

Розмыслов Александр Николаевич

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Филипенко Татьяна Васильевна

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Решение демографических проблем экосистемы региона за счёт консолидации усилий института социального партнерства

Аннотация. В статье рассмотрена проблема демографического дисбаланса в региональных экосистемах, что проявляется в снижении рождаемости, старении населения, миграционном оттоке трудоспособного населения и других негативных тенденциях, влияющих на устойчивое развитие территорий. Решение этих проблем требует не точечных мер, а комплексных решений, основанных на взаимодействии различных социальных институтов. Особую актуальность в этом контексте приобретает институт социального партнерства, который позволяет объединить государство, бизнес, общественные организации и граждан для выработки устойчивых механизмов демографического развития. В работе проанализированы ключевые демографические вызовы, характерные для современных регионов и их взаимосвязь с социально-экономическими процессами. Дана оценка экономическим и социальным эффектам от внедрения предложенных мер, включающим рост человеческого капитала, стабилизацию рынка труда и повышение качества жизни в целом. Научная новизна исследования заключается в систематизации подходов к использованию механизмов социального партнерства для решения демографических проблем и разработке институциональной модели управления человеческим капиталом в условиях демографического кризиса в экосистеме регионального назначения.

Ключевые слова: демографические проблемы, экосистема региона, социальное партнерство, консолидация усилий, факторы развития, демографическая политика, человеческий капитал, устойчивое развитие.

Rozmyslov Alexander Nikolaevich

Vladimir Dahl Luhansk State University

Filipenko Tatyana Vasilyevna

Vladimir Dahl Luhansk State University

Solving demographic problems of the region's ecosystem by consolidating the efforts of the Institute of Social Partnership

Abstract. The article examines the problem of demographic imbalance in regional ecosystems, which is manifested in a decrease in the birth rate, population aging, migration outflow of the working-age population and other negative trends affecting the sustainable development of territories. Solving these problems does not require targeted measures, but comprehensive solutions based on the interaction of various social institutions. Of particular relevance in this context is the institution of social partnership, which makes it possible to unite the state, business, public organizations and citizens to develop sustainable mechanisms for demographic development. The paper analyzes the key demographic challenges characteristic of modern regions and their interrelation with socio-economic processes. An assessment is given of the economic and social effects of the implementation of the proposed measures, including the growth of human capital, stabilization of the labor market and improvement of the quality of life in general. The scientific novelty of the research lies in the systematization of approaches to the use of social partnership mechanisms to solve demographic problems and the development of an institutional model for human

capital management in the context of a demographic crisis in a regional ecosystem.

Keywords: demographic problems, ecosystem of the region, social partnership, consolidation of efforts, development factors, demographic policy, human capital, sustainable development

Важным инструментом регулирования социальных конфликтов и реализации социальной политики является развитие Института социального партнерства, главной целью которого является согласование социальных интересов на основе социальной справедливости между работодателями и работниками с участием государства. Социальное партнерство выступает действенным механизмом регулирования социально-трудовых отношений и реализуется в форме социального диалога. В России создание Института социального партнерства основывается на основании трипартизма, где главными участниками процесса выступают работодатели, наемные работники и государство. Главными направлениями реализации социального диалога являются: заключение договоров и соглашений с учетом интересов сторон, проведение консультаций, проведение переговоров между сторонами социального партнерства, предотвращение конфликтов и их урегулирование со стороны государства средствами нормативно-правовой базы, участие работников в управлении и распределении прибыли, совместное участие работодателей и работников в распределении фондов социального страхования, контроль за выполнением договоренностей и тому подобное. Важная роль отводится государству, которое выступает гарантом правоотношений сторон и выполняет функции регулирования, организации и координации.

Вопросам влияния методов воздействия Института социального партнерства на демографические процессы уделяли внимание такие ученые как: Н.И. Гракчев, К.Д. Крылов, Д.А. Чуйков, С.Ю. Чуча, С.А. Дюжиков и др. При этом, отдельное внимание роли демографических процессов в экосистеме региона уделяли такие ученые как: Д.Ю. Федоров, В.А. Безвербный, Т.К. Ростовская, А.М. Ситковский, С.В. Рославцев, О.А. Козлова, Н.М. Макарова, В.Н. Архангельский, К.Б. Борисова, Л.М. Дворецкий, А.А. Федотов и др.

Становление партнерских отношений между государством, бизнесом и наемными работниками должно основываться на применении такого неформального института, как социальная ответственность бизнеса, который способствует формированию и наращиванию человеческого капитала, росту эффективности мотивации работников. Как считает А.О. Иншакова «...экономический смысл социального партнерства заключается в выстраивании партнерских социально-трудовых отношений между работниками и работодателями при посредничестве и при поддержке органов государственного регулирования занятости» [1, с. 149].

