

Панова Е.А., Опарина Н.Н., Андрюшина Е.В.

**Состояние трудовых ресурсов Дальневосточного
федерального округа Российской Федерации в 2014–2015
годах: зоны рисков и возможностей***

Панова Екатерина Александровна — кандидат социологических наук, доцент, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

E-mail: Panova@spa.msu.ru

SPIN-код РИНЦ: [5512-6859](https://elibrary.ru/5512-6859)

Опарина Наталья Николаевна — старший преподаватель, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

E-mail: oparina@spa.msu.ru

SPIN-код РИНЦ: [7616-7580](https://elibrary.ru/7616-7580)

Андрюшина Евгения Владимировна — кандидат политических наук, доцент, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

E-mail: eugenie80@mail.ru

SPIN-код РИНЦ: [9026-8148](https://elibrary.ru/9026-8148)

Аннотация

Данная статья является второй из цикла работ, основанных на материалах научного исследования «Состояние трудовых ресурсов в ДВФО как территории опережающего развития Российской Федерации», реализуемого на факультете государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова в 2016 году. В предлагаемой статье отражены основные выводы и заключения, полученные в ходе анализа состояния рынка трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа (ДВФО) РФ. Авторами выделены особенности количественных и качественных (профессионально-квалификационных) характеристик трудовых ресурсов ДВФО в целом, а также трудовых ресурсов территорий опережающего социально-экономического развития Дальнего Востока, созданных в 2014–2015 годах. На базе полученных данных авторами определяются зоны угроз и зоны возможностей рынка трудовых ресурсов в реализации планов территорий опережающего социально-экономического развития ДВФО, а также предлагаются направления и способы разрешения выявленных ключевых проблем.

Ключевые слова

Дальний Восток, ДВФО, Дальневосточный федеральный округ, государственная политика по социально-экономическому развитию Дальнего Востока, трудовые ресурсы, территории опережающего социально-экономического развития.

Трудовые ресурсы традиционно являются важнейшим детерминирующим фактором развития экономики любого региона. Наличие в регионе достаточного количества потенциальных работников, профили и уровень их профессионально-квалификационных умений и навыков выступают ключевыми условиями принятия руководителями решения о строительстве новых производственных объектов. Отсутствие на территории необходимых трудовых ресурсов, профессионально

* Статья основана на материалах межфакультетского научного исследования по теме «Состояние трудовых ресурсов в Дальневосточном федеральном округе (ДВФО) как территории опережающего развития Российской Федерации». Исследование было профинансировано в 2016 году в форме академической надбавки на проведение научного исследования факультетом государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова.

соответствующих потребностям компании-работодателя, ставит под угрозу все ее инвестиционные планы. Пробелы и просчеты в кадровом обеспечении предприятия невозможно компенсировать за счет других ресурсов.

Современная государственная политика РФ предусматривает широкий комплекс мер по привлечению российских и иностранных инвесторов в отдельные регионы страны. Дальний Восток является одной из наиболее развиваемых территорий. Богатство его природных ресурсов, географическое расположение и близость к рынкам Азии, размер территории, сложившаяся геополитическая ситуация — эти и другие факторы способствуют тому, что именно Дальневосточный федеральный округ (ДФО) становится важнейшим центром поощрения государством финансовой активности инвесторов. Одним из механизмов увеличения объема инвестиций на Дальнем Востоке выступают создаваемые государством с 2013 года территории опережающего социально-экономического развития (ТОРы)¹. В рамках ТОРов компании-резиденты могут воспользоваться преимуществами данного особого режима развития бизнеса и производства (налоговыми льготами и упрощенным характером решения административных вопросов в органах государственной власти).

Ожидается, что инвесторы, компании-резиденты ТОРов, на базе открываемых или модернизируемых ими предприятий создадут на Дальнем Востоке до 2021 года до 80 тыс. новых рабочих мест². В новой (шестой) редакции госпрограммы «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»³, принятой летом 2016 года, обозначено, что к 2015 году население ДВФО должно возрасти до 11,2 млн человек и этот рост во многом должен быть обеспечен созданием ста тысяч новых рабочих мест.

Заполнение новых рабочих мест предполагается осуществлять с акцентом на использование местных трудовых ресурсов — соответственно, прежде всего жителей территорий, непосредственно окружающих ТОРы. Подобное управленческое решение не только способствует росту занятости населения и увеличению его социально-экономического благополучия, но и дает шанс на возрождение отдельных вымирающих

¹ Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201412290024> (дата обращения: 31.03.2017).

² Тимаков В. Дальний Восток ждет бум развития, 2016 год станет переломным для региона (интервью) // ТАСС [Сайт]. 13.07.2016. URL: <http://tass.ru/opinions/interviews/3450709> (дата обращения: 31.03.2017).

³ Постановление Правительства РФ от 09.08.2016 № 757 «Об утверждении новой редакции государственной программы “Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона”» // Правительство Российской Федерации [Официальный сайт]. URL: <http://government.ru/docs/24166/> (дата обращения: 31.03.2017).

малых и средних городов, сельских населенных пунктов Дальнего Востока. В то же время упор в кадровой политике предприятия на активное использование местных трудовых ресурсов создает для компании и определенные риски. Одним из ключевых становится вопрос о достаточности в целом в ДВФО, а также в регионах, где создаются ТОРы, трудовых ресурсов профессионально-квалификационного качества, требуемого организациям-инвесторам.

В рамках научного сообщества вопрос соответствия состояния трудовых ресурсов планам государства по развитию Дальнего Востока приобретает все большую актуальность. Об этом свидетельствует постоянно возрастающее количество публикаций и научных исследований по данной теме⁴. Их содержание и исследовательский фокус модифицируются от рассмотрения общих вопросов состояния рынка труда ДВФО до концентрации на анализе отдельных его параметров (миграционной активности, уровня занятости и безработицы, и т. д.). Начиная с 2015 года в научных изданиях стали регулярно появляться публикации, посвященные

