

Научная статья

УДК 316.4(571.6)

doi:10.22394/1818-4049-2025-110-1-36-47

Дальний Восток Российской Федерации: реализация программ повышения мобильности трудовых ресурсов

Раиса Николаевна Шпакова

Московский государственный институт международных отношений, Одинцовский филиал, Москва, Россия

production2003@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9916-0113>

Аннотация. В статье выполнен обзор промежуточных итогов реализации программ повышения трудовой мобильности в ряде дальневосточных регионов Российской Федерации. Показано, что региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов представляют собой механизм точечного привлечения специалистов, а не массового привлечения трудовых ресурсов. Количественный состав привлекаемых работников существенно варьирует по регионам: от нескольких десятков до нескольких сотен работников в год. Неоднородно также по регионам отраслевое представительство работодателей – участников региональных программ и их количественная категоричность. Признано целесообразным в условиях ограниченного финансирования осуществлять предоставление государственной поддержки в привлечении сотрудников в дальневосточные регионы крупнейшим компаниям, таким как горнодобывающие, финансовые, транспортные, в последнюю очередь. Предложена методика оценки эффективности региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, учитывающая как абсолютную результативность программы, так и степень удовлетворенности отдельных работодателей в привлечении работников из других регионов.

Ключевые слова: трудовая миграция, трудовая мобильность, Дальний Восток, региональная программа повышения трудовой мобильности, приоритетное привлечение трудовых ресурсов

Для цитирования: Шпакова Р. Н. Дальний Восток Российской Федерации: реализация программ повышения мобильности трудовых ресурсов // Власть и управление на Востоке России. 2025. № 1 (110). С. 36–47. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-36-47>

Original article

Implementation of Programs to Increase Labor Mobility in the Far Eastern Regions of the Russian Federation

Raisa N. ShpakovaMoscow State Institute of International Relations, Odintsovo Branch, Moscow, Russia
production2003@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9916-0113>

Abstract. The article provides an overview of the interim results of the implementation of programs aimed at increasing labor mobility in a number of the Far Eastern regions of the Russian Federation. The research has shown that regional programs aimed at increasing labor mobility represent the mechanism for targeted recruitment of specialists, rather than mass recruitment of labor resources. The number of employees involved varies significantly by region: from several dozens to several hundreds of employees per year. The sectoral representation of employers participating in regional

programs and their quantitative categorization are also heterogeneous by region. In conditions of limited financing, it is considered advisable to provide state support in attracting employees to the largest companies in the Far Eastern regions in such fields as mining, finance, and transport in the last place. The article suggests the methodology for evaluating the effectiveness of regional programs aimed at increasing labor mobility, taking into account both the absolute effectiveness of the program and the degree of satisfaction of individual employers in attracting workers from other regions.

Keywords: labor migration, labor mobility, the Far East, regional program for increasing labor mobility, priority recruitment of labor resources

For citation: Shpakova R. N. (2025) Implementation of Programs to Increase Labor Mobility in the Far Eastern Regions of the Russian Federation *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], no. 1 (110), pp. 36–47. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-36-47>

Введение

Создание условий, обеспечивающих опережающие темпы роста экономики и развития социальной сферы на территории Дальневосточного федерального округа (ДФО) – один из приоритетов государственной политики Российской Федерации. Опережающее развитие ДФО предусмотрено в настоящее время Национальной программой социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г.¹ В частности, здесь планируется реализация масштабных инвестиционных проектов в различных отраслях экономики. В то же время демографическая ситуация в дальневосточных регионах, характеризующаяся оттоком населения (хотя и с замедлением темпов этого оттока), в значительной степени затрудняет эти процессы.

Динамичный рост инвестиций в развитие бизнеса сталкивается с дефицитом квалифицированных кадров в ряде отраслей. Как отмечают в Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики, «развивающаяся экономика Дальнего Востока требует соответствующего насыщения трудовыми ресурсами нужных специальностей и квалификации»². Выполнение данного требования ослож-

няется действием двух основных негативных факторов: продолжающегося оттока населения с Дальнего Востока и исторически сложившейся в регионе структуры высшего и среднего специального образования, не обеспечивающей в полной мере покрытие потребности в отдельных категориях специалистов. Ситуация усугубляется ещё и неравномерностью, а иногда и противоположной направленностью, процессов движения трудовых ресурсов в отраслевом и поселенческом аспектах, а также в зависимости от количественных характеристик экономических субъектов [Дьяченко, Лазарева, 2020].

В Российской Федерации были приняты программы, призванные исправить положение с закреплением населения в целом и трудовых ресурсов в частности в регионах Дальнего Востока. Ближится 10-летие одной из таких инициатив – принятия правительственного распоряжения о признании приоритетным привлечение трудовых ресурсов в ряд регионов Дальнего Востока и первых региональных программ повышения трудовой мобильности. Целесообразно подвести промежуточные итоги их реализации, выявить проблемы и попытаться предложить меры по их преодолению.

¹ Об утверждении Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г.: распоряжение Правительства РФ от 24 сентября 2020 г. № 2464-р // Правовая система Гарант. URL: <https://www.arant.ru/products/ipo/prime/doc/74587526/?ysclid=m8bvufstry152023708> (дата обращения 29.11.2024)

² Отчет «Рынок труда на Дальнем Востоке» // Официальный интернет-сайт Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики. URL: <https://rabota.erdc.ru/otchetrinoktruda?ysclid=m8bvukncbp446221693> (дата обращения 25.12.2024).