Цель исследования - выявить и обосновать потенциал института социального партнерства как инструмента комплексного решения демографических проблем на региональном уровне.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения предложенных рекомендаций органами власти, работодателями и общественными институтами при формировании демографической и социально-экономической политике региона.

Реализация экономического смысла социального партнерства тесно связана с потенциалом человеческого капитала в конкретном регионе, что реализуется благодаря достойной оплате труда (экономическая составляющая социального партнерства), поскольку мотивация экономической активности основана в материальной плоскости. Заработная плата является мощным источником формирования, функционирования и накопления человеческого капитала. В отдельных случаях политика оплаты труда не способствует расширенному воспроизводству рабочей силы, поскольку больше ориентирована на выживание, что приводит к торможению процессов модернизации экономики на всех уровнях.

По мнению Д.А. Чуйкова «... реализацию социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений стало

действенным свидетельством возрастания роли трехстороннего партнерства в регулировании таких отношений» [2, с. 172].

Социальное партнёрство может помочь в решении демографических проблем за счёт консолидации усилий разных участников общественной жизни, а именно:

1. Участие бизнеса в решении демографических проблем. Например, разработка корпоративного демографического стандарта, который систематизирует меры поддержки демографии и создаёт свод практических рекомендаций по их внедрению в деятельность хозяйствующих субъектов.

2. Межведомственное взаимодействие при проведении мероприятий по улучшению инфраструктуры, направленных на стимулирование рождаемости. Например, пилотный проект, реализующийся с 1 сентября 2023 года в Новгородской, Пензенской и Тамбовской областях, направлен на формирование территорий, привлекательных для проживания семей с детьми.

3. Развитие механизмов независимой общественной экспертизы решений, принимаемых органами государственной власти по вопросам реализации семейной и демографической политики. Это помогает учитывать реальные потребности населения и формировать действенные меры.

Потребность в обеспечении конкурентных преимуществ, доходности и увеличения регионального благосостояния создают экономический интерес работодателя и администрации региона к развитию человеческого капитала. По мнению Е.М. Азарян и Н.Ю. Возияновой это безусловно положительно отразится на качестве жизни населения региона [3]. Основываясь на таком понимании, управление развитием человеческого капитала должно включать модель взаимодействия интересов администрации региона, работодателя и индивидуума в расширенном воспроизводстве человеческого капитала. По мнению И.А. Ангелиной и П.Ю. Ткачука на работодателя возложена стратегическая функция развития предпринимательского потенциала на уровне региона [4].

Реализация мотивационной модели развития человеческого капитала должна осуществляться по следующим основным направлениям:

1. Коренное изменение отношения к демографическому процессу, осознание его ключевой роли в повышении конкурентоспособности как региональной, так и национальной экономики. Благодаря этому происходят изменения количественной и качественной структуры численности населения на определённой территории под влиянием естественного и механического движения, а также под воздействием социально-экономических факторов развития региона.

2. Обеспечение соответствия образовательного уровня трудоспособного населения и уровня его доходов, что будет способствовать мотивации к получению высокого образования и трансформации образовательного потенциала в полной мере в человеческий капитал. К сожалению, в России сложились условия, когда полученный уровень образования не всегда обеспечивает соответствующий уровень доходов. Как следствие, низкая мотивация к получению высокого уровня высшего и профессионального образования.

3. Стимулирование работодателей к осуществлению инвестиций в непрерывное повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Это связано с быстрым старением знаний, опыта, мастерства. Необходимо понимание того, что в будущем отдача от инвестиций в человека принесет наибольшую пользу как региональной, так и национальной экономике.

4. Обеспечение сотрудничества между учреждениями образования и работодателями, что будет способствовать оптимизации качества подготовки кадров к соответствующим потребностям рынка труда. Одним из таких направлений является внедрение дуального образования, которое позволит во время обучения студентов получить профессиональные навыки.

5. Формирование активного поведения человека. Возникает потребность возрождать и развивать ее способности к творчеству, нестандартному мышлению, саморазвитию и

самореализации.

В условиях глобальных трансформаций необходимо формировать новое сознание человека, диктуемое новой парадигмой развития общества в основе которой лежит тезис о преодолении демографического кризиса. Как отразил в своем докладе Д.Ю. Федоров «...преодоление демографического кризиса возможно при комбинации социальных, экономических, культурно-просветительских и инновационных инструментов в сочетании с реализацией комплекса мер в сфере миграционной политики» [5, с. 130]. Кроме того, по мнению Е.Я. Пастухова и Т.А. Логунов «... сокращение численности и доли граждан трудоспособного возраста является вызовом для экономического развития» [6, с. 113].

