

Гармонизация регулирования региональной трудоустройственной миграции*

Harmonization of Regulation of Regional Labor Migration

Г. ЯКШИБАЕВА, М. ИМАМОВ

Якшибаева Гульнара Вахитовна, канд. экон. наук, доцент кафедры стратегического управления Института экономики, управления и бизнеса Уфимского университета науки и технологий. E-mail: Gulnara270271@yandex.ru

Имамов Марсель Мукатдисович, д-р экон. наук, канд. юр. наук, доцент, заведующий кафедрой проектного менеджмента и оценки бизнеса Института управления, экономики и финансов Казанского федерального университета. E-mail: Marsel.imamov@tatar.ru

В статье рассматривается современное состояние трудовой миграции в России. Проведенное исследование и анализ миграционной ситуации в регионах страны свидетельствуют о доминировании преимущественно стихийного, а не регулируемого движения рабочей силы. Выявлены проблемы в сфере движения трудовых мигрантов. Предложен авторский подход, основанный на применении рыночных и плановых (государственных) методов, направленный на гармонизацию регулирования трудовой миграции в регионах РФ и обеспечение количественно-качественного соответствия факторов производства.

Ключевые слова: трудовая миграция, регионы, регулирование, гармонизация.

The article examines the current state of labor migration in Russia. The conducted research and analysis of the migration situation in the regions of the country showed the dominance of spontaneous labor movement rather than regulated. The problems in the sphere of the movement of labor migrants have been identified. The author's approach based on the application of market and planned (state) methods is proposed, aimed at harmonizing the regulation of labor migration in the regions of the Russian Federation and ensuring the quantitative and qualitative conformity of production factors.

Key words: labor migration, regions, regulation, harmonization.

Основные положения

1. Анализ трудовой миграции и ее движения позволил сделать вывод, о том, что она как источник дополнительной рабочей силы имеет важное значение для экономик регионов России. Вместе с тем исследование показало, что миграционные потоки направляются и концентрируются в основном в регионах Центрального, Западного и Южного федеральных округов страны, что свидетельствует о недостаточно эффективном регулировании и распределении работников, и не обеспечивает количественно-качественного сочетания факторов производства (труда и капитала);
2. Определены трудообеспеченные, трудоизбыточные и трудодефицитные регионы РФ. Установлены регионы с активным проявлением рыночных механизмов (регионы-лидеры) и регионы, нуждающиеся в активном государственном регулировании (регионы-аутсайдеры), выявлены их причины и особенности.
3. Обоснована необходимость гармонизации регулирования трудовой миграции путем синхронизации использования как рыночных, так и плановых (государственных) методов, что позволит обеспечить нуждающиеся в дополнительной рабочей силе регионы, разгрузить трудоизбыточные регионы и обеспечить рабочей силой трудодефицитные.

* Ссылка на статью: Якшибаева Г.В., Имамов М.М. Гармонизация регулирования региональной трудовой миграции // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 11–17. DOI: 10.34773/EU.2025.1.2.

Введение

Сегодня перед Россией стоят чрезвычайно серьезные задачи, обусловленные необходимостью изменения демографического положения: требуется обеспечить как рост численности населения, так и удовлетворение потребностей регионов России, в рабочей силе в том числе и посредством привлечения трудовых мигрантов.

Исследование современного состояния трудового потенциала российских регионов и его комплексная оценка с учетом трудовой миграции, ее влияние на макроэкономическую стабильность, в частности, на занятость, на функционирование рынка труда страны, на движение рабочей силы в городах, селах, моногородах и т.д., показало, что для экономики России она играет большую роль. Вместе с тем установлено, в условиях доминирования рыночных отношений экономика страны не обеспечивается приемлемым объемом мигрантов, а также не формируется удовлетворяющее сочетание производственных факторов (труда и капитала). Об этом свидетельствует и чрезмерная концентрация прибывших мигрантов в центральных, западных и южных регионах страны, трудоизбыточность или трудодефицитность в ряде субъектов, формирование «мигрантских» ниш преимущественно в базовых отраслях и видах экономической деятельности, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в стране.

