

Анализ эффективности региональных программ поддержки занятости населения в Еврейской автономной области

Афанасьева Екатерина Анатольевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель исследования — оценить результативность и проблемные зоны ключевых региональных программ поддержки занятости, реализуемых в Еврейской автономной области в условиях депопуляции и структурного дефицита кадров. Методология основана на анализе программных документов Правительства ЕАО, отчетных данных регионального Министерства труда и занятости, а также данных Росстата. В фокусе исследования — программы, сочетающие федеральные инструменты с адресными региональными мерами. Сформулированы рекомендации по повышению адресности, мониторингу отдаленных результатов и интеграции программ в единую кадровую стратегию региона.

Ключевые слова: региональные программы занятости, эффективность, Еврейская автономная область, рынок труда, депопуляция, оценка результатов, кадровая политика.

Analysis of the effectiveness of regional employment support programs in the Jewish Autonomous Region

Afanasyeva Ekaterina Anatolyevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the study is to assess the effectiveness and problem areas of the key regional employment support programs implemented in the Jewish Autonomous Region in the context of depopulation and structural staff shortages. The methodology is based on the analysis of program documents of the Government of the Jewish Autonomous Region, reporting data of the regional Ministry of Labor and Employment, as well as Rosstat data. The focus of the study is on programs that combine federal instruments with targeted regional measures. Recommendations are formulated to improve targeting, monitor long-term results and integrate programs into a unified regional personnel strategy.

Keywords: regional employment programs, effectiveness, Jewish Autonomous Region, labor market, depopulation, performance evaluation, personnel policy.

Актуальность исследования обусловлена парадоксом, при котором высокая формальная эффективность политики занятости в Еврейской автономной области маскирует системный кризис — хроническую убыль и старение населения, ведущие к стратегическому дефициту человеческого капитала. Существующие меры, будучи разрозненными и реактивными, неспособны переломить эту тенденцию, что требует критического переосмысления их эффективности и разработки принципиально новой, опережающей стратегии управления трудовыми ресурсами.

Проблема, рассматриваемая в данном исследовании, находит свое отражение в ряде научных работ, посвященных вопросам рынка труда и регионального развития.

В работе О. В. Авериной проведен анализ и оценка текущего состояния рынка труда и занятости в Еврейской автономной области, а также определены основные тенденции его развития [5].

В статье С. В. Дорошенковой, Р. И. Васильевой и В. П. Литвинца приведены результаты оценки влияния государственной программы «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа» на экономический рост в регионах [6].

В статье И. А. Ивановой и В. Н. Пуляевой рассматриваются теоретические и прикладные аспекты управления занятостью населения посредством обобщения опыта отдельных регионов в этом направлении [7].

Работа Л. Р. Слепневой, Б. Б. Шаралдаева, Э. Б. Найдановой посвящена исследованию проблем и тенденций занятости/безработицы населения как важнейших факторов экономического роста в дальневосточных регионах России [8].

Работа П. С. Бравок рассматривает тенденции основных параметров рынка труда в целом и в разрезе субъектов РФ в составе Дальневосточного федерального округа [9].

На первый взгляд, ситуация на рынке труда ЕАО характеризуется исключительной стабильностью. По состоянию на сентябрь 2025 г. уровень регистрируемой безработицы составляет 0,56%, а коэффициент напряженности (отношение числа безработных к количеству вакансий) — 0,09 безработных на одно рабочее место, что указывает на превышение спроса над предложением [1]. Органы службы занятости демонстрируют оперативность: в течение одной недели сентября было трудоустроено 22 человека при 17 вновь признанных безработными [1].

Анализ официальных данных за пятилетний период (2018-2022 гг.) позволяет выявить и количественно подтвердить системные диспропорции, характерные для рынка труда Еврейской автономной области (табл. 1).

Таблица 1. Основные показатели рынка труда ЕАО, 2018-2022 гг. (%) [11]

Год	Уровень участия в рабочей силе	Уровень занятости	Уровень безработицы (по методологии МОТ)	Уровень зарегистрированной безработицы
2018	60,3	56	7	1
2019	59,7	56	6,2	1
2020	60,9	57,1	6,3	3,4
2021	60,6	57,1	5,6	1,6
2022	61,2	58	5,2	0,9

Данные свидетельствуют о трёх устойчивых и взаимосвязанных трендах, которые усугубляются системными рисками:

1. Низкая безработица при суженной базе трудового потенциала. К 2022 году уровень безработицы достиг минимальных значений (5.2% по методологии МОТ и 0.9% зарегистрированной). Однако этот индикатор существует на фоне хронически низкого уровня участия в рабочей силе (всего 61.2% в 2022 г.). Это означает, что почти 40% населения региона в трудоспособном возрасте не являются экономически активными, что напрямую связано с депопуляцией, оттоком молодежи и старением населения.

2. Рост занятости экстенсивного характера. Положительная динамика уровня занятости в большей степени обусловлена сокращением числа активных соискателей, а не масштабным привлечением новых работников, что косвенно подтверждает гипотезу о структурном дефиците кадров.

Статистические данные указывают на системные проблемы, которые не решаются существующими мерами поддержки. Ключевые риски включают: потенциальное массовое высвобождение (в 2025 году 57 работодателей заявляли о планах сокращения для 457 работников [1]), низкую экономическую активность населения и структурный дисбаланс между спросом и предложением труда (5759 вакансий на конец периода [1]).

Анализ реализуемых в ЕАО мер поддержки выявляет их разрозненность и ориентацию на краткосрочную стабилизацию, а не на стратегическое развитие человеческого капитала.

Региональные меры поддержки носят, в основном, социальный характер и слабо привязаны к стимулированию трудовой мобильности или занятости. В числе ключевых мер — льготы по транспортному налогу для отдельных категорий (ветераны боевых действий, участники СВО) и пособие на ребенка для малообеспеченных семей [3]. Хотя эти меры важны для социальной стабильности, их непосредственная связь с активизацией экономического потенциала населения минимальна.

Реализация федеральных программ на региональном уровне также демонстрирует ограниченную адаптацию. Федеральная мера по содействию переезду безработных теоретически может быть использована для привлечения кадров в ЕАО [4]. Однако её эффективность напрямую зависит от активности региональных властей в продвижении вакансий, что требует координации и дополнительных ресурсов. Отсутствие в открытых источниках

информации о целевых кампаниях по привлечению кадров через этот механизм для ЕАО позволяет говорить о его пассивной реализации. Ключевая проблема — отсутствие в ЕАО комплексной, «опережающей» региональной программы занятости, которая бы интегрировала:

1. Демографическую политику (поддержку семей, закрепление молодежи).
2. Активную кадровую политику (целевую подготовку, переобучение, привлечение специалистов).
3. Экономическое стимулирование (поддержку работодателей, создающих высокопроизводительные рабочие места).

Существующие меры работают как «скорая помощь», но не формируют долгосрочной перспективы.

Действующие меры прямой финансовой поддержки работодателей демонстрируют определённые количественные результаты, но их масштаб остаётся ограниченным в контексте общего кадрового дефицита. По данным Отделения Социального фонда России, в 2024 году по программе субсидирования найма 85 работодателей Хабаровского края и ЕАО получили компенсации за трудоустройство 370 безработных граждан на общую сумму 20 миллионов рублей [10]. За весь период действия программы с 2021 года в двух регионах было трудоустроено 700 человек. Параллельно действует субсидия для привлечения кадров из других регионов в размере 4 МРОТ для работодателей, трудоустроивших гражданина, переехавшего на расстояние более 50 километров. Это важный, но, судя по отсутствию широкой публичной кампании, недостаточно активно реализуемый инструмент.

Помимо точечных субсидий, в регионе реализуется федеральный партийный проект "Моя карьера". Его системные задачи (профориентация, переобучение, трудоустройство) формально соответствуют вызовам ЕАО. Однако его реализация в рамках партийной структуры и ориентация на общероссийские агрегированные показатели (50 тысяч трудоустроенных в год) затрудняют оценку его конкретного вклада в решение региональных кадровых проблем без детализированной статистики по ЕАО.

Оценка эффективности через сопоставление целей и результатов выявляет системные диссонансы.

Таблица 1. Сопоставление целей мер поддержки и их наблюдаемых результатов в ЕАО

Категория мер / Программа	Заявленная или подразумеваемая цель	Фактический наблюдаемый результат (2024-2025 гг.)	Выявленная проблема
Социальные льготы (налоговые, пособия) [3]	Повышение уровня жизни уязвимых категорий, социальная стабильность.	Сдерживание роста социальной напряженности.	Не оказывает прямого влияния на предложение труда, экономическую активность или миграционный приток.
Федеральная программа содействия переезду[4]	Трудоустройство безработных в других регионах; потенциал но - привлечение кадров.	Нет данных об активном использовании для привлечения кадров в ЕАО.	Реализуется пассивно, не адаптирована под специфические нужды региона как «импортера» кадров.
Деятельность службы занятости (трудоустройство) [1]	Снижение уровня регистрируемой безработицы.	Достигнут минимальный уровень безработицы (0,56%)[1].	Фокус на тактической задаче (трудоустройство) в ущерб стратегической (балансировка рынка труда в пользу качественного роста).

Основные проблемные зоны:

1. Политика занятости реагирует на текущие увольнения [1], но не формирует кадровый резерв для новых проектов или замещения уезжающих специалистов.

2. Не созданы конкурентоспособные на межрегиональном уровне пакеты поддержки для переезжающих специалистов и их семей.

3. Меры не образуют единого контура «образование — целевая подготовка — гарантированное трудоустройство — закрепление в регионе».

Для преодоления системного кадрового дефицита необходим переход от политики «латания дыр» к стратегическому управлению человеческим капиталом.

1. Разработка и принятие комплексной региональной программы развития человеческого капитала. Программа должна интегрировать разделы по демографии, образованию, профессиональной подготовке, привлечению и закреплению кадров с четкими KPI, привязанными к демографическим и экономическим результатам (миграционное сальдо, доля высокопроизводительных рабочих мест, удовлетворенность работодателей кадровым обеспечением).

2. Создание регионального центра компетенций и карьеры на базе Приамурского государственного университета. Центр должен агрегировать данные о потребностях работодателей, координировать программы опережающего обучения, а также активно продвигать вакансии и карьерные

возможности ЕАО за его пределами, сопровождая процесс переезда специалистов. Для сокращения гендерного разрыва в занятости в его работе следует уделить особое внимание развитию гибких форм труда и инфраструктуры для семей с детьми.

3. Внедрение целевых «кадровых пакетов» для приоритетных отраслей и проектов. Для работодателей, реализующих инвестиционные проекты или развивающих приоритетные для области отрасли (АПК, логистика), совместно с регионом следует разрабатывать пакеты поддержки для привлекаемых специалистов: софинансирование аренды/приобретения жилья, подъемные, программы социальной и культурной адаптации семьи.

4. Активизация использования федеральной программы переезда. Органам службы занятости ЕАО необходимо перейти от пассивной к активной роли: формировать и размещать на федеральном портале «Работа России» привлекательные предложения от работодателей области с указанием мер дополнительной региональной поддержки для переезжающих.

Проведенный анализ показывает, что текущая политика поддержки занятости в Еврейской автономной области, несмотря на достижение формальных показателей по низкой безработице, является неэффективной в решении главного стратегического вызова — системного дефицита трудовых ресурсов. Существующие меры носят фрагментарный, социально-ориентированный и реактивный характер, не образуя целостной системы привлечения, подготовки и закрепления кадров в регионе.

Для кардинального изменения ситуации требуется смена парадигмы: от управления безработицей — к управлению человеческим капиталом. Разработка и реализация предложенной комплексной программы, нацеленной на создание в ЕАО привлекательной среды для жизни и профессиональной реализации, является необходимым условием для сохранения социально-экономической жизнеспособности области в долгосрочной перспективе. Дальнейшие исследования должны быть сфокусированы на детальной оценке экономического эффекта от предлагаемых «кадровых пакетов» и разработке методик оценки отложенного социального результата региональных программ.

Библиографический список

1. Мониторинг на рынке труда на 03.09.2025. Интерактивный портал службы занятости населения Еврейской автономной области. 2025. URL: <https://zaneao.ru/Documents/Detail/74590b5a-44ec-479e-8c6c-811fbfa7db1d/>
2. Занятость и безработица в Еврейской автономной области во II квартале 2021 года. Росстат. 2021. URL: <https://27.rosstat.gov.ru/folder/134834/document/134856>
3. Перечень региональных и муниципальных льгот и мер социальной поддержки... на территории Еврейской автономной области. 2024. URL: <https://смид.пф/city/advert/index.php/9887/>

4. Мера государственной поддержки по содействию безработным гражданам... в переезде и переселении. Портал «Работа в России». 2024. URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/service-assistance-unemployed>
5. Аверина О. В. Рынок труда и занятость в Еврейской автономной области: состояние и тенденции развития //Региональные проблемы. 2025. Т. 28. №. 1. С. 56-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-i-zanyatost-v-evreyskoy-avtonomnoy-oblasti-sostoyanie-i-tendentsii-razvitiya>
6. Дорошенко С. В., Васильева Р. И., Литвинец В. П. Государственная программа развития дальнего востока и ее эффективность для регионов //Проблемы прогнозирования. 2024. №.2. С. 113-124. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-programma-razvitiya-dalnego-vostoka-i-ee-effektivnost-dlya-regionov1>
7. Иванова И. А., Пуляева В. Н. Лучшие региональные практики содействия трудоустройству населения //Креативная экономика. 2021. Т. 15. №. 4. С. 1539-1556. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/luchshie-regionalnye-praktiki-sodeystviya-trudoustroystvu-naseleniya>
8. Слепнева Л. Р., Шаралдаев Б. Б., Найданова Э. Б. Занятость и безработица населения как факторы экономического роста в дальневосточных регионах //Экономика труда. 2024. Т. 11. №. 6. С. 913-924. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-i-bezrobotitsa-naseleniya-kak-factory-ekonomicheskogo-rosta-v-dalnevostochnyh-regionah>
9. Бравок П. С. Рынок труда дальневосточных регионов России: тенденции 2024–2025 гг //Регионалистика. 2025. Т. 12. №. 5. С. 148-165. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-dalnevostochnyh-regionov-rossii-tendentsii-2024-2025-gg>
10. 85 работодателей в 2024 году получили компенсации за трудоустройство 370 новых сотрудников по программе субсидирования найма. URL: https://сמיד.пф/giteli/pfr-po-eao/?ELEMENT_ID=10388 (дата обращения: 03.02.2026).
11. Уровень участия в рабочей силе, уровень занятости. URL: <https://27.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Уровень%20участия%20в%20рабочей%20силе,%20уровень%20занятости,%20уровень%20безработицы.pdf> (дата обращения: 03.02.2026).