Материалы и методы исследования

В качестве материалов исследования использованы положения федеральных нормативных правовых актов, принятых в рассматриваемой сфере управления; региональных программ повышения трудовой мобильности ряда дальневосточных регионов: Амурской, Магаданской, Сахалинской областей, Камчатского края, Республики Саха (Якутия), Республики Бурятия и других³; экспертные оценки и статистические данные Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики.

В качестве методов исследования применялись статистический метод, метод толкования нормативных актов, сравнительный и формально-логический. В качестве статистических данных о привлеченных в регионы Дальнего Востока специалистах использовались сведения, приведенные в текстах программ (подпрограмм) повышения мобильности трудовых ресурсов соответствующих регионов.

Результаты исследования и их обсуждение

Наиболее интенсивный миграционный отток с территории Дальнего Востока имел место в период до 2010 г., после чего наступил период постепенного снижения темпов оттока населения [Дьяченко, Лазарева, Бурлаев 2023. С. 80; Мищук, 2019. С. 64]. Тем не менее острая потребность в дополнительном привлечении в регионы Дальневосточного федерального округа работников различных специальностей сохраняется. Корпорацией развития Дальнего Востока и Арктики данная потребность оценивается следующим образом (рис. 1). По предположению экспертов Корпорации ожидается постепенное снижение дополнительной потребности в кадрах в регионах Дальневосточного федерального округа с 28 тыс. чел. в 2022 г. до 11 тыс. чел. в 2026 г. (рис. 1).

Ключевыми отраслями экономики, испытывающими наибольшую потреб-

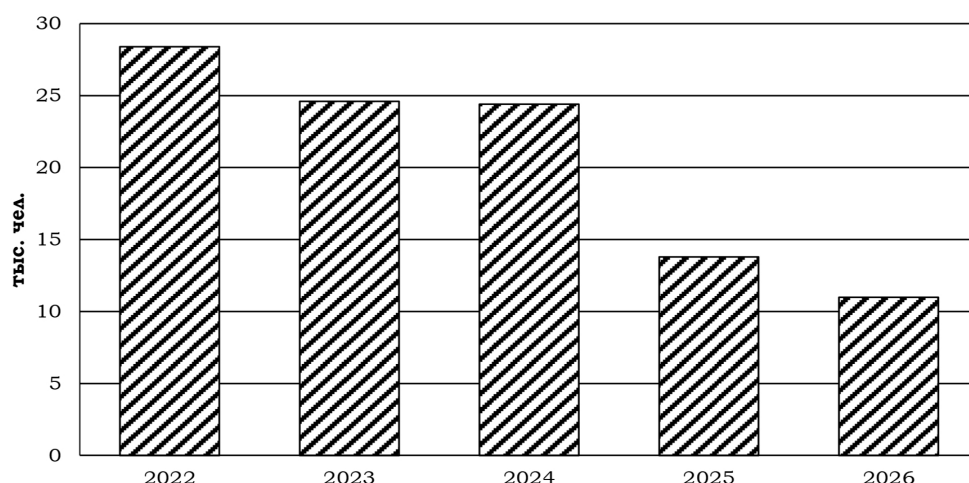


Рис. 1. Дополнительная потребность в кадрах по оценке Корпорации по развитию Дальнего Востока и Арктики⁴

³ См.: Об утверждении Программы повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015–2026 годы и Порядка отбора работодателей, подлежащих включению в Программу повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015–2026 годы, и их исключения из указанной Программы: постановление Правительства Амурской области от 15.07.2015 № 332 (ред. от 29.02.2024) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/326142058?ysclid=m8bvd8ing420304250>; Об утверждении государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области» (с изменениями на 25 июля 2023 года): постановление Правительства Магаданской области от 29.11.2021 № 910-пп // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/577972406?ysclid=m8bvqg0ghi445012711> и др.

⁴ Отчет «Рынок труда на Дальнем Востоке» // Официальный интернет-сайт Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики. URL: <https://rabota.erdc.ru/otchetrinoktruda?ysclid=m8bvwkncbr446221693> (дата обращения 27.12.2024)

ность в кадрах, по оценке экспертов Корпорации, являются строительство, добыча полезных ископаемых, транспорт, рыболовство и аквакультура, машиностроение, сельское хозяйство и пищевая промышленность.

В 2015 г. Правительством РФ было принято распоряжение, в котором очерчен круг субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным. В течение всех последних лет в этот перечень вносились изменения, и в настоящее время он включает 26 субъектов. В частности, в 2019 г. сюда были добавлены такие регионы, как Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Забайкальский край и Еврейская автономная область, в результате чего теперь уже все регионы Дальневосточного федерального округа вошли в круг приоритетных для привлечения трудовых ресурсов⁵.

Перечень был сформирован с учётом предложений, поступивших от заинтересованных федеральных и региональных органов исполнительной власти. Одним из важнейших критериев отбора регионов для включения в перечень – реализация на соответствующих территориях инвестиционных проектов, обеспечить которые трудовыми ресурсами за счёт граждан, проживающих в этом регионе, не представляется возможным.

Регионам, вошедшим в этот перечень, было предложено разработать региональные программы повышения трудовой мобильности, и с IV квартала 2015 г. реализация таких программ началась в тех субъектах Российской Федерации, которые первоначально были включены в перечень приоритетных. Затем, по мере расширения перечня, программы начали принимать и реализовывать и в других регионах.

