

ЭКОНОМИКА

УДК 332.143

DOI 10.25587/2310-5453-2024-4-17-40

Стратегирование комплекса мер для развития трудового потенциала

Н. Ю. Багаева ✉

Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,
г. Якутск, Россия

✉ Bagueva_nu1974@mail.ru

Аннотация. Статья представляет общие и частные механизмы стратегирования в условиях многофакторной реальности, когда г. Якутск является центром распределения интеллектуального капитала для районов республики, также для Северо-Восточного региона. Якутск является столицей Якутии, также город выступает центром для Северо-Восточного региона страны, который вполне способен обеспечить трудовыми ресурсами не только саму республику, но и готовить специалистов для других субъектов. Предлагается создать методологический совет при городской власти с учетом интересов населения, бизнеса и общественности, балансирующей силой при котором будет выступать городская власть. Рассмотрены данные официальной статистики по Республике Саха (Якутия), на анализе которых произведены расчеты и рассмотрены основные треки стратегирования комплекса мер. Стратегически значимой задачей города/региона/страны и хозяйствующих субъектов является воспроизводство трудового потенциала, обеспечивающегося за счет демографических, экономических и социальных направлений развития территории. На основе социально-экономических и технологических показателей необходимо создавать условия для принятия стратегических возможностей населению. Цель данной работы заключается в обозначении стратегических приоритетов формирования и развития трудового потенциала в г. Якутске и механизма стратегирования организационно-управленческой системы муниципального образования.

Ключевые слова: стратегирование, трудовой потенциал, регионы, население, бизнес, Якутия, Северо-Восток России

Strategizing approach to labor potential enhancement

N. Yu. Bagaeva

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Bagaeva_nu1974@mail.ru

Abstract. This article delineates general and specific mechanisms for strategic planning within a complex, multi-factorial context, where Yakutsk serves as a central node for the distribution of intellectual capital to both the surrounding regions of the Republic and the wider Northeastern region. As the capital of Yakutia, Yakutsk also functions as a pivotal hub for the Northeastern region of the country, demonstrating the capacity to provide labor resources not only for the Republic itself but also to train specialists for other constituent entities. The study proposes the establishment of a methodological council under the auspices of the municipal government. This council would operate with consideration of the interests of the population, businesses, and public organizations, with the municipal government acting as a balancing force. Official statistical data pertaining to the Republic of Sakha (Yakutia) are examined, and calculations are conducted based on their analysis to explore key strategic pathways for a set of interconnected measures. A strategically significant objective for the city, region, nation, and economic actors is the reproduction of labor potential, achieved through demographic, economic, and social development initiatives within the territory. Based on socio-economic and technological indicators, it is imperative to create conditions that facilitate strategic opportunities for the population. The objective of this work is to identify strategic priorities for the formation and development of labor potential in Yakutsk, as well as to outline a mechanism for strategic planning within the organizational and managerial system of the municipal entity.

Keywords: strategizing, labor potential, regions, population, business, Yakutia, North-East of Russia

Введение

Сверхдинамичность развития постиндустриальной цивилизации критически влияет на формирование новых правил рыночного поведения и предъявляет совершенные требования к квалификации соискателей и работников/служащих организаций в современных условиях жизнедеятельности. Интенсивность, экстенсивность, селективность и даже эксклюзивность распределения товарных единиц хаотично синхрони-

зируются, уступая позиции диджитал-коммерс. Очевидно, формальные отношения в общественно-экономической системе будут подвергаться коренным изменениям, влекущим за собой трансформационные явления и процессы, исследование которых должны осуществляться не только классическими (академическими) методическими инструментами, также необходимо разрабатывать и применять дизайны исследования социального поведения в условиях виртуальной реальности.

Популярность формата организации удаленного труда привлекает технологически продвинутые страты, удобство и комфорт которых при выполнении заданий является весьма выгодным условием не только для работников, но и нанимателей. А организационно-правовой режим взаимодействия упрощает инфраструктурные издержки бизнеса, определяя новые течения в системе социально-трудовых отношений и форм делового партнерства. Нельзя упускать из виду новшество «самозанятости» и даже формально систематизировать классический вариант организации и нормирования труда, когда наниматель может планировать только задания и проконтролировать качественное исполнение в установленные сроки. Таким образом, тягостное пребывание в офисе и содержание малоэффективных, порой неэффективных площадей работодатель может перенаправить на выгодную эксплуатацию.

Следует обозначить предмет исследования, охватывающего значимость развития и формирования трудового потенциала г. Якутска как столицы субъекта России и центра Северо-Восточного социально-экономического региона, а также как «рулевой» динамики районов, расположенных вблизи городского округа. Таким образом, можно сформулировать цель статьи, заключающуюся в обозначении стратегических приоритетов формирования и развития трудового потенциала в г. Якутске и механизма стратегирования организационно-управленческой системы муниципального образования.

Основная часть

Г. Якутск официально признан столицей Республики Саха (Якутия), и за ним закреплены ответственность формирования и развитие трудового потенциала для всей республики, но такую же ответственность город несет и перед Северо-Восточным социально-экономическим регионом, при этом выступая его центром. Очевидно, в виду сложившихся обстоятельств и влияния некоторых глобальных факторов, г. Якутску необходимо заниматься и вопросами подготовки трудовых ресурсов для других регионов и даже государств.

