

Проблемы регулирования региональных рынков труда в России*

Кокшарова М. Я., Круглов Д. В., Плотников В. А. *

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация; *plotnikov_2000@mail.ru

РЕФЕРАТ

Обеспечение экономической деятельности трудовыми ресурсами в экономике рыночного типа осуществляется посредством рынка труда. В статье проанализированы особенности российского рынка труда, как в целом, так и на региональном уровне. Показано, что региональные рынки труда в России обладают высоким уровнем асимметрии в развитии, что сказывается на региональном развитии. Выявлены причины такой ситуации, которая определяется как общей дифференциацией социально-экономических систем регионов России, так и сформировавшимися неформальными институтами. Авторами предложены меры государственной социально-экономической политики, ориентированные на нивелирование имеющихся различий региональных рынков труда, реализация которых будет способствовать сближению их характеристик.

Ключевые слова: государственное регулирование экономики, региональный рынок труда, использование трудовых ресурсов, асимметрия регионального развития

Problems of Regulation of Regional Labor Markets in Russia

*Maria Ya. Koksharova, Dmitry V. Kruglov, Vladimir A. Plotnikov**

Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russian Federation; *plotnikov_2000@mail.ru

ABSTRACT

Ensuring economic activity with human resources in economy of market type is carried out by means of labor market. In the article features of the Russian labor market as in general, and at the regional level are analysed. It is shown that regional labor markets in Russia have the high level of asymmetry in development that affects regional development. The reasons of such situation which is defined as the general differentiation of social and economic systems of regions of Russia, and the created informal institutes are established. Authors proposed the measures of the state social and economic policy focused on leveling of the available distinctions of regional labor markets which realization will promote rapprochement of their characteristics.

Keywords: state regulation of economy, regional labor market, use of human resources, asymmetry of regional development

Введение

Труд является одним из ключевых экономических ресурсов [5; 6; 10 и др.]. От его количества и качества зависит уровень развития хозяйственной системы, темпы экономического роста, структура экономики и т.д. С другой стороны, носитель фактора «труд» — человек может и должен рассматриваться не только как инструмент стимулирования экономического развития, но как цель этого развития [13].

* Статья представляет собой расширенную версию доклада на ежегодной (2019 г.) конференции китайско-российской сети исследователей труда «Labor, Work and Social Security in Ageing Societies».

Действительно, все блага, создаваемые в ходе ведения хозяйственной деятельности, ценны не сами по себе, но как средство удовлетворения потребностей людей, как низших порядков (физиологических), так и высших, связанных с психическими и социальными явлениями.

В условиях современной российской модели смешанной экономики, в которой преобладает рыночное начало [7; 8], формирование и использование трудовых ресурсов осуществляется посредством функционирования рынка труда. На этом рынке присутствуют две группы субъектов: с одной стороны — потенциальные работники, которые обладают знаниями, навыками, мотивациями, позволяющими использовать их при выполнении различных хозяйственных операций, с другой стороны — работодатели, которые испытывают потребность в трудовых ресурсах для осуществления той или иной, свойственной им, хозяйственной деятельности.

Реальные рынки труда не являются целостными, они достаточно глубоко дифференцированы. Их дифференциация основана на неоднородности как спроса на труд, предъявляемого работодателями, так и предложения труда. Причем эта неоднородность касается различных признаков, присущих труду, как экономической категории: гендерных различий работников, уровня их образования, профессиональных навыков и т. д. Для крупных по размеру территории стран, таких как Россия, важным дифференцирующим признаком рынка труда является признак территориальный.

Рынок труда не существует «вообще», заключаемые на нем сделки всегда имеют конкретное содержание. Нанимаемые работники призваны заполнить вакансии в конкретных организациях, имеющих ту или иную локализацию в экономическом пространстве страны. С другой стороны, и сами эти работники (точнее — потенциальные работники) выступают на рынке не как абстрактные носители тех или иных свойств, но как индивиды, вовлеченные в социальные процессы, которые имеют определенный социальный статус, семейное положение, обязательства перед другими людьми, систему ценностей и т. д., кроме того, они также локализованы в социально-экономическом пространстве, имея определенное место проживания (город, поселок, деревню и др.). В этой связи, анализ рынка труда, в частности российского, требует рассмотрения его, в том числе, в пространственном аспекте.