Участие в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов позволяет работодателям, испытывающим трудности в удовлетворении потребности в трудовых ресурсах, при-

влекать необходимых работников из других регионов и получить финансовую поддержку от государства. В дальневосточных регионах такая поддержка оказывается в размере до 1 млн руб.

Работодатели – участники программы – это любые работодатели (юридические лица или индивидуальные предприниматели), кроме государственных, муниципальных учреждений и иностранных юридических лиц. Претенденты на участие в программе подают заявку на участие, эта заявка рассматривается органами исполнительной власти, после её утверждения с работодателем заключается соглашение и выдаётся сертификат на привлечение трудовых ресурсов. При этом категории привлекаемых из-за пределов региона работников, их образовательный уровень никак не регламентируются.

Количество работодателей, подлежащих включению в программу, определяется, исходя из установленного программой показателя по численности работников, планируемых к привлечению в рамках программы.

Критерии отбора участников программы устанавливаются постановлением правительства соответствующего региона. Обязательным требованием к работодателю-участнику программы является осуществление деятельности в соответствующем регионе и отсутствие задолженности более года по налогам и страховым взносам.

Компания – участник программы может компенсировать приглашённому работнику стоимость переезда работника и членов его семьи, провоза багажа, затраты на найм жилья или частичную оплату его покупки, обучение, медицинский осмотр и другие нужды, связанные с переездом и адаптацией на новом месте.

Привлекаемый работник обязательно должен быть из другого региона.

Регионы могут как расширить виды предоставляемых мер поддержки, так и увеличить требования к работодателям.

Обязательным условием является за-

⁵ Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным: распоряжение Правительства РФ от 20.04.2015 № 696-р (ред. от 28.05.2024) // Правовая система ГАРАНТ. URL: <https://base.garant.ru/70984402/?ysclid=m8bux3encl644218390> (дата обращения 01.02.2025)

ключение работником трудового договора не менее чем на 2 года с работодателем-участником программы, причём меры поддержки должны быть закреплены в этом договоре. Если договор расторгается по инициативе работника до истечения 1 года, работник обязан вернуть средства, затраченные на предоставление мер поддержки.

После заключения трудового договора с работником организация имеет право на получение от государства компенсации расходов, понесённых ею на предоставление мер поддержки.

По данным Роструда, всего по РФ программой мобильности трудовых ресурсов в 2023 г. воспользовались более 1300 человек, из них более 80% – переехали в регионы Дальнего Востока (то есть в дальневосточных регионах программой воспользовались более 1000 человек)⁶.

Необходимо отметить, что в научных публикациях, опубликованных после начала реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, высказывались сомнения в возможности решения с их помощью поставленных задач по привлечению требуемого количества работников в районы Дальнего Востока [Андреева, Вотинцева, 2018; Лада, 2018; Швалева, 2019]. Отмечались также ограниченные возможности и миграционной политики в целом как меры закрепления постоянного населения на Дальнем Востоке [Шевцова, 2020. С. 489].

При разработке программы повышения мобильности трудовых ресурсов регион должен в предисловии к программе охарактеризовать постановку проблемы, наметить основные пути ее решения и обосновать необходимость привлечения специалистов из других регионов. Тексты региональных программ включают, как правило, подробную характеристику социально-экономического

положения региона, анализ рынка труда, а необходимость привлечения специалистов из других регионов у работодателей области возникает при реализации инвестиционных проектов. В научных публикациях отмечается, что и в федеральных программах социально-экономического развития, содержащих демографический аспект, не всегда приводятся причинно-следственные связи между запланированными мероприятиями и поставленными в программе целями [Белецкий, 2021. С. 133].

В качестве причин сложившейся ситуации могут указываться следующие:

- недостаток специалистов требуемых специальностей на региональном рынке труда;
- отсутствие подготовки необходимых специалистов в необходимом количестве в образовательных учреждениях;
- структурное несоответствие рынка труда.

Недостатки сложившейся на Дальнем Востоке системы образования, не вполне соответствующей кадровым потребностям региона, сохраняются, несмотря на предпринимаемые региональными властями усилия по изменению ситуации [Красинец, Шевцова, 2020. С. 252].

В программах также приводятся планируемые инвестиционные проекты и компании, участвующие в этих проектах.

Первоначальные положения распоряжения Правительства РФ о региональных программах ориентировали на привлечение специалистов из других регионов только для работодателей, осуществляющих на территории региона инвестиционные проекты. Размер компенсации на расходы по привлечению сотрудника составлял 250 000 руб. Результаты реализации региональных программ в 2015–2017 гг. были признаны Правительством РФ неудовлетворительными⁷, и условия были пересмотрены: был увеличен размер финансовой

⁶ Более 1300 человек стали участниками программы трудовой мобильности: сообщение Пресс-центра Федеральной службы по труду и занятости // Официальный интернет-сайт Федеральной службы по труду и занятости https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/1239323/?ysclid=m8bv3iumn4622835522 (дата обращения 18.12.2024)

⁷ Мобильности не хватило гибкости. Власти предложили новые меры по переезду специалистов // Газета РБК от 11 января 2018 года URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2018/01/11/5a562e489a7947478e0d5b4b?ysclid=m831mdsubr669274678> (дата обращения 12.01.2025)

компенсации, с работодателей-участников сняли ограничение об обязательном участии в осуществлении инвестиционных проектов и ряд других ограничений. Минимальный срок для заключения трудового договора с привлеченным специалистом сокращен с 3 до 2 лет.