⁴ См., к примеру: *Беленец П.С.* Основные тенденции и проблемы развития демографического потенциала Дальнего Востока России // *Путь науки*. 2014. № 5 (5). С. 53–56; *Гнездилов Е.А., Вострецова Л.Г.* Задачи профессиональной подготовки студентов для регионального рынка труда Дальнего Востока // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 11–3. С. 559–562; *Грицко М.А.* Трудовые ресурсы Дальнего Востока России: тенденции и перспективы // *Экономика и управление*. 2011. № 1 (63). С. 56–62; *Кудрякова Н.В., Олиферова О.С.* Инвестиции в профессиональную подготовку как фактор снижения миграционного оттока населения // *Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета*. 2012. № 2. С. 93–97; *Метелев И.С.* Формы и методы формирования трудовых ресурсов Сибири и Дальнего Востока: исторический опыт и современность // *Проблемы современной экономики*. 2011. № 4. С. 276–280; *Михаев И.М., Михаев А.М.* Организационно-экономический механизм оптимизации привлечения трудовых ресурсов в регионы Дальнего Востока на примере Курильских островов // *Теория и практика общественного развития*. 2015. № 16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-ekonomicheskiy-mehanizm-optimizatsii-privlecheniya-trudovyh-resursov-v-regiony-dalnego-vostoka-na-primere-kurilskih> (дата обращения: 31.03.2017); *Мишук С.Н., Данченко Е.В.* Миграционное обеспечение рынка труда южных регионов Дальневосточного федерального округа // *Региональная экономика: теория и практика*. 2011. № 11. С. 28–34; *Мыслик В.Г., Пионтовский И.Н.* Трудовая активность привлекаемой иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке России // *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 51–54; *Найден С.Н., Мотрич Е.Л.* Формирование постоянного населения в опорных городах Приморского края и южной зоны Дальнего Востока // *Власть и управление на Востоке России*. 2014. № 4 (69). С. 8–16; *Новикова И.В.* Содействие формированию трудовых ресурсов в программах развития Дальневосточных территорий // *Микроэкономика*. 2014. № 4. С. 88–92; *Рязанцева М.В., Якушова Е.С., Субочева А.О.* Социально-экономические проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами территорий опережающего развития Дальнего Востока // *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2016. Т. 198. С. 280–284; *Скрипник Е.О.* Формирование региональных опорных центров расселения: влияние миграции (на примере Хабаровского края): дис... канд. экон. наук. Хабаровск, 2011; *Седлов А.* Оценка трудового потенциала и перспективы развития Дальневосточного федерального округа // *Общество и экономика*. 2010. № 10–11. С. 152–183; *Утехин А.А.* Иммиграция в контексте дефицита трудовых ресурсов на Дальнем Востоке России // *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2013. № 8. С. 2–4; и др.

вопросу состояния трудовых ресурсов Дальневосточного региона во взаимосвязи с планами по его опережающему социально-экономическому развитию⁵.

На государственном уровне вопросы реализации социально-экономического потенциала Дальнего Востока стали постоянной частью повестки дня российской власти. Свидетельством этого является регулярный выбор Дальнего Востока как места проведения координационно-коммуникативных мероприятий с непосредственным участием Президента РФ, а также факт создания в 2012 году профильного Министерства по развитию Дальнего Востока, что зафиксировало особую государственную значимость Дальневосточного региона. Регулярно проводимые в течение последних лет крупнейшие всероссийские конференции на Дальнем Востоке выступают ещё одним подтверждением его стратегической роли в экономике и политике России.

Рост внимания представителей государственных властных структур, консалтингово-аналитического и научного сообщества к теме состояния трудовых ресурсов ДВФО в целом и с позиции их влияния на планы реализации потенциала ТОРов позволяет сделать ряд выводов. В первую очередь, это заключение о высокой научно-практической актуальности исследуемой темы в сочетании с ее недостаточной разработанностью. Второй вывод связан с наблюдаемой ограниченностью спектра качественной информации, способной стать основой для принятия обоснованных и эффективных управленческих решений в вопросе формирования и развития человеческого капитала на Дальнем Востоке.

В 2016 году на факультете государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова было инициировано и проведено исследование рынка трудовых ресурсов ДВФО как базы территорий опережающего социально-экономического развития. Участники исследования (преподаватели кафедры политического анализа⁶ и кафедры управления персоналом) сконцентрировались на анализе количественных и качественных характеристик рынка трудовых ресурсов ДВФО в 2014–2015 годах, а также на выявлении их «узких мест» (проблемных зон) и возможностей («зон

⁵ См., в частности: *Рязанцева М.В.* Стимулирование притока трудовых ресурсов на территории опережающего социально-экономического развития Дальнего Востока // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 18. С. 3091–3102; *Рязанцева М.В., Якушова Е.С.* Особенности миграционной ситуации на территориях опережающего развития Дальнего Востока // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 5. С. 65–71.

⁶ О политическом аспекте исследования темы см.: *Андрюшина Е.В., Опарина Н.Н., Панова Е.А.* Дальневосточный регион в стратегии развития Российского государства // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. № 56. С. 89–113. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/56_2016andryushina_oparina_panova.htm (дата обращения: 31.03.2017).

развития»), способных оказать детерминирующее влияние на успешность реализуемых и запланированных инвестиционных проектов в ТОРах Дальнего Востока. В качестве источников информации выступили данные Федеральной службы статистики (Росстата), данные исследований специализированных консалтинговых компаний, государственных служб и центров занятости населения, экспертные мнения, материалы профильных конференций. Целью данной статьи является изложение основных выводов и заключений экспертной группы научного исследования относительно слабых и сильных сторон рынка трудовых ресурсов ТОРов Дальневосточного федерального округа в 2014–2015 годах⁷.

Основой анализа рынка трудовых ресурсов ДВФО является выявление *проблемных зон в их состоянии*. Во-первых, это сокращение численности населения в целом и трудовых ресурсов в частности в большинстве регионов Дальнего Востока. В 2014–2015 годах оно носило постоянно нарастающий характер с двухзначными показателями. Наиболее ярко проблема превалирования числа умерших над числом родившихся проявилась в Амурской области, Еврейской автономной области, а также в Приморском крае Дальневосточного региона. На формирование общего положительного показателя прироста населения в ДВФО в 2015 году оказала доминирующее влияние значительная рождаемость в Республике Саха (Якутии). В остальных регионах ДВФО естественный прирост населения если и имел положительное значение, то крайне низкое, едва компенсирующее убыль населения. В частности, в Магаданской области в 2015 году он составил всего 7 человек, в Сахалинской области — 177, в Камчатском крае — 524 человека и т. п.

Второй негативной (проблемной) тенденцией рынка трудовых ресурсов ДВФО в рассматриваемый период стало увеличение среднего возраста населения, параллельно сопровождающееся уменьшением количества детей и ростом числа лиц пенсионного возраста. Доля молодых работников (до 24 лет) оказалась высокой только в секторе торговли, гостиничном и ресторанном бизнесе, операциях с имуществом. Повышение среднего возраста населения (и, соответственно, связанное с ним сокращение численности молодых людей в составе трудовых ресурсов региона) происходило в анализируемый период под воздействием постоянного существенного оттока квалифицированных трудовых ресурсов с Дальнего Востока в другие округа России — прежде всего, в Сибирский и Центральный федеральные округа.