Материалы и методы

Для проведения анализа развития рынка труда в России были использованы официальные статистические данные Росстата, плановые и отчетные материалы Роструда, результаты исследований российских рейтинговых и аналитических центров, нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения, а также теоретические положения и методические подходы к анализу рынка труда, изложенные в научных трудах отечественных и зарубежных специалистов. Для их обработки и содержательной интерпретации использована общая методология современной экономической науки, в том числе сравнительный и контент-анализ, обобщение, метод аналогий, индексный метод, институциональный и структурно-функциональный анализ, методы статистической обработки информации и др.

Результаты и их обсуждение

Общая характеристика пространственного развития России

Россия — самое большое по площади государство мира (свыше 17 млн км²). В ней, по состоянию на 1 января 2019 г., по данным официальной статистики, проживает

свыше 146 млн чел. Россия входит в топ-10 стран мира по численности населения, занимая 9-е место по этому показателю. Согласно Конституции России, с точки зрения административно-территориального деления, в стране имеется 85 субъектов федерации (46 областей, 22 республики в составе федерации, 9 краев, 4 автономных округа, 3 города федерального значения, 1 автономная область), объединенных в 8 федеральных округов.

Важно отметить существенную неравномерность пространственного развития российской экономики [4; 14; 20 и др.]. Это может быть проиллюстрировано, например, данными, представленными в табл. 1, построенной по информации Росстата. В ней для каждого федерального округа включена информация о двух субъектах федерации, имеющих самый большой по объему и самый малый ВРП (при наличии регионов-аутсайдеров, имеющих равный по долевого объему ВРП, для включения в таблицу выбирался тот из них, который обладает меньшими значениями других показателей, а для регионов-лидеров выбирались большие значения показателей). Изучение имеющихся данных показывает, что, например, Москва по численности занятых сопоставима с Сибирским федеральным округом, в который входят 12 субъектов федерации. Или, например, в Северо-Кавказском федеральном округе по ВРП лидируют Республика Дагестан и Ставропольский край, на суммарную долю которых приходится почти 70% ВРП всего округа, в который входят 7 субъектов федерации. Подобные примеры межрегиональных диспропорций можно продолжить.

Таким образом, имеющиеся данные подтверждают, что неравномерность пространственного развития России достаточно высока. Эта дифференциация сказывается и на расселении людей по территории страны. По имеющимся оценкам, около 78% населения постоянно проживает в европейской части, а на азиатскую часть, которая занимает более $\frac{3}{4}$ территории, приходится лишь 22% населения России. Такая ситуация приводит к существенной асимметрии в развитии региональных рынков труда.

Таблица 1

Удельный вес некоторых российских регионов в общестрановых показателях, %
Table 1. Specific weight of some Russian regions in all-country indicators, %

Федеральный округ, субъект федерации	Численность населения	Среднегодовая численность занятых	Валовой региональный продукт	Инвестиции в основной капитал
Центральный федеральный округ	26,8	29,6	34,7	26,1
Костромская область	0,4	0,4	0,2	0,1
г. Москва	8,5	12,2	20,6	12,4
Северо-Западный федеральный округ	9,5	10,0	11,3	11,7
Псковская область	0,4	0,4	0,2	0,2
г. Санкт-Петербург	3,6	4,4	5,4	4,1
Южный федеральный округ	11,2	10,4	7,1	8,8
Республика Калмыкия	0,2	0,2	0,1	0,1
Краснодарский край	3,8	3,6	2,9	3,0
Северо-Кавказский федеральный округ	6,7	5,3	2,6	3,2

Федеральный округ, субъект федерации	Численность населения	Среднегодовая численность занятых	Валовой региональный продукт	Инвестиции в основной капитал
Республика Ингушетия	0,3	0,2	0,1	0,1
Республика Дагестан	2,1	1,5	0,9	1,2
Приволжский федеральный округ	20,1	19,3	14,9	15,1
Республика Марий Эл	0,5	0,4	0,2	0,2
Республика Татарстан	2,7	2,7	2,8	4,0
Уральский федеральный округ	8,4	8,9	13,5	18,0
Курганская область	0,6	0,5	0,3	0,1
Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	1,1	1,5	4,4	5,9
Сибирский федеральный округ	13,1	12,1	10,4	9,5
Республика Алтай	0,1	0,1	0,1	0,1
Красноярский край	2,0	2,0	2,6	2,7
Дальневосточный федеральный округ	4,2	4,4	5,5	7,6
Чукотский автономный округ	0,03	0,05	0,1	0,1
Республика Саха (Якутия)	0,7	0,7	1,3	2,4

Составлено авторами по данным Росстата [17].

