

Голубкова Илонна Валерьевна,
ассистент кафедры «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет», г. Пенза
ilonna1990@mail.ru



Управление трудовой мобильностью в России

Аннотация. В статье рассматривается проблема управления трудовой мобильностью в России. Автор анализирует статистический материал по данному вопросу. Рассматривается состав мигрантов по различным категориям. На основе проведенного анализа предложены рекомендации по повышению эффективности управления трудовой мобильностью в России.

Ключевые слова: трудовая мобильность, миграция, занятость, трудовые ресурсы.
Раздел: (04) экономика.

Трудовая мобильность играет большую роль в социально-экономическом развитии общества. Она способствует урегулированию качественных и количественных расхождений между спросом и предложением на труд и благодаря этому позволяет обеспечить предприятия рабочей силой необходимой квалификации. К тому же трудовая мобильность помогает улучшить положение индивида на рынке труда, так как он получает новые возможности, перспективы карьерного роста и более высокой заработной платы по сравнению с предыдущим местом работы.

Мобильность трудовых ресурсов, связанная с действием объективных социально-экономических законов, оптимизирует структуру занятых и способствует достижению сбалансированности основных факторов производства [1].

Мобильность трудовых ресурсов представляет собой важную экономическую характеристику, так как она обеспечивает эффективное распределение рабочей силы, а также гибкость и стабильность развития экономики. Помимо этого мобильность характеризует и отдельного работника, поскольку является показателем его накопленного опыта и конкурентоспособности [2].

На уровне страны трудовая мобильность способствует эффективному распределению рабочей силы между отраслями, которое соответствует современному уровню развития экономики.

В результате перехода к рыночной экономике в России отказались от государственного распределения трудовых ресурсов. В настоящее время по нормам Конституции РФ каждый работник самостоятельно выбирает место работы в соответствии со своими потребностями и возможностями. Тем не менее важно знать причины, заставляющие человека менять работу, для того, чтобы иметь возможность прогнозировать реакцию работников на изменение условий занятости [3].

Кроме того, важным для нашей страны представляется сам факт не просто регулирования, а именно управления трудовой мобильностью. Поскольку Россия – большая страна, обладающая богатыми природными ресурсами, располагающаяся в нескольких природно-климатических зонах, учитывать нужно также этнические, социально-культурные и ментальные характеристики многонационального населения нашей страны. Без этого невозможно успешно управлять трудовой мобильностью в России.

Игнорирование региональных различий является одним из недостатков столыпинской аграрной реформы (1906–1917). Реформа предусматривала в том числе и

переселение крестьян в Сибирь, где было много свободных земель. Однако часть переселенцев так и не смогла привыкнуть к новому месту жительства, в том числе и из-за сурового климата. В течение 1906–1911 гг. из Сибири возвратилось более полу-миллиона человек. Особенно возрос поток возвращающихся с 1910 г. [4] К тому же реформа действовала по одной и той же схеме и в черноземных, и в нечерноземных областях, тогда как к ним необходим был принципиально разный подход. Все это является подтверждением того, как важно учитывать региональные особенности при распределении и перераспределении трудовых ресурсов.

Население России находится в постоянном движении. Для того чтобы выяснить, изменяются ли потоки миграции в России с течением времени, рассмотрим показатели внутрироссийской миграции в 2000 г. (рис. 1).

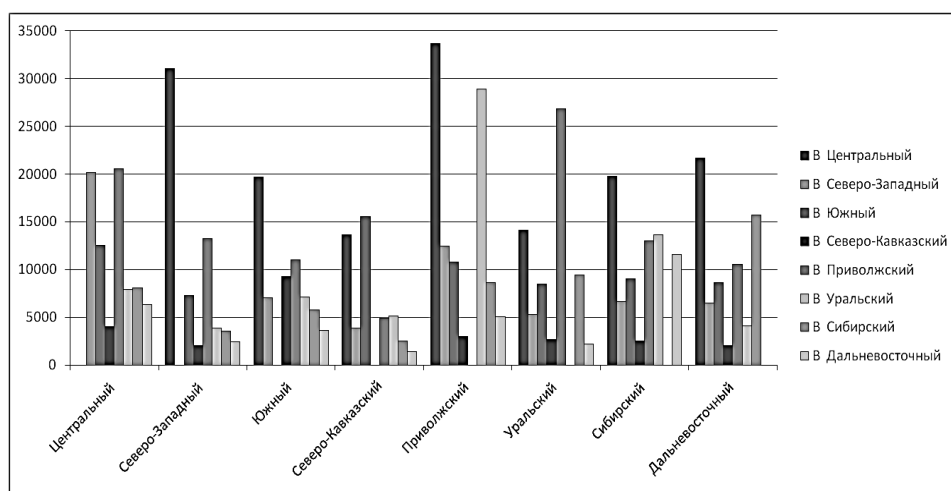


Рис. 1. Внутрироссийская миграция по федеральным округам в 2000 г.