Трудоизбыточность и трудонедостаточность регионов во многом обусловлена тем, что исторически в России 2/3 населения проживает в европейской части страны и только 1/3 приходится на Сибирь и Дальний Восток. В регионах европейской части концентрируется более 70% основных фондов и производится столько же промышленной и сельскохозяйственной продукции. Если в советской плановой экономике движение трудовых ресурсов целенаправленно регулировалось, и они относительно равномерно распределялись по всей территории страны, то сейчас, в условиях преобладания рыночных отношений, ситуация в корне изменилась. Соотношение спроса и предложения на рынке труда России прямо пропорционально уровню хозяйственной освоенности и развитости территорий, что привело к усугублению положения трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов.

В настоящее время по обеспеченности рабочей силой регионы России можно разделить на 3 группы:

- 1) Трудообеспеченные (отдельные регионы ЦФО, СЗФО и ПФО);
- 2) Трудоизбыточные (регионы ЮФО, республики СКФО и СФО – Республика Алтай, Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Северная Осетия – Алания, Тыва, Чеченская Республика, Ставропольский и Краснодарский края, Ростовская область и др.);
- 3) Трудодефицитные, или регионы, испытывающие острый дефицит рабочих рук (ряд регионов СКФО, СФО, УФО и ДФО).

Методы

Эмпирической базой исследования выступили данные Федеральной службы государственной статистики. Методологической основой исследования являются общенаучные методы дедукции, сравнения, индукции, анализа и синтеза. Использовались информационно-правовые, аналитические материалы, результаты эмпирических исследований автора.

Результаты

Обобщение эмпирических исследований позволило выявить, что миграционные процессы управляются недостаточно качественно, трудовые мигранты направляются прежде всего туда, где предлагается относительно высокая заработная плата. Как правило, это крупные города (Москва, Санкт-Петербург, Казань) и ряд регионов ЦФО, СЗФО и ЮФО, отличающиеся более развитым экономическим, финансовым, промышленным потенциалом и привлекательными природно-климатическими условиями. Очевидно, что на процесс движения трудовой миграции оказывают значительное влияние рыночные регуляторы (спрос, предложение, цена рабочей

силы трудовых мигрантов). В нынешних непростых условиях санкционного давления на экономику со стороны Запада, уменьшения населения в результате депопуляционных явлений в стране, дефицита как квалифицированной, так и низкоквалифицированной рабочей силы подобное регулирование трудовой миграции является малоэффективным и стратегически малоперспективным. Необходимо сочетать рыночный механизм с плановым (государственным), что обеспечит гармонизацию баланса производственных факторов труда и капитала, а также рост конкурентных возможностей в привлечении и использовании трудовых ресурсов.

В настоящее время рынок труда и спрос на рабочую силу являются важными регуляторами трудовой миграции. В России, как и в большинстве стран с рыночной экономикой, рынок труда, с одной стороны, развивается под воздействием дисбаланса между спросом на труд и его предложением, а с другой, под влиянием безработицы и, одновременно, дефицита рабочей силы. Одной из важнейших причин сложившейся диспропорции на рынке труда является несоответствие подготовки кадров потребностям рынка труда. В будущем, по некоторым оценкам ученых [1], проблема дефицита рабочей силы будет усугубляться из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте и его старения.

Основной причиной потребности в иностранной рабочей силе является нехватка рабочей силы в отдельных секторах экономики, видах экономической деятельности, профессиях. Как правило, это рабочие места с низкой оплатой труда, непривлекательными условиями, в отдаленных от центра территориях страны. Большой спрос предъявляет и теневая экономика. Определенное влияние на спрос на иностранную рабочую силу оказывает низкая мобильность российского населения, нерациональное расположение производительных сил в стране, высокая концентрация которых наблюдается в центральных регионах страны, в больших городах (Москва, Санкт-Петербург, Краснодар и др.), велик спрос на севере и на востоке, где из-за оттока трудоспособного населения наблюдается нехватка рабочих рук. Вместе с тем избыточное предложение труда над спросом сложилось в регионах Северного Кавказа.

