Дата поступления рукописи в редакцию: 25.10.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 02.11.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-10-86-91

ИЗВАРИНА Юлия Юрьевна,
Кандидат юридических наук,
Старший преподаватель кафедры трудового права,
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»,
Саратов, Россия,
e-mail: caramelk@yandex.ru

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. *Анализ регионального опыта законодательного регулирования развития кадрового потенциала и содействия занятости в субъектах РФ представляется особенно актуальным в аспекте введения в действие обновленного федерального законодательства в сфере занятости населения. В статье, основываясь на проведенном анализе состояния трудовых ресурсов и рынка труда регионов, прогнозируемых тенденций, предлагается вывод о необходимости дальнейшей разработки основных направлений применения положительного опыта и лучших практик различных субъектов РФ.*

Ключевые слова: *Занятость, кадровый потенциал, региональная программа, рынок труда, трудоустройство.*

IZVARINA Yulia Yurievna,
Candidate of Legal Sciences,
Senior Lecturer of the Labour Law Department
Saratov State Law Academy, Saratov, Russia

PROSPECTIVE DIRECTIONS OF REGULATORY REGULATION OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND EMPLOYMENT PROMOTION IN THE CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation. *Analysis of regional experience in legislative regulation of the development of human resources and promotion of employment in the constituent entities of the Russian Federation seems especially relevant in terms of the introduction of updated federal legislation in the field of employment. The article, based on the analysis of the state of labor resources and the regional labor market, predicted trends, proposes a conclusion about the need for further development of the main directions for applying positive experience and best practices of various constituent entities of the Russian Federation.*

Key words: *Employment, human resources, regional program, labor market, employment.*

Формирование кадрового потенциала, способствующего развитию страны, является одной из основных задач в процессе создания условий, соответствующих актуальным запросам экономики. Планирование кадрового развития следует проводить не только на федеральном, но региональном уровне [1, с. 79]. Во многих регионах Российской Федерации проблема профессионального самоопределения граждан в соответствии с личностными особенностями и потребностями рынка труда определена как наиболее актуальная для удовлетворения потребности экономики регионов в квалифицированных кадрах в соответствии с перспективами развития рынка труда, что подтверждается наличием комплексных программ профориентационного сопровождения населения. В Москве действует комплексная программа «Школа-профориентация», в Республике Татарстан в рамках программы «Содействие занятости населения» реализуется подпрограмма «Популяризация рабочих и инженерных профессий», программы

профориентации приняты в Свердловской и Челябинской областях. Комплексные планы мероприятий по профориентации обучающихся реализуются в Ханты-Мансийском, Ямало-Ненецком автономных округах. Также, организация работы по анализу и сбору успешных подходов содействия занятости и карьерного сопровождения в различных субъектах РФ способствует формированию эффективных каналов для обмена практиками между регионами.

Развитие кадрового потенциала и содействия занятости в г. Москве:

Московская служба занятости – одна из передовых в стране, в ее структуру входит более 50 подразделений. Новая инфраструктура службы занятости г. Москвы: 1. Специализированный центр «Моя карьера» для людей с особыми потребностями 2. Флагманский центр «Моя работа», универсальный офис с расширенным набором услуг 3. Кадровый хаб и корпоративная академия «Моя работа» 4. Флагманский центр «Моя работа», представляющий собой экосистему полного цикла для начинающих предпринимателей и самозанятых 5. Флагманский центр «Моя работа» для жителей Зеленограда, желающих найти работу рядом с домом 6. Специализированный центр «Хочу помогать своим» офис трудоустройства для участников СВО и их близких клиентоориентированных офисов рядом с домом, базовые сервисы с высокой доступностью. Трендами рынка труда в г. Москве являются: высокая потребность в рабочих и инженерно-технических кадрах, развитие альтернативных форм занятости (численность самозанятых в г. Москва 1, 3 млн.), активная цифровизация и непрерывное обучение (95% москвичей постоянно учатся и повышают квалификацию). В настоящее время в г. Москве сформированы несколько ключевых программ занятости (в том числе, с возможностью трудоустройства на летний период) для определенных категорий подростков: из семей со сложной жизненной ситуацией (в т.ч. низким уровнем доходов, конфликтах в семье), если подросток состоит на учете в социальных службах, также, для подростков из семей участников СВО.