В 2000 г. наблюдался большой отток населения в Центральный федеральный округ из всех остальных округов (в особенности из Приволжского и Северо-Западного федеральных округов). Наибольший отток населения происходил из Приволжского федерального округа (495 977 человек), а наименьший – из Северо-Кавказского (140 597 человек).

Рассмотрим современное состояние внутрироссийской миграции (см. рис. 2).

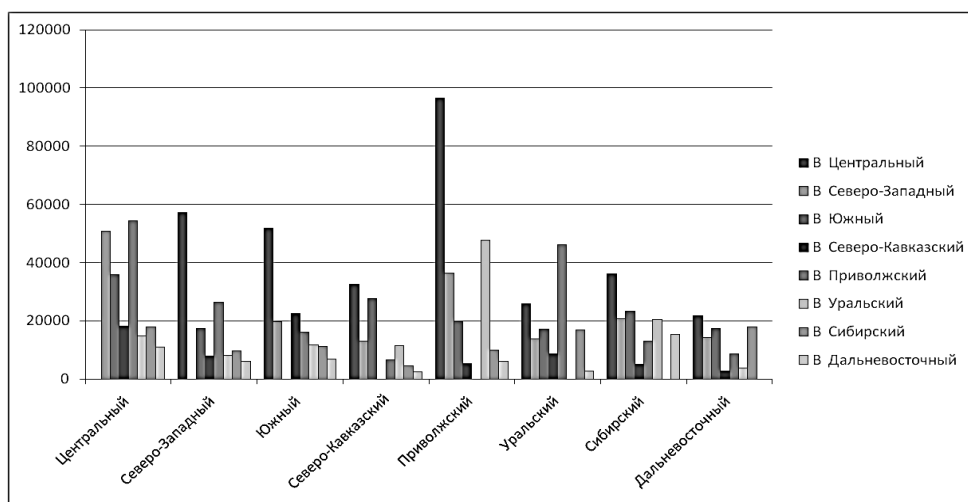


Рис. 2. Внутрироссийская миграция по федеральным округам в 2014 г.

В 2014 г. ситуация практически не изменилась. Наибольшее число мигрантов из почти всех федеральных округов переезжают в Центральный федеральный округ (далее – ЦФО). Только из Уральского федерального округа мигрируют в основном в Приволжский (далее – ПФО). При этом наибольший отток населения происходит из ЦФО (897 517 человек) и ПФО (844 872 человека), а наименьший – из Северо-Кавказского (218 903 человека).

Отток населения в Центральный федеральный округ объясняется тем, что он, по сути, является главным административно-управленческим, политическим, научным, хозяйственно-экономическим, образовательным и культурным центром нашей страны. Уровень жизни здесь выше, чем в других федеральных округах. Климат умеренный, с теплым летом и нехолодной зимой. Все это делает ЦФО максимально привлекательным для жизни.

Небольшое количество переезжающих из Северо-Кавказского федерального округа (далее – СКФО) – результат того, что в этом федеральном округе благоприятный, теплый климат. СКФО является курортной зоной, что привлекает не только туристов, но и переезжающих на постоянное место жительства.

Большой отток населения из Приволжского федерального округа связан с низким уровнем жизни. Если бы не это обстоятельство, данный федеральный округ мог бы быть довольно привлекательным для переезда и жизни за счет умеренного климата, хорошей экологии, развитой промышленности и сельского хозяйства. Тем не менее в ПФО переезжает много жителей Уральского федерального округа (далее – УФО). Возможно, это обусловлено тем, что в ПФО довольно теплый по сравнению с УФО климат.

На рис. 3 представлена площадь территории федеральных округов РФ.

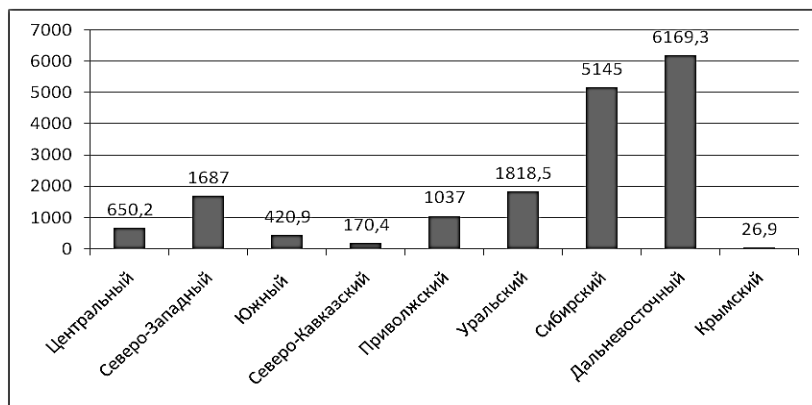


Рис. 3. Площадь территории федеральных округов, тыс. км²

Самыми крупными по территории являются Сибирский и Дальневосточный федеральные округа. Однако основной поток мигрантов наблюдается в Центральный федеральный округ, довольно небольшой по территории. Выясним, как данное обстоятельство отражается на численности населения в федеральных округах (см. рис. 4).