Оценка ситуации на российском рынке труда

Согласно данным, представленным в «Отчете о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2018 год» (расчеты по методологии Международной организации труда), рынок труда России является довольно сбалансированным и показывает положительную динамику развития. Так, общая численность безработных (данные за 2018 г.) составляла 3,7 млн чел. (снижение относительно предыдущего года на 6%); уровень общей безработицы — 4,8% (снижение на 0,3%). Численность граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве безработных, за 2018 г. снизилась на 9,7% и составила 700,1 тыс. человек; уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,0% до 0,9%, при этом заявленная работодателями потребность в работниках возросла на 7,8% и составила немногим более 1,5 млн рабочих мест.

Суммарная численность работников, находящихся в простое по вине работодателя, работающих неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, по официальным данным Федеральной службы по труду и занятости, составляла лишь 130,4 тыс. чел. С учетом того, что численность занятого населения в стране превышает 72 млн чел., количество неэффективно используемых работников составило около 1,8, что является весьма незначительной величиной.

В то же время оценка качества занятости населения по параметру соответствия квалификации работников требованиям по выполняемой работе (см.: <http://www.>

gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf) позволяет выявить наличие в России таких структурных проблем, как: «сверхобразованность» населения, когда работники выполняют трудовые задания, требующие более низкой квалификации, нежели полученное ими образование, такая работа не соответствует их уровню профессиональной подготовки; несоответствие структуры подготовки специалистов системой профессионального образования реальной потребности экономики. Обе эти проблемы, как принято считать, свидетельствуют о недостаточно эффективном использовании потенциала трудовых ресурсов в России.

По мнению авторов, отмеченная «сверхобразованность», наблюдаемая в России (по данным обследований рабочей силы, проведенных Росстатом в 2017 г., 34% занятых имеют высшее образование, 45% — среднее профессиональное, 17% — среднее общее), может рассматриваться и с других позиций. Мы не склонны рассматривать эту ситуацию исключительно как проблему. Для такого мнения есть, по крайней мере, два основания.

Во-первых, образование, особенно высшее и послевузовское, имеет своей целью не только развитие профессиональных навыков и получение знаний, необходимых для производительного труда. Не менее важным аспектом является повышение общего культурного уровня человека, его интеллектуальное развитие [1; 15]. Как мы указывали выше, мы рассматриваем человека не столько как инструмент, фактор, средство ведения хозяйственной деятельности, сколько как цель экономического развития. Мы исходим из гуманистического понимания роли человека в социальном прогрессе, в этой связи, рост образовательного уровня россиян (при наличии обоснованной критики относительно качества образования в стране [9]), даже без привязки к использованию этого человеческого потенциала, мы воспринимаем как безусловное достижение.

Во-вторых, при оценке качества используемых в экономике ресурсов, в том числе трудовых, следует исходить не из сиюминутных потребностей, а учитывать изменение ситуации на перспективу. Подготовка квалифицированных специалистов, их обучение — достаточно длительный процесс, который сложно, а порой и невозможно, завершить в сжатые сроки. Мало того, обучение зачастую требует отвлечения человека от других занятий, в том числе отрыва от работы. Для многих взрослых людей, состоящих в браке и имеющих на иждивении детей и других членов семьи, это зачастую сделать затруднительно. Поэтому «сверхобразованность» может рассматриваться и как положительное явление, как своеобразный резерв для будущего развития российской экономики по инновационному сценарию, необходимость чего сегодня не вызывает сомнений [11; 12 и др.].

Что касается структурного несоответствия между выпуском специалистов национальной системой образования и потребностями в них работодателей, то эта проблема, действительно, имеет место. Она сложная и многоплановая, имеет не только экономическую, но также социальную, культурную и иные составляющие. Поэтому требуется комплексный подход к ее решению. Разрешить ее лишь мерами экономической политики затруднительно, это определяется, в том числе и менталитетом россиян, недостаточной развитостью культуры рыночного поведения. Отражением этих особенностей является, например, то, что россияне на рынке труда довольно часто проявляют пассивность или, по крайней мере, не проявляют необходимой инициативы, что может быть проиллюстрировано табл. 2.

