

МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Третьякова Лариса Александровна

*доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Мобильность трудовых ресурсов – это качественная характеристика компетентностного профиля трудового потенциала работника, определяющая его фактическое или потенциальное движение по различным сферам и направлениям приложения труда в экономике, вызываемого социально-экономическими причинами смены места официального трудоустройства. В современных условиях развития системы образования, компетентностный подход выступает как инструмент формирования системно-оценочного подхода к объективизации трудового потенциала работников, так как представляет собой методолого-аналитические структурированные формализации требований социально-экономической системы к высококачественной трудовой деятельности через подбор совокупности компетенций, представляющих собой объективно-контролируемые описания интеграции компонентов трудового потенциала работника и его проявлений в социально-трудовых отношениях на рабочем месте. При этом компетентность – это объективно-измеримая интегральная характеристика личности, определяющая ее способность предлагать многовариативные решения проблем и типичных задач, возникающих в реальных жизненных ситуациях, с использованием знаний, эмпирического опыта, ценностей и склонностей. Исследователи в области компетентностного подхода, сходятся в том, что отличие компетентного специалиста от квалифицированного в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но способен реализовать и реализует их в профессиональной деятельности. В условиях глобализации развития экономических систем, к которым относится и рынок труда унифицированный подход к оценке трудового потенциала через компетентностный профиль позволяет оптимизировать плотность миграционных потоков, делая акцент на мобильности трудовых ресурсов.

Мобильность трудовых ресурсов следует расценивать как положительное явление, объективно необходимое для устойчивого развития рынка труда, поскольку мобильность, основанная на компетентностном подходе определяет качество совокупного трудового потенциала общества, способствует сбалансированному развитию рынка труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов за счет их перераспределения.

Рассматривая рынок труда как экономическую систему, необходимо учитывать, что социально-инфраструктурные характеристики той или иной территории определяют степень замкнутости локальных рынков труда. Уровень и качество развития социальной сферы и инженерной инфраструктуры региона и территории играет ключевую роль для развития мобильности трудовых ресурсов как важнейшего качественного признака ее рыночной стоимости, подтверждающей целостность базовых элементов рынка труда – цены трудовых ресурсов, спроса и предложения [1, 2].

В связи с этим качественные и количественные характеристики развития рынка труда являются следствием мобильности трудовых ресурсов, посредством трудовой миграции, а также определяют компетентностные требования и условия роста мобильности трудовых ресурсов, что находит отражение в динамике тенденций развития рынка труда.

Причинами неустойчивого и неравновесного развития рынка труда являются не только специфические условия реализации трудового потенциала населения, характерные для каждой территориальной единицы, но в большей степени макроэкономические через несовершенную нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовых

отношений. Несмотря на общую положительную динамику сокращения уровня безработицы в РФ (численность безработных с 2010 г. по 2015 г. сократилась на 23,3 % и составила в 2015 году 4263,9 тыс. чел. (табл. 1).

Таблица 1 – Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации, 2010 – 2015 гг. (%)

Федеральные округа	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2010 г., %
Российская Федерация	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	76,7
Центральный федеральный округ	4,6	4,1	3,1	3,3	3,1	3,5	76,0
Северо-Западный федеральный округ	5,9	5,1	4,0	4,3	4,1	4,7	79,6
Южный федеральный округ	7,6	7,0	6,2	6,5	6,2	6,6	86,8
Северо-Кавказский федеральный округ	16,5	14,5	13,1	13,0	11,2	11,1	67,3
Приволжский федеральный округ	7,6	6,5	5,3	4,9	4,5	4,8	63,1
Уральский федеральный округ	8,0	6,8	6,0	5,7	5,8	6,2	77,5
Сибирский федеральный округ	8,7	8,1	7,1	7,2	7,0	7,7	88,5
Дальневосточный федеральный округ	8,6	7,4	6,7	6,5	6,4	6,3	73,3
Крымский федеральный округ	-	-	-	-	-	7,4	-

Источник: Составлено по данным Росстата.