Учитывая исследования институциональных условий, влияющих на формирование, использование и развитие человеческого капитала, в работе предложена институциональная модель управления человеческим капиталом в условиях демографического кризиса. Модель включает инструменты эффективного использования демографической политики, как результат влияния институциональных факторов на систему управления человеческим капиталом в экосистеме регионального назначения (рис. 1).

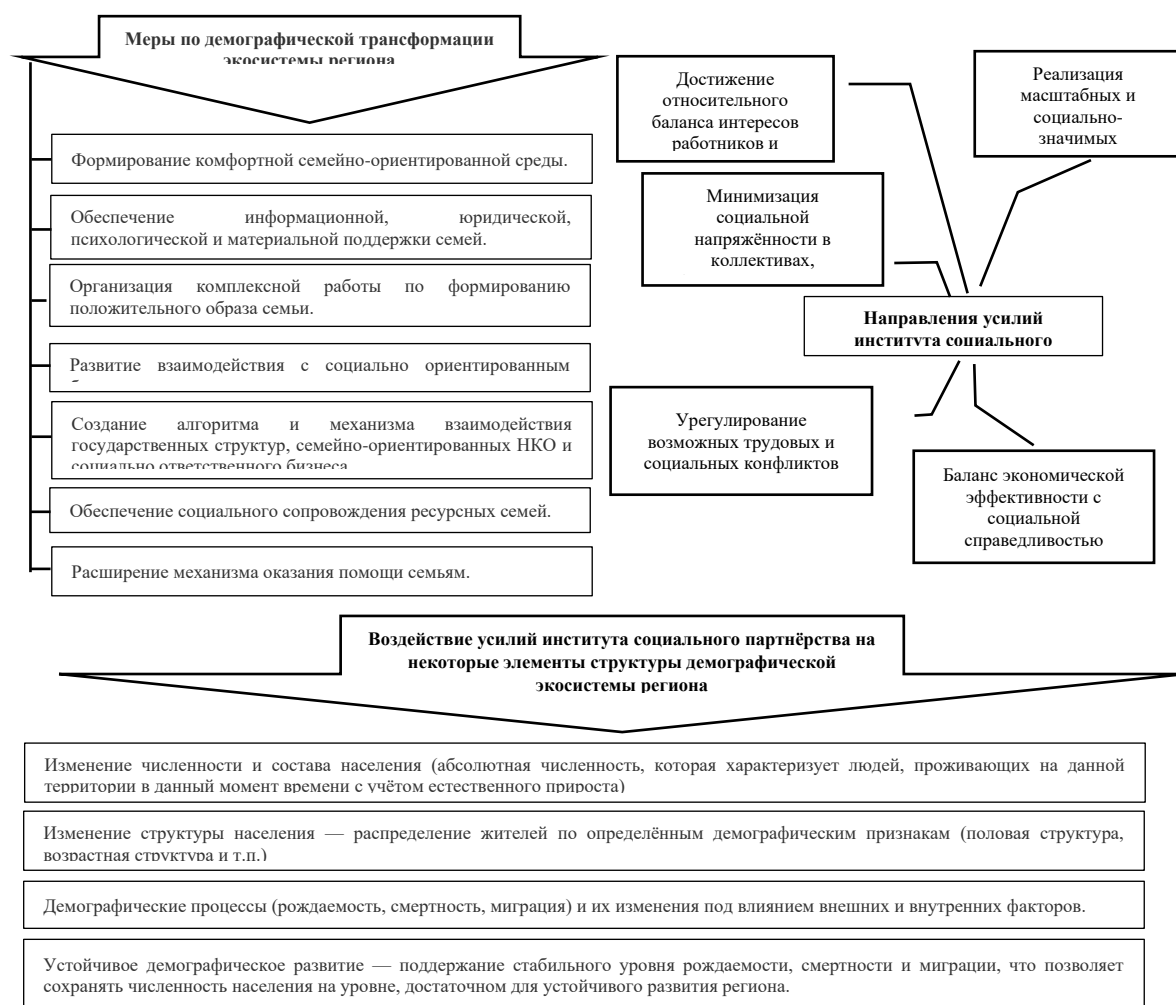


Рисунок 1 - Демографическая трансформация экосистемы региона за счет усилий института социального партнерства (разработано авторами)

По мнению таких ученых как, В.А. Безвербный, Т.К. Ростовская, А.М. Ситковский и С.В. Рославцев «... демографический фактор оказывает умеренное влияние на валовой региональный продукт (ВРП), тогда как доходы региональных бюджетов сильнее зависят от структуры экономики и уровня хозяйственной активности» [7, с. 604]. При этом хозяйственная активность региона безусловно зависит от уровня развития человеческого капитала.

