно данным «Росконгресса», к 2030 году в мире может остаться незаполненными до 85 миллионов рабочих мест.*

Причинами этого явления считаются и старение населения, и стремительное развитие технологий, и переход к «зеленой» экономике и многое другое. Российский рынок труда переживает последствия Пандемии COVID-19, на рынок труда влияют усиление санкционного давления, демографический спад, геополитическая нестабильность и отток специалистов за рубеж. Решение этих проблем требует значительного внимания от государства, в частности потребуются большие затраты в образование рабочей силы.

Ключевые слова: *кадры, дефицит, человеческий потенциал, квалифицированные кадры, восполнение дефицита кадров.*

KOT Ekaterina Mikhailovna,
Doctor of Economics, Head of the Department
of Economics, Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalya Borisovna,
Lecturer in the Department of Management and Economic Theory, Ural State Agrarian University

SABUROVA Lada Viktorovna,
Lecturer in the Department of Economics, Accounting, and Financial Control, Ural State Agrarian University

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
Lecturer in the Department of Economics, Accounting, and Financial Control, Ural State Agrarian University

PILNIKOVA Irina Fedorovna,
Senior Lecturer, Department of Accounting and Auditing, Ural State Agrarian University, Yekaterinburg

GORBUNOVA Olesya Sergeevna,
PhD in Economics, Associate Professor, Department of Accounting and Auditing, Ural State Agrarian University

ON HUMAN POTENTIAL

Annotation*. The shortage of skilled labor is felt not only by the Russian economy; this global problem affects the economies of the United States, Europe, China, and elsewhere. According to Roscongress, up to 85 million jobs worldwide may remain unfilled by 2030.*

The reasons for this phenomenon include an aging population, rapid technological advances, the transition to a green economy, and much more. The Russian labor market is experiencing the consequences of the COVID-19 pandemic, including increased sanctions pressure, demographic decline, geopolitical instability, and the outflow of specialists abroad. Addressing these issues requires significant government attention, including significant investment in workforce education.

Key words*: personnel, shortages, human potential, skilled personnel, replenishing personnel shortages.*

Анализ ситуации и прогнозы социально-экономического развития России до 2030 года подтверждают, что недостаток квалифицированных кадров является серьезным препятствием для дальнейшего экономического роста страны.

«Численность населения Земли, по оценкам ООН, превысила 8 млрд человек, однако мир сталкивается с дефицитом кадров… Уровень безработицы в ЕС достиг исторического минимума в 6,2% в 2022 году» [8]. «Уровень сезонно скорректированной безработицы в Еврозоне снизился до 6,2% в июле 2025 года» [9]. В России уровень безработицы в 2022 году составил – 3,74%, в 2025 году - 2.17% [10]. «Уровень общей безработицы в Свердловской области по состоянию на 1 декабря 2024 года составил 1,4% (на 1 декабря 2023 года – 2,4%) [11]. Таким образом, новая реальность на рынке труда ставит перед нами задачу воспроизводства человеческого потенциала.

Человеческий потенциал становится наиважнейшей проблемой экономики. Под человеческим потенциалом понимается совокупность ресурсов, накопленных населением, включающих в себя: физическое и моральное здоровье, общий культурный уровень и профессиональные навыки, способность к творчеству, предпринимательству и участию в общественной жизни. Этот потенциал реализуется в самых разных сферах деятельности и оказывает влияние на структуру и уровень потребностей общества. Характеристики человеческого потенциала рассматриваются многими авторами.

Таблица 1. Определение человеческого потенциала

Кот Е.М., Фатеева Н.Б., Радионова С.В [3].	Человеческий потенциал – это совокупность талантов, способностей индивидуума, используемых для достижения вузовских задач
Рущицкая О.А., Фетисова А.В., Кружкова Т.И., Ручкин А.В., Батракова С.И. [6].	Человеческий потенциал рассматривается как, интеллектуальный потенциал для организации - совокупность интеллектуальных способностей и характеристик её человеческих ресурсов. Таким образом, интеллектуальный потенциал подразумевает совокупность возможностей к созданию продукта, который лишь в последствии может стать капиталом организации.
Федотов А.А [7].	Человеческий потенциал – это совокупность способностей, знаний, навыков и личностных характеристик человека вне зависимости от того, в какой мере они находят или могут найти конкретное применение в производительной деятельности
Андреев Ю. Н. [1].	Человеческий потенциал – совокупность способностей человека, используемых помимо основного места работы (для себя, для общества, для карьерного роста)
Соболева И. В [5].	Человеческий потенциал – накопленная совокупность здоровья, компетентности и активности, используемая в различных сферах деятельности
Заславская Т.Н. [2]	Человеческий потенциал – «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами»

Исследователи активно изучают различные аспекты воспроизводства человеческого потенциала. Основными вызовами для восполнения человеческого капитала ученые называют демографический кризис (старение населения приводит к нагрузке на трудоспособное население, на систему здравоохранения в связи с высоким риском заболеваемости, появляется потребность в дополнительном обучении лиц старших возрастов, технологический всплеск (рост потребности в повышении квалификации на протяжении всей жизни, как повышение, так и понижение рисков для здоровья), социальные отношения (повышение потребности в образовании в связи с требованиями к уровню знаний, расширяются виды форм занятости, появляются существенные различия в разных сферах деятельности по доступности льгот и социальной защищенности), менеджмента в бизнесе, что «вынуждает организацию на¬нимать больше сотрудников, чем требуется на самом деле» [4].