Таблица 1

Table 1

**Миграционный мониторинг по Республике Саха (Якутия):
выборочный подход с 2001 по 2023 гг.**

**Migration monitoring in the Republic of Sakha (Yakutia):
a sample approach from 2001 to 2023**

Ключевые показатели	Годы							
	2001	2005	2011	2015	2020	2021	2022	2023
Прибывшие – всего человек	25867	19113	26390	36456	47355	56166	54135	54069
темп роста прибывших, %	90,10	73,89	138,07	138,14	129,90	118,61	96,38	99,88
Выбывшие – всего человек	32514	24197	36199	41843	41290	47659	57914	53316
темп роста выбывших, %	92,62	74,42	149,60	115,59	98,68	115,43	121,52	92,06
<i>Миграция внутри республики</i>								
Прибывшие – всего человек	24367	13037	18060	23248	22677	29129	27021	26341
темп роста прибывших, %	134,90	53,50	138,53	128,73	97,54	128,45	92,76	97,48
Выбывшие – всего человек	17047	13037	18060	23248	22677	29129	27021	26341
темп роста выбывших, %	94,38	76,48	138,53	128,73	97,54	128,45	92,76	97,48
<i>Миграция из других регионов /в другие регионы</i>								
Прибывшие – всего человек	7320	5373	6892	12182	10501	10366	10911	11478

темпы роста прибывших, %	89,16	73,40	128,27	176,76	86,20	98,71	105,26	105,20
Выбывшие – всего человек	14275	10602	17385	17984	13133	13672	13752	12788
темпы роста выбывших, %	92,44	74,27	163,98	103,45	73,03	104,10	100,59	92,99
<i>Миграция из других стран /в другие страны</i>								
Прибывшие – всего человек	1500	703	1438	1026	14177	16671	16203	16250
темпы роста прибывших, %	61,55	46,87	204,55	71,35	1381,77	117,59	97,19	100,29
Выбывшие – всего человек	1192	558	754	611	5480	4858	17141	14187
темпы роста выбывших, %	74,55	46,81	135,13	81,03	896,89	88,65	352,84	82,77

Примечание: составлена авторами в ходе исследования на основе официальной статистики

Note: compiled by the authors during the study on the basis of official statistics

В табл. 1 представлена группировка и произведены расчеты миграционного потока по направлениям прибытия и выбытия населения по данным Республики Саха (Якутия) и темпа роста/прироста в выборочной динамике. Согласно официальным данным, республика постепенно обретает миграционную популярность, а с 2017 г. фиксируется переломный период, когда прибывшие и выбывшие в показателях демонстрируют увеличение в пользу прибывающих граждан. Таким образом, стратегически значимой становится приоритет формирования трудового потенциала города с учетом ранговых показателей миграционной реальности и учета тех трендов, которые привносятся с прибывающим населением. Также замечаем относительную стабильность в миграции внутри республики, что позволяет предположить, что угрозой динамики для Якутии не наблюдается и восстановление численности происходит стабильно, хотя прибывание и выбывание из других регионов и

в другие регионы имеют неоднозначную погрешность, когда выбывания все-таки немного. Однако имеет место быть стабильно возрастающей миграции из других стран и в другие страны, что вполне должно обеспокоенно отразиться в стратегировании, содержательность требований которых в обязательном порядке должна сопровождаться со знакомством местной культуры и знания русской/российской культуры и языка как приоритетное значение.

В данной ситуации следует особо подчеркнуть, что «причины, определяющие необходимость стратегического планирования на местном уровне, состоят в следующем: объективной необходимостью интеграции ресурсов региона и муниципальных образований во имя социального развития территорий; востребованностью инструментария действенного стимулирования опоры на собственные возможности и территориальные факторы и ресурсы (организационные и финансовые); возросшей конкуренцией между территориями за получение доходов в условиях ограниченных возможностей; повышением деловой активности и институционализацией процесса привлечения ресурсов честного сектора для достижения целей, ориентированных на развитие местного сообщества» [1, с. 184]. Именно поэтому сосредоточение на формировании трудового потенциала в г. Якутске имеет стратегическое значение. Ведь через городскую среду проходят ключевые инновации и распространяются не только в периферийных территориях, но и формируют новые образы и идеи в других регионах и даже странах, солидаризируясь в синергетический эффект.

Таблица 2

Table 2

Международная миграция по данным статистики Республики Саха (Якутия): рейтинговый формат с 2001 по 2023 гг.

International migration according to the statistics of the Republic of Sakha (Yakutia): rating format from 2001 to 2023

Ключевые показатели	Годы							
	2001	2005	2011	2015	2020	2021	2022	2023
Прибывшие в Якутию – всего человек	1500	703	1438	1026	14177	16671	16390	16250
темп роста прибывших	61,55	46,87	204,55	71,35	1381,77	117,59	98,31	99,15

Выбывшие из Якутии – всего человек	1192	558	754	611	5480	4858	17141	14187	
темп роста выбывших	74,55	46,81	135,13	81,03	896,89	88,65	352,84	82,77	
<i>Из стран/в страны СНГ</i>									
Прибывшие в Якутию – всего человек	1481	689	1416	1018	13690	16214	15956	15272	
темп роста прибывших	61,12	46,52	205,52	71,89	1344,79	118,44	98,41	95,71	
Выбывшие из Якутии – всего человек	1068	512	734	599	5363	4750	16618	13807	
темп роста выбывших	72,80	47,94	143,36	81,61	895,33	88,57	349,85	83,08	
в том числе:									
Киргизия	прибыло	145	201	704	263	7140	7924	8566	9247
	выбыло	32	11	151	113	2857	2796	9946	8299
Армения	прибыло	49	18	98	86	1820	3237	2458	2093
	выбыло	7	2	17	39	1280	902	3343	2211
Таджикистан	прибыло	42	13	59	80	1444	1815	2258	2030
	выбыло	1	1	86	96	181	203	994	1459
Казахстан	прибыло	280	146	81	91	583	807	555	695
	выбыло	125	77	124	66	254	123	846	546
Узбекистан	прибыло	50	12	70	53	472	634	459	557
	выбыло	14	2	82	37	132	126	451	406
Украина	прибыло	718	218	305	338	1874	1370	1302	278
	выбыло	639	329	198	198	536	523	780	600