⁷ Исследовались ТОРы ДВФО, созданные и функционирующие в 2014–2015 годах.

Оттоку квалифицированных трудовых ресурсов с Дальнего Востока способствует дисбаланс между стоимостью жизни и уровнем доходов в регионе. Хотя ДВФО в 2015 году и стал лидером в России по размеру среднемесячной номинальной заработной платы, достигнув показателя 42 877 руб., обогнав даже ЦФО (41 848 руб.) и далеко оторвавшись от соседнего Сибирского федерального округа (29 610 руб.), но стоимость жизни и уровень цен на товары и жилищно-коммунальные услуги на Дальнем Востоке традиционно существенно выше, чем в остальных регионах России. В этой связи незначительное превалирование уровня среднемесячного дохода населения ДВФО над аналогичным среднероссийским показателем свидетельствует о слабой компенсационной функции заработной платы с учетом негативных особенностей бытовых и природно-климатических условий проживания на Дальнем Востоке.

Миграционные процессы в ДВФО в 2014–2015 годах характеризовались превалированием выбывших жителей над прибывшими, что в итоге сформировало на конец 2015 года отрицательное сальдо миграции в размере 23,7 тыс. человек. Как показывает статистика, наибольшей популярностью у прибывших жителей Дальнего Востока пользовались Приморский край, Хабаровский край, Сахалинская и Амурская области. Аутсайдерами стали Чукотский автономный округ, Еврейская автономная область и Магаданская область. Подобная неравномерность в территориальном распределении населения способствовала возникновению в ДВФО не только зон концентрации трудовых ресурсов (в первую очередь, Приморский и Хабаровский края, Амурская область), но и районов с тенденцией к образованию «провалов» в количестве трудовых ресурсов (Чукотский автономный округ, Магаданская область, Еврейская автономная область).

В части профессионально-квалификационных характеристик в ДВФО в 2014–2015 годах наблюдалось следующее разделение населения по уровню образования: первую категорию составляли лица с высшим или средним профессиональным образованием (56% от общего числа занятого населения), вторую — лица, не имеющие никакого профессионального образования (25% соответственно)⁸. В целом, в структуре занятого населения ДВФО доля лиц, не имеющих никакого профессионального образования, составляла порядка 22,6%⁹. То есть, почти каждый пятый работник Дальнего Востока не занимается или

⁸ Тенденция на рынке труда (аналитический материал подготовлен по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная служба государственной статистики [Официальный сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 10.08.2016).

⁹ Там же.

профессионально не способен заниматься квалифицированным трудом. Данное обстоятельство формирует критическую зону риска для компаний-резидентов ТОРов ДВФО, значительная часть которых предполагает использование самых современных производственных технологий, требующих, соответственно, высококвалифицированной рабочей силы.

Наряду с указанными выше, к числу негативных тенденций и проблемных зон в состоянии трудовых ресурсов ДВФО в 2014–2015 годах относится и существенное расхождение между потребностями работодателей (компаний-резидентов ТОРов) в специалистах и менеджерах и возможностями учебных заведений (прежде всего, ВУЗов и ССУЗов) обеспечить соответствующую подготовку кадров. В частности, речь идёт о недостатке работников с образованием, профиль и направление которого необходим компаниям-резидентам ТОРов.

Сформированное в условиях ограниченности объема и качества информации представление Минобрнауки РФ о потребностях работодателей Дальневосточного региона в кадрах приводит к тому, что на практике абитуриентам гораздо легче поступить на обучение за счет средств федерального бюджета на технические специальности, чем на гуманитарные (требуется набрать существенно меньшую сумму проходных баллов). Но при этом именно по техническим и инженерным специальностям наблюдается массовое послевузовское выбывание из профессии и трудоустройство не по полученной специальности. Наиболее успешные выпускники учебных заведений Дальнего Востока в силу отсутствия у них четкого понимания карьерных возможностей в регионе в соответствии со специальностью, полученной в образовательном учреждении, стремятся переехать в другие регионы РФ (прежде всего, в города — крупные федеральные центры, расположенные на Урале и в центральной части России).

Что касается ССУЗов (средних специальных учебных заведений) ДВФО, наблюдается их неспособность обеспечить подготовку квалифицированного производственного персонала, владеющего современными технологиями. Данная проблема вызвана существенным устареванием материально-технической базы ССУЗов и старением научно-преподавательского состава¹⁰.

Наряду с негативными тенденциями, характерными для рынка трудовых

¹⁰ Более детально проблемы в системе подготовки рабочих кадров в РФ отражены в материалах исследовательского проекта «Разработка программы развития системы подготовки рабочих кадров в субъектах РФ», реализованного на факультете государственного управления (совместно с экономическим факультетом) МГУ имени М.В. Ломоносова в 2015 году.

ресурсов Дальневосточного федерального округа в 2014–2015 годах, проведенный экспертной группой анализ позволил выделить и его ключевые сильные стороны, зоны возможностей для компаний-инвесторов ТОРов. В частности, в исследуемый период наблюдался рост качества жизни в ДВФО — это видно по положительной динамике занимаемых мест в рейтингах качества жизни российских регионов в 2014 и 2015 годах. В социально-экономическом положении регионов Дальнего Востока в 2014–2015 годах также наблюдалась позитивная тенденция, хотя и выраженная довольно слабо: в 2015 году большинству регионов ДВФО удалось улучшить свои позиции в соответствующих рейтингах на 1–4 места по сравнению с 2014 годом.

К числу позитивных процессов на рынке трудовых ресурсов Дальнего Востока в рассматриваемый период относится и складывающаяся практика усиления роли государства в привлечении кадров в Дальневосточный регион посредством деятельности Агентства по развитию человеческого капитала Российской Федерации (АРЧК РФ)¹¹. Как отмечает глава АРЧК РФ В. Тимаков, одно из достижений организации — это «новый вид сотрудничества между Агентством и центрами занятости, порталами, предлагающими работу, профильными ведомствами, учебными заведениями и рекламными агентствами. Речь идет о массовом подборе персонала, о поиске уникальных специалистов, сопровождении переезда и адаптации переехавших специалистов, организации краткосрочного обучения трудовых ресурсов необходимым компетенциям, содействию в обеспечении жильем переезжающих работников предприятий и многое другое»¹². Подобные действия АРЧК РФ являются существенной мерой помощи работодателям, в том числе и работодателям ТОРов, при заполнении вакантных позиций необходимым персоналом из числа как местных трудовых ресурсов, так и трудовых ресурсов других регионов РФ.