По мнению Минтруда России предлагаемая реформа должна была позволить существенно увеличить численность работников, привлекаемых в рамках региональных программ на территорию Дальневосточного федерального округа⁸

Кроме того, в 2021 г. на переехавших в регионы Дальнего Востока специалистов было распространено действие программы «Дальневосточная ипотека»⁹, предоставившей льготные условия для получения кредитов на приобретение жилья (в 2024 г. отменено).

По динамике изменения количества привлеченных в регионы специалистов до и после принятых мер можно судить о росте привлекательности рассматриваемого механизма в том или ином регионе (рис. 2) (на рисунке не представлены ре-

гионы, в которых реализация программ началась с 2020 г.).

Данные рисунка 2 свидетельствуют о том, что в большинстве регионов корректировка условий программ повышения мобильности трудовых ресурсов привела к росту числа привлекаемых из других регионов специалистов. Наиболее существенный рост имел место в Сахалинской области (на 182%) и Приморском крае (на 65%), в меньшей степени в Хабаровском крае (на 7%), в Амурской области число привлеченных работников сократилось на 34%.

Несмотря на определенную положительную динамику в количестве прибывающих работников, контрольно-счетными органами дальневосточных регионов отмечается, что необходимость повышения мобильности трудовых ресурсов и привлечения трудовых ресурсов сохраняют свою актуальность, а механизм повышения мобильности по-прежнему предусмотрен преимущественно для высококвалифицированных работников и не предполагает большого охвата работ-

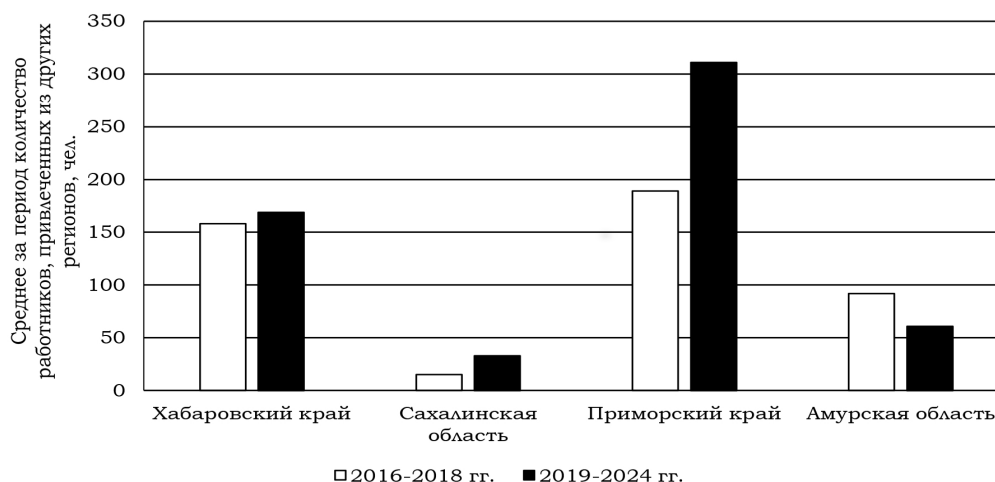


Рис. 2. Динамика среднего количества работников, привлеченных из других регионов, за периоды до и после введения корректировок в условия действия региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов

⁸ Разъяснение Минтруда России относительно увеличения размера финансовой поддержки для работодателей-участников программ повышения мобильности трудовых ресурсов в ДФО от 21 января 2018 года // Официальный интернет-сайт Министерства экономического развития Хабаровского края URL: <https://minec.khabkrai.ru/events/Novosti/2737?ysclid=m849m9uk8h525450874> (дата обращения 05.01.2025)

⁹ О внесении изменений в условия программы «Дальневосточная ипотека»: постановление Правительства Российской Федерации от 21.09.2020 г. № 1513 // Официальный интернет-портал Правительства Российской Федерации <http://government.ru/docs/all/129888/> (дата обращения 11.01.2025)

ников и работодателей¹⁰.

Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов существенно различаются как по числу участников, так и по охвату отраслей, представляемых участниками. Так, например, в 2020 г. в программе по повышению мобильности трудовых ресурсов Республики Саха (Якутия) участвовали следующие промышленные предприятия: АК «АЛРОСА» и АО «Горно-обогатительный комплекс «Инаглинский». В 2021 г. к этим участникам добавились АО «Горно-обогатительный комплекс «Денисовский», АО «Жатайская судовой верфь» и АО «Ленское объединенное речное пароходство».

В программе повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области, действующей с 2015 г., за период до 2024 г. приняло участие всего 11 организаций. При этом 3 из них относились к числу исполнителей двух крупных федеральных инвестиционных проектов, реализуемых на территории Амурской области – проектированию и строительству космодрома «Восточный» и проектированию и строительству Амурского газоконденсатного завода¹¹. Из 771 человека, привлеченных из других регионов в Амурскую область, на два указанных проекта приходится 684 специалиста (89%). Таким образом, фактически вся региональная программа все эти годы работала, прежде всего, на два проекта. Представляется, что при планировании такого рода крупных федеральных проектов целесообразно затраты на привлечение необходимых специалистов

полностью включать в объем проектных инвестиций, тем более что финансирование региональной программы на 75,4% состоит из федеральных средств и на 7,2% – из средств работодателей. Таким образом, финансовое обеспечение, которое используется для компенсации расходов федеральных предприятий и организаций на привлечение специалистов, на 82,6% состоит из средств федерального бюджета и самих федеральных предприятий и организаций.