Азербайджан	прибыло	27	4	29	49	215	219	205	212
	выбыло	44	12	10	10	44	42	85	144
Беларусь	прибыло	55	38	37	22	94	130	124	133
	выбыло	150	60	51	21	65	14	143	130
Республика Молдова	прибыло	112	38	33	36	41	71	28	21
	выбыло	51	17	15	19	14	21	19	10
Туркмениния	прибыло	-	-	-	-	-	7	1	6
	выбыло	1	1	-	-	-	-	11	2
Грузия	прибыло	3	1	х	х	13	8	5	4
	выбыло	4	-	х	х	1	1	2	7
Литва	прибыло	-	-	х	х	-	1	1	1
	выбыло	-	-	х	х	-	1	1	-
Латвия	прибыло	-	-	х	х	-	2	4	-
	выбыло	-	-	х	х	-	3	2	-
Эстония	прибыло	-	-	х	х	-	-	-	-
	выбыло	-	-	х	х	-	-	-	-
<i>Из стран/в страны дальнего зарубежья</i>									
Прибывшие в Якутию – всего человек		19	14	22	8	487	457	434	978
темп роста прибывших		135,71	73,68	157,14	36,36	6087,50	93,84	94,97	225,35
Выбывшие из Якутии – всего человек		124	46	20	12	117	108	523	380

темп роста выбывших	93,94	37,10	43,48	60,00	975, 00	92,31	484, 26	72,66
------------------------	-------	-------	-------	-------	------------	-------	------------	-------

Примечание: составлена авторами в ходе исследования на основе официальной статистики

Note: compiled by the authors during the study on the basis of official statistics

Вполне востребованным направлением является международная миграция, данные о которых сгруппированы в табл. 2. Плавное нарастание потоков и определяет популярность территории Якутии для иностранных граждан, при котором подавляющее большинство таких граждан приезжают и выезжают в направлении стран СНГ. Представленный рейтинг в таблице стран СНГ составлен с учетом закономерности причин популярности, которая неоднозначно отражает динамику положительного и отрицательного роста потоков, где стабильный интерес к республике вызывает у граждан из Киргизии, Армении, Таджикистана, Казахстана, Узбекистана, Украины, Азербайджана и Беларуси. Однако Молдова, Туркмения, Грузия, Литва и Латвия сокращают либо даже практически приостанавливают потоки в Якутию, а Эстония заняла в этом направлении нейтральную позицию. Для сведения, по оперативным данным на 1 августа 2024 г. численность прибывших в Якутию составила 11,513 тыс. иностранных граждан, выбывших – 8,375 тыс., что также формирует картину изменения в миграции.

В общей динамике представлений в вопросе формирования трудового потенциала города необходимо учесть еще один стратегически важный тренд, связанный с тем, что «технологический суверенитет страны возможен при наличии соответствующего трудового потенциала, который формируется на всех уровнях подготовки кадров» [2, с. 83]. При этом нужно сосредоточить социально-трудовой ориентир на запросы высокого качества трудового потенциала города, который можно обеспечить путем найма высококвалифицированных специалистов, привлеченных за пределами республики и страны. Очевидно, стратегический напор может существенно превратиться в негативный фактор, определяющий провальный подход при формировании городского трудового потенциала, если все наработки и новшества привлеченными за пределами республики специалистами будут вывезены. В данной ситуации возникают условия нарушения технологического суверенитета не только страны, но и республики в целом, ведь это связано не только с простыми затратами и инвестициями, но и упущенным временем на искомые разработки. Такой резонанс свойственен не только в отношении

иностранных граждан, но и тренда «утечки мозгов», которое имеет особое место и координирует определенный функционал при стратегировании комплекса мер.

Основной фактор, определяющий положение региона на долгосрочную перспективу, это высокое качество трудового потенциала, способного обеспечивать технологическое лидерство и эффективность системы управления. Состояние науки, инновационной сферы, промышленности, системы образования, здравоохранения и культуры создает ключевой индикатор конкурентоспособности региона и России. При разработке стратегии развития трудового потенциала необходимо вовлекать в практику новые отраслевые тренды, ориентированные на укрепление технологического суверенитета. Однако технологический суверенитет страны возможен при наличии соответствующего трудового потенциала, который формируется на всех уровнях подготовки кадров в непрерывном режиме. При разработке стратегии развития трудового потенциала необходимо учитывать новые отраслевые тренды, ориентированные на достижение технологического суверенитета

Также «одним из приоритетных направлений развития экономики города является малое и среднее предпринимательство. Внедрение цифровых технологий в экономические процессы оказывает существенное влияние на развитие бизнеса» [3, с. 107]. Следует помнить, что основная часть представителей МСП функционирует в общественном питании, торговле и других сферах услуг. Таким образом, необходимо при стратегировании комплекса мер в процессе формирования трудового потенциала города учитывать особенности занятой МСП рыночной ниши, на которых свой вклад в развитие бизнеса вносят иностранные граждане, а также нарабатывают свой опыт граждане, которые могут выбыть из республики.