Особого внимания заслуживает инновационный подход к занятости инвалидов на территории г. Москвы. В соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 6 сентября 2011 г. № 420-ПП «О государственной программе города Москвы «Социальная поддержка жителей города Москвы», в целях индивидуальной адресной помощи каждому соискателю и перехода на современные методы поиска работы, стандарты качества обслуживания в городе Москве реализуется новый подход к трудоустройству соискателей, являющихся инвалидами, включающий: формирование базы «ТОП-500 резюме» мотивированных соискателей, организацию клуба «Хочу работать» - площадки для прямых встреч соискателей с представителями работодателей, индивидуальный подбор персонала из числа соискателей, являющихся инвалидами, на квотируемые рабочие места.

Реализация проекта «Интерактивный портал городской службы занятости населения города Москвы» обеспечивает информирование населения и работодателей в сфере содействия занятости (поиск ближайшего отдела трудоустройства, законодательство и др.), предлагает дистанционное решение вопросов содействия занятости (поиск вакансий, банк профессиограмм и др.), а также заменяет личное посещение отдела трудоустройства на электронное взаимодействие через прохождение процедуры регистрации. Непосредственно для инвалидов представлен раздел «Трудоустройство особых категорий граждан», а также «Банк вакансий для особых категорий граждан»[2].

Электронный ресурс позволяет удаленно решить значительное число актуальных вопросов при трудоустройстве:

- подача заявления (запроса) в форматах поиска постоянной/ временной работы и общественных работ;
- сервис самостоятельного поиска вакансий заявителями в базе вакансий службы занятости Москвы;
- СМС-информирование и СМС-оповещения (предложения услуг, появление
- вакансии, приглашение на мероприятия по трудоустройству и пр.)
- на портале выложены наглядные видеоинструкции, помогающие определиться с должностью и карьерными приоритетами, выбрать стратегию поиска работы, составить привлекательное резюме и успешно пройти собеседование
- услугу «Содействие в поиске подходящей работы» можно получить, отправив электронное заявление на портале, услуга предоставляется дистанционно при обработке заявления и на личной консультации с карьерным консультантом ЦЗН.
- если гражданин примет решение начать ведение предпринимательской деятельности, то следующий этап — разработка бизнес-плана. На портале возможно подать заявку на подготовку бизнес-плана. Сотрудники центра занятости предоставят необходимую справочную информацию для его подготовки, а также выскажут замечания и предложения к проекту, которые необходимо учесть. На портале граждан информи-

руют о том, что в рамках оказания услуги предусмотрено предоставление единовременной финансовой помощи в размере фактически понесенных и отраженных в бизнес-плане затрат на широкий перечень услуг: на оплату нотариальных действий и услуг правового и технического характера, на приобретение бланочной документации, на приобретение эквайринга, на изготовление печатей, штампов, рекламных материалов, на оплату расходов на государственную регистрацию ИП, создаваемого юридического лица, крестьянского (фермерского) хозяйства, на приобретение принтера для печати термоэтикеток, на приобретение квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи, включая приобретение защищенного носителя и соответствующей лицензии, необходимой для использования усиленной квалифицированной электронной подписи, на оплату регистрации на платформах-агрегаторах (маркетплейсах), предназначенных для продвижения и реализации товаров, работ, услуг не более 10 200 рублей.

Следует также отметить важность высокого уровня развития нормативно-правовой базы, регулирующей институт занятости в г. Москве. В частности, к несомненным достоинствам закона города Москвы «О занятости населения в городе Москве», можно отнести: разработанные законодателем основные принципы реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе Москве, основы участия профессиональных союзов в обеспечении занятости населения, предусмотренную социальную экспертизу проектов государственных программ города Москвы в целях выявления их влияния на создание и сохранение рабочих мест в городе Москве, дополнительные социальную и материальную поддержку безработных граждан и иных категорий граждан, содействие социально-трудовой адаптации лиц, в том числе детей и молодежи с ограничениями жизнедеятельности, способных выполнять отдельные виды работ, содействие занятости женщин, испытывающих трудности в поиске работы [3].

Развитие кадрового потенциала и содействия занятости в Свердловской области:

В Свердловской области приняты и реализуются: Постановление Правительства Свердловской области от 15.08.2012 № 873-ПП «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Свердловской области», постановление Правительства Свердловской области от 15.10.2009 № 1409-ПП «О мероприятиях по обеспечению прогнозирования подготовки и переподготовки специалистов для организаций, расположенных на территории Свердловской области». Основным нормативным актом региона в сфере обеспечения развития кадрового потенциала и содействия занятости является Межотраслевая стратегия развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области на период до 2035 года (далее – Межотраслевая стратегия). Целью реализации Межотраслевой стратегии является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству кадрах и создание равных возможностей для обеспечения занятости жителей Свердловской области.