Наибольшая численность населения сосредоточена в ЦФО, и поток мигрантов не прекращается. При этом в самых больших федеральных округах (Сибирском и Дальневосточном) проживает намного меньше населения. Таким образом, можно отметить, что распределение трудовых ресурсов достаточно неоднородное.

Изучим численность экономически активного населения по федеральным округам (см. рис. 5).

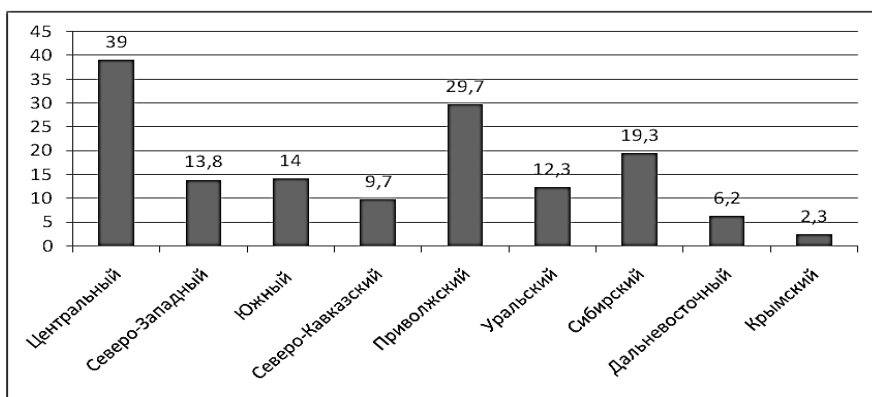


Рис. 4. Численность населения на начало 2015 г., млн чел.

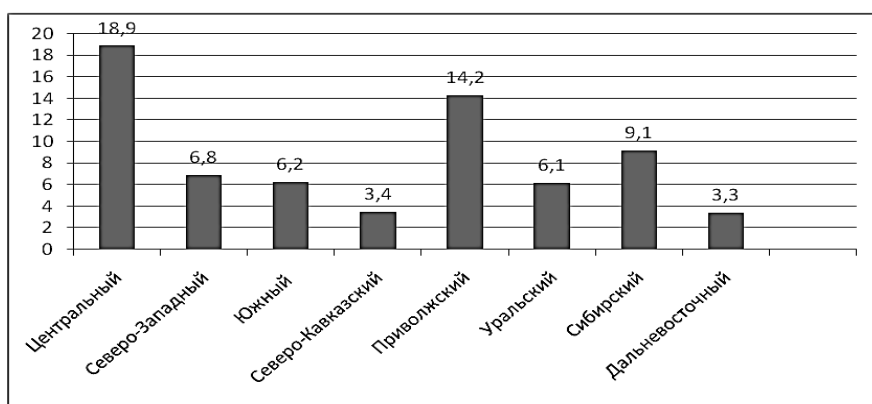


Рис. 5. Численность экономически активного населения в 2013 г., млн чел.

Самая большая численность экономически активного населения сосредоточена в ЦФО, а наименьшая – в ДФО (самом крупном федеральном округе). Все это говорит о том, что необходимо управление распределением и перераспределением трудовых ресурсов внутри страны.

Рассмотрим показатели территориальной мобильности, представленные на рис. 6.

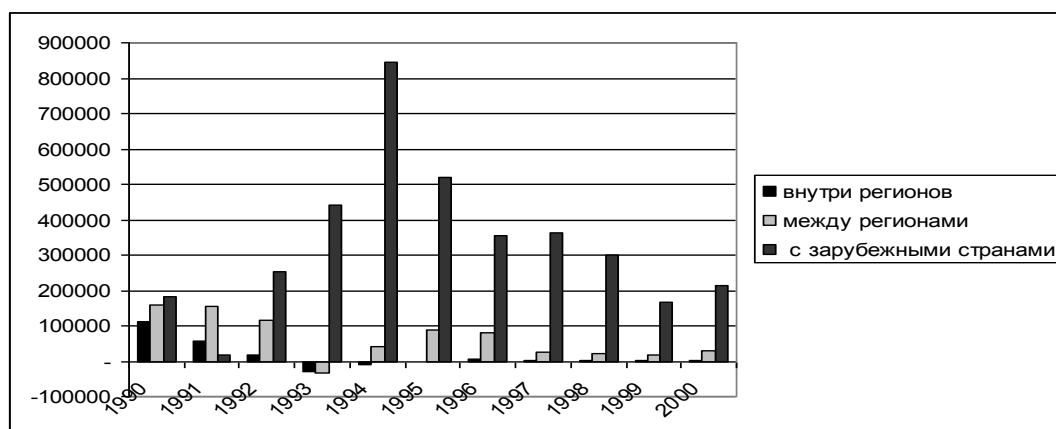


Рис. 6. Показатели территориальной мобильности в России в 1990–2000 гг., чел.