К числу *сильных сторон* государственной политики в отношении новых работодателей ДВФО относится финансовая поддержка в виде одноразовой выплаты для квалифицированного персонала, переезжающего в регион или перемещающегося внутри региона (совокупный размер государственной финансовой поддержки составляет 225 тыс. рублей на каждого специалиста, принятого на постоянную работу)¹³.

¹¹ АРЧК РФ было создано в 2015 году Распоряжением правительства Российской Федерации от 02.09.2015 № 1713-р.

¹² Тимаков В. Указ. соч.

¹³ Федеральный закон от 22.12.2014 № 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» //

Помимо организационных мероприятий и выделяемых финансовых средств, государственная политика по обеспечению ДВФО необходимым количеством и качеством трудовых ресурсов осуществляется и посредством комплекса мер дополнительной, опосредованной поддержки. В частности, речь идет о проводимых на регулярной основе исследованиях рынка труда, заработных плат и компенсаций АРЧК РФ совместно с ведущими ВУЗами и рекрутинговыми компаниями Дальневосточного региона. Результаты подобных исследований позволяют, с одной стороны, оптимизировать мотивационную политику организаций-работодателей, в том числе и относительно размера предоставляемого вознаграждения для потенциальных работников, с другой стороны — выявить проблемные зоны и зоны недостаточного внимания в системе государственного регулирования рынка трудовых ресурсов Дальнего Востока. Постоянный мониторинг потребностей работодателей региона и ТОРов в трудовых ресурсах определенной квалификации и профессии также реализуется АРЧК РФ и находит свое отражение в издающемся и обновляемом на регулярной основе Навигаторе профессий, актуальных для Дальнего Востока в 2016–2021 годах. С его помощью на уровне государства и региональной власти осуществляется формулирование и постоянное обновление востребованных профессиональных и иных компетенций работников, необходимых Дальнему Востоку, оптимизируется система профессиональной подготовки в ВУЗах и ССУЗах, корректируется распределение бюджетных мест в образовательных учреждениях (в том числе и мест по системе целевой подготовки).

В рамках деятельности по удержанию местных трудовых ресурсов на Дальнем Востоке значительное внимание уделяется формированию целостного позитивного представления населения (прежде всего, молодежи) о возможностях получения образования, прохождения программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации в регионе. В настоящее время на Дальнем Востоке активно развивается практика создания многофункциональных центров отраслевых технологий для обеспечения экономики региона востребованными квалифицированными кадрами.

В целом в государственной и региональной политике по управлению трудовыми ресурсами ДВФО прослеживается ярко выраженная ориентация на приоритетное трудоустройство в организациях-резидентах ТОРов местных трудовых ресурсов, в том числе безработных или лиц, планирующих переменить место работы.

Подобные действия выступают не только способом реализации возможностей человеческого капитала Дальнего Востока, но и инструментом снижения напряженности на местном рынке труда.

Изложенные выше результаты анализа рынка трудовых ресурсов ДВФО в 2014–2015 годах обобщенно можно представить в виде следующих зон рисков и зон возможностей для компаний-резидентов ТОРов (Таблица 1).

Таблица 1. Зоны рисков и зоны возможностей трудовых ресурсов ДВФО для компаний-резидентов ТОРов

Зоны рисков	Зоны возможностей
1. Сокращение численности населения Дальнего Востока, уменьшение числа лиц трудоспособного возраста, увеличение среднего возраста населения	1. Рост качества жизни в округе, оказывающий эффект сдерживания на отток из региона трудовых ресурсов
2. Отток из округа квалифицированных трудовых ресурсов и молодых трудовых ресурсов	2. Широкий спектр государственных мер и программ по привлечению в регион трудовых ресурсов
3. Резкое расслоение населения по уровню образования с доминантными областями в части высокообразованных трудовых ресурсов и трудовых ресурсов без образования	3. Наличие развитой информационной и консультационной поддержки работодателей и потенциальных работников со стороны специализированных государственных институтов
4. Расхождение в профессионально-квалификационных компетенциях кадров, востребованных ТОРами, и выпускников дальневосточных ВУЗов и ССУЗов	4. Развитие системы специализированных образовательных учреждений по подготовке квалифицированных кадров по профессиям, актуальным для региона

Различия в территориальном расположении ТОРов на Дальнем Востоке — от их нахождения в черте крупного города до мест в существенной удаленности от больших и средних городских образований — формируют необходимость анализа возможностей (сильных сторон) и ограничений (слабых сторон и рискованных зон) их рынков трудовых ресурсов по двух условным группам. К первой можно отнести ТОРы Дальнего Востока, расположенные в черте крупных или средних городов или в непосредственной близости к ним, такие как «Хабаровск», «Комсомольск», «Камчатка», «Кангалассы». Во многом именно эти ТОРы выступают наиболее перспективными точками роста экономики региона. Ко второй анализируемой группе отнесены территории опережающего социально-экономического развития ДВФО, находящиеся в значительном отдалении от крупных и средних городов или обладающие низкой транспортной доступностью. В частности, речь идет о таких ТОРах Дальнего Востока, как «Надеждинская», «Михайловский», «Беринговский», «Белогорск», «Приамурский».

Рынок трудовых ресурсов первой группы ТОРов обладает следующими основными сильными сторонами. Во-первых, он представляет собой развитый локальный рынок труда с большим количеством рабочей силы в целом и лиц трудоспособного возраста в частности. Расположение ТОРов в крупных городах с развитой транспортной, социально-бытовой и жилищной инфраструктурой во многом освобождает компании-резиденты ТОРов от необходимости в приоритетном порядке массово решать вопросы жилищно-социального обеспечения работников. Кроме того, в реализации политики привлечения персонала организации-работодатели обладают возможностью использовать ресурсы локальных рынков труда не только крупных городов, в которых расположены ТОРы, но и их пригородов. Концентрация трудовых ресурсов региона вокруг крупного города позволяет существенно расширить границы и объем рынка потенциальных работников. Подобная ситуация наблюдается, в частности, в случае с ТОРом «Кангалассы», расположенным в черте Якутска. Якутск выступает в своем регионе центром рынка трудовых ресурсов, поскольку в самом городе и его окрестностях проживает около 50% от общего числа жителей Республики Саха (Якутия).

Второй сильной стороной рынка трудовых ресурсов ТОРов первой группы выступает наличие в городах их расположения целого ряда крупных предприятий с профилем деятельности, пересекающимся по своему содержанию с профилем деятельности организаций-резидентов ТОРов. Это обеспечивает наличие на локальном рынке труда значительного числа профессионально подготовленных работников. Более того, в крупных городах Дальнего Востока широко распространена ситуация, когда более половины трудовых ресурсов относится к группе руководителей, специалистов высшего и среднего уровня квалификации. Высокий профессиональный уровень и качество трудовых ресурсов крупных городов — еще одна зона возможностей для расположенных в них компаний-резидентов ТОРов.