Как показано в табл. 2, свыше 93% лиц, которые отнесены к категории «потенциальная рабочая сила», несмотря на отсутствие постоянной работы, не занимаются ее поиском, хотя и готовы приступить к работе, если она будет им кем-то предложена. Из них менее половины (38,0% против 93,8% в 2015 г., 46,6% против 93,8% в 2016 г.) людей отчаялись найти работу, в связи с чем их пассивное поведение может быть рационально объяснено. Пассивность же остальной, большей

**Отношение потенциальной рабочей силы к поиску работы
и готовности приступить к ней**

Table 2. The relation of potential labor to job search and readiness to start it

Категория населения	В возрасте 15–72 лет				В трудоспособном возрасте			
	тыс. чел.		%		тыс. чел.		%	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Потенциальная рабочая сила — всего	1343	1203	100	100	1042	926	100	100
в том числе:								
ищут работу, но не готовы приступить к работе	83	75	6,2	6,2	77	70	7,4	7,6
не ищут работу, но готовы приступить к работе	1260	1128	93,8	93,8	965	856	92,6	92,4
из них отчаявшиеся найти работу	510	560	38,0	46,6	382	417	36,7	45,1

Источник: данные Росстата [19].

части потенциальных работников является труднообъяснимой, по крайней мере, с позиций экономической рациональности. Но она хорошо объясняется культурными особенностями россиян.

Обращает на себя внимание сложившаяся в России структура трудовых ресурсов, которая при определенном постоянстве демонстрирует негативные тенденции (табл. 3). За последние 15 лет наблюдается снижение доли трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Если в 2005 г. эта доля составляла 93,6%, то в 2016 г. — 89,2%. Структурный сдвиг произошел за счет увеличения более чем в 2,5 раза доли иностранных трудовых мигрантов (с 1,2 до 3,1%), а также увеличения доли лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике. Последний показатель в среднесрочной перспективе будет снижаться, но это снижение носит искусственный, административный характер и вызвано проведенной в 2018 г. пенсионной реформой, в рамках которой повышен пенсионный возраст на 5 лет (до 60 лет для женщин и до 65 лет для мужчин).

Важной особенностью российского рынка труда является низкая территориальная мобильность трудовых ресурсов. Так, по данным исследовательского агентства «Башкирова и партнеры» (2015 г.), «абсолютное большинство наших сограждан (84%), в случае потери работы, столкнувшись с трудностями при ее поиске, не готовы к переезду в другой город или страну и предпочитают продолжить поиск работы по месту жительства. Лишь 8% готовы искать работу в соседнем населенном пункте (при том, что расстояние до нового рабочего места не потребует смены места жительства). Еще меньшая доля респондентов (4%) готова работать вахтами вдали от места жительства. Всего 3% россиян готовы ради поиска работы переехать в другой город и только 1% в другую страну» (цит. по: <http://www.bashkirova-partners.ru/news/results/mobilnost-trudovyix-resursov-v-rossii.html>).

Эти данные опроса (в части трудовой эмиграции из страны) коррелируют с официальной статистикой (табл. 4), согласно которой численность россиян — трудовых эмигрантов весьма мала. При этом обращает на себя внимание рост уровня квалификации российских трудовых эмигрантов, в составе которых прослеживается рост доли руководителей и специалистов.

Безусловно, столь низкая территориальная мобильность трудовых ресурсов в России, обусловленная не столько экономическими, сколько социальными, культурными

Структура трудовых ресурсов в России, %
Table 3. Structure of human resources in Russia, %

Категория трудовых ресурсов	2005	2010	2013	2014	2015	2016
Всего	100	100	100	100	100	100
в том числе:						
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	93,6	91,8	90,0	89,4	88,9	89,2
иностранные трудовые мигранты	1,2	2,1	3,2	3,6	3,7	3,1
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	5,2	6,1	6,8	7,0	7,4	7,7
в том числе:						
лица старше трудоспособного возраста	5,1	6,0	6,7	6,9	7,3	7,6
подростки	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Источник: данные Росстата [19].

Таблица 4

Численность российских граждан, выехавших на работу за границу, чел.
Table 4. The number of the Russian citizens who went abroad for work, persons

Категория работников	2005	2010	2014	2015	2016
Всего	60 926	70 236	58 093	57 138	59 999
в том числе%					
руководители	10 711	13 068	13 866	14 416	15 549
специалисты	16 768	20 069	20 030	20 835	21 026
рабочие	24 013	23 606	20 694	19 151	20 418
другие	9434	13 493	3503	2736	3006

Источник: данные Росстата [19].

ми, административными и иными причинами институционального свойства, приводит к территориальной несбалансированности рынка труда, возникновению его пространственных дисбалансов, которые требуют углубленного анализа.

Проблемы функционирования региональных рынков труда в России

Несмотря на то, что Россия является не унитарным, а федеративным государством, уровень различий в региональном институциональном регулировании экономики не является существенным. В этой связи порядок и принципы регулирования рынка труда на уровне страны в целом и отдельных субъектов федерации, в частности, не имеют существенных различий. В то же время сами субъекты федерации существенно дифференцированы по множеству признаков (географических, социальных, экономических и др.), это, безусловно, влияет на рынки труда регионов. То есть развитие сферы труда и трудовых отношений, в том числе рынка труда, является производной от уровня и особенностей социально-экономического развития регионов.