Миграция внутри регионов находится на довольно низком уровне и объясняется поиском работы. Миграция между регионами связана с разницей в уровне заработной

платы. После 1997 г. данный показатель значительно уменьшился благодаря постепенной стабилизации ситуации в стране. Миграция в зарубежные страны достигла пика в 1995 г., а затем также пошла на спад. В 2000 г. она не намного выше уровня 1990 г.

Современное состояние территориальной миграции в России представлено на рис. 7.

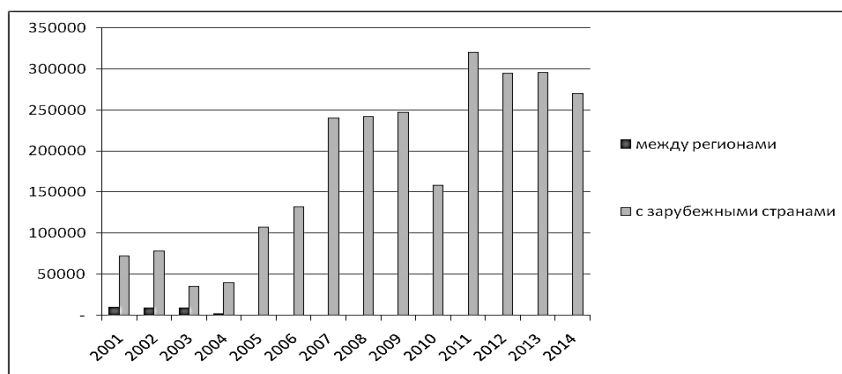


Рис. 7. Показатели территориальной миграции в 2001–2014 гг., чел.

В последние 14 лет миграционный прирост или убыль внутри регионов и между ними либо очень незначительны, либо вообще отсутствуют. При этом довольно высок уровень миграционного прироста за счет мигрантов из зарубежных стран. Этому способствуют в том числе и различные государственные программы, которые будут подробнее рассмотрены ниже.

Для управления мобильностью трудовых ресурсов государство разрабатывает всевозможные государственные программы, такие как «Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» (с 2007 г., бессрочно), «Содействие занятости населения» (подпрограмма «Внешняя трудовая миграция», сроки реализации 2013–2020 гг.) и программа «Повышение мобильности трудовых ресурсов» (с 2015 г.).

Оценим итоги реализации программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, в 2011–2014 гг. На рис. 8 представлено распределение переселившихся в РФ в 2011–2014 гг. по федеральным округам.

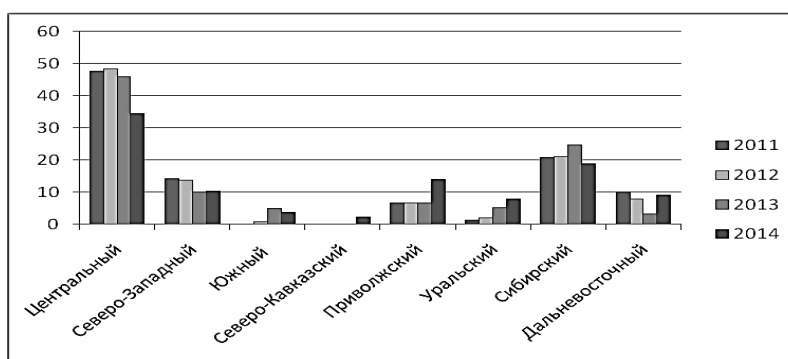


Рис. 8. Распределение переселившихся в РФ в 2011–2014 гг. по федеральным округам, %

На протяжении всего периода реализации программы большинство граждан переселяются в Центральный федеральный округ. По нашему мнению, данное обстоятельство является недостатком программы, так как в этом федеральном округе и так

сосредоточено самое большое количество трудовых ресурсов в стране. Как положительную динамику можно отметить некоторое снижение этого показателя в 2014 г. и увеличение потока переселенцев в ПФО и ДФО.

Важным показателем является и категория поселения, куда переезжают мигранты, так как для России характерно вымирание сельских поселений. Характеристики данного показателя представлены на рис. 9.

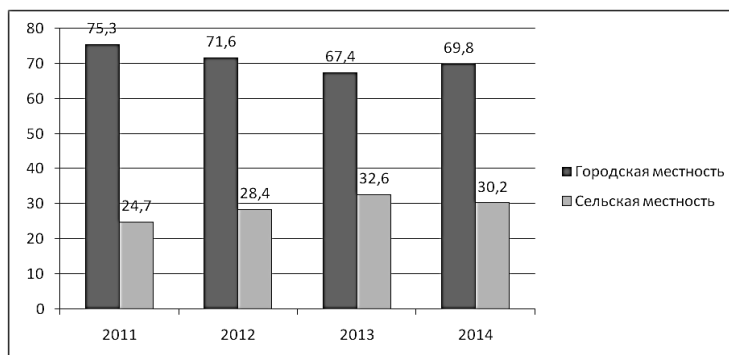


Рис. 9. Распределение переселившихся граждан по категории поселения, %

Несмотря на небольшое увеличение численности переселившихся в сельскую местность, их доля все равно мала по сравнению с численностью переселившихся в городскую местность. Задачей программы должно быть в первую очередь привлечение трудовых ресурсов в сельскую местность.