Представленная диаграмма на рис. 1 наглядно демонстрирует баланс МСП, разделенные на юридические лица и индивидуальные предприниматели, которые также ранжированы на микропредприятия, малые и средние предприятия со среднесписочной численностью работников. Нужно отметить, что рыночная трансформация в республике слаба, потому что количество микропредприятий зафиксировано больше, чем совокупность малых и средних предприятий. Это может означать то, что в Якутии решение вопроса занятости населения находится на достаточно критически уязвимом состоянии и полностью передана на рыночное регулирование, включая то, что «формирование предпринимательских структур должно быть основано не на тех рыночных просторах, где уже эффективно действуют другие предпринимательские структуры,

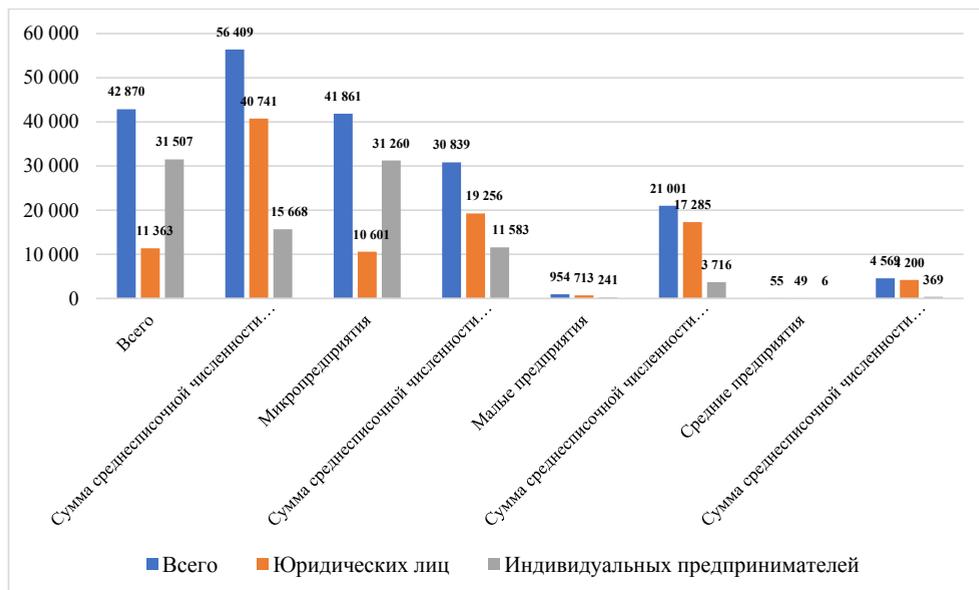


Рис. 1. Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по Республике Саха (Якутия) по состоянию на 10.10.2024 г.

Fig. 1. Number of legal entities and individual entrepreneurs in the Republic of Sakha (Yakutia) as of 10.10.2024

а созидание должно быть укреплено в тех рыночных нишах, в которых не освоены предпринимателями» [4, с. 125]. Соответственно, при стратегировании комплекса мер обязательно нужно зафиксировать проблему занятости населения в стратегическом плане и прогнозе города для того, чтобы четко контролировать процессы выбытия кадров по региону и предупреждать риски «утечки мозгов» в среде предпринимателей, которые способны эффективно изменять рыночные отношения.

Также при стратегировании комплекса мер стоит обратить внимание на необходимость ведения учета методов и подходов к формированию и особенно развитию трудового потенциала, ведь «на уровне предприятия (организации) формируется потребность обеспечения условий для проведения трудового потенциала хозяйствующего субъекта по количественным и качественным параметрам в соответствии с текущими потребностями, а также обеспечения условий для его непрерывного развития с учетом перспективных изменений во внешней и внутренней среде с целью обеспечения эффективности организации» [5, с. 175]. Помимо того, обязателен заранее подготовленный механизм внесения

изменений в систему управления трудовым потенциалом в целях его совершенствования, однако эти изменения следует вносить максимально осторожно, особенно если на эффективность рыночного субъекта они могут негативно/отрицательно влиять.

Весьма ожидаемо состояние, когда в резко меняющемся глобальном мире происходят негативные проявления, связанные с «низким уровнем развития трудового потенциала, недоиспользованием или нерациональным его использованием на любом уровне представляет собой не менее серьезную угрозу экономическим интересам и национальной безопасности в целом, чем природные катастрофы, угрозы глобального и транснационального характера» [6, с. 102]. Следует выделить факт того, что ведущим уровнем формирования и развития трудового потенциала является предприятие (организация, фирма, компания и т. п.). Именно по этой причине городской власти стоит тщательней взаимодействовать с представителями бизнеса и находить консенсус в принятии решения не только с соблюдением интересов бизнеса, но и с соблюдением интересов населения и государства. Отсюда следует разработка предложений по подготовке регулирующих норм, принятия правовых актов, системы контроля и управления социальными и экономическими процессами.

Стратегически значима «проблема повышения эффективности использования трудового потенциала тесно сопряжена с вопросом динамики уровня производительности труда, которая, в свою очередь, является следствием достигнутого уровня разделения труда в экономике» [7, с. 115]. Очевидно, не только бизнес-структуры, но и другие хозяйствующие субъекты могут не пренебречь сокращением расходов на оплату труда и тем самым повысить критерий производительности труда, вменив в обязанности работникам/служащим то, с чем не только они не справятся, но и такое решение помешает качественно выполнять обязанности, включая тот феномен, когда работник/служащий из-за перенагрузки может выгорать на месте.

Темпы роста производительности труда в республике, представленные на рис. 2, зафиксированном с 2010 по 2023 гг. и прогнозные с 2024 по 2026 гг. являются весьма позитивными. Исключением оказались 2017, 2020 и 2023 годы, когда уровень показателей производительности труда по Якутии немного снизился, хотя по итогам 2022 г. регион вошел по показателям производительности труда в число лидеров среди субъектов России. Ключевую динамику роста производительности труда вносят крупные предприятия, расположенные не только в г. Якутске, хотя городские власти могли бы создавать более благоприятные условия не только для крупного предпринимательства, но и для МСП.