Особенности формирования, развития и функционирования регионального рынка труда определяет вектор и плотность мобильности трудовых ресурсов (повышение или снижение), факторно зависящее от внутренних условий экономического развития территории, так и вследствие различного влияния внешних факторов, часто достаточно агрессивного.

Необходимо учитывать, что устойчивое развитие рынка труда в Российской Федерации находится в прямой зависимости от демографических процессов: анализ динамики коэффициентов общего, естественного и миграционного приростов за 2015 год показал, что в ряде регионов, характеризующихся устойчивой положительной динамикой социально-экономического развития, отрицательная динамика прироста населения компенсируется положительным сальдо миграционных потоков.

Учитывая неравномерное прохождение стадий территориального развития в России, необходим дифференцированный подход к развитию рынка труда через стимулирование и позиционирование диверсификационного развития предпринимательской деятельности по выделенным группам территорий, с учетом не только производственно-экономических предпосылок, но в значительной степени в ориентации перспективных программных мероприятий на ментальные особенности населения. Как показывает мировой опыт реализации программ, направленных на обеспечение занятости и повышение доходов населения, определяющим в степени достижения объективно-контролируемых показателей является принцип локальности, согласно которому все вариации развития форм занятости лежат в плоскости развития местных производств на основе ресурсного потенциала данной локальной территориальной единицы. Это в полной мере позволяет не только диверсифицировать рынок труда, но и усилить местные виды предпринимательства на основе реализации

start-up проектов с максимальным развитием местной гражданской инициативы, формирующейся с учетом ментальности и общественной культуры [3, 4].

Важнейший фактор развития рынка труда – предпринимательство как катализатор инновационного развития региона через активное участие в реализации инвестиционных проектов всех участников региональной экономической системы. Его роль выражается в стремлении предпринимателей к наиболее эффективному использованию производственно-ресурсного потенциала территории, через создание новых предприятий, повышение занятости и уровня жизни населения, обеспечение роста доходов местных бюджетов, что в конечном итоге ведет к выравниванию диспропорций в региональном развитии. В отрыве от проблемы развития предпринимательства не могут рассматриваться вопросы динамичного развития всех сфер производства и социально-трудовой сферы, оптимизации параметров спроса на рабочую силу и ее предложения, при этом мобильность трудовых ресурсов наблюдается именно в те регионы, где наблюдается наибольшая положительная динамика развития доходных видов предпринимательской деятельности (табл. 2).

Таблица 2 – Мобильность трудовых ресурсов в РФ по видам экономической деятельности в 2015 году, %

Регионы РФ с наибольшей плотностью внешнего притока трудовых ресурсов	Добыча полезных ископаемых	Строительство	Сфера услуг	Транспорт и связь	Операции с недвижимостью	Прочие виды экономической деятельности
Всего	8,7	25,4	11,9	13,7	11,9	28,4
Краснодарский край	2,1	38,6	11,5	15,0	3,6	29,2
г. Санкт-Петербург	0,1	20,4	18,8	18,3	10,9	31,4
г. Москва	0,2	22,8	15,1	12,8	17,6	31,5
Московская область	0,3	31,9	13,5	12,2	11,1	31,1
Тюменская область	45,7	24,9	2,1	11,5	2,9	12,9
Ханты-Мансийский авт. округ	47,5	24,7	2,8	11,2	3,0	10,7
Ямало-Ненецкий авт. округ	42,8	30,7	0,8	9,5	2,8	13,3
Тюменская область без вт. округов	45,7	21,7	2,3	12,9	2,8	14,6

Источник: Составлено по данным Росстата.