В Республике Бурятия в 2023 г. участниками программы были только 3 организации: Улан-Удэнское приборостроительное производственное объединение, Тимлюйский цементный завод и медицинская компания «Диагрупп». Количество привлеченных работников (технологи, конструкторы, пилоты, авиатехники, врачи и др.) – более 50¹².

Гораздо более широкий перечень категорий работодателей представлен среди участников программы в Камчатском крае. Так, в 2024 г. в программе приняло участие 19 организаций, привлёкших от 1 до 10 работников. Диапазон категорий – от микропредприятий (индивидуальных предпринимателей) до крупных акционерных обществ. Отраслевая принадлежность – горнодобывающие, авиатранспортные, судоремонтные, энергетические, пищевые, сельскохозяйственные, медицинские и туристические предприятия.

В Сахалинской области за период 2017–2022 гг. в программе также приняли участие 19 организаций - работода-

¹⁰ Результаты контрольного мероприятия «Проверка эффективности и результативности использования средств, выделенных в рамках государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения на 2020 – 2027 годы» на подпрограмму «Повышение мобильности трудовых ресурсов» за 2020 – 2022 годы и истекший период 2023 года» // Официальный интернет-сайт Контрольно-счетной палаты Приморского края. URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fksp25.ru%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F09%2F2.-dimitrenko-trudovye-rezervy-k-%25E2%2584%2596-3-ot-17.03.docx&wdOrigin=BROWSELINK> (дата обращения 09.01.2025)

¹¹ Об утверждении Программы повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015 - 2026 годы и Порядка отбора работодателей, подлежащих включению в Программу повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015 - 2026 годы, и их исключения из указанной Программы: постановление Правительства Амурской области от 15.07.2015 № 332 (ред. от 29.02.2024) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/326142058?ysclid=m8bvd8ing420304250> (дата обращения 20.12.2024)

¹² В Бурятии число участников программы повышения трудовой мобильности выросло до трех: сообщение ТАСС от 31 октября 2023 г. URL: https://finance.rambler.ru/business/51687613/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 29.12.2024)

лей. В наибольшей степени представлены отрасль транспорта и связи, сельскохозяйственное и пищевое производство, строительство. В 2022 г. по программе повышения мобильности трудовых ресурсов работодателями привлечены из других субъектов Российской Федерации квалифицированные специалисты по следующим профессиям: главный инженер, управляющий животноводческого комплекса, начальник участка автоколонны, управляющий по флоту, начальник отдела охраны труда и производственной безопасности, инженер по эксплуатации и ремонту гидротехнических сооружений, пилот, руководитель структурного подразделения, инженер-геодезист, руководитель проекта по модернизации проекта, начальник железнодорожной станции и др.¹³. Как видно из этого списка, большую часть привлечённых сотрудников составляют работники руководящего состава.

Наиболее широкое представительство реализовано в программе Хабаровского края. Участниками программы явились 73 организации более чем 50 отраслей. Наиболее представленными оказались такие отрасли, как строительство и производство стройматериалов, горнодобывающая отрасль, транспорт, медицина, торговля, лесная промышленность и деревообработка. Участники программы – не только крупные компании (горнодобывающие, машиностроительные, нефтеперерабатывающие, гидрометаллургические и т. д.), но и малые предприятия (IT-индустрия, наука, переработка отходов и др.)¹⁴.

Трудно объяснить такую разницу в категориях предприятий и представляемых ими отраслях по регионам, иначе как разной степенью информированности работодателей о программе в том или ином регионе.

Обращает на себя внимание наличие среди работодателей – участников региональных программ достаточно финансово обеспеченных. Например, крупнейшая в мире алмазодобывающая компания «АЛРОСА», один из крупнейших в России угледобывающих комплексов «Горно-обогатительный комплекс «Инаглинский», крупнейший перевозчик сети железных дорог ОАО «РЖД» и т.п. Кроме того, поддержка оказана крупнейшему банку России и Восточной Европы Сбербанку РФ в привлечении работников в его региональные подразделения. Так, например, АЛРОСА привлекает свыше 4000 работников в свои структурные подразделения в Республике Саха (Якутия) для работы вахтовым методом. Работники прибывают как из других регионов Российской Федерации, так и из стран ближнего зарубежья. Привлекаемым сотрудникам оплачивается проезд, для работников строятся общежития, спортивные залы¹⁵. Для привлечения и закрепления квалифицированного персонала в компании реализуются социальные программы (помощь в оплате жилищной ипотеки и при выкупе квартиры, компенсация расходов на аренду жилья, строительство новых домов и т.п.)¹⁶. При этом АЛРОСА включена в региональную программу повышения мобильности трудовых ресур-

¹³ Подведение итогов реализации мероприятий региональных проектов, направленных на повышение эффективности службы занятости и на повышение мобильности трудовых ресурсов в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» // Официальный интернет-сайт Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области <https://tzn.sakhalin.gov.ru/about/press/news/3764/> (дата обращения 19.12.2024)