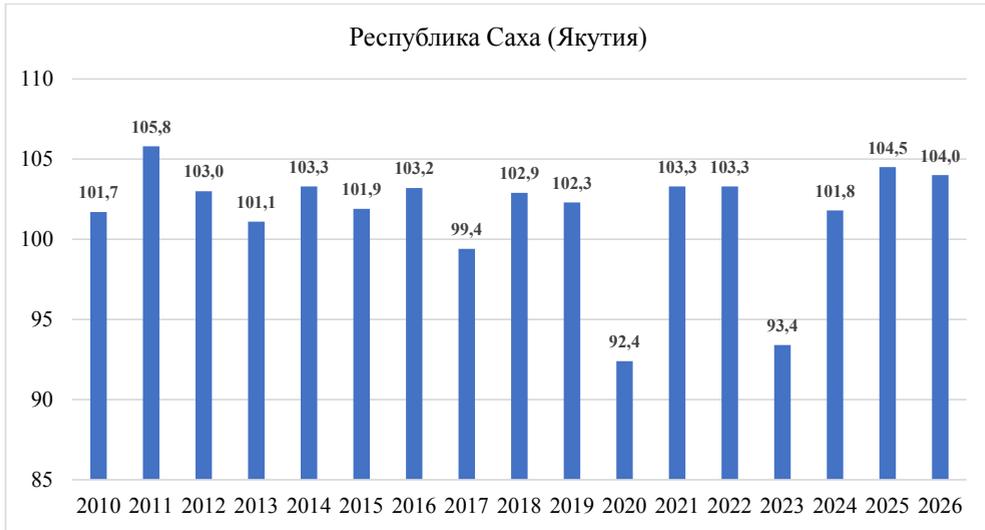


Рис. 2. Индекс производительности труда по Республике Саха (Якутия) на периоды с 2010 по 2023 гг. и прогнозные с 2024 по 2026 гг.

Fig. 2. Labour productivity index in the Republic of Sakha (Yakutia) for the periods from 2010 to 2023 and forecast from 2024 to 2026

Кроме того, имеет место быть рисковому фокусу, когда «перевод множества профессий в цифровой формат, может повысить уровень безработицы среди населения нашей страны, не имеющего возможности «идти в ногу с развитием технологий», что особенно опасно для отдаленных территорий нашей страны» [8, с. 298], что кардинально повлияет на критические показатели производительности труда. Поэтому при стратегировании комплекса мер по формированию трудового потенциала города в обязательном порядке следует привести прогнозные расчеты и установить индикаторы показателей уровня производительности труда на предприятиях города, включая процессы разработки и реализации программ подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов с учетом внедрения современных технологий.

Непрерывно, в ходе происходящих изменений «в зависимости от уровня образования, рода занятий и сферы деятельности динамика требований рабочих мест к качественным характеристикам работников будет существенно отличаться» [9, с. 655], а также требования не только увеличатся, но и расширятся в новых трендах. Соответственно, вызовы времени и прогнозирование неминуемо формируемого образа будущего необходимы и своевременно нужно готовиться для того, чтобы форми-

ровать новые течения и направления деятельности в различных областях и отраслях социально-экономической и технологической системы.

Таблица 3

Table 3

Ранжирование численности работников по фиксированной заработной плате, начисленной за апрель текущего года в Республике Саха (Якутия)

Ranking of the number of employees by fixed salary accrued for April of the current year in the Republic of Sakha (Yakutia)

годы	Критические показатели	Уровень МРОТ	Всего	до 25000,0	от 25000,1 до 75000,0	от 75000,1 до 250000,0	от 250000,1 до 500000,0	от 500000,1 до 1000000,0	от 1000000,1
2015	Численность работников, человек	5965 рублей	263534	68 463,9	147 708,7	46413,8	829,49	99,78	18,0
	Удельный вес численности работников, %		100	25,98	56,05	17,61	0,31476	0,03786	0,00683
	Средняя заработная плата, рублей		50540,9	13 232,1	40832,7	111034,9	314 430,1	669 654,9	179 3147,9

2017	Численность работников, человек	7500 рублей	245 792	43 565	146 097	54876	1122	106	26
	Удельный вес численности работников, %		100	17, 72	59,44	22,33	0, 45648	0, 04313	0, 01058
	Средняя заработная плата, рублей		57 424,7	14 136, 0	44 144,8	111 744,0	313 810,7	646 647,3	151 3015, 6
2019	Численность работников, человек	11 280 рублей	274 518	11 531	173 557	87295	1963	129	43
	Удельный вес численности работников, %		100	4,20	63,22	31,80	0, 71507	0, 04699	0, 01566
	Средняя заработная плата, рублей		69 367,4	17 017, 2	40 747,9	111 023,0	313 585,1	654 627,8	199 2180, 1

2021	Численность работников, человек	12 792 рублей	275 611	11 989	157 130	97420	8347	669	56
	Удельный вес численности работников, %		100	4,35	57,01	35,35	3,02854	0,24273	0,02032
	Средняя заработная плата, рублей		78 427,6	17 372,1	39 428,2	109 890,0	253 911,1	530 930,6	1505 944,5
2023	Численность работников, человек	16 242 рублей	319 385	3137	138 043	155 495	21339	1270	101
	Удельный вес численности работников, %		100	0,98	43,22	48,69	6,68128	0,39764	0,03162
	Средняя заработная плата, рублей		100 824,3	19 970,0	39 098,0	112 365,7	250 187,2	528 575,1	2172 008,5

Примечание: составлена авторами в ходе исследования на основе официальной статистики

Note: compiled by the authors during the study on the basis of official statistics

Анализируя тренды, влияющие на заработную плату населения, представленную в табл. 3 информацию, можем констатировать, что количество-качественные показатели по начислению заработка в выборочном формате выглядят весьма солидно. Видно, что численность