Высокий спрос на рабочую силу трудовых мигрантов в России обусловлен двумя факторами. Во-первых, большое значение имеет ценовой фактор трудовой миграции, которая отличается низкой ценой труда. Во-вторых, работодатели направляют свои усилия не на интенсификацию производства, а на его экстенсификацию путем активного найма прибывающих работников.

Основными причинами активного незаконного найма трудовых мигрантов работодатели называют возможность меньше платить недокументированным лицам, экономить на отчислениях и налогах, легкость увольнения, наказания и управления, а также трудности официального оформления (подача в начале года заявки на квоту и объявления вакансий в центрах занятости, соблюдение правил налогообложения прибывающих работников и др.). По оценкам экспертов, такая ситуация является характерной для российской модели экономики, которую называют «мигрантоэксплуатирующей», «мигрантозависимой» и «мигрантокоррупционной» [4].

Изучение трудовой миграции как фактора производительных сил субъектов на основе интегрального индекса развития трудового потенциала (ИИРТП) с учетом трудовой миграции позволило осуществить ранжирование и выявить регионы-лидеры (УФО, ЦФО, ЮФО и СЗФО), где относительно высокие уровни развития трудового потенциала обусловлены высокой заработной платой, занятостью, хорошими показателями фондовооруженности, обеспеченностью информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) и положительным сальдо трудовой миграции. В центральных регионах высокие значения ИИРТП обеспечили высокая занятость, уровень образования и ИКТ. Совершенно очевидно, что в отмеченных регионах активно проявляется рыночный механизм (табл. 1).

Вместе с тем в ДФО, СКФО, ПФО, УФО и СФО имеются и депрессивные регионы-аутсайдеры, что обусловлено слабым уровнем развития в них экономики, промышленности, обрабатывающих и перерабатывающих производств и соответственно трудового потенциала. Потребность в активном государственном регулировании испытывают следующие регионы (табл. 2).

Регионы-лидеры РФ с активным проявлением рыночных механизмов*

Тюменская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Московская область, Ленинградская область, Ненецкий автономный округ, Чукотский автономный округ, Сахалинская область, Камчатский край, Магаданская область, Республика Саха – Якутия, Республика Татарстан, Свердловская область, Краснодарский край, Республика Коми.

* Источник: составлено авторами по материалам исследования.

Депрессивные регионы РФ, нуждающиеся в активном государственном регулировании*

Тверская область, Смоленская область, Омская область, Курская область, Республика Мордовия, Еврейская автономная область, Воронежская область, Липецкая область, Республика Бурятия, Тульская область, Удмуртская Республика, Забайкальский край, Тамбовская область, Рязанская область, Пензенская область, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская Республика, Брянская область, Орловская область, Чувашская Республика, Костромская область, Республика Калмыкия, Ульяновская область, Алтайский край, Республика Хакасия, Владимирская область, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Марий Эл, Новгородская область, Кировская область, Республика Тыва, Ивановская область, Псковская область, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Ингушетия, Республика Адыгея, Республика Алтай, Курганская область, Чеченская Республика.

* Источник: составлено авторами по материалам исследования.

Низкие показатели интегрального ИИРТП с учетом трудовой миграции свидетельствуют о том, что данные регионы крайне нуждаются в государственном регулировании. Это выражается в необходимости разработки в долгосрочном периоде стратегического планирования, направленного на системное социально-экономическое развитие с акцентом на депрессивные регионы и отстающие федеральные округа. Требуется принятие на федеральном уровне государственных программ, действенных мер по сохранению, совершенствованию и рациональному использованию отечественного трудового потенциала в соответствии с территориальными особенностями, спецификой хозяйственного развития каждого региона, учитывая их возможности и перспективы развития. Это позволит, с одной стороны, устранить дифференциацию социально-экономического развития субъектов и федеральных округов, а с другой – создать условия для повышения уровня развития трудового потенциала и его эффективного использования.