Основными принципами реализации Межотраслевой стратегии являются:

1) обеспечение гарантий права граждан на труд;
2) учет особенностей развития Свердловской области и муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;
3) открытость и доступность информации об управлении трудовыми ресурсами и принимаемых решениях в области реализации государственной политики в сфере труда и занятости [4]. Стратегия содержит углубленный межотраслевой анализ трудового потенциала Свердловской области, что позволило выявить комплекс проблем рынка труда Свердловской области: дефицит квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям на предприятиях машиностроительного, горно- металлургического и лесопромышленного комплексов, легкой, химической и фармацевтической промышленности, строительного и агропромышленного комплексов, в медицинских организациях, а также, существенные недостатки системы профессионального образования, которая не в полной мере удовлетворяет потребности предприятий в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов. Выделены основные задачи Межотраслевой стратегии, каждая задача имеет четко обозначенные: метод достижения (основные мероприятия), результат реализации метода (основного мероприятия), срок реа-лизации метода, ключевые показатели (критические точки), на решение которых направлена задача. Задачами Межотраслевой стратегии являются: формирование актуальной и прогнозной кадровой потребности, снижение дисбаланса в кадровом обеспечении муниципальных образований, расположенных на территории Свердлов-

ской области, социально-экономическое развитие муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, ослабление экономических ограничений, сдерживающих перемещение граждан по территории Свердловской области в целях осуществления трудовой деятельности.

Межотраслевая стратегия имеет разработанную законодателем технологию реализации, механизм реализации Межотраслевой стратегии это осуществление мероприятий в рамках действующих программ, проектов, стратегий исполнительных органов государственной власти Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области. На территории региона разработан широкий перечень проектов, направленных на достижение целей стратегии, которые в целом способствуют развитию кадрового потенциала и содействию занятости населения региона, к ним относятся: 1) проект «Сбалансированный рынок труда» Стратегии социально экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-ОЗ «О Стратегии социально- экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы» 2) проект «Уральская инженерная школа» Стратегии–2030 3) проект «Педагогические кадры XXI века» Стратегии–2030 4) проект «Новая индустриальная инфраструктура» Стратегии–2030 5) проект «Импульс для предпринимательства» Стратегии–2030 6) региональный проект «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» региональной программы «Производительность труда и поддержка занятости» на 2019–2024 годы 7) региональный проект «Содействиезанятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет на территории Свердловской области»

Уникальность принятой программы выражена в ее междисциплинарном характере, что выражается в оценке и анализе развития сферы обеспечения развития кадрового потенциала и содействия занятости на основе широкого научно-статистического анализа рынка труда и сопутствующих институтов, например: анализ влияния иностранных работников на рынок труда Свердловской области, в том числе по видам экономической деятельности, динамики изменения основных показателей рынка труда Свердловской области, анализ трудового потенциала Свердловской области, данные исследования позволил выявить комплекс проблем рынка труда Свердловской области, который представлен в виде SWOT-анализа рынка труда Свердловской области. Данную разработанную SWOT-матрицу рынка труда Свердловской области составляют: S – конкурентные преимущества (сильные стороны), W – внутренние сдерживающие факторы (слабые стороны), O – возможности внешней среды, T – угрозы со стороны внешней среды. На основе разработанной матрицы можно определить основные «точки роста», которые могут способствовать развитию рынка труда и улучшению социально-экономической ситуации в регионе.

Развитие кадрового потенциала и содействия занятости в г. Санкт-Петербург:

Реализация мер активной политики занятости населения на рынке труда, ориентированных на повышение жизненных перспектив, улучшение социального и психологического самочувствия незанятых граждан, ищущих работу, призвана повысить уровень занятости населения. В связи с реализацией в Санкт-Петербурге Федерального закона «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере», а также во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2579-р КТЗН с 2021 года участвует в пилотной апробации механизмов организации государственных услуг в социальной сфере. Для формирования государственного социального заказа и апробации механизмов организации оказания государственных услуг в социальной сфере на территории Санкт-Петербурга определена государственная услуга по сопровождению при содействии занятости инвалидов. В 2020 году сформирован Региональный центр компетенций (РЦК) в сфере производительности труда в Санкт-Петербурге, который является региональным оператором внедрения инструментов повышения производительности труда на предприятиях в рамках реализации национального проекта «Производительность труда». На базе РЦК работает региональная учебная площадка, имитирующая реальный производственный процесс - Фабрика процессов. Фабрика процессов - это деловая игра, во время которой сотрудники предприятий в реальном производственном процессе получают практический опыт применения инструментов бережливого производства, а также имеют возможность оценить, как улучшения влияют на операционные и экономические показатели деятельности производства. В целях сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи в Санкт-Петербурге разработана Концепция развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга (далее - Концеп-