¹⁴ О внесении изменений в программу Хабаровского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов», утвержденную постановлением Правительства Хабаровского края от 14 июля 2015 г. № 191-пр «О реализации мер по повышению мобильности трудовых ресурсов»: постановление Правительства Хабаровского края от 04.12.2023 № 543-пр // Официальный интернет-портал Правительства Российской Федерации <http://publication.ravo.gov.ru/document/2700202312050001?ysclid=m8bvins7bn173597541> (дата обращения 29.12.2024)

¹⁵ Информационное сообщение медиакомпании «Алмазный край» URL: <https://almaz-media.tv/syuzhetyi/mirnyy/19623-bolee-4000-sotrudnikov-alrosa-rabotajut-vahtovym-metodom.html?ysclid=m81qfn4kub330872849> (дата обращения 12.01.2025)

¹⁶ Корпоративный сайт компании АЛРОСА. Раздел «Развитие человеческого капитала». URL: <https://alrosa.ru/sustainable-development/staff/#employees-social-programs> (дата обращения 06.01.2025)

сов Республики Саха (Якутия) с потребностью содействия в привлечении 12 человек (2022 г.). Сбербанк отчитался за 2021 г. о 1 245,9 млрд руб. чистой прибыли¹⁷, и при этом признан участником региональной программы Хабаровского края 2021 г., нуждаясь в содействии в привлечении 1 специалиста (объем финансирования 1 075,0 тыс. руб.).

Представляется, что, не отказывая крупным компаниям в участии в региональных программах повышения мобильности трудовых ресурсов, их заявки в условиях ограниченности финансовых ресурсов следует удовлетворять в последнюю очередь.

Общие объёмы финансирования программ существенно варьируют по регионам. Так, например, в 2023 г. в Приморском крае финансирование составило 346 млн руб., в Магаданской области затрещено 15 млн руб., в Камчатском крае – 78 млн руб. Примерно 85–89% из этих объёмов финансирования приходится на субсидии из федерального бюджета, 11–15% – на средства региональных бюджетов.

Программа повышения мобильности трудовых ресурсов, как правило, входит в качестве подпрограммы в государственную программу «Содействие занятости населения» или, как в Магаданской области, в государственную программу «Трудовые ресурсы» (в Чукотском АО в качестве программы в национальный проект «Кадрь»). По объёму финансирования подпрограмма повышения мобильности трудовых ресурсов не является лидером среди других подпрограмм развития трудовых ресурсов региона. Так, например, на программу повышения мобильности трудовых ресурсов Магаданской области приходится 4,2% всего объема финансирования государственной программы «Трудовые ресурсы» (рис. 3).

Оценка эффективности проводимых в рамках миграционной политики мероприятий затрудняется отсутствием комплексных показателей результативности [Мищук, 2022. С.159], а в отношении региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов такая оценка ещё более проблематична

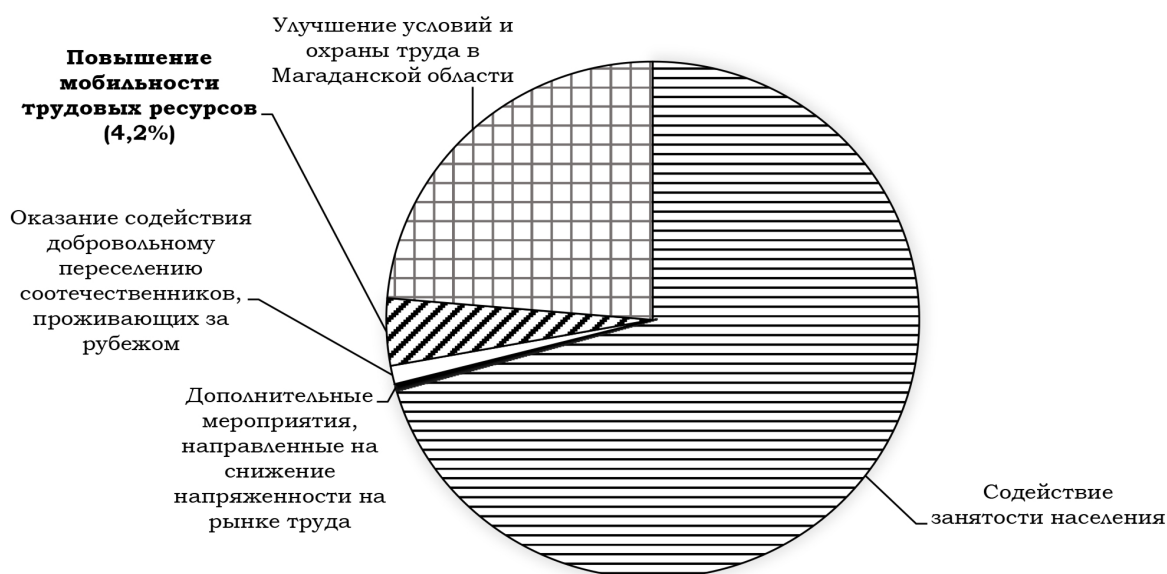


Рис. 3. Структура государственной программы «Трудовые ресурсы Магаданской области»¹⁸

¹⁷ Шалимова А. «Сбер» заработал более 1,2 трлн. рублей по МСФО в 2021 году. Информационное сообщение интернет-портала Банка.ру. URL: <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=10961941&ysclid=m8bt9co5be307278537> (дата обращения 04.01.2025)

¹⁸ Об утверждении государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области» (с изменениями на 25 июля 2023 года): постановление Правительства Магаданской области от 29.11.2021 № 910-пн // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/577972406?ysclid=m8bvqg0ghi445012711> (дата обращения 29.12.2024)

в силу того, что такие программы, как правило, оформляются как подпрограммы других государственных программ или программ в рамках национальных проектов, и оценка (при этом, крайне упрощённая) производится относительно программы в целом (без дифференциации по подпрограммам).