Исследование движения рабочей силы на основе показателя сальдо трудовой миграции показало, что максимальные положительные значения (то есть прибывших работников больше, нежели выбывших) имеют Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ, Краснодарский край, Республика Саха – Якутия, Ленинградская область, Хабаровский край, Красноярский край, Республика Татарстан, Новгородская область [5]. Данные регионы УФО, СФО, ДФО, СЗФО и ПФО характеризуются высоким спросом на рабочую силу.

Значительную долю занимает вахтовая миграция, которая направлена в те субъекты, где имеются рабочие места с относительно высокой заработной платой. Однозначно, что рыночный механизм в этих регионах работает хорошо.

Вместе с тем, имеются регионы, демонстрирующие активный отток рабочей силы: Московская область, Республика Башкортостан, Мурманская область, Чувашская Республика, Тульская область, Владимирская область, Омская область, Саратовская область, Волгоградская область, Тверская область и ряд регионов СФО и ДФО. Особенностью данных регионов является высокий отток населения, вызванный в основном недостатком (или отсутствием) рабочих мест, неблагоприятным социально-экономическим положением, кризисными явлениями и

безработицей. В вышеназванных регионах рыночный механизм проявляет себя слабо, следовательно, необходимо активное государственное регулирование.

Таким образом, в современный период движение рабочей силы является в большей степени стихийным, нежели регулируемым. Совершенно очевидно, что рынок труда не в состоянии в полной мере обеспечить экономическую систему востребованной рабочей силой. Необходимо стремиться к гармонизации регулирования трудовой миграции, что может быть достигнуто через использование сочетания планового (государственного) и рыночного механизмов.

Безусловно важным является и определение необходимого объема трудовых мигрантов для регионов России, основанное на методологически обоснованных и принятых соответствующими экспертами расчетах.

В настоящее время роль трудовой миграции в экономике России оценена недостаточно полно. Российский подход предполагает оценку потребности на рынке труда с помощью учета заявок работодателей, желающих трудоустроить мигрантов, на основе чего устанавливаются квоты. Анализ проведенного исследования российского рынка труда показал, данный метод является недостаточно эффективным инструментом для оценки объема потребности в рабочей силе. Следовательно, установленные квоты не отражают реального спроса хозяйственной системы на фактор производства – труд. Главная причина видится в использовании только одного информационного источника (заявления работодателей). Не существуют действенных инструментов, позволяющие структурировать приток трудовых мигрантов по профессионально-квалификационным показателям в соответствии с потребностями хозяйственной системы. В результате при массовом наплыве иностранных трудовых мигрантов в Россию спрос на рынке труда удовлетворяется только частично и точечно.

Выход из сложившейся непростой ситуации видится в применении планового механизма – объемно-номенклатурных отношений, который позволит определить необходимый объем трудовых мигрантов. Составление баланса трудовых ресурсов (БТР) покажет фактическое состояние трудовых ресурсов в стране, в частности, их дефицит или излишек в том или ином регионе. В случае дефицита отечественной рабочей силы для хозяйственной системы определяется количество работников, необходимых для экономик регионов, которое далее дезагрегируется в номенклатуру специальностей, регионов, отраслей, предприятий, административно-территориальных единиц страны и т.д. При этом количество и качество внешней (международной) трудовой миграции должно быть строго привязано к параметрам социально-экономического и демографического развития страны. При наличии избытка ресурсы труда должны рассматриваться как резерв.

Реализация объемно-номенклатурных отношений должна сопровождаться применением специальных инструментов экономического, организационного, правового, социального и институционального характера. Эти меры обеспечат эффективное привлечение трудовых мигрантов, их трудоустройство, обустройство, адаптацию и интеграцию по месту пребывания.