ция). Концепцией определяются цели, принципы, направления и механизмы, обеспечивающие развитие системы профессионального самоопределения детей и молодежи. Является стратегическим документом по развитию Системы, обеспечивающей оптимальное использование образовательно-производственных и других профориентационно значимых ресурсов Санкт-Петербурга на основе механизмов государственной (региональной) координации межведомственного взаимодействия, государственно-частного партнерства и сетевого взаимодействия. Реализация Программы позволяет достичь следующих результатов: повышение вовлеченности молодежи в занятость; снижение уровня безработицы среди молодежи; повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций; снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения. В рамках реализации данной Программы создан интернет-портал «Студентор» (далее - Портал) для онлайн-взаимодействия студентов, выпускников образовательных организаций и работодателей Санкт-Петербурга. Основной задачей Портала является создание единого информационного пространства для организации взаимодействия между обучающимися, работодателями и образовательными организациями Санкт-Петербурга с возможностями интерактивного обмена информацией. Портал - это первый шаг к использованию систем искусственного интеллекта в карьерном управлении, целевом поиске кадров и трудоустройстве. Портал призван обеспечивать эффективный поиск, формируя для каждой вакансии рейтинг подходящих специалистов, а для каждого соискателя - рейтинг подходящих вакансий. Отличие Портала от классических сайтов состоит в том, что вместо стандартных «вакансий» и «резюме» используются неструктурированные запроси работодателя и «цифровой след» (курсовые, дипломные, выпускные квалификационных работы, статьи и др.) студента, которые содержатся в информационных системах образовательной организации.

Развитие кадрового потенциала и содействия занятости Самарская область:

В Самарской области действует государственная программа «Содействие занятости населения Самарской области на 2019-2030 годы» [5]. Традиционными формами работы по содействию занятости инвалидов, реализуемыми министерством труда, разработаны инновационные формы работы, которые были одобрены АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее - АСИ). В 2023 году министерством труда реализован проект создания на региональном портале государственных и муниципальных услуг (далее - РПГУ) мультисервиса «Трудовая инклюзия», который стал драйвером для выхода инвалидов в социально - трудовое пространство и является единой точкой входа и аккумулятором максимально полного перечня услуг и ссылок, необходимых для включения инвалида в трудовую деятельность. Сервис содержит два блока информации об услугах - для граждан и работодателей. Информация адаптирована для просмотра инвалидами различных нозологій [6].

Сервисы платформы «Трудовая инклюзия» включают в себя: услуги в сфере занятости населения; услуги социальной службы; информацию об услугах бюро медико-социальной экспертизы; информацию об образовательных услугах; информацию о проектах и мероприятиях, реализуемых общественными организациями для инвалидов; информацию о возможности инжиниринга и реинжиниринга рабочих мест для инвалидов различной нозологии в 3D-формате. Мультисервис обеспечивает возможность проактивного, адресного информирования инвалидов о значительной части услуг. В целях информирования работодателей и оказания им методологической помощи по организации рабочих мест для инвалидов министерством труда совместно с АСИ был запущен проект по созданию интерактивной платформы виртуальных моделей рабочих мест для граждан с ограниченными возможностями здоровья с учетом их профессии и вида заболевания в 3D-формате (orm-invalid.samregion.ru), которая содержит информацию об «идеальных» рабочих местах по 3 нозологиям (с нарушениями опорно-двигательного аппарата; зрения; слуха и речи). Интерактивная платформа адаптирована для слабовидящих посетителей, которые имеют возможность выбрать необходимые параметры для комфортного просмотра контента сайта. Использование сайта позволяет работодателям и инвалидам: увидеть примеры оснащения рабочих мест для инвалидов соответствующим оборудованием и элементами доступности в зависимости от их вида заболевания и профессии; ознакомиться с перечнем предприятий и организаций, специализирующихся на производстве и поставке элементов доступности и технических средств реабилитации, узнать их технические характеристики; задать эксперту интересующий вопрос в сфере создания доступной среды для инвалидов. В 2023 году данный проект министерства труда Самарской области был рекомендован Минтрудом России и комиссией Госсовета по направлению «Социальная политика» к массовому тиражированию в регионах. В рамках региональной программы также реализуется комплексный проект, нацеленный на вовлечение молодежи в экономику региона и уменьшение оттока молодых