Важнейшим компонентом, создающим инвестиционную привлекательность, является тот факт, что в отдельных ТОРах (например, в ТОРе «Комсомольск») размер расчетной средней месячной заработной платы существенно выше аналогичного показателя в целом по локальному рынку труда. Это формирует для компаний-резидентов ТОРа сильную переговорную позицию как работодателя в привлечении трудовых ресурсов с локальных рынков труда.

Первым из ограничений или первой зоной риска в обеспечении трудовыми ресурсами ТОРов, расположенных вблизи или внутри крупных и средних городов,

выступает предполагаемый уровень средней месячной заработной платы. Как показывает анализ, в целом в Дальневосточном регионе он существенно превышает предполагаемый средний размер зарплаты в компаниях-резидентах ТОРов.

Расположение ТОРов в крупных городах создает *второе ограничение* в виде необходимости постоянной корректировки кадровой политики для качественного удержания и мотивации персонала. Востребованным на рынке труда работникам переехать из крупных городов Дальнего Востока в центральные регионы России гораздо легче, чем переехать туда же из более мелких городов и других населенных пунктов. В этой ситуации компаниям-резидентам ТОРов в отсутствие на локальных рынках труда необходимых трудовых ресурсов придется корректировать и адаптировать политику оплаты труда, заниматься решением вопросов жилищного размещения и социальной поддержки специалистов и менеджеров, привлекаемых из других регионов РФ и из-за границы. При этом очевидно, что лишь их незначительное количество останется постоянно жить в ДВФО и, в частности, ТОРах. Это создает для компаний-инвесторов необходимость фокусировки внимания на теме своевременного эффективного формирования и удержания кадрового резерва.

Зоной риска на пути реализации инвестиционных проектов, планируемых в ТОРах ДВФО, расположенных в крупных городах, выступает и низкая миграционная привлекательность Дальнего Востока (даже его наиболее развитых регионов) как для мигрантов из других субъектов Российской Федерации, так и для приезжающих из-за рубежа. Постоянное сокращение численности населения, в том числе экономически активного и лиц трудоспособного возраста, отток молодых специалистов — все это способствует формированию нехватки квалифицированных трудовых ресурсов для компаний-работодателей даже в крупных городах.

Для второй группы ТОРов ДВФО их расположенность в существенном территориальном отдалении от крупных и средних городов дает возможность компаниям-резидентам выступать на местном рынке труда своеобразными монополистами потенциальных рабочих мест. Более того, территориальная изолированность ТОРов второй анализируемой группы формирует основу для низкой миграционной активности местного населения, поскольку создает ограничения для переезда в другие субъекты РФ и за рубеж.

Зоной возможностей для ТОРов, находящихся в удаленной местности, выступает и размер планируемой средней месячной заработной платы, который в целом ряде случаев, как показывает проведенный нами анализ, обладает высокой

привлекательностью для потенциальных работников с локального рынка труда (например, в ТОРах «Надежинская», «Михайловская», «Беринговский»).

К числу преимуществ для ТОРов второй группы относится наличие на локальных рынках труда достаточно большого количества квалифицированных и высококвалифицированных работников, профиль профессиональных компетенций которых в целом совпадает с компетенциями, необходимыми для работы в компаниях-резидентах ТОРа (например, подобная ситуация наблюдалась в исследуемый период в ТОРах «Надежинская», «Михайловская»).

Наряду с сильными сторонами, ТОРы Дальнего Востока, расположенные в существенном территориальном отдалении от крупных и средних городов, имеют и определенные *ограничения (зоны риска)* своих рынков трудовых ресурсов. В первую очередь, речь идет о постоянном уменьшении численности населения районов расположения ТОРов, изменении структуры трудовых ресурсов в пользу лиц нетрудоспособного возраста. Данные обстоятельства усложняют задачу поиска большого количества квалифицированных и высококвалифицированных работников. К примеру, в ТОРе «Беринговский», расположенном в вымирающем шахтерском поселке, постоянный отток населения трудоспособного возраста в последние годы вызвал риск нехватки не только квалификационных компетенций у потенциальных работников, но и опасения критической численной недостачи трудовых ресурсов в целом. Нехватка трудовых ресурсов локального рынка приводит к необходимости привлечения компаниями-резидентами ТОРа трудовых ресурсов из других регионов и субъектов РФ, а также обеспечения работников привлекательным уровнем оплаты труда и жильем на постоянной или временной основе — т. е. требует неизбежных дополнительных затрат на персонал.

Высокая потребность экономики Дальнего Востока в квалифицированных рабочих кадрах создает платформу для борьбы за инженерно-технические трудовые ресурсы между ТОРами и другими работодателями региона. Ситуацию усугубляет и активный переезд сельского трудоспособного населения в крупные города. ТОРы с сельскохозяйственным профилем деятельности компаний-резидентов могут столкнуться с серьезной проблемой недостаточной численности местного населения для заполнения штата. Более того, организациям-резидентам ТОРа, как основным работодателям района, скорее всего, придется взять на себя существенный блок работ по поддержанию и развитию социальной инфраструктуры населенных пунктов, окружающих ТОР.

В отдельных случаях (например, в ТОРе «Беринговский» или ТОРе «Белогорск») предполагаемый средний месячный уровень оплаты труда обладает весьма средней конкурентоспособностью на локальном рынке трудовых ресурсов. Ситуацию усугубляет низкий уровень развития социального и жилищного фонда региона, слабая миграционная привлекательность территорий как для россиян, так и для иностранцев, отсутствие качественных результатов реализованных государственных программ регулирования рынка труда в регионе.

Нехватка квалифицированных и профессионально подготовленных трудовых ресурсов на территориях, где располагаются ТОРы, является не единственным ограничением для реализации планов компаний-инвесторов. Зоной риска становится также отставание на региональном уровне конкретных мер по обеспечению трудовыми ресурсами от темпов реализации проекта по созданию территорий опережающего социально-экономического развития. Например, Правительство Хабаровского края в 2015 году планировало продолжить работу по совершенствованию механизмов подготовки квалифицированных кадров, в том числе в целях реализации проектов развития ТОРов¹⁴.

Приведенные выше данные показывают, что обеспечение трудовыми ресурсами ТОРов Дальнего Востока требует решения комплекса проблем. В одних случаях уже присутствуют существенные положительные сдвиги, в других же только намечаются отдельные, слабовыраженные признаки позитивных изменений, а то и вовсе сохраняется негативная динамика.