Определение объема трудовых мигрантов на основе применения БТР и его дезагрегирование позволит, с одной стороны, конструктивно регулировать движение рабочей силы с целью достижения количественно-качественного соответствия факторов производства, а с другой – позволит препятствовать росту нелегальной миграции и стабилизировать демографическое, экономическое и социальное положение в стране [6].

Реализация объемно-номенклатурных отношений в сфере движения рабочей силы (трудовой миграции) должна носить планово-договорной характер, где объектами народнохозяйственного плана становятся общеэкономические, межотраслевые и межрегиональные пропорции развития, а субъектами планирования будут выступать регионы России, крупные межотраслевые ассоциации, предприятия и другие хозяйствующие субъекты, использующие рабочую силу извне. Следует учесть и то, что если государственное вмешательство приведет к неэффективности функционирования рынка труда, необходимо будет ослабить его влияние путем использования более гибких, косвенных рычагов административного воздействия. Важным является привлечение социальных партнеров и бизнес-структур для решения возникших вопросов

по созданию условий для гибкости рынка труда, обеспечения информационной базой экономических агентов. Это позволит оперативно решать текущие проблемы в сфере занятости как для внутренних мигрантов, так и для внешних (международных).

По данным Министерства труда России, потребность экономики в иностранных трудовых мигрантах составила в 2022 г. 3,2 млн человек, в 2023 г. – 3,27 млн человек, в 2024 г. – 3,3 млн человек [3]. Это означает, что в условиях депопуляции в стране спрос на иностранную рабочую силу будет устойчиво расти. В сложившейся непростой демографической и экономической ситуации внешние трудовые мигранты при гармонизации регулирования на основе синхронизации рыночных и плановых (государственных) методов могут стать действенным дополнительным источником рабочей силы.

Считаем целесообразным направление мигрантов, прибывающих в трудоизбыточные регионы России (ЦФО, СЗФО, ЮФО) в трудодефицитные с предоставлением им определенных преференций в форме снижения стоимости патентов, льгот, «подъемных» выплат и т.д. Это позволит рационализировать миграционную ситуацию, а также стабилизировать критическое положение трудодефицитных регионов, которые испытывают острую потребность в рабочей силе.

Важным является активизация внутренней миграции и формирование желательных потоков для регионов России, где экономическими и стимулирующими рычагами могут служить льготные кредиты на приобретение жилья, выделение земельных участков, предоставление единовременных «подъемных», организованное переселение семей с предоставлением рабочих мест с высокой заработной платой, плановое распределение молодых квалифицированных специалистов, получение субсидий на переезд, перевозку имущества и членов семей, содействие обустройству на новом месте, создание производственных и агропромышленных комплексов, улучшение инфраструктуры (развитие социальных организаций, школ, детских садов, медицинских учреждений, спортивных клубов, фитнес залов) в населенных пунктах и др.

Стимулирование внутренней миграции и формирование потоков должно быть достигнуто за счет государственных мер РФ – миграционной политики, политики в сфере занятости, регионального развития, жилищного развития, фискальной, денежно-кредитной политики и др. [7].

Регионы России нуждаются в квалифицированных кадрах, в специалистах рабочих специальностей, владеющих современными технологиями и техникой. Особенно такой дефицит испытывают предприятия промышленности (машиностроения, металлообработки), транспорта, строительства, высока потребность в инженерах, управленческих и административных кадрах. Вместе с тем, есть и потребность в низкоквалифицированных работниках. Поэтому важно применять селективный подход, основанный на отборе и выборе необходимых экономике преимущественно квалифицированных и высококвалифицированных работников, рабочей силы высокого качества с тем, чтобы вклад и результат их труда в развитие хозяйственной системы страны был существенным, весомым и способствовал успешному переходу к новому технологическому укладу [2].