На рис. 10 представлено распределение переселившихся граждан по полу.

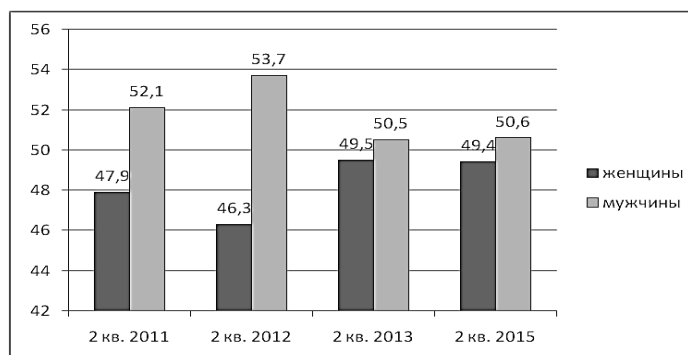


Рис. 10. Распределение переселившихся граждан по полу, %

Наибольшее число переселенцев на протяжении всего периода составляют мужчины. Однако в последнее время их численность упала. На наш взгляд, данный факт отражает отрицательную тенденцию, так как в нашей стране труд мигрантов необходим в основном в отраслях, характеризующихся тяжелыми условиями труда и больше подходящих для мужчин (преимущественно строительство).

На рис. 11 представлено распределение переселившихся граждан по возрасту.

Во 2-м квартале наблюдается увеличение в числе переселившихся лиц пенсионного возраста. Данное явление отражает негативную тенденцию, так как на фоне общего старения нации России необходимо привлекать мигрантов трудоспособного возраста. Положительным моментом можно назвать большую численность мигрантов в возрасте 18–30 лет на протяжении всего периода.

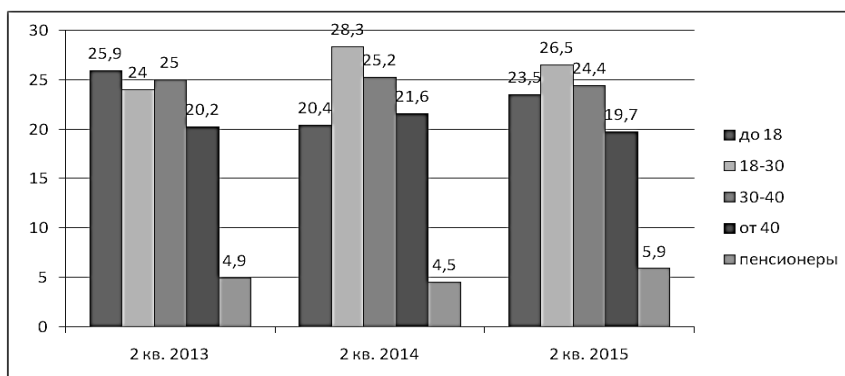


Рис. 11. Распределение переселившихся граждан по возрасту, %

Реализация подпрограммы «Внешняя трудовая миграция» (программа «Содействие занятости населения») предусматривает решение следующих задач:

- создание эффективного механизма привлечения и использования иностранных работников;
- снижение численности иностранных работников, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации;
- создание условий для адаптации и интеграции иностранных граждан в российское общество [5].

Выясним, насколько эффективно решаются данные задачи. Для этого оценим легальность положения мигрантов в России, сравнив численность прибывших иностранных граждан с численностью поставленных на учет (рис. 12).

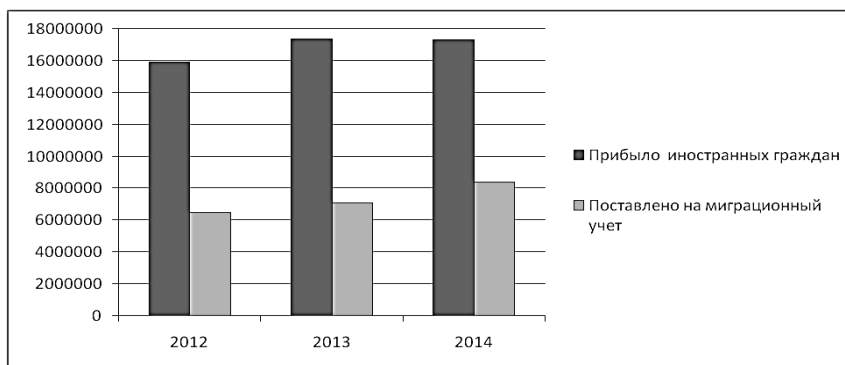


Рис. 12. Соотношение численности прибывших иностранных граждан и численности поставленных на учет, чел.

На протяжении всего периода численность иностранных граждан, поставленных на учет, намного ниже, чем общая численность прибывших. Тем не менее можно отметить, что численность поставленных на учет в последнее время существенно увеличилась.

Многие мигранты (в особенности нелегалы) не устраиваются на официальную работу, что способствует увеличению уровня неформальной занятости в стране (рис. 13).