Последний вывод подтверждают результаты исследований «РИА-рейтинг». По итогам расчета индекса рынка труда в регионах России в 2018 г., «первые пять регионов-лидеров по индексу рынка труда сохранили свои позиции и по итогам 2017 г. Первое место занимает Москва, второе — Санкт-Петербург. У данных субъектов РФ индекс составил 91,0 и 89,3 балла соответственно. Третье место занимает Московская область, где значение индекса немногим превысило 80 баллов. На четвертом месте находится Ханты-Мансийский автономный округ — Югра со значением 74,8 балла, на пятом — Республика Татарстан с 69,6 балла» (цит. по: <http://www.riarating.ru/infografika/20180911/630104345.html>). Замыкают рейтинг регионов республики Кабардино-Балкария (16,3), Северная Осетия-Алания (15,1), Алтай (14,9), Чечня (14,8), Карачаево-Черкесия (11,1), Тыва (10,9), Ингушетия (10,5), у которых численное значение индекса не превысило 20 баллов.

Данный индекс рассчитывался рейтинговым агентством на основе агрегирования девяти показателей, характеризующих четыре составляющих региональных рынков труда: уровень оплаты труда, занятость, условия труда, емкость регионального рынка труда. Этот индекс хорошо коррелирует с показателями официальной статистики, например с данными о напряженности на региональных рынках труда, определяемой относительной численностью безработных и потенциальной рабочей силы (табл. 5; при составлении данной таблицы от каждого федерального округа было включено по два субъекта федерации: с минимальным и максимальным значением показателя «Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, %»). Так, у региона-лидера, по данным «РИА-рейтинг», г. Москвы, совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы составляет 1,5%, а у замыкающих рейтинговый список Республики Ингушетия — 27,1%.

Несбалансированность региональных рынков труда «отстающих» регионов, выражающаяся в высоком уровне недоиспользования трудовых ресурсов, сравнительно более низкой оплате труда, неэффективной структуре занятости и т. д. связана, по нашему мнению, не столько с неэффективным формальным регулированием этих рынков, сколько с неформальными институтами и общим невысоким уровнем социально-экономического развития. Инерционное развитие ситуации в рассматриваемой сфере с течением времени может лишь усугубить положение и породить новые проблемы.

Примером проявления такой инерции является дифференциация регионов не только по статическим показателям, характеризующим рынок труда, но и по динамическим. Так, например, по данным Росстата, в 2017 г. рост производительности труда в Москве (лидере рассмотренного выше рейтинга) составил 1,6% относительно предыдущего года, т. е. примерно находился на среднероссийском уровне (1,9%), а в регионе-аутсайдере (Республика Ингушетия) наблюдалось, напротив, снижение показателя производительности труда на 5,7%. Вследствие этого разрыв между двумя этими регионами по данному показателю увеличился.

В связи с изложенными мерами по снижению асимметрии в развитии региональных рынков труда в России, по нашему мнению, должны носить комплексный характер и реализовываться в рамках следующих мер государственной политики:

- 1) развитие и государственная поддержка самозанятости населения в регионах, в которых наличествует наибольшее напряжение на рынке труда. С учетом того, что большинство среди этих регионов составляют национальные республики, целесообразно согласовывать эти меры экономической политики с политикой национальной, например, поддерживая традиционные виды деятельности, субсидируя развитие этнотуризма и т. п. Заметим, что среди наиболее популярных российских регионов для этнотуризма специалисты (см.: <http://turstat.com/ethnotourismrussia>) называют Карелию, Вологодскую область, Бурятию, Иркутскую область, Хакасию, Алтайский край, Республику Алтай, Коми, Удмуртию, Якутию, Псковскую область,

Хабаровский край, Калмыкию, Камчатку, Югру. Вероятно, следует рекомендовать этот региональный опыт для более широкого использования и в других субъектах Федерации;

2) нормализация пространственного развития страны, в части выбора территорий реализации новых крупных инвестиционных проектов, в том числе инфраструктурных и в обрабатывающей промышленности, с учетом наличия резервов трудовых ресурсов. И здесь можно использовать не только механизмы, описанные в Стратегии пространственного развития до 2025 г. (утв. Распоряжением Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. № 207-р), но и известные инструменты стимулирования экономического развития территорий [2; 3; 16 и др.]: кластеры; технопарки; особые экономические зоны; территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) и т.д. При этом, как нам представляется, следует более активно использовать подход, заложенный в идею создания ТОСЭР: согласно законодательству, они в приоритетном и первоочередном порядке создаются именно в регионах, требующих ускорения развития, в частности — на Дальнем Востоке. Аналогично, меры рационализации пространственного развития могли бы быть дифференцированы в зависимости от региона реализации тех или иных мероприятий и проектов с тем, чтобы поддержать снижение территориальной асимметрии в развитии рынков труда;

Таблица 5

**Безработные и потенциальная рабочая сила в регионах России
(население в возрасте 15–72 лет; данные выборочных обследований)**

Table 5. The unemployed and potential labor in regions of Russia
(the population at the age of 15–72 years; data of selective inspections)

Регион	Безработные, тыс. чел.	Потенциальная рабочая сила, тыс. чел.	Уровень безработицы, %	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, %
<i>Российская Федерация</i>	<i>3967</i>	<i>1115</i>	<i>5,2</i>	<i>6,6</i>
Центральный федеральный округ	691	158	3,2	4,0
Орловская область	25	11	6,5	9,2
Москва	100	7	1,4	1,5
Северо-Западный федеральный округ	320	121	4,2	5,7
Республика Карелия	27	15	8,6	12,7
Санкт-Петербург	50	11	1,7	2,0
Южный федеральный округ	494	119	6,0	7,4
Республика Калмыкия	14	3	10,0	11,7
г. Севастополь	9	2	4,6	5,3
Северо-Кавказский федеральный округ	501	104	11,0	13,0
Республика Ингушетия	68	0,5	27,0	27,1
Ставропольский край	70	12	5,2	6,1
Приволжский федеральный округ	714	213	4,7	6,0

Регион	Безработные, тыс. чел.	Потенциальная рабочая сила, тыс. чел.	Уровень безработицы, %	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, %
Республика Марий Эл	21	6	6,1	7,7
Республика Татарстан	71	7	3,5	3,8
Уральский федеральный округ	355	81	5,6	6,7
Курганская область	37	13	9,1	12,1
Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	30	5	3,3	3,8
Сибирский федеральный округ	702	256	7,3	9,7
Республика Тыва	23	12	18,3	25,4
Красноярский край	85	18	5,7	6,8
Дальневосточный федеральный округ	188	64	5,6	7,4
Еврейская автономная область	7	5	8,3	13,6
Чукотский автономный округ	1	0,3	2,9	4,0

Составлено авторами по данным Росстата [17].

3) стимулирование внутренней трудовой миграции из менее экономически развитых регионов в более развитые [18], а также селективное привлечение работников в трудodeфицитные регионы из-за рубежа. Эта работа проводится и сейчас, но недостаточно активно. Так, в течение 2018 г., в соответствии с Государственной программой по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, реализация региональных программ осуществлялась в 63 субъектах Российской Федерации (данные приводятся согласно «Отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2018 год»). За 2018 г. общая численность участников программы и членов их семей составила 162 389 человек, после прохождения отборов и согласований в регионы России прибыли 80 849 человек трудоспособного возраста, из них участники программы переселения — 50 562 человека и 30 287 членов их семей. При этом, из числа прибывших участников программы, трудоустроено всего 26 344 человека. Аналогично, довольно скромные результаты пока что дают меры по стимулированию внутренней территориальной мобильности трудовых ресурсов: в федеральном бюджете на 2018 г. было утверждено распределение субсидии на незначительную сумму (150 483,7 тыс. руб.) для 12 субъектов федерации (Амурская, Архангельская, Вологодская, Магаданская, Новосибирская, Сахалинская, Тамбовская области, Камчатский, Красноярский, Приморский, Хабаровский края, Чукотский автономный округ) с целью трудоустройства всего лишь 655 человек. По имеющимся данным, в 2018 г. в рамках заключенных соглашений с работодателями было привлечено 588 человек (89,8% от плана). Хотя это и превысило показатели 2017 г. (550 человек и 46,5%), но,

очевидно, что для российского рынка труда в целом и рынков регионов это — мизерные показатели.

Заключение

Трудовые ресурсы играют важную роль в развитии экономики. Их обращение и распределение в современной России, как стране с преимущественно рыночной моделью смешанной экономики, осуществляется через рынок труда. Исследование характеристик его параметров позволяет сделать вывод о его высокой, в целом, сбалансированности и достаточной эффективности, несмотря на наличие некоторых проблем, которые носят локальный характер. Если же исследовать ситуацию на региональном уровне, то она существенно иная. Региональным рынкам труда в России присущ высокий уровень асимметрии, что затрудняет экономическое и социальное развитие российских регионов. Дифференциация региональных рынков труда имеет производный характер, она определяется региональным социально-экономическим развитием в целом. В этой связи, ее преодоление лишь мерами в области регулирования трудовых отношений, реализуемыми как на федеральном уровне, так и на уровне отдельных регионов, осуществить невозможно.

Меры по снижению асимметрии в развитии региональных рынков труда в России должны носить комплексный характер и реализовываться в рамках следующих мер государственной политики: развитие и государственная поддержка самозанятости населения в регионах, в которых наличествует наибольшее напряжение на рынке труда; нормализация пространственного развития страны, в части выбора территорий реализации новых крупных инвестиционных проектов, в том числе инфраструктурных и в обрабатывающей промышленности, с учетом наличия резервов трудовых ресурсов; стимулирование внутренней трудовой миграции, а также селективное привлечение работников в трудодефицитные регионы из-за рубежа.

Литература

1. Афанасенко И. Д. Экономика и духовная программа России. СПб. : Третье тысячелетие, 2001.
2. Бородкина Е. В., Рисин И. Е. Государственное управление процессами кластеризации социально-экономического пространства региона. Воронеж : Изд-во ВГПУ, 2011.
3. Вертакова Ю., Плотников В., Положенцева Ю. Разработка и реализация кластерной политики: российская и международная практика // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Сер.: Економіка. 2015. № 171. С. 15–20.
4. Вертакова Ю. В., Клевцова М. Г., Положенцева Ю. С., Некипелова А. С. Дифференциация регионов в соответствии с фазами развития: модифицированная методика оценки структурного цикла // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2015. № 3 (93). С. 15–19.
5. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография. СПб. : Норма, 2016.
6. Горелов Н. А. Труд в контексте новой индустриализации экономики России // Экономика труда. 2015. Т. 2. № 1. С. 9–38.
7. Государство и рынок: механизмы взаимодействия в условиях глобальной нестабильности экономических систем / Е. С. Аكوпова, Г. Р. Алиева, И. Д. Афанасенко и др. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014.
8. Гринберг Р. С., Рубинштейн А. Я. Основания смешанной экономики. Экономическая социодинамика. М. : Изд-во ИЭ РАН, 2008.
9. Кокшарова М. Я. Востребованность выпускников экономических вузов на рынке труда современной России // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2016. № 1 (97). С. 112–116.
10. Котляров И. Д. Математическое моделирование мотивации к труду : дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2001.

11. *Круглов Д. В., Воротынская А. М., Поздеева Е. А.* Влияние роботизации на рынок труда // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 6 (108). С. 101–105.
12. *Крыжановская О. А., Некипелова А. С., Рушкова А. В.* Развитие интеллектуального капитала в условиях структурных трансформаций экономики // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 2 (36). С. 21–27.
13. *Лыгина Н. И., Рудакова О. В., Полянин А. В.* Качество жизни населения как индикатор социальной эффективности государственного управления // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2016. № 2 (19). С. 11–22.
14. *Плотников В. А., Лисина Е. А.* Оценка уровня региональной дифференциации в Российской Федерации // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 2 (36). С. 5–15.
15. *Плотников П. В.* Коучинг и перспективы его использования в современном высшем образовании // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 4 (38). С. 45–48.
16. *Пролубников А. В., Плотников А. В.* Направления трансформации государственной экономической и промышленной политики в условиях экономических санкций и развития процессов импортозамещения // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2015. № 2 (24). С. 45–50.
17. *Регионы России. Социально-экономические показатели.* 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018.
18. *Сигов В. И., Круглов Д. В.* Регулирование трудовых миграционных процессов в регионе // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 4 (106). С. 90–93.
19. *Труд и занятость в России.* 2017: Стат. сб. / Росстат. М., 2017.
20. *Харламов А. В., Мороз Н. А.* Социально-экономическая дифференциация регионов России и ее зависимость от инвестиций // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики: Сборник науч. трудов 4-й Международной науч.-практ. конференции. Курск, 2018. С. 298–305.

Об авторах:

Кокшарова Мария Яковлевна, старший преподаватель Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация); koksharova_m@mail.ru

Круглов Дмитрий Валерьевич, профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор экономических наук, доцент; kdvspb@list.ru

Плотников Владимир Александрович, профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор экономических наук, профессор; plotnikov_2000@mail.ru

References

1. Afanasenko I. D. Economy and spiritual program of Russia. SPb. : The third millennium, 2001. 416 p. (In rus)
2. Borodkina E. V., Risin I. E. Public administration by processes of a clustering of social and economic space of the region. Voronezh: VSPU publishing house, 2011. 156 p. (In rus)
3. Vertakova Yu., Plotnikov V., Polozhentseva Yu. Development and implementation of cluster policy: Russian and international practice // Messenger of the Kiev National University of Taras Shevchenko. Series: Economy [Visnik Kiivs'kogo natsional'nogo universitetu im. Tarasa Shevchenka. Ser.: Ekonomika]. 2015. N 171. P. 15–20. (In rus)
4. Vertakova Yu. V., Klevtsova M. G., Polozhentseva Yu. S., Nekipelova A. S. Differentiation of regions according to development phases: the modified technique of assessment of a structural cycle // News of the St. Petersburg State University of Economics [Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta]. 2015. N 3 (93). P. 15–19. (In rus)
5. Genkin B. M. Motivation and organization of effective work (theory and practice): monograph. SPb. : Norma, 2016. 352 p. (In rus)

6. Gorelov N.A. Work in the context of new industrialization of economy of Russia // Labour Economy [Ekonomika truda]. 2015. V. 2. N 1. P. 9–38. (In rus)
7. State and market: interaction mechanisms in the conditions of global instability of economic systems / E. S. Akopova, G. R. Alieva, I. D. Afanasenko, etc. SPb. : Publishing house of the St. Petersburg State University of Economics, 2014. 706 p. (In rus)
8. Greenberg R. S., Rubenstein A. Ya. Bases of mixed economy. Economic sociodynamics. M. : IE RAS publishing house, 2008. 480 p. (In rus)
9. Koksharova M. Ya. Demand of graduates of economic higher education institutions in labor market of modern Russia // News of the St. Petersburg State University of Economics [Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta]. 2016. N 1 (97). P. 112–116. (In rus)
10. Kotlyarov I. D. Mathematical modeling of motivation to work: dissertation. SPb., 2001. 159 p. (In rus)
11. Kruglov D. V., Vorotynskaya A. M., Pozdeeva E. A. Impact of robotization on labor market // News of the St. Petersburg State University of Economics [Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta]. 2017. N 6 (108). P. 101–105. (In rus)
12. Kryzhanovskaya O. A., Nekipelova A. S., Rushkova A. V. Development of the intellectual capital in the conditions of structural transformations of economy // Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies [Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii]. 2018. N 2 (36). P. 21–27. (In rus)
13. Lygina N. I., Rudakova O. V., Polyaniin A. V. Quality of population life as indicator of social efficiency of public administration // News of the Southwest State University. Series: Economy. Sociology. Management [Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment]. 2016. N 2 (19). P. 11–22. (In rus)
14. Plotnikov V. A., Lisina E. A. Assessment of level of regional differentiation in the Russian Federation // Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies [Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii]. 2018. N 2 (36). P. 5–15. (In rus)
15. Plotnikov P. V. Coaching and the prospects of its use in modern higher education // Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies [Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii]. 2018. N 4 (38). P. 45–48. (In rus)
16. Prolubnikov A. V., Plotnikov A. V. The directions of transformation of the state economic and industrial policy in the conditions of economic sanctions and development of processes of import substitution // Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies [Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii]. 2015. N 2 (24). P. 45–50. (In rus)
17. Regions of Russia. Social and economic indexes. 2018: Statiatic digest/ Rosstat. M., 2018. 1162 p. (In rus)
18. Sigov V. I., Kruglov D. V. Regulation of labor migration processes in the region // News of the St. Petersburg State University of Economics. 2017. N 4 (106). P. 90–93. (In rus)
19. Work and employment in Russia. 2017: Statiatic digest / Rosstat. M., 2017. 261 p. (In rus)
20. Kharlamov A. V., Moroz N. A. Social and economic differentiation of regions of Russia and its dependence on investments // Cluster initiatives in formation of progressive structure of national economy. Collection of scientific works of the 4th International scientific and practical conference. Kursk, 2018. P. 298–305. (In rus)

About the authors:

Maria Ya. Koksharova, Senior lecturer of St. Petersburg State University of Economics (St. Petersburg, Russian Federation); koksharova_m@mail.ru

Dmitry V. Kruglov, Professor of St. Petersburg State University of Economics (St. Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Economics), Associate Professor; kdvspb@list.ru

Vladimir A. Plotnikov, Professor of St. Petersburg State University of Economics (St. Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Economics), Professor; plotnikov_2000@mail.ru