людей из Самарской области - Клуб занятой молодежи. Клуб занятой молодежи - это открытая мультиформатная дискуссионная площадка с обучающими и тренинговыми элементами для молодых людей - студентов образовательных организаций. Молодежь получает навыки самопрезентации перед работодателем, делового этикета, поведения в трудовом коллективе, преодоления стресса на собеседовании. Для этого в работу Клуба приглашаются психологи, представители бизнеса, кадровые специалисты.

С учетом проведенного анализа состояния трудовых ресурсов и рынка труда регионов, прогнозируемых тенденций, принимая во внимание цели и задачи реализации государственной политики в сфере занятости и развития кадрового потенциала регионов, необходима дальнейшая разработка основных направлений имплементации положительного опыта и лучших практик различных субъектов РФ в разрезе потребностей муниципальных образований, расположенных на территории регионов.

Список литературы:

[1] Калюгина С.Н., Шаталова О.И., Мухорьянова О.А. Нормативно-правовое и методическое обеспечение кадрового развития Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях // «Вестник АГУ, сер. «Экономика». Выпуск 4 (270) 2020. С. 79.

[2] Информационные данные Интерактивного портала Центра занятости города Москвы «Моя работа»// [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://czn.mos.ru/EE/Pages/Services/66 (дата обращения: 18.09.2025).

[3] Закон города Москвы от 01.10.2008 №46 (в редакции от 15.02.2023) «О занятости населения в городе Москве» / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/3693610 (дата обращения: 15.09.2025).

[4] Межотраслевая стратегия развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области на период до 2035 года / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/561427275 (дата обращения: 16.10.2025).

[5] Государственная программа «Содействие занятости населения Самарской области на 2019-2030 годы» / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/406873769 (дата обращения: 15.10.2025).

[6] Годовой отчет о ходе реализации и оценке эффективности реализации государственной программы за 2023 год / Официальный сайт Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области »// [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://trud.samregion.ru/2024/06/05/godovoj-otchet-o-hode-realizaczii-i-oczenke-effektivnosti-realizaczii-gosudarstvennoj-programmy-za-2023-god/ (дата обращения: 17.09.2025).

References:

[1] Kalyugina S.N., Shatalova O.I., Mukhoryanova O.A. Regulatory and methodological support of personnel development of the Russian Federation at the federal and regional levels//" Bulletin of ASU, ser. "Economics." Issue 4 (270) 2020. S. 79.

[2] Information data of the Interactive portal of the Employment Center of the city of Moscow "My Work "//[Electronic resource] - Access mode: https://czn.mos.ru/EE/Pages/Services/66 (access date: 18.09.2025).

[3] The Law of the City of Moscow dated 01.10.2008 No. 46 (as amended by the 15.02.2023) " On Employment of the Population in the City of Moscow "/Electronic Fund of Legal and Regulatory Documents. Access mode: https://docs.cntd.ru/document/3693610 (access date: 15.09.2025).

[4] Intersectoral strategy for the development of conditions for the functioning of the labor market and employment of the population of the Sverdlovsk region for the period up to 2035/Electronic fund of legal and regulatory documents. Access mode: https://docs.cntd.ru/document/561427275 (access date: 16.10.2025).

[5] State program "Promotion of employment of the population of the Samara region for 2019-2030 "/Electronic Fund of Legal and Regulatory Technical Documents. Access mode: https://docs.cntd.ru/document/406873769 (access date: 15.10.2025).

[6] Annual report on the implementation and assessment of the effectiveness of the implementation of the state program for 2023/Official website of the Ministry of Labor, Employment and Migration Policy of the Samara Region "//[Electronic resource] - Access mode: https://trud.samregion.ru/2024/06/05/godovoj-otchet-o-hode-realizaczii-i-oczenke-effektivnosti-realizaczii-gosudarstvennoj-programmy-za-2023-god/ (accessed on: 17.09.2025).