На протяжении почти всего периода наблюдается рост доли неформальной занятости. Снижение наблюдается в 2008–2010 гг. Это связано с кризисной ситуацией в стране, когда обострилась борьба с неформальной занятостью с целью пополнить бюджет. Однако с 2010 г. уровень неформальной занятости снова начал расти.

Рассмотрим численность иностранных граждан, привлеченных к административной ответственности (см. рис. 14).

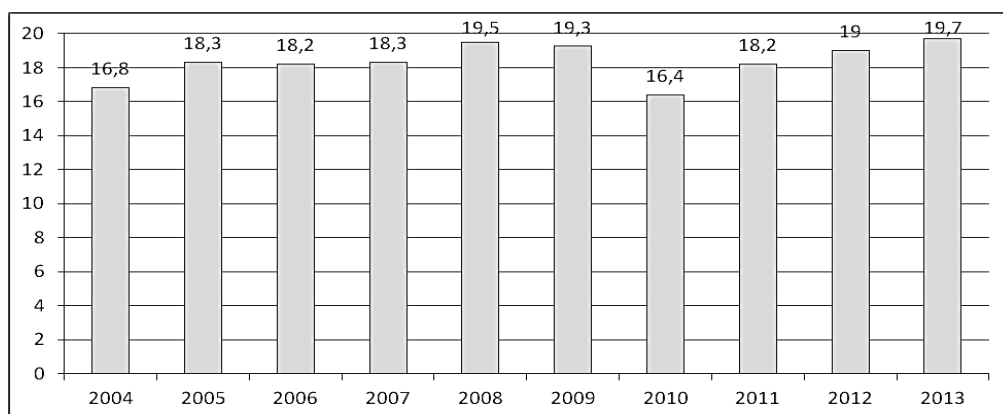


Рис. 13. Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятого населения РФ, %

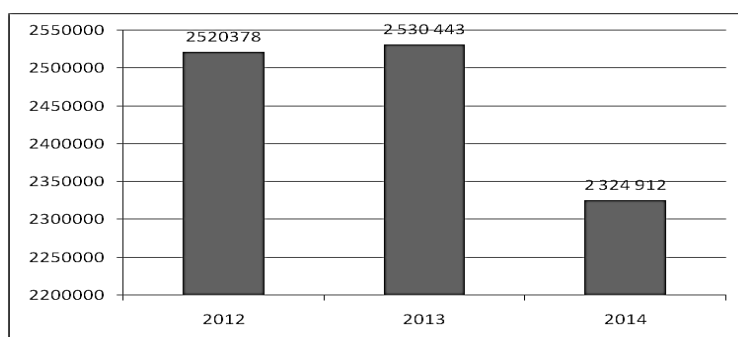


Рис. 14. Численность иностранных граждан, привлеченных к административной ответственности, чел.

В последнее время численность граждан, привлеченных к административной ответственности, значительно снизилась, что является положительной тенденцией. Но при этом число нарушений со стороны иностранцев все еще остается на высоком уровне. Об этом говорит и численность выдворенных и депортированных иностранных граждан (рис. 15).

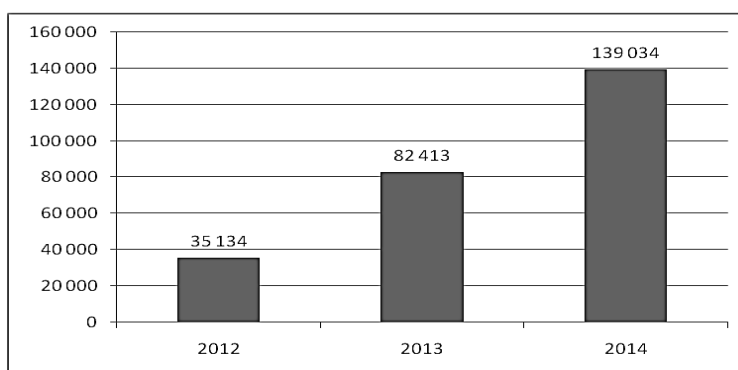


Рис. 15. Численность выдворенных и депортированных иностранных граждан, чел.

В 2014 г. численность выдворенных и депортированных иностранных граждан существенно возросла. С одной стороны, это является подтверждением более эффективного контроля государственных органов, а с другой – высоким уровнем преступности среди иностранцев (рис. 16).

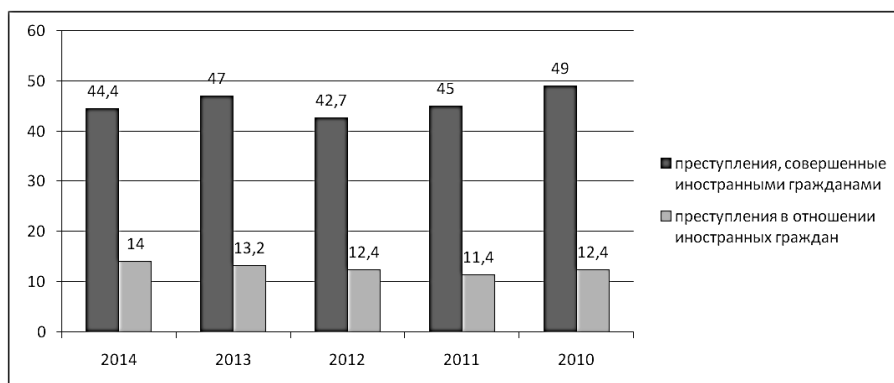


Рис. 16. Количество преступлений в России, тыс.