Проблемы, возникающие в процессе воспроизводства человеческого потенциала необходимо решать с помощью целенаправленных политических на уровне государства и управленческих решений на уровне хозяйствующих субъектов, т.е. на разных уровнях, вовлекать в проблему воспроизводства человеческого потенциала работодателей, некоммерческие организации, вузы и другие.

Наиболее остро ощущается демграфический кризис. Возможность восполнение кадров за счет демографического роста вызывает сомнения.

В *таблице 2* представлена ожидаемая демографическая ситуация в Свердловской области.

Таблица 2. Демографический прогноз по Свердловской области на период 2025-2030 гг., тыс. чел

Наименование	2025	2026	2030	Отклонение 2030 от 2025, %	Отклонение 2030 от 2026, %
Моложе трудоспособного возраста	837,4	796,4	698,9	83,46	87,75
Трудоспособного возраста	2529,5	2482,7	2482,1	98,13	99,97

Старше трудоспособного возраста	873,9	915,9	930,5	106,48	101,60

Ожидается к 2030 году снижение количества лиц моложе трудоспособного возраста на 16,54%., трудоспособного возраста на 1,87%, увеличение лиц старше трудоспособного возраста на 6,48%. Естественная убыль населения сохраняется до 2030 года.

Вопросы восполнения дефицита кадров и развития профессиональных навыков останутся в приоритете в ближайшие годы.

Список литературы:

[1] Андреев Ю.Н. Человеческий потенциал в инновационной экономике. [Электронный ресурс]. URL: https://refdb.ru/ look/1126912.html.

[2] Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.

[3] Кот Е.М., Фатеева Н.Б., Радионова С.В., Петрякова С.В., Пильников Л.Н. Целевая мотивация руководителя структурного подразделения// Известия Международной академии аграрного образования. 2022. № 63. С. 139-141.

[4] Леонова Т.Н., Синеглазова В.Ю.

Рынок труда в Российской Федерации: трансформация, новые вызовы, ключевые барьеры и возможности//

Вестник университета. 2025. № 3. С. 99-110.

[5] Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 202 с

[6] Фетисова А.В., Кружкова Т.И., Рущицкая О.А., Ручкин А.В., Батракова С.И.//Сущность интеллектуального потенциала и его отличие от интеллектуального капитала. Право и управление. 2024. № 5. С. 162-167.

[7] Федотов А.А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 7. С. 148-155.

[8] [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2023-12- 07/6b8cc6ed-e608-4dc4-b1ac-4135b5a94f04.pdf

[9] [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.tradingeconomics.com/euro-area/unemployment-rate

[10] [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://gogov.ru/articles/unemployment-rate

[11] [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://66.rosstat.gov.ru/folder/29692

References:

[1] Andreev Yu.N. Human potential in an innovative economy. [Electronic resource]. URL: https://refdb.ru/ look/1126912.html.

[2] Zaslavskaya T.N. Human potential in the modern transformational process//Social sciences and modernity. 2005. № 3. S. 5-16.

[3] Kot E.M., Fateeva N.B., Radionova S.V., Petryakova S.V., Pilnikov L.N. Target motivation of the head of the structural unit//News of the International Academy of Agrarian Education. 2022. № 63. S. 139-141.

[4] Leonova T.N., Sineglazova V.Yu.

Labor market in the Russian Federation: transformation, new challenges, key barriers and opportunities//

University Gazette. 2025. № 3. S. 99-110.

[5] I.V. Soboleva. The human potential of the Russian economy: problems of conservation and development. M.: Science, 2007. 202 s

[6] Fetisova A.V., Kruzhkova T.I., Ruschitskaya O.A., Ruchkin A.V., Batrakova S.I.//Essence of intellectual potential and its difference from intellectual capital. Law and governance. 2024. № 5. S. 162-167.

[7] Fedotov A.A. Human potential and human capital: essence and difference of concepts//Economics and business: theory and practice. 2021. № 7. S. 148-155.

[8] [Electronic Resource]. Access Mode: https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2023-12-07/6b8cc6ed-e608-4dc4-b1ac-4135b5a94f04.pdf

[9] [Electronic Resource]. Режим доступа: https://ru.tradingeconomics.com/euro-area/unemployment-rate

[10] [Electronic Resource]. Режим доступа: https://gogov.ru/articles/unemployment-rate

[11] [Electronic resource]. Access mode: https://66.rosstat.gov.ru/folder/29692