работников, получающих заработок менее 25 тыс. руб. с каждым периодом сокращается, а у кого выше 25 тыс. руб. численность подвержена увеличению. Также темп роста заработной платы по республике в 2023 г. в отношении с 2015 г. составил 200,68%, а темп роста МРОТ в этих измерениях составил 272,29%. Помимо всего, численность работников, которые стали зарабатывать более 1 млн руб. в месяц увеличилось в 5,6 раз, при этом среднемесячный заработок увеличился на 121,13%. Вполне естественно, что «интегральные индикаторы выбраны таким образом, чтобы дать оценку основным региональным подсистемам, уровень развития которых оказывает непосредственное влияние на формирование и развитие качественных характеристик социально-трудового потенциала территории» [10, с. 246]. Однако следует отметить отрасли экономики, в которых стабильно низкие заработки сохраняются и это: сельское хозяйство, здравоохранение, образование, общественное питание и торговля. Однако у руководителей в этих отраслях заработки выше 75 тыс. руб., а вот у топ-менеджеров добывающих и обрабатывающих предприятий, а также собственников бизнеса заработки намного больше 1 млн руб.

Существенно важно осознавать, что современные тренды в предпринимательстве и ведении бизнеса переходят на виртуальную реальность, где «расширение среды интернет-предпринимательства возможно путем экстенсивного расширения по всей территории страны, а не только в крупных городах» [11, с. 258]. В стратегическом плане необходимо разработать такую методологию исследования и мониторинга интернет-предпринимательства, которая в обозримом будущем может выделять специальные возможности для обеспечения дохода населения в совершенно новом формате бизнес-отношений. Особо актуальной цифровой систематика может оказаться в сельской местности и содействовать внедрению цифровых технологий в сельскохозяйственных отношениях. Соответственно, городским властям нужно тщательней обдумывать и сопоставлять факторы при стратегировании процессов, которые будут направлены на развитие социально-трудовых отношений между производителем из сельской местности и потребителем из городской среды, включая возможности поставлять продукцию в другие города и даже страны.

Следовательно, нужно особо выделить следующие постулаты, применение которых при стратегировании комплекса мер формирования и развития городского трудового потенциала должно привести к выявлению основных направлений и уточнений стратегии развития трудового потенциала города.

Во-первых, в социально-экономической среде постоянно происходят трансформации и изменения, наблюдение за которыми приводит к определению стратегических приоритетов развития трудовых ресурсов, которые считаются «квинтэссенцией ценностей и интересов развития трудовых ресурсов (организации, города, региона), которая определяется с учетом выявления глобальных, национальных, региональных и отраслевых трендов, а также оценки конкурентных преимуществ» [12, с. 59]. При каждом моменте проявления стратегических возможностей сами стратегии нужно направлять на идентификацию различных трендов с описанием ключевых проблем и внедрения этих трендов с подготовкой/переподготовкой основного персонала, вовлеченного в стратегические планы и прогнозы. Отсюда следует, что стратегирование осуществляется стратегами, а исполнение осуществляется трудовым потенциалом, осведомленным в особенностях и тонкостях стратегических возможностей.

Во-вторых, любая стратегия ориентирована на тесное сотрудничество между городами и селениями, районами и регионами, установление международных социально-экономических связей. Хотя в мировоззренческом восприятии «стратегические направления развития региона (муниципального образования) детализируются в виде стратегических мероприятий (действий), обеспечивающих устранение препятствующих факторов, достижение целей развития региона (муниципального образования) и реализацию целей федерального правительства, а также (для муниципального образования) региональных органов государственной власти» [13, с. 191]. Любой субъект рыночных отношений создает свой продукт, опираясь не только на удовлетворение собственных потребностей и запросов, но также ориентируется на потребности и запросы соседей по населенному пункту, району, региону и даже страны. Таким образом, стратегия города при формировании и развитии трудового потенциала в стратегировании комплекса мер должна предусматривать тесные связи и взаимодействия в области поставки продукции/услуг, совместных исследований в сфере науки и техники, ведения инновационной деятельности, внедрения новшеств в промышленное и аграрное производства, сотрудничества в области транспорта, туризма, строительства, при этом общими усилиями создавать условия для сотрудничества в сфере подготовки специалистов и образования, реализации инвестиционных проектов/программ и решать социальные проблемы, свойственные в процессе экономического развития.

В-третьих, стратегически важна «методология, положенная в основу современного отечественного подхода к стратегированию процес-

сов развития городов, должна быть пересмотрена по ряду пунктов, связанных с ролью общественности» [14, с. 195]. Структура городской власти должна включать в состав методологический совет, состоящий из ключевых методологов, профессиональных стратегов, представителей институциональных и научных структур, общественности и предпринимателей. Методологический совет должен служить стратегическим консенсусом, своевременно реагирующим на происходящие трансформации и изменения в отраслях и сферах экономики, при этом воздействует на социальную структуру общественного развития города. Основным документом, который совет может представить по итогу своей деятельности – это стратегические возможности, рекомендованные городской исполнительной и/или законодательной властью, для применения к социально-экономическому развитию города, а также технологического прорыва с перспективой глобального масштаба.

Чаще всего интересы сторон в городской среде не только не совпадают, но и бывают противоречивыми. Интересы населения связаны с качеством и уровнем жизни, условия которых должны гарантироваться городской властью, избираемой населением. Однако интересы МСП сосредоточены на соискание поддержки и помощи государства, региональной и городской власти, хотя МСП является социально-экономическим инструментом создания условий занятости населения и обеспечения источников дохода. Так устроено, что интересы бизнеса полностью ограничены сроками окупаемости и извлечения максимально возможной прибыли. Очевидно, имеются интересы общественности, которые представляют различные ассоциации, союзы, советы и другие общественные объединения, преследующие конкретные цели, установленные учредительными документами. Сочетание всех этих интересов в единой стратегической концепции, удовлетворение запросов каждого субъекта городских отношений, формирование на этой основе трудового потенциала с продвинутыми амбициями являются фундаментальной прикладной задачей методологического совета.