Уровень преступности среди иностранных граждан на протяжении всего периода остается на довольно высоком уровне. К тому же с годами увеличился уровень преступности в отношении иностранных граждан, что говорит, на наш взгляд, о недостаточной интеграции и адаптации иностранных граждан в российское общество.

В 2013 г. был проведен опрос для выявления отношения российских граждан к мигрантам [6], результаты которого представлены на рис. 17.

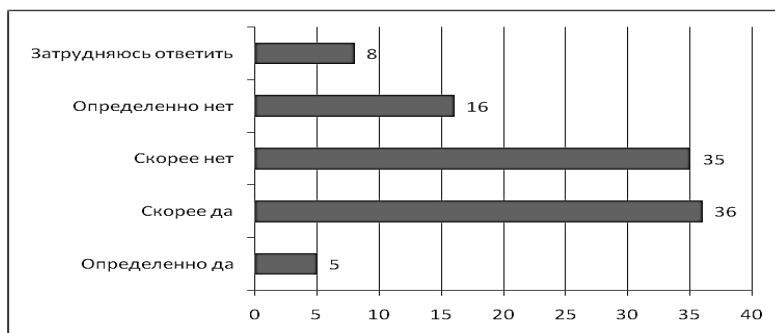


Рис. 17. Результаты опроса «Вы согласны или не согласны с тем, что работа мигрантов полезна для страны и общества?», %

Большинство россиян считают, что работа мигрантов не полезна для страны и общества. Чтобы разобраться в причинах такого отношения к мигрантам, изучим результаты опроса, показывающие, какими представляют себе мигрантов наши граждане (см. рис. 18).

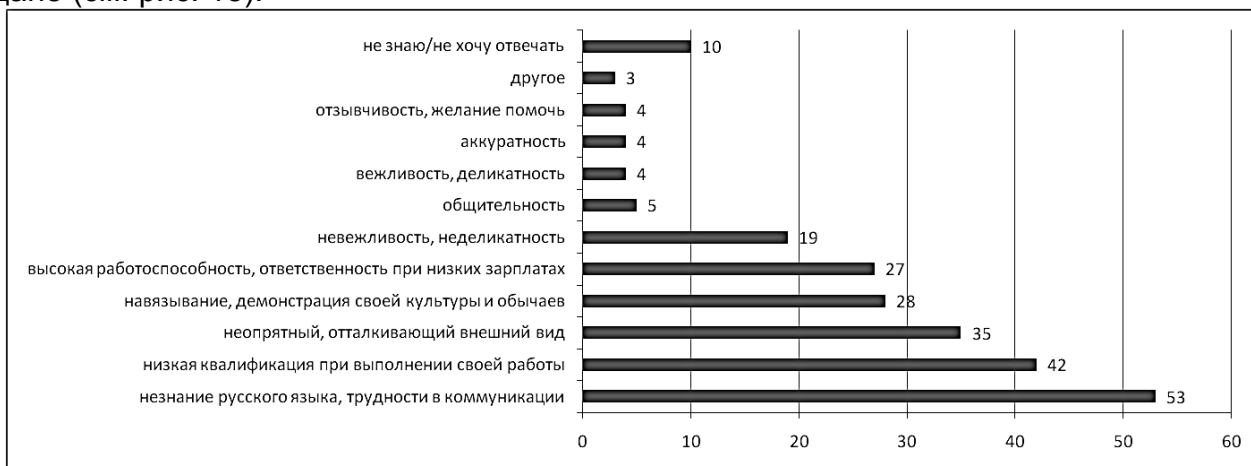


Рис. 18. Результаты опроса «Какие качества, на Ваш взгляд, чаще всего присущи мигрантам?»

По результатам опроса портрет среднестатистического мигранта выглядит довольно непривлекательно. Наши граждане представляют его как неопрятного человека, плохо владеющего русским языком и к тому же некачественно выполняющего свою работу. Еще одним фактором недовольства, на наш взгляд, является то, что мигранты готовы работать за более низкую заработную плату, чем местное население, которое воспринимает их как конкурентов.

Для повышения эффективности реализации вышеописанных государственных программ в России, на наш взгляд, необходимо:

- направлять наибольший поток мигрантов в малонаселенные федеральные округа (Сибирский, Дальневосточный);
- сдерживать поток мигрантов в густонаселенный Центральный федеральный округ;
- способствовать переселению мигрантов не в городскую, а сельскую местность;
- способствовать изучению мигрантами русского языка, традиций и обычаев нашей страны для их более успешной интеграции и адаптации.