Следовательно, центром стратегии управления развитием человеческого капитала должен стать человек, как единица совокупности, которая используется в виде объекта

изучения, а также как элемент, который влияет на демографические процессы и структуру населения. Эта стратегия должна служить интересам гражданина, предприятия, региона и страны в целом. На региональном уровне следует больше уделять внимания следующим факторам развития:

- участие демографического климата в разработке стратегии развития региона;
- внедрение концепции «обучающийся регион» и пропаганде непрерывного образования;
- применение политики Talent Management - привлечение и удержание перспективных талантливых специалистов на региональном рынке труда;
- проведение региональной инновационной мотивационной политики;
- внедрение региональных программ развития для создание внутреннего кадрового резерва;
- проведение диагностики компетенций человеческого капитала с целью стратегического развития региона;
- разработка региональных инвестиционных программ в человеческий капитал и определение инструментов их реализации;
- укрепление связей с другими регионами и образовательными структурами;
- уделение первоочередного внимание развитию бенчмаркинга человеческого капитала;
- внедрение принципов региональной и социальной ответственности.

Важное место в управлении демографическими процессами на уровне региона отводится социальному обеспечению. В данном случае главным препятствием в реализации демографической политики является бедность, преодоление которой должно осуществляться не столько за счет поддержки малообеспеченных семей, сколько на основе более активных мер, в частности, обеспечения работающих граждан или безработных рабочими местами, комфортными условиями труда и достойной оплатой труда, организация обучения и повышения квалификации и тому подобное.

Развитие концепции человеческого капитала на уровне региона предполагает прежде всего инвестирование в человека (образование, профессиональную подготовку и повышение квалификации, здравоохранение, мобильность, духовное и физическое развитие человека и т.д.), что способствует повышению производительности труда и дохода, является основной предпосылкой устойчивого развития региона.

Таким образом, влияние демографической политики на региональную экосистему основано на развитии человеческого капитала, что должно проявляться в заинтересованности региональных властей внедрять разнообразные социальные мероприятия поддержки и реализации демографии в регионе. В зависимости от того, как конкретный регион будет финансировать и создавать условия для развития регионального человеческого капитала (в первую очередь, финансируя такие сферы как: образование и наука, здравоохранение, духовное и физическое развития населения в регионе), зависит социально-экономическое, инновационное и культурное развитие региона в будущем и определение места данного региона в стране в целом.

Список источников

1. Иншакова А.О., Матыцин Д. Е., Шарифов Р. В. Устойчивое развитие бизнеса 4.0 на основе института социального партнерства в регионах России: новое качество цифрового экономического роста // Вестник экономической безопасности. 2025. № 4. С. 147–155. <https://doi.org/10.24412/2414-3995-2025-4-147-155>. EDN: OTZAPL.
2. Чуйков Д.А. Правовые и организационные аспекты социального партнерства в сфере труда на федерально-окружном уровне // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2025. №5. С. 171-176.
3. Азарян Е.М. Роль маркетингового виртуального потенциала в повышении качества жизни населения / Е.М. Азарян, Н.Ю. Возиянова // Синергия в науке и технологиях: сборник статей Международной научно-практической конференции, Саратов, 18 марта 2025

года. – Москва: Издательство «Доброе слово и Ко», 2025. – С. 255-262. – EDN DIBZME.

4. Ангелина И.А., Ткачук П.Ю. Стратегические ориентиры развития предпринимательской деятельности в Донецком и Луганском регионах в условиях цифровых преобразований // Управленческий учет. – 2021. – № 12-3. – С. 772-784. – DOI 10.25806/uu12-32021772-784. – EDN MISYMO.

5. Фёдоров Д.Ю. Демографический вызов России. Итоги 2025 г. (Аналитический обзор) // Перспективы. Электронный журнал. 2025. №4 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demograficheskiy-vyzov-rossii-itogi-2025-g-analiticheskiy-obzor> (дата обращения: 24.03.2026).

6. Пастухова Е.Я., Логунов Т.А. Демографический фактор экономического развития регионов Сибирского федерального округа России в 2005–2022 годах // Народонаселение. 2024. Том 27. № 1. С. 109–122. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-1-109-122> EDN BWCQYS

7. Безвербный В.А., Ростовская Т.К., Ситковский А.М., Рославцев С.В. Взаимосвязи демографических и социально-экономических показателей развития регионов России // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 4. С. 602–617. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_4_8_602_617 EDN YZRFOF

Сведения об авторах

Розмыслов Александр Николаевич, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, Луганск, Россия.

Филипенко Татьяна Васильевна, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, Луганск, Россия.

Information about the authors

Rozmyslov Alexander Nikolaevich, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Economic Theory, Vladimir Dahl Lugansk State University, Lugansk, Russia.

Filipenko Tatyana Vasilyevna, Senior Lecturer of the Department of Personnel Management and Economic Theory, Vladimir Dahl Lugansk State University, Lugansk, Russia.