В-четвертых, «в жесткой вертикали власти и управления, генетически связанной с централизованной экономикой и индустриальной эпохой, не находится места интеллектуальному капиталу, его исключительным компетенциям и партнерскому участию в формировании эффективных капитальных комбинаций и распределении генерированной стоимости» [15, с. 182]. Однако мягкий механизм устройства власти и уступчивость в управленческих решениях под множественные требования и интересы могут создать хаос, который не приносит актуально значимых результатов и эффектов. Поэтому территориальный менеджмент

всегда должен ориентироваться на приоритеты и встраивать иерархию общих интересов, значимых запросов времени и стремлений к новым горизонтам совершенства с учетом социально-культурных прерогатив и территориальных особенностей. Главным ресурсом в данной критической реальности при стратегировании комплекса мер развития трудового потенциала должен стать приоритет интеллектуального капитала, который вносит конкретные условия, проекты и программы развития города. Также следует осознавать, что востребованный интеллектуальный капитал может выйти за пределы территориального контроля и сработать на перспективу за пределами городских интересов, встраиваясь в другие воспроизводственные процессы.

Заключение

Процесс стратегирования формируется на основе интеллектуального капитала, который должен вкладываться в приоритет трудового потенциала посредством обучения и воспитания новых поколений. Существенно важной задачей при стратегировании комплекса мер развития трудового потенциала города является совокупность сбалансированного интереса и запросов населения, бизнеса, общественности и власти с учетом перспективы трансформаций и изменений, ожидаемых в будущем. Обеспечение стратегирования в городе должно строиться на исследовательских и аналитических данных с коррекцией глобальных и региональных течений развития приоритетных отраслей экономики. Однако существенно важно решение, принимаемое на основе методологии стратегирования специалистами, готовыми нести ответственность за последствия внедрения стратегических возможностей.

Для г. Якутска стратегирование комплекса мер должно устроиться с учетом миграции населения, смешения культур, традиций и обычаев, социальных норм и других элементов, формирующих целостную социально-демографическую картину территории. На основе социально-экономических и технологических показателей необходимо создавать условия для принятия стратегических возможностей населения. Также приоритетным для города Якутска является осознание того, что город является столицей субъекта России, а также является центром Северо-Восточного социально-экономического региона, что предписывает в рамках городской среды балансировать интересы других муниципальных образований Якутии, но также интересы регионов, относящихся к Северо-Восточному региону.

Литература

1. Латушко, Н. А. Включение экономического потенциала муниципальных образований в практике стратегирования социально-экономического развития городов / Н. А. Латушко // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – Т. 5. – № 1–3. – С. 183–185. – EDN PVRGWN.

2. Александрук, Н. Ю. Актуальные проблемы формирования и развития трудового потенциала региона в современных социально-экономических условиях: теория и практика / Н. Ю. Александрук, И. Ю. Калмыкова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 3. – № 6(138). – С. 81–89. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2023.06.03.010. – EDN DVIGSK.

3. Долгих, М. А. Роль цифровизации экономики в развитии малого и среднего предпринимательства в условиях современной городской среды / М. А. Долгих // Современный город : власть, управление, экономика. – 2019. – Т. 1. – С. 106–112. – EDN QUNGAQ.

4. Женское предпринимательство : возможности и противоречия / Н. Ю. Иванов, М. П. Цынзак, М. А. Петраков [и др.] // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2023. – Т. 22. – № 3. – С. 117–130. – DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-3-117-130. – EDN BUMUKU.

5. Кононенко, Р. В. Развитие трудового потенциала организации в современных условиях / Р. В. Кононенко, А. С. Высочиненко, О. А. Белокопытова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2019. – № 3(76). – С. 173–184. – DOI 10.21295/2223-5639-2019-3-173-184. – EDN LUMXOR.

6. Лавров, И. И. Развитие трудового потенциала конкурентной рыночной среды / И. И. Лавров // АПК: регионы России. – 2012. – № 1. – С. 102–106. – EDN PAMGID.

7. Паймук, А. Д. Современные проблемы развития трудового потенциала предприятий в условиях экономического кризиса / А. Д. Паймук // Саратовской области - 80 лет : история, опыт развития, перспективы роста: Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции: в 3-х частях, Саратов, 11 апреля 2016 года / Ответственный редактор: Н. С. Яшин. Ч. 1. – Саратов : Саратовский социально-экономический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», 2016. – С. 114–116. – EDN XIPWFL.

8. Николаева, И. В. Цифровая грамотность населения отдаленных территорий Российской Федерации / И. В. Николаева, Н. Ю. Иванов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11–2. – С. 295–300. – DOI 10.17513/vaael.1424. – EDN STAWXX.

9. Попов, А. В. Изменение требований российской экономики к трудовому потенциалу работников в условиях современных вызовов / А. В. Попов // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 8. – С. 643–658. – DOI 10.18334/et.7.8.110733. – EDN BYBIAE.

10. Агузарова, Л. А. Индикативный подход и принципы оценки социально-трудового потенциала в региональном стратегировании / Л. А. Агузарова // Интеллектуальное моделирование эффективного ресурсообеспечения в региональном стратегировании : Сборник статей по итогам VI Международной научно-практической видеоконференции, Ростов-на-Дону, 23 мая 2019 года / Отв. Ред. Л. Г. Матвеева. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2019. – С. 235–249. – EDN VTZHXU.