Важно понимать, что чем более высокий ранг инвестиционного потенциала имеет территория, тем большая плотность внешней мобильности трудовых ресурсов направляется в данные регионы. Рассматривая сущность формирования инвестиционно привлекательного имиджа региона в соответствии с принципами концепции динамической эффективности, основанной на системном учете изменения целей регионального развития и совокупности ресурсного потенциала в результате предпринимательской деятельности, региональный экономический рост определяется вариативной совокупностью альтернатив реализации предпринимательской инициативы при наличии единого регионального экономического пространства и общенациональных институтов. При этом инвестиционный потенциал является совокупной способностью региональной экономики к реализации инвестиционных проектов, направленных на удовлетворение потребностей населения, обеспечивая инновационное развитие производства и потребления [5, 6, 7].

Рассматривая мобильность трудовых ресурсов как сложное социально-экономическое явление, отражающее качественную характеристику компетентностного

профиля трудового потенциала работника, определяющую его фактическое или потенциальное движение по различным сферам и направлениям приложения труда в экономике, можно выделить ряд отрицательных моментов мобильности трудовых ресурсов: демпинг на рынке труда, что ведет к снижению заработной платы работников, проживающих и имеющих постоянное место работы на данной территории; рост конкуренции за рабочие места; потенциальный рост безработицы, вызванный массовым притоком трудовых мигрантов; снижение эффективности и производительности труда из-за низких качественных характеристик компетентностного профиля трудовых мигрантов.

Несмотря на наличие отрицательных моментов, мобильность трудовых ресурсов оказывает и позитивное влияние на развитие регионального рынка труда: большее обеспечение занятости благодаря снижению дефицита трудовых ресурсов; положительная динамика показателей социально-экономического развития регионов РФ с наибольшей плотностью внешнего притока трудовых ресурсов; улучшение демографической ситуации.

В целом, мобильность трудовых ресурсов создает объективные предпосылки для структурного соответствия параметров спроса на рабочую силу и ее предложения по видам экономической деятельности в региональном, отраслевом и профессионально-квалификационном сегментах, не только развивая новые и сохраняя существующие рабочие места в стратегически важных отраслях экономики, но и создавая новые высокодоходные рабочие места во всех сферах предпринимательской деятельности. Предупреждение и принятие превентивных мер по недопущению кризиса рынка труда непосредственно зависит от системы мер по стимулированию трудовой миграции не только трудовых ресурсов низкой квалификации, а в большей степени для специалистов, способных работать на высокотехнологичных производствах. Реализация грамотной миграционной политики позволит не только расширить систему компенсационных мер формирования устойчивого рынка труда, но и обеспечит снижение себестоимости товаров и услуг, простимулирует рост поступлений в бюджетные и внебюджетные фонды, но и качественно модифицирует демографические процессы на территории РФ.

Список литературы:

1. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. [Текст] / А.Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования – 2013. – № 4. – С. 79-96.
2. Единак, Е.А., Коровкин, А.Г. Построение баланса территориального движения занятого населения (на примере федеральных округов РФ) [Текст] / Е.А. Единак, А.Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 3. – С. 72-84.
3. Фомин П.А., Жанказиева З.М. Малое предпринимательство и перспективы его развития в России [Текст] / П.А. Фомин, З.М. Жанказиева // Вопросы экономики и права. – 2015. – № 4 (82). – С. 55-60.
4. Обертяева, И.А., Стеценко, А.И. Этноцентризм и миграция в полиэтничном российском обществе [Текст] / И.А. Обертяева, А.И. Стеценко // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 2. – С. 90–93.
5. Аксенова, Т.Н. Адаптация методологии разработки и оценки региональных целевых программ как элемента социально-экономической политики [Текст] / Т.Н. Аксенова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – 432 с.
6. Ansari, S., Munir, K., & Gregg, T. (2012). Impact at the 'bottom of the pyramid': The role of social capital in capability development and community empowerment. *Journal of Management Studies*, 49, 813–842.
7. Garriga, E. (2014). Beyond stakeholder utility function: Stakeholder capability in the value creation process. *Journal of Business Ethics*, 120, 489–507