Заключение

Таким образом, гармонизация регулирования трудовой миграции, основанная на использовании как рыночного, так и планового (государственного) механизмов путем определения объема необходимых трудовых мигрантов в хозяйственной системе, в том числе и в разрезе всех административно-территориальных единиц, отраслей, ВЭД, предприятий, профессий и специальностей и т.д., позволит регулировать возникающие территориальные диспропорции в распределении и использовании производительных сил. Такой подход позволит сочетать отраслевые и территориальные интересы, успешно осуществлять региональную экономическую политику и обеспечивать стабильное социально-экономическое развитие как в кратко-, так и в долгосрочном периодах. Более того, объем привлекаемых мигрантов станет действенным рычагом управления и регулирования ситуации на рынке труда на мега-, макро-, мезо- и микроуровне, что позволит эффективно управлять занятостью населения, принимать решения по организации использования отечественной рабочей силы, внутренней и внешней трудовой миграции.

Литература

1. Красинец Е.С., Шевцова Т.В. Миграция как фактор и следствие развития рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 92–99.
2. Катасонов В. Необходимо включить когда-то красный свет утечке мозгов из России! [Электронный ресурс]. URL: <https://reosh.ru/valentin-katsonov-neobходимо-vklyuchit-kogda-to-krasnyj-svet-utechke-mozgov-iz-rossii.html>
3. Министерство труда и социальной защиты РФ / Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru>
4. Рязанцев С. Роль трудовой миграции в развитии экономики Российской Федерации // UN ESCAP. Серия «Управление процессами миграции в Северной и Центральной Азии» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.refworld.org/ru/reference/countryrep/escap/2016/ru/115266>
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: Стат. сб. / Росстат. М., 2023. 1126 с. С. 93.
6. Якшибаева Г.В. О структуре трудового потенциала России и Республики Башкортостан // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2009. № 1 (87). С. 70–77.
7. Labor potential of the rural territories: State and development / O.V. Zabelina, F.I. Mirzabaeva, L.V. Sankova, G.V. Yakshibaeva // European Research Studies Journal. 2017. Vol. 20, No. 2B. P. 261–282.

DOI: [10.34773/EU.2025.1.3](https://doi.org/10.34773/EU.2025.1.3)

Ключевые детерминанты цифровой трансформации агропромышленного комплекса: человеческий фактор^{*}

Key Determinants of Digital Transformation of the Agro-industrial Complex: the Human Factor

В. НЕГАНОВА

Неганова Валентина Петровна, д-р экон. наук, профессор, руководитель Центра развития агропродовольственных систем и маркетинговых исследований Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (г. Екатеринбург, Россия). E-mail: vp-neganova@yandex.ru

В статье анализируется роль человеческого фактора в процессе внедрения цифровых технологий на предприятиях российского агропромышленного комплекса. Представлены результаты пилотного исследования основных детерминант, которые негативно или позитивно влияют на отношения сотрудников к внедрению цифровых технологий. Доказана значимость оценки их восприятия и интерпретации процессов цифровой трансформации как ключевого условия эффективности происходящих изменений.

Ключевые слова: цифровая трансформация агропромышленного комплекса, цифровые технологии, ключевые компетенции сотрудников, восприятие и интерпретация процессов цифровой трансформации, благополучие сотрудников.

The article analyzes the role of the human factor in the process of implementing digital technologies at enterprises of the Russian agro-industrial complex. The results of a pilot study of the main determinants that negatively or positively affect employees' attitudes towards the implementation of digital technologies are presented. The importance of assessing their perception and interpretation of digital transformation processes as a key condition for the effectiveness of the ongoing changes is proven.

^{*} Ссылка на статью: Неганова В.П. Ключевые детерминанты цифровой трансформации агропромышленного комплекса: человеческий фактор // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 17–21. DOI: [10.34773/EU.2025.1.3](https://doi.org/10.34773/EU.2025.1.3).