Представляется, что при оценке результативности данных программ следует исходить из степени достижения целей, поставленных перед ними. Если проанализировать цели региональных программ, то, несмотря на разнообразие формулировок, все они могут быть объединены в две группы:

1. содействие социально-экономическому развитию региона в части обеспечения потребности экономики в недостающих трудовых ресурсах;

2. содействие работодателям в привлечении недостающих квалифицированных трудовых ресурсов.

В первом варианте цель, несмотря на то, что она полностью соответствует основной идее политики, направленной на увеличение численности населения регионов Дальнего Востока, сформулирована в излишне обобщённом виде. Даже приблизительно оценить вклад привлечения весьма ограниченного в масштабах экономики того или иного региона числа специалистов, пусть и весьма квалифицированных, представляется крайне проблематичным. В то же время во втором варианте формулировка цели сужает проблемное поле до уровня решения кадровых проблем действующих на территории региона экономических агентов, и в этом смысле он более перспективен. В этом случае эффективность программ мобильности трудовых ресурсов должна определяться степенью закрытия потребности работодателей в привлекаемых из других регионов работников.

$$E = P \frac{\sum_{i=1}^n p_i / P_i}{n}, \quad (1)$$

где P – общее количество требуемых работников согласно заявкам работодателей – участников программы;

P_i – количество требуемых работников согласно заявке i -го работодателя;

p_i – количество работников i -го работодателя, привлечение которых поддер-

жано в программе;

n – число работодателей – участников программы.

Дробная часть формулы (1) представляет собой среднюю степень удовлетворения потребности работодателей – участников программы в привлекаемых из других регионов специалистах. Расчет этого показателя как среднего взвешенного вместо среднего арифметического позволяет учесть степень удовлетворения потребности в специалистах любого предприятия как крупного, так и небольшого. В то же время смысл региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов подразумевает увеличение количества привлекаемых из других регионов работников, поэтому в формуле используется и коэффициент, учитывающий общую потребность участников программы в этой категории специалистов.

Предложенная методика может быть рекомендована для включения в региональные методики для ежегодной оценки их эффективности.

Заключение

Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов в том виде, в котором они реализуются в настоящее время, не являются инструментом массового привлечения трудовых ресурсов на Дальний Восток, а представляют собой, прежде всего, механизм точечного привлечения специалистов требуемой квалификации.

Предпринятые Правительством РФ меры по совершенствованию механизма повышения мобильности трудовых ресурсов привели в большинстве регионов к росту числа привлекаемых специалистов от 7% до 182%.

Количественный состав привлекаемых работников существенно варьирует по регионам: от нескольких десятков работников до нескольких сотен в год. При этом в значительной степени подтверждаются прогнозы Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики о том, что отраслями, в которых наиболее востребованы специалисты, будут такие, как добыча полезных ископаемых, транспорт, пищевая промышленность, рыболовство (представленное большей частью судоремонтом).

Признано целесообразным в услови-

ях ограниченного финансирования осуществлять предоставление государственной поддержки в привлечении сотрудников в дальневосточные регионы крупнейшим компаниям, таким как горнодобывающие, финансовые, транспортные, в последнюю очередь.

В течение периода реализации региональных программ имели место случаи, когда финансовая поддержка оказывалась почти в полном объеме федеральным организациям, реализующим на территории региона крупные инвестиционные проекты федерального уровня. Представляется, что в подобных случаях

целесообразно вопросы привлечения необходимых специалистов решать в рамках проектного финансирования.

Неоднородно также по регионам отраслевое представительство работодателей – участников региональных программ и их количественная категоричность.

Предложена методика оценки эффективности региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, учитывающая как абсолютную результативность программы, так и степень удовлетворенности отдельных работодателей в привлечении работников из других регионов.

Список источников:

1. Андреева, М. Ю., Вотинцева, Л. И. К вопросу о формировании трудового потенциала территорий опережающего развития Дальнего Востока России // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11. № 1. С. 99–109. DOI: 10.18721/JE.11109 EDN: YSIGQO
2. Белецкий, А. А. Внутривосточная миграция и стратегические приоритеты роста численности населения на Дальнем Востоке // Экономическое возрождение России. 2021. № 1 (67). С. 127–135. DOI: 10.37930/1990-9780-2021-1-67-127-135 EDN: KAMMZA
3. Дьяченко, В. Н., Лазарева, В. В. Трансформации трудовой мобильности населения в условиях Дальнего Востока // Региональная экономика: теория и практика. 2020. Т. 18. № 9 (480). С. 1675–1696. DOI: 10.24891/re.18.9.1675 EDN: HNHPTD
4. Дьяченко, В. Н., Лазарева, В. В., Бурлаев, Е. А. Оценка территориальной мобильности и миграции населения на Дальнем Востоке (на примере Амурской области) // Социальные новации и социальные науки. 2023. № 1. С. 72–85. DOI: 10.31249/snsn/2023.01.05 EDN: WOYML
5. Красинец, Е. С., Шевцова, Т. В. Трудовая миграция в решении стратегических задач пространственного развития человеческого капитала на Дальнем Востоке России // Евразийское Научное Объединение. 2020. № 11-4 (69). С. 251–255. DOI: 10.5281/zenodo.4313447 EDN: JPFWJG
6. Лада, А. С. Проблемы привлечения трудовых ресурсов в субъектах Дальнего Востока // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 4 (85). С. 21–31. DOI: 10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31 EDN: YWGSDJ
7. Мищук, С. Н. Институциональная структура обеспечения миграционной политики в субъектах Дальневосточного федерального округа // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 2. С. 151–161. С. 159. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.2.1 EDN: VWRLN
8. Мищук, С. Н. Общая характеристика и региональные различия миграционных процессов на Дальнем Востоке России в постсоветский период // Известия Российской академии наук. Серия географическая. 2019. № 6. С. 53–67. DOI: 10.31857/S2587-55662019653-67 EDN: FHFEGI
9. Шевцова, Т. В. Миграция на Дальнем Востоке и ее последствия в условиях новой экономической реальности // В сборнике: возможные сценарии будущего России и мира: междисциплинарный дискурс. Сборник научных трудов участников XI Международной Кондратьевской конференции. Под редакцией В. М. Бондаренко. 2020. С. 486–490. DOI: 10.46865/978-5-901640-34-0-2020-486-490 EDN: TACFNU
10. Швалева, Е. С. Об эффективности правового механизма повышения мобиль-

ности трудовых ресурсов // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. № 1. С. 62–68. EDN: ZDBVGP

References:

1. Andreeva, M. Yu., Votintseva, L. I. (2018) Formation of the Labor Potential of Advanced Development Territories of the Far East of Russia. *Nauchno-tekhnicheskie ведомosti SPbGPU. Ekonomicheskie nauki* [Scientific and technical bulletin of SPbGPU. Economic sciences], vol. 11, no 1. pp. 99–109. DOI: 10.18721/JE.11109 (in Russ.).
2. Beletsky, A. A. (2021) Internal Migration and Strategic Priorities of Population Increase in Russia's Far East. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii* [Russia's Economic Revival], no. 1 (67), pp. 127–135. DOI: 10.37930/1990-9780-2021-1-67-127-135 (in Russ.).
3. D'yachenko, V. N., Lazareva, V. V. (2020) Changes in the Labor Force Mobility in the Russian Far East *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regions. Regional Economics: Theory and Practice], vol. 18, is. 9 (480), pp. 1675–1696. DOI: 10.24891/re.18.9.1675 (in Russ.).
4. D'yachenko, V. N., Lazareva, V. V., Burlaev, E. A. (2023) Assessment of Territorial Mobility and Migration of the Population in the Far East (on the Example of the Amur Region) *Sotsial'nyye novatsii i sotsial'nyye nauki* [Social Novelties and Social Sciences], no 1, pp. 72–85. DOI: 10.31249/snsn/2023.01.05 (in Russ.).
5. Krasinets, E. S., Shevtsova, T. V. (2020) Labor Migration in Solving Strategic Tasks of Spatial Development of Human Capital in the Russian Far East. *Evrazijskoe Nauchnoe Ob'edinenie* [Eurasian Scientific Association], no. 11–4 (69), pp. 251–255. DOI: 10.5281/zenodo.4313447 (in Russ.).
6. Lada, A. S. (2018) Problems of attracting labor resources to the constituent entities of the Far East *Vlast' i upravleniye na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], nn 4(85), pp. 21–31. DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31 (in Russ.).
7. Mishchuk, S. N. (2022) Institutional Structure for Ensuring Migration Policy in the Subjects of the Far Eastern Federal District *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia], vol 18, no 2, pp. 151–161. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.2.1 (in Russ.).
8. Mishchuk, S.N. (2019) General Characteristics and Regional Differences of Migration Processes in the Far East of Russia in the Post-Soviet Period *Izvestiya Rossiyskoy akademii nauk. Seriya geograficheskaya* [Regional Research of Russia], no 6, pp. 53–67. DOI: 10.31857/S2587-55662019653-67 (in Russ.).
9. Shevtsova, T. V. (2020) Migration in the Far East and its consequences in the context of the new economic reality in the collection: possible scenarios for the future of Russia and the world: interdisciplinary discourse. Collection of scientific papers of participants in the XI International Kondratiev Conference. Edited by V. M. Bondarenko, pp. 486–490. DOI: 10.46865/978-5-901640-34-0-2020-486-490 EDN: TACFNU (in Russ.).
10. Shvaleva, E. S. (2019) To the Effectiveness of a Legal Mechanism Aimed at Increasing Labour mobility *Elektronnoye prilozheniye k Rossiyskomu yuridicheskому zhurnalu* [Electronic Supplement to the Russian Juridical Journal], no 1, pp. 62–68 (in Russ.).

Статья поступила в редакцию 16.01.2025; одобрена после рецензирования 28.02.2025; принята к публикации 04.03.2025.

The article was submitted 16.01.2025; approved after reviewing 28.02.2025; accepted for publication 04.03.2025.

Информация об авторе

Р. Н. Шпакова – кандидат географических наук, доцент, доцент кафедры регионального управления и национальной политики, Московский государственный институт международных отношений, Одинцовский филиал.

Information about the author

R. N. Shpakova – Candidate of Sciences (Geography), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Regional Management and National Policy, Moscow State Institute of International Relations, Odintsovo Branch