На наш взгляд, одним из серьезнейших препятствий на пути улучшения состояния трудовых ресурсов ТОРов ДВФО является подход государства к определению основного регулирующего института, обладающего достаточными властными полномочиями. Речь идет о том, кто именно от лица государства должен инициировать и организовывать комплексные меры по удержанию и привлечению трудовых ресурсов на Дальнем Востоке. Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке в нынешней модели государственного управления является посреднической структурой между государством и работодателями ДВФО, т. е. модератором, а не полномочным регулятором.

Проведенный нами анализ показывает, что на данном этапе государство придерживается тактики переадресации большей части вопросов из области обеспечения трудовыми ресурсами на компании-резиденты ТОРов. Иными словами,

¹⁴ Рязанцева М.В. Указ. соч.

создав налоговые льготы и упростив административные процедуры, государство ожидает, что инвесторы, пришедшие в тот или иной ТОР Дальнего Востока, сами построят жилищные и социальные объекты для своих сотрудников, создадут новые высокотехнологичные рабочие места и обучат местные трудовые ресурсы, решат тем самым проблему безработицы в регионе, заложат достаточный для качественной жизни уровень оплаты труда и т. д.

С учетом подобной позиции государства для инвесторов на Дальнем Востоке складывается своеобразная патовая ситуация — они вкладывают средства в открытие нового или модернизацию существующего производства и в краткосрочной перспективе государство обеспечивает их трудовыми ресурсами, привлекаемыми со всей России, но долгосрочные перспективы корпоративных инвестированных средств весьма туманны. Без должной жилищной и социально-бытовой инфраструктуры и привлекательного уровня оплаты труда большинство квалифицированных работников, приехавших в ДВФО, через несколько лет работы вернутся в другие регионы. А компании-резиденты ТОРов столкнутся с необходимостью сворачивания или существенной корректировки инвестиционных планов по причинам нехватки должного числа и недостаточного уровня профессионализма работников, больших затрат на жилищно-социальное обеспечение рабочей силы и оплату труда (чтобы персонал не уезжал из региона). Подобный сценарий развития событий вполне реален, например, в ТОРе «Беринговский», который находится в существенной территориальной отдаленности от крупных и средних населенных пунктов. По данным фонда экономики и развития прямых инвестиций¹⁵ на 26 июля 2016 года резидентами ТОРа «Беринговский» являлись пять предприятий, два из которых планировали вести свою деятельность на территории города Анадыря, еще два — в Анадырском районе, и один в поселке Беринговский.

ТОР «Беринговский» расположен в шахтерском поселке с численностью постоянно проживающего населения по состоянию на 1 января 2016 года всего 837 человек¹⁶. В ТОРе «Беринговский» планировалось создать 450 новых рабочих мест, т. е. увеличить численность местного населения практически на 50%. В условиях изношенности жилищного фонда северных поселков РФ, крайне низкого уровня

¹⁵ Резидент ТОР «Беринговский» на Чукотке модернизирует электростанцию за 27 млн рублей // ТАСС [Сайт]. 26.07.2016. URL: <http://tass.ru/ekonomika/3485396> (дата обращения: 12.06.2016).

¹⁶ Население. Официальная статистика // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Чукотскому автономному округу [Официальный сайт]. URL: http://chukotstat.gks.ru/wps/wc_m/connect/rosstat_ts/chukotstat/ru/statistics/population/ (дата обращения: 31.03.2017).

развитости социальной инфраструктуры, затрудненности доступа к объектам образования и здравоохранения, суровости природно-климатических условий, сезонности и метеозависимости транспортного сообщения привлечение в ТОР трудовых ресурсов даже на временной или вахтовой основе может стать сложнейшей управленческой задачей.

В существующей практике развития ТОРов на Дальнем Востоке и решения вопроса привлечения и удержания трудовых ресурсов есть ряд успешных проектов. В частности, в ТОРе «Надежинская» в селе Вольное-Надеждинское в 2016 году было начато строительство нового жилого микрорайона из 9 многоэтажных домов¹⁷. Но вопрос обеспечения местных и привлекаемых из других регионов трудовых ресурсов является крайне актуальной темой для всех без исключения ТОРов. Представители государства не раз отмечали, что резервом квалифицированных трудовых ресурсов для ТОРов ДВФО могут стать переезжающие в регион безработные — бывшие сотрудники предприятий моногородов (например, Тольятти) или соотечественники, возвратившиеся из-за рубежа¹⁸. Но существующие сложности обеспечения их жильем на арендной или иной основе — а часто просто нехватка арендного жилья в том или ином населенном пункте, особенно небольшом, где находится ТОР, — не позволяют широко реализовать данный сценарий развития событий.

Жилищный вопрос — не единственная сложность на пути привлечения трудовых ресурсов для работы в компаниях-резидентах ТОРов ДВФО. В научных публикациях и в рамках профильных конференций регулярно звучит мнение, что источником рабочей силы для ТОРов Дальневосточного региона может выступить Китай с его постоянно возрастающей численностью экономически активного населения. Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» предоставляет резидентам ТОРов целый ряд преференций в вопросе использования иностранной рабочей силы: это и отсутствие необходимости получать разрешения на привлечение и использование иностранных работников, и получение разрешений на работу иностранцев в ТОРах без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности.

¹⁷ Новый микрорайон могут построить в селе Надеждинского района Приморья // НИА Владивосток [Сайт]. 22.04.2016. URL: <http://25rus.org/news/economy/1152.html> (дата обращения: 31.03.2017).

¹⁸ Федеральный закон от 24.05.1999 № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» // КонсультантПлюс [Информационно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23178/ (дата обращения: 31.03.2017).

Но, как показал наш анализ, подобный вариант в процессе его практической реализации столкнется с целым рядом сложностей. Многие из сложностей связаны с особенностями нынешней системы привлечения иностранной рабочей силы в РФ. В частности, речь идёт о законодательных изменениях, введенных в неё в 2015 году, таких как: необходимость оформления для иностранцев патент на работу, сдачи иностранцами экзаменов по русскому языку, основам правоведения и истории России. Оформление патента на работу зачастую сопровождается для работодателей значительными финансовыми затратами – конкретная сумма расходов варьировалась в 2015 году в разных регионах ДВФО: в Хабаровском крае она составляла 2 750 руб., а в Республике Саха (Якутия) — 8 174 руб.. Патент на работу для иностранцев в Республике Саха (Якутия) стал в 2015 году самой высокой стоимостью данного документа на всей территории Российской Федерации. Работодателям, принимающим на работу иностранцев, также необходимо заплатить за их обучение и экзамены, обеспечить медицинский осмотр, уплатить государственную пошлину. Данные правила не действуют только в отношении иностранцев — высококвалифицированных специалистов, чья годовая зарплата будет не меньше двух миллионов рублей. Но основная доля привлекаемых в компании-резиденты ТОРов работников имеет средний уровень квалификации и меньшую зарплату. Получается, что система привлечения иностранной рабочей силы в ТОРы, с одной стороны, содержит ряд преференций, а с другой — закладывает для организаций-работодателей необходимость крупных денежных расходов.