11. Николаева, И. В. Перспективы развития интернет-предпринимательства в России / И. В. Николаева, И. А. Акимов, Н. Ю. Иванов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 5–2. – С. 255–259. – DOI 10.17513/vaael.1714. – EDN DGBQSZ.

12. Новикова, И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы / И. В. Новикова // Стратегирование: теория и практика. – 2021. – Т. 1, № 1(1). – С. 57–65. – DOI 10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65. – EDN HAFUEL.

13. Марача, В. Г. Региональное стратегирование как метод повышения эффективности государственного управления региональным развитием в Российской Федерации / В. Г. Марача // Труды Института системного анализа Российской академии наук. – 2008. – Т. 34. – С. 179–214. – EDN KFPUDV.

14. Петров, И. В. Обоснование несостоятельности применения методологии стратегирования предприятий на процессы стратегирования городов / И. В. Петров // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. – № 1(19). – С. 193–196. – EDN OYBQYZ.

15. Константиныди, Х. А. Стратегирование развития региональной экономической системы в условиях ускорения постиндустриальных преобразований / Х. А. Константиныди ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Краснодарский филиал Финансового университета). – Москва : Спутник+, 2015. – 247 с. – ISBN 978-5-9973-3458-1. – EDN ULCBFP.

References

1. Latushko NA. Inclusion of the economic potential of municipalities in the practice of strategizing socio-economic development of cities. *Economic Bulletin of Rostov State University*, 2007;5(1-3):183-185. EDN PVRGWN (in Russian).

2. Aleksandruk NY, Kalmykova IYu. Actual problems of formation and development of the labor potential of the region in modern socio-economic conditions: theory and practice. *Economics and management: problems, solutions*, 2023;3:6(138):81-89. DOI 10.36871/ek.up.p.r.2023.06.03.010 EDN DVIGSK (in Russian).

3. Dolgikh MA. The role of digitalization of the economy in the development of small and average business in the conditions of the modern urban environment. *Modern city: government, management, economics*. 2019;1:106-112. EDN QUNGAQ (in Russian).

4. Ivanov NYu, Tsynzak MP, Petrakov MA, et al. Women's entrepreneurship: opportunities and contradictions. *Scientific Notes of the Russian Academy of Entrepreneurship*, 2023;22:3:117-130. DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-3-117-130. EDN BUMUKU (in Russian).

5. Kononenko RV, Vysochinenko AS, Belokopytova OA. Development of the labor potential of an organization in modern conditions. *Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*, 2019;3(76):173-184. DOI 10.21295/2223-5639-2019-3-173-184. EDN LUMXOR (in Russian).

6. Lavrov II. Development of labor potential in a competitive market environment. *Agro-industrial complex: regions of Russia*, 2012;1:102-106. EDN PAMGID (in Russian).

7. Paymuk AD. Modern problems of developing the labor potential of enterprises in the context of the economic crisis. *Saratov region – 80 years: history, development experience, growth prospects: A collection of scientific papers based on the results of the International Scientific and Practical Conference: in 3 parts, Saratov, April 11, 2016. Volume Part 1. Saratov: Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Plekhanov Russian University of Economics”*, 2016:114-116. EDN XIPWFL (in Russian).

8. Nikolaeva IV, Ivanov NYu. Digital literacy of the population of remote territories of the Russian Federation. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2020;11-2:295-300. DOI 10.17513/vaael.1424. EDN STAWXX (in Russian).

9. Popov AV. Changing the requirements of the Russian economy to the labor potential of workers in the context of modern challenges. *Labor*

economics, 2020;7:8:643-658. DOI 10.18334/et.7.8.110733. EDN BYBIAE (in Russian).

10. Aguzarova LA. Indicative approach and principles of assessment of social and labor potential in regional strategizing. Intelligent modeling of effective resource supply in regional strategizing: A collection of articles on the results of the VI International Scientific and practical videoconference, Rostov-on-Don, May 23, 2019. Rostov-on-Don: Southern Federal University, 2019:235-249. EDN VTZHXU (in Russian).

11. Nikolaeva IV, Akimov IA, Ivanov NYu. Prospects for the development of Internet entrepreneurship in Russia. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law, 2021;5-2:255-259. DOI 10.17513/vaael.1714. EDN DGBQSZ (in Russian).

12. Novikova IV. Strategizing the development of labor resources: the main elements and stages. Strategizing: theory and practice, 2021;1:1(1):57-65. DOI 10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65. EDN HAFUEL (in Russian).

13. Maracha VG. Regional strategizing as a method of increasing the effectiveness of state management of regional development in the Russian Federation. Proceedings of the Institute of System Analysis of the Russian Academy of Sciences, 2008;34:179-214. EDN KFPUDV (in Russian).

14. Petrov IV. Substantiation of the inconsistency of the application of the methodology of enterprise strategization to the processes of urban strategization. Vector of Science of Tolyatti State University, 2012;1(19):193-196. EDN OYBQYZ (in Russian).

15. Konstantinidi HA. Strategizing the development of the regional economic system in the context of accelerating post-industrial transformations. Financial University under the Government of the Russian Federation (Krasnodar branch of the Financial University). Moscow: Sputnik+ Publishing House, 2015:247. ISBN 978-5-9973-3458-1. EDN ULCBFP (in Russian).

Сведения об авторе

Багаева Надежда Юрьевна – старший преподаватель каф. экономики и финансов ФЭИ, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», г. Якутск, Россия. Bagaeva_nu1974@mail.ru

Nadezhda Yu. Bagaeva – Senior Lecturer of the Department of Economics and Finance, Institute of Finances and Economics, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia.