

ОСОБЕННОСТИ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В современной экономической литературе [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 10; 17] выделяют несколько видов мобильности населения по различным классификационным основаниям:

- территориальная, подразумевающая движение населения в рамках миграционных процессов;
- профессионально-квалификационная, которая обусловлена горизонтальными перемещениями человеческих ресурсов в рамках страты;
- вертикальная (статусная) мобильность, связанная с переходом в другую социальную группу.

Среди форм выделяют организованную и неорганизованную трудовую мобильность, а также восходящую и нисходящую, зависящую от повышения или понижения квалификации при выполнении трудовой деятельности.

В рамках межпоселенческой мобильности происходит перемещение населения из сельской местности в городскую или из небольших городов в крупные, при этом более молодые люди и мужчины более мобильны, чем женщины и представители старшего поколения.

Прогрессивной формой трудовой мобильности является использование современных информационных технологий, позволяющих работать удаленно, без территориального перемещения к работодателю. Данная форма мобильности является, безусловно, эффективной, т. к. позволяет избежать дополнительной нагрузки на транспортную систему, особенно в крупных городах.

Среди уровней мобильности выделяют такие как межконтинентальная, межстрановая, межотраслевая, межсекториальная, межкорпоративная, внутрикорпоративная. Среди территориальной

мобильности выделяют внутренний и внешний вид, каждый из которых делится на постоянный и временный подвиды.

Внутренняя постоянная мобильность населения связана с физическим перемещением трудовых ресурсов со сменой места проживания в пределах какой-либо территории (в границах страны, региона и т. д.). При внутренней временной трудовой мобильности постоянное место жительства не меняется, трудовая деятельность осуществляется в рамках одной территории, после выполнения сезонной или вахтовой работы работник возвращается.

Внешняя трудовая мобильность связана с постоянными или временными перемещениями через государственные или другие территориальные границы в рамках миграционных процессов. Наиболее часто наблюдаемыми формами внешней временной трудовой мобильности является получение разрешения на работу иностранными гражданами и маятниковая миграция трудовых ресурсов для работы в близлежащих территориях другой страны. Внешняя постоянная мобильность реализуется в рамках переселения на постоянное место жительства населения других регионов и стран [6].

В отечественных экономических исследованиях преобладает изучение трудовой мобильности внутри предприятий как единого процесса или как отдельных элементов. Традиционными направлениями изучения являются:

- межкорпоративная, определяемая такими показателями как оборот по приему и увольнению, коэффициент сменяемости, постоянства и стабильности кадров предприятия, коэффициент текучести кадров;
- внутрикорпоративная, которая определяется через показатели межпрофессиональной подвижности, квалификационного движения и перехода персонала в другие категории [8; 13].

Интересным представляется подход для проведения оценки трудовой мобильности персонала, представленный в работе И.В. Цыганковой и Т.В. Новиковой [16], который учитывает влияние не только показателей, суммарно влияющих на мобильность персонала, а использует в оценке показатели нестандартной занятости (оформление на работу по договорам

лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга), а также показатели конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Полученный интегральный показатель дает представление обо всех направлениях трудовой мобильности персонала, отдельные показатели мобильности трудовых ресурсов имеют конкретные значения и отражают интенсивность и тенденции развития происходящих процессов.

Анализируя показатели мобильности населения в современной России, следует отметить, что она значительно уступает уровню мобильности населения на Западе. Наличие высокой мобильности труда является признаком роста экономики, т. к. наличие возможности быстро и просто поменять работу со сменой места жительства повышает конкуренцию работодателей за необходимые человеческие ресурсы, а также снижает риски безработицы из-за возможности найти работу в другой профессиональной сфере [11].

За всю жизнь житель РФ меняет, в среднем, место жительства два раза, при этом средние показатели смены местожительства для жителя Великобритании – 7 раз, а для жителя США – 13 раз [6].

Экономистами Всемирного банка был разработан коэффициент, оценивающий цену смены профессии и характеризующий издержки мобильности труда в 22 развитых и 25 развивающихся странах (рис. 1) [11].

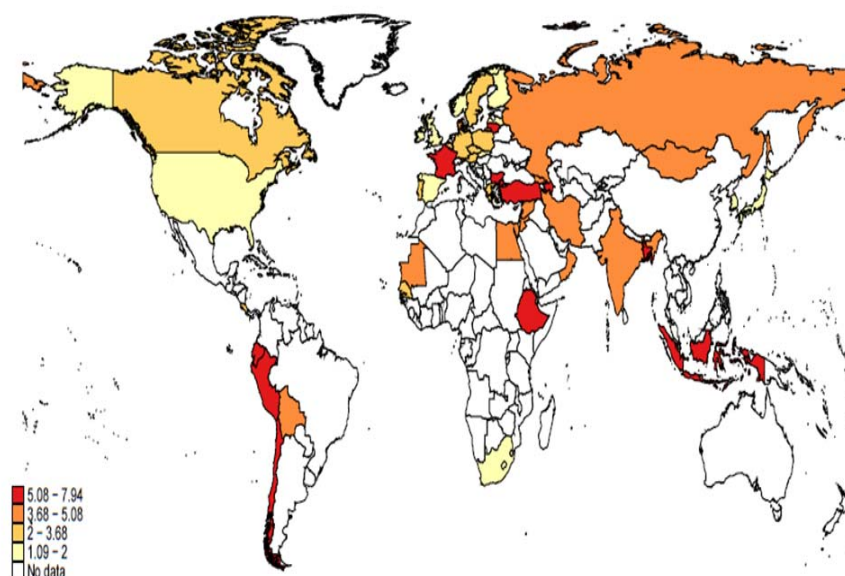


Рисунок 1 – Карта цены смены профессии

В среднем рассчитанный коэффициент составляет величину 3,75, т. е. затраты на изменение отрасли составляют стоимость 3,75 средних зарплат за год в данной стране. Средние величины коэффициента смены деятельности в развивающихся странах выше (коэффициент 4,93), чем в развитых (коэффициент 2,41).

Лидером по мобильности населения является Северная Америка с коэффициенты мобильности величиной 1,65, регионом с самым немобильным населением – Южная Африка, где коэффициент составляет 5,45. Среди отдельных стран самый низкий коэффициент в США, Японии и Сингапуре, самый высокий – в Бангладеш, Перу, Азербайджане и Эфиопии.

Наша страна входит в группу стран с достаточно высокой стоимостью смены работы, рассчитанный коэффициент составляет величину 4,56 средних зарплат за год. Среди стран БРИКС (входящих в выборку) это самый высокий показатель.

По результатам исследования были сделаны следующие выводы о влиянии ряда факторов на величину коэффициента мобильности:

- в странах с более высоким уровнем жизни население более мобильно (рис. 2);
- чем выше уровень предпринимательства, тем населению проще найти работу в новой отрасли (рис. 3);
- чем ниже образовательный уровень граждан, тем выше мобильность трудовых ресурсов (рис. 4) [11].

Следует отметить, что решение использовать мобильность для решения проблем занятости населения давно и успешно применялось еще во времена СССР. Существовавшие меры стимулирования (денежные выплаты, льготы различного свойства, компенсации и т. д.) обеспечивали добровольное перемещение населения из регионов с избытком трудовых ресурсов в регионы с их недостатком, особенно в рамках строительства крупнейших объектов промышленности и инфраструктуры.

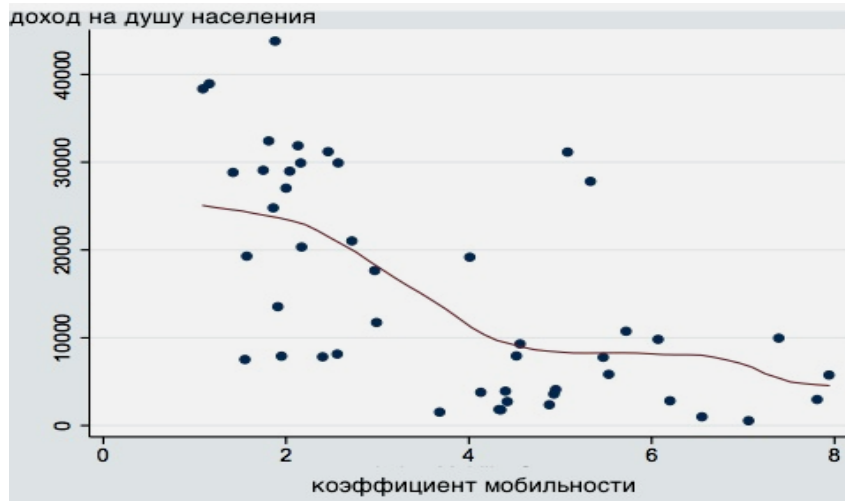


Рисунок 2 – Зависимость мобильности от среднедушевого дохода

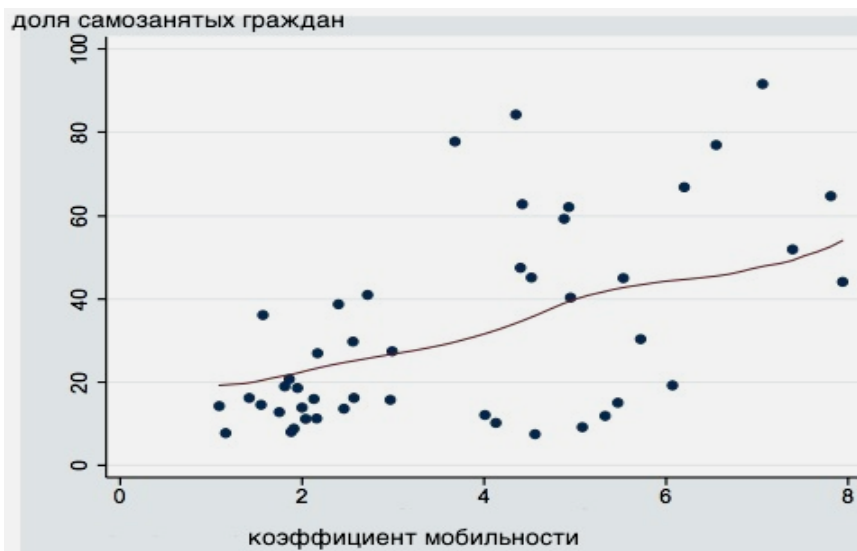


Рисунок 3 – Зависимость мобильности от развития предпринимательства



Рисунок 4 – Зависимость мобильности от уровня образования

Тем не менее, в новых экономических условиях данные инструменты регулирования управления трудовыми ресурсами практически не использовались, поэтому кадровое, информационное и методическое обеспечение обеспечения мобильности серьезно пострадало.

К данному вопросу вернулись только весной 2014 г., когда распоряжением Правительства РФ был утвержден план мероприятий по повышению мобильность граждан [9].

Данный план состоит из перечня мероприятий, объединенных в три группы [12]:

- мероприятия по совершенствованию трудовой и профессиональной мобильности населения;
- информирование о возможностях трудоустройства за пределами места постоянного проживания, включая создание общероссийской базы вакансий;
- меры по развитию рынка арендного жилья и иной инфраструктуры, необходимой для развития мобильности граждан.

Несмотря на декларируемое участие многих субъектов в реализации данных мероприятий (министерства, федеральные органы власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, объединения промышленников и предпринимателей и др.), данный план на настоящий момент является только перечнем мероприятий без установления конкретного механизма реализации заявленных мероприятий [6].

В целом граждане РФ скептически относятся к возможности смены места жительства ради новой работы. По оценкам портала по подбору персонала Superjob.ru предложение работы для людей из других регионов в промышленности и строительстве составляет 65%, при этом доля людей, согласных на переезд, не превышает 31%. В административно-хозяйственной сфере доля вакансий составляет 42%, но число желающих переехать в другое место из-за работы составляет только 12%.

Большинство регионов страны являются дотационными, что, естественно, влияет на рынок труда и выражается в снижении спроса на специалистов и уменьшении рабочих мест. Примерами может служить ситуация в Омске и Владивостоке, которые являются городами-

деприваторами, где сокращение рынка труда происходит постоянно, несмотря на достаточно высокий уровень оплаты труда.

Среди городов-аттракторов, куда стремится переехать большинство населения можно назвать Москву, Санкт-Петербург, Новосибирск, Нижний Новгород, Екатеринбург, Воронеж, Казань, а также такие субъекты РФ как Московская и Ленинградская область. Значительная часть переселенцев по-прежнему переселяется из Дальнего Востока и Сибири в Центральный ФО.

Несмотря на традиционно лидирующие позиции в рейтинге привлекательности Москвы (и области) и Санкт-Петербурга (и Ленинградской области), в стране появляются другие привлекательные регионы и города. Среди промышленных городов это Калуга и Челябинск, где доля вакансий в данной сфере превышает среднероссийский уровень на 7% и составляет 20%, примерно половина данных вакансий рассчитана на иногородних людей.

Тюмень и Сургут являются привлекательным местом работы для работы в сфере строительства, в сфере торговли лидерами стали Вологда, Краснодар, Сочи, Москва, Екатеринбург и ряд других городов. Для работы в сфере информационных технологий больше всего подходят такие города как Новосибирск, Екатеринбург, Тюмень и Ижевск.

Среди факторов, сдерживающих мобильность населения в стране, следует назвать: наличие института регистрации по месту нахождения, высокая стоимость аренды и покупки жилья, недостаточная социальная инфраструктура [1].

В декабре 2014 г. был подписан Федеральный закон, направленный на разработку мер по стимулированию притока трудовых ресурсов в трудодефицитные регионы страны, что особенно актуально для территорий, на которых реализуются значительные инвестиционные проекты [15].

Для повышения внутренней трудовой мобильности населения предлагается осуществление специальных региональных программ в субъектах РФ с возможной частичной компенсацией расходов на привлечение работников из бюджета. Для получения этих денежных средств регионам необходимо разработать собственные программы по повышению трудовой мобильностью с учетом наличия инвестиционных

проектов. Работодатели, желающие участвовать в программе, должны будут заключить соглашение с властями субъекта РФ. После подтверждения властями участия в региональной программе работодатель сможет получить компенсацию с помощью сертификата на привлечение трудовых ресурсов.

Министерство труда и социальной защиты должно будет разработать перечень регионов для приоритетного выделения средств на повышение мобильности трудовых ресурсов, типовую программу повышения мобильности, механизм предоставления сертификата и требования к критериям отбора инвестиционных проектов для включения в региональные программы.

Для улучшения доступа работников и работодателей к актуальной информации о состоянии рынка рабочей силы и существующих вакансиях планируется создание информационно-аналитической системы «Работа в России». Также в целях повышения информированности работодателей и работников законом предусматривается также развитие информационно-аналитической системы Общероссийской базы вакансий «Работа в России» [7].

Проблема «информационного вакуума» для ряда населения российских регионов стоит достаточно остро, в том числе и при поиске рабочих мест. Для изучения явления «цифрового неравенства» среди регионов РФ Министерством связи и массовых коммуникаций в настоящее время объявлен тендер для изучения уровня развития информационного общества и разработке предложений по снижению неравномерности такого развития. В рамках данного исследования необходимо проанализировать деятельность органов местной власти в области информатизации государственного управления и социальной сферы, подготовить инструменты исследования регионов, сформировать методические рекомендации по оценке уровня развития информационного общества в субъектах РФ и сделать отчет о состоянии технической инфраструктуры. На основании полученных данных победитель тендера должен подготовить дорожные карты для реализации проекта концепции информатизации субъектов РФ и сформировать рекомендации по повышению квалификации высших должностных лиц за счет прохождения специальных курсов [8].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. **Геворкян А.** Нечемоданное настроение // URL: <http://www.newizv.ru/economics/2012-08-23/168536-nechemodannoe-nastroenie.html> (дата обращения: 20.03.2015).
2. **Заборовская О.В., Ниязова С.Р.** Проблемы и перспективы развития инновационной среды России // Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). 2013. №4. С. 16–20.
3. **Заборовская О.В.** Социальное измерение региональной экономики: интегральная оценка условий формирования и развития человеческого капитала // Мир экономики и права. 2012. №1. С. 23–28.
4. **Заборовская О.В., Дегтерева В.А., Баранова И.В.** Тенденции развития сферы услуг в постиндустриальной экономике // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2008. №3-1(58). С. 60-69.
5. **Заборовская О.В.** Формирование и развитие человеческого капитала в регионе /моногр. Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов. СПб. – 2005. ISBN: 5-7310-1890-1.
6. **Кирпичев В.В.** Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России // Общество: политика, экономика, право. 2011. №2. С. 125-127.
7. **Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Ваховский В.В.** Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала // Российское предпринимательство. 2013. №15(237). С 85–95.
8. Распоряжение Правительства РФ от 24.04.2014 №663-р «Об утверждении плана мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 годы».
9. **Родионов Д.Г., Ялунер Е.В., Кушневa О.А.** Гонка за лидером: правительственная программа «5-100-2020» // Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина. 2014. Т. 6. №2. С. 69–86.
10. **Родионов Д.Г., Кушневa О.А.** Укрепление рыночной позиции российских университетов за счет экспорта образовательных услуг // Общество. Среда. Развитие. 2014. №2 (31). С. 70–75.
11. **Родионов Д.Г., Рудская И.А., Кушневa О.А.** Продвижение ведущих российских университетов в число лидеров мирового образования: анализ проблемы и пути решения // Общество. Среда. Развитие. 2013. №4 (29). С. 4-13.
12. **Родионов Д.Г., Афанасов А.Ю., Горовой А.А.** Роль региональной кластерной политики в обеспечении процессов инновационной модернизации российской социально-экономической системы // Мир экономики и права. 2014. №3. С. 38–42.
13. Смена профессии в России – слишком дорогое удовольствие // URL: <http://www.finmarket.ru/main/article/3434166> (дата обращения: 20.03.2015).
14. **Танина А.В.** Анализ развития информационного общества на региональном уровне // Журнал правовых и экономических исследований. 2014. №4. С. 183–187.

15. Федеральный закон от 22.12.2014 № 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»

16. **Цыганкова И.В., Новикова Т.В.** Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях России. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. – 256 с.

17. A Mapping of Labor Mobility Costs in Developing Countries Erhan Artuc, Daniel Lederman Guido Porto // URL: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2013/08/05/000158349_20130805200725/Rendered/PDF/WPS6556.pdf (дата обращения: 20.03.2015).

УДК 35.075

А. В. Савельев

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА

В целом исследование эффективности управления человеческими ресурсами (ЧР) региона должно включать оценку основных элементов системы такого управления. Выделение основных тенденций развития человеческих ресурсов и оценка факторов влияния помогает четко определить «слабые места» существующих методов управления и направления совершенствования данной системы.

Прежде всего, необходимо выделить субъекты и объекты управления человеческими ресурсами. В качестве объекта управления следует назвать человеческие ресурсы региона с обязательным учетом деления на отдельные территориальные образования (муниципальные и т.д.), предметом управления в данном случае будет являться механизм управления формированием, развитием, повышением качественного уровня и эффективным использованием человеческих ресурсов региона. Это непосредственно связано с совершенствованием системы здравоохранения и образования, направленных на повышение качества жизни общества, что является предметом постоянных научных дискуссий [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9]. При этом отдельными структурными единицами управления могут служить человеческие ресурсы предприятий и