Например, в ТОРе «Кангалассы», расположенном в Республике Саха (Якутия), привлечение иностранной рабочей силы — крайне дорогостоящее мероприятие. Первичная постановка на миграционный учет составляет 30 000 рублей, плюс каждый месяц нужно платить за патент. За год на человека тратится около 130 тыс. руб., что и привело к оттоку иностранных граждан. Подобную меру в Республике Саха (Якутия) приняли два года назад. Цель этого решения — вынудить работодателей привлекать только отдельных высококвалифицированных работников из числа иностранных граждан¹⁹. Правительством Республики Саха (Якутия) последовательно проводится политика, направленная на ограничение внешней трудовой миграции и замещение иностранных работников российскими гражданами с регионального рынка труда.

¹⁹ В Якутию едут работать граждане Китая, Индии и ... Германии // Sakha.life [Сайт]. 03.08.2016. URL: <http://sakhalive.ru/v-yakutiyu-rabotat-edut-grazhdane-kitaya-indii-i-germanii/> (дата обращения: 12.07.2016).

Проведенное нами исследование показывает, что, несмотря на отдельные предпринимаемые со стороны государства действия по обеспечению ДВФО в целом и его ТОРов в частности трудовыми ресурсами, необходимо развивать и применять более широкий подход к решению вопроса удержания трудовых ресурсов ДВФО, формирования и развития его человеческого капитала. Усиление миграционной привлекательности региона, обновление и увеличение жилищного фонда, решение проблем в социально-бытовой инфраструктуре, модернизация медицинской и образовательной базы, повышение в целом уровня жизни — эти задачи должны находиться в приоритетной компетенции государства, а не отдаваться на откуп компаниям-резидентам ТОРов.

Решение проблемы удержания на Дальнем Востоке квалифицированных трудовых ресурсов молодого возраста невозможно без усиления молодежной политики в регионе. Эффективными вариантами регулирующих мер со стороны государства в данной области видятся создание взаимосвязанной грантовой системы поддержки молодежных и иных научно-исследовательских проектов (включающей их согласованное финансирование из бюджетов различных уровней), улучшение профессиональной ориентации молодежи (включая ознакомление с перспективами трудоустройства по выбираемой специальности и условиями работы на предприятиях и в организациях), проведение информационно-пропагандистских кампаний по повышению престижа рабочих профессий и профессионального мастерства с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий, и т. д. В целях удержания молодых работников необходимо предусмотреть возможность предоставления федеральной или региональной социальной выплаты, беспроцентного ипотечного кредита или иной формы поддержки молодых семей в случае их участия в долевом строительстве или при покупке ими жилья на Дальнем Востоке.

Отдельным блоком работ по формированию и поддержанию в ДВФО трудовых ресурсов с профессионально-квалификационными характеристиками, востребованными компаниями-резидентами ТОРов, является оптимизация системы образования на уровне ВУЗов и ССУЗов. В частности, речь идет о необходимости более активной разработки совместно с компаниями-инвесторами программ подготовки и повышения квалификации специалистов и рабочих кадров; корректировки направлений подготовки в ВУЗах и ССУЗах с учетом особенностей и потребностей рынка труда; внедрения в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения с участием работодателей; увеличения числа инженерных профессий

и специализаций (возрастающая потребность в этих специалистах связана с технологическим развитием экономики Дальневосточного региона); роста объема государственных субсидий ВУЗам и ССУЗам для переоснащения материально-технической базы и внедрения на ее основе инновационных специальностей. Наряду с непосредственным обучением в ССУЗах для получения первого профессионального образования или повышения квалификации необходимо расширять практику организации и проведения региональных чемпионатов профессионального мастерства, олимпиад и конкурсов.

Реализация всех указанных выше мероприятий может оказаться низкоэффективной в случае отсутствия у ключевых компаний-резидентов ТОРов возможностей карьерного и профессионального роста, а также увеличения уровня доходов работников при достижении ими высоких трудовых результатов. Карьерно-профессиональное развитие внутри компании невозможно в отсутствие четкой стратегии и политики управления персоналом. Политика управления персоналом должна включать в себя целый комплекс взаимосвязанных мероприятий: формирование имиджа привлекательного работодателя, действия по привлечению, набору и отбору персонала, его адаптации (профессиональной и бытовой) и обучению, выстраивание конструктивных трудовых отношений, создание безопасных условий труда, и т. д.

Кроме того, компаниям-резидентам ТОРов следует начать работу над созданием и внедрением системы оплаты труда и вознаграждения персонала, основанной как на качественных данных о локальном рынке труда, так и на объективной информации о ситуации в других регионах и соседних странах. Несмотря на то, что большинство компаний-резидентов ТОРов ДВФО делает акцент на наборе сотрудников из числа местных трудовых ресурсов, по отдельным ключевым и управленческим позициям хотя бы на начальный период может возникнуть необходимость привлечения персонала из других регионов РФ и из-за рубежа. В частности, речь идет о целесообразности использования программ агитации и пропаганды привлекательности Дальнего Востока и ТОРов как лучших работодателей, а также их усовершенствовании, в том числе с учетом опыта других регионов РФ (Урала, Сибири, Белгородской области) по привлечению квалифицированных трудовых ресурсов. Идея миграции трудовых ресурсов на Дальний Восток из стагнирующих регионов России может быть также успешно применена в целях решения проблемы количества трудовых ресурсов в ДВФО. Успешность привлечения трудовых ресурсов с

местных рынков труда, а также из других регионов во многом определяется уровнем предлагаемого вознаграждения потенциальных работников компаний-резидентов ТОРов.

Привлечение на Дальний Восток трудовых ресурсов из других регионов Российской Федерации, а также из иностранных государств — мера временного характера. Она позволяет только в краткосрочной перспективе снять вопрос нехватки в ДВФО трудовых ресурсов для реализации запланированных инвестиционных проектов. Для решения проблемы на долгосрочной, устойчивой основе необходимо оптимизировать образовательную базу Дальневосточного региона. При этом речь идет не только об увеличении государственного финансирования оплаты труда профессорско-преподавательского состава и модернизации материально-технической базы ВУЗов и ССУЗов, но также о корректировке перечней специальностей, учебных планов и программ ведущих учебных заведений региона, увеличении количества бюджетных мест по специальностям, приоритетным для Дальнего Востока в целом и ТОРов в частности.