Для решения всех этих задач необходимо совершенствовать существующие и создавать новые государственные программы, которые позволят более эффективно управлять распределением и перераспределением трудовых ресурсов в нашей стране за счет учета социоэкономических, климатических и этнических особенностей нашей страны.

Также важным фактором, способствующим повышению эффективности действующих программ, на наш взгляд, является вступление в силу приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Порядка проведения мониторинга реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов». Данный документ подразумевает организацию контроля за работой по привлечению граждан для трудоустройства в других регионах, изменениями на рынках труда регионов, рационального использования бюджетных средств, выделенных на реализацию государственных программ [7] и т. д. Таким образом, будет обеспечен всесторонний контроль со стороны государства за управлением трудовыми ресурсами.

Для более эффективного управления трудовой мобильностью в 2014 г. был утвержден «План мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 годы». Он включает в себя следующие мероприятия:

- совершенствование правового регулирования трудоустройства граждан за пределами постоянного места жительства (особенно в местности, где требуются трудовые ресурсы);
- выявление территорий, требующих привлечения трудовых ресурсов;
- реализация существующих государственных программ;
- совершенствование информационно-аналитической базы вакансий «Работа в России» в сети Интернет, дающей доступ к информации о вакансиях на всей территории нашей страны;
- развитие рынка арендного жилья с целью удовлетворения спроса на жилье эконом-класса, а также обеспечение доступности земельных участков для строительства жилья переселенцам из другой местности;
- развитие транспортной системы [8].

Реализация данных мероприятий позволит организовать эффективную работу органов государственной власти и местного самоуправления по повышению трудовой мобильности в России, в том числе более эффективно распределять и перераспределять трудовые ресурсы по стране, поддерживать работодателей, привлекающих

граждан к труду, обеспечить приоритет трудоустройства российских граждан и снизить число мигрантов, а в конечном итоге содействовать развитию как отдельных регионов, так и страны в целом.

Ссылки на источники

1. Градусова В. Н. Управление трудовой мобильностью населения в трансформационный период: дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2004. – 182 с.
2. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: к вопросу о функционировании внутрифирменных рынков труда. – URL: hse.ru/data/959/393/1240/Статья-грант.doc.
3. Мальцева И. Нынче здесь, завтра – там: межфирменная трудовая мобильность в России. – URL: demoscope.ru/weekly/2008/0349/analit03.php.
4. Причины неудачи аграрной реформы. – URL: <http://www.allistoria.ru/allis-253-2.html>.
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/90>.
6. Официальный сайт «Левада-Центр». – URL: <http://www.levada.ru/2013/07/03/otnoshenie-k-migrantam/>.
7. Государство будет проверять исполнение регионами программ повышения мобильности трудовых ресурсов. – URL: <http://ppt.ru/news/133915>.
8. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. – URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/377>.

Ilonna Golubkova,

Assistant of a lecturer, the chair of Economics and Management, Penza State Technological University, Penza
ilonna1990@mail.ru

The management of labor mobility in Russia

Abstract. The paper considers the problem of managing labor mobility in Russia. The author analyzes statistical data on this issue and the composition of migrants in various categories. Based on the conducted analysis, the author gives recommendations for improving the effectiveness of managing labor mobility in Russia.

Key words: labor mobility, migration, employment, human resources.

References

1. Gradusova, V. N. (2004). *Upravlenie trudovoj mobil'nost'ju naselenija v transformacionnyj period: dis. ... kand. jekon. nauk*, St. Petersburg, 182 p. (in Russian).
2. Nesterova, D. V. *Vnutriformennaja trudovaja mobil'nost': k voprosu o funkcionirovanii vnutfirmennyh rynkov truda*. Available at: hse.ru/data/959/393/1240/Stat'ja-grant.doc (in Russian).
3. Mal'ceva, I. *Nynche zdes', zavtra – tam: mezhfirmennaja trudovaja mobil'nost' v Rossii*. Available at: demoscope.ru/weekly/2008/0349/analit03.php (in Russian).
4. *Prichiny neudachi agrarnoj reformy*. Available at: <http://www.allistoria.ru/allis-253-2.html> (in Russian).
5. *Oficial'nyj sajт Ministerstva truda i social'noj zashhity*. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/90> (in Russian).
6. *Oficial'nyj sajт "Levada-Centr"*. Available at: <http://www.levada.ru/2013/07/03/otnoshenie-k-migrantam/>.
7. *Gosudarstvo budet proverjat' ispolnenie regionami programm povyshenija mobil'nosti trudovyh resursov*. Available at: <http://ppt.ru/news/133915> (in Russian).
8. *Oficial'nyj sajт Ministerstva truda i social'noj zashhity*. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/377> (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Поповой Н. В., кандидатом экономических наук;
 Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
 главным редактором журнала «Концепт»



www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию <i>Received</i>	11.01.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	13.01.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	13.01.16	Опубликована <i>Published</i>	27.04.16

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016

© Голубкова И. В., 2016