Эффективным способом обеспечения на длительное время ТОРов ДВФО трудовыми ресурсами видится подход с акцентом на подготовку и обучение, переобучение и трудоустройство местного населения региона, в особенности на позиции квалифицированных рабочих кадров. Реализация данного варианта, безусловно, потребует значительной перестройки всей системы высшего и среднего профессионального образования: усиления взаимодействия государства и бизнеса, внедрения дуального обучения, повышения квалификации преподавателей, привлечения новых научных и педагогических кадров, лицензирования востребованных специальностей, переработки учебных планов и программ, создания современной инфраструктуры и пр. Быстрых результатов при подобном подходе трудно ожидать, поэтому необходимо, на наш взгляд, сочетание мер краткосрочного воздействия (привлечения трудовых ресурсов из других регионов РФ для временной работы) с одновременным выстраиванием (а вернее сказать, возрождением во многом уже доказавшей свою эффективность в СССР) системы самообеспечения региона своими же трудовыми ресурсами. В данном случае доминирующей силой должно выступать государство. Необходимо изменение модели управления рынком труда Дальнего Востока — отказ от перекалывания функции привлечения и удержания трудовых ресурсов на компании-работодателей, усиление реальных мер государственной поддержки рынка труда в части обновления и строительства

жилищно-социальной инфраструктуры, адаптация системы профессионального образования к потребностям компаний-инвесторов.

Модель, когда от инвесторов ожидается возрождение и оживление стагнирующих территорий только лишь при предоставлении со стороны государства налоговых льгот и устранении лишних административных барьеров — путь, на наш взгляд, малоперспективный. Необходимо *выстраивание партнерской системы отношений между государством и бизнесом, нацеленной на долгосрочное сотрудничество*. В рамках данной системы комплекс мер по обеспечению притока и удержания трудовых ресурсов в ДВФО является зоной ответственности государства; а вопросы эффективного использования трудовых ресурсов в рамках реализуемых инвестиционных проектов становятся зоной ответственности компаний-резидентов ТОРов.

Создание профильных государственных регулирующих институтов, выстраивание отношений с компаниями — инвесторами ТОРов на партнерской основе, поддержание благоприятного инвестиционного климата в долгосрочной перспективе, углубление связей между образовательными учреждениями и организациями — потенциальными работодателями для молодежи в регионе, расширение возможностей профессионального и карьерного роста молодых специалистов, обеспечение работников достойной заработной платой, модернизация государством жилищного и социального фонда населенных пунктов, развитие транспортной инфраструктуры, реализация государственных мер социальной поддержки молодых семей — данные действия являются основополагающими факторами формирования качественного рынка трудовых ресурсов ДВФО, способного обеспечить компании-резиденты ТОРов достаточным количеством работников требуемого профессионально-квалификационного уровня. Объединение и синхронизация решений федеральных и региональных властных структур, органов местного самоуправления с действиями инвесторов позволит, на наш взгляд, выстроить эффективную политику управления человеческим капиталом в Дальневосточном регионе, а также создать базу для полноценной реализации его социально-экономического потенциала и возможностей геополитического влияния.

Список использованной литературы и источников:

1. Андрюшина Е.В., Опарина Н.Н., Панова Е.А. Дальневосточный регион в стратегии развития Российского государства // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. № 56. С. 89–113.

URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/56_2016andryushina_oparina_panova.htm

(дата обращения: 31.03.2017).

2. *Беленец П.С.* Основные тенденции и проблемы развития демографического потенциала Дальнего Востока России // *Путь науки*. 2014. № 5 (5). С. 53–56.
3. В Якутию едут работать граждане Китая, Индии и ... Германии // *Sakha.life* [Сайт]. 03.08.2016. URL: <http://sakhalive.ru/v-yakutiyu-rabotat-edut-grazhdane-kitaya-indii-i-germanii/> (дата обращения: 12.07.2016).
4. *Гнездилов Е.А., Вострецова Л.Г.* Задачи профессиональной подготовки студентов для регионального рынка труда Дальнего Востока // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 11–3. С. 559–562.
5. *Грицко М.А.* Трудовые ресурсы Дальнего Востока России: тенденции и перспективы // *Экономика и управление*. 2011. № 1 (63). С. 56–62.
6. *Кудрякова Н.В., Олиферова О.С.* Инвестиции в профессиональную подготовку как фактор снижения миграционного оттока населения // *Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета*. 2012. № 2. С. 93–97.
7. *Метелев И.С.* Формы и методы формирования трудовых ресурсов Сибири и Дальнего Востока: исторический опыт и современность // *Проблемы современной экономики*. 2011. № 4. С. 276–280.
8. *Михаев И.М., Михаев А.М.* Организационно-экономический механизм оптимизации привлечения трудовых ресурсов в регионы Дальнего Востока на примере Курильских островов // *Теория и практика общественного развития*. 2015. № 16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-ekonomicheskii-mehanizm-optimizatsii-privlecheniya-trudovyh-resursov-v-regiony-dalnego-vostoka-na-primere-kurilskih> (дата обращения: 31.03.2017).
9. *Мишук С.Н., Данченко Е.В.* Миграционное обеспечение рынка труда южных регионов Дальневосточного федерального округа // *Региональная экономика: теория и практика*. 2011. № 11. С. 28–34.
10. *Мыслик В.Г., Пионтовский И.Н.* Трудовая активность привлекаемой иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке России // *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 51–54.
11. *Найден С.Н., Мотрич Е.Л.* Формирование постоянного населения в опорных городах Приморского края и южной зоны Дальнего Востока // *Власть и управление на Востоке России*. 2014. № 4 (69). С. 8–16.

12. Население. Официальная статистика // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Чукотскому автономному округу [Официальный сайт]. URL: http://chukotstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/chukotstat/ru/statistics/population/ (дата обращения: 31.03.2017).
13. Население. Хабаровский край. Официальная статистика // Управление Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю, Магаданской области, Еврейской автономной области и Чукотскому автономному округу [Официальный сайт] // URL: http://habstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/habstat/ru/statistics/population/ (дата обращения: 31.03.2017).
14. *Новикова И.В.* Содействие формированию трудовых ресурсов в программах развития Дальневосточных территорий // Микрoэкономика. 2014. № 4. С. 88–92.
15. Новый микрорайон могут построить в селе Надеждинского района Приморья // НИА Владивосток [Сайт]. 22.04.2016. URL: <http://25rus.org/news/economy/1152.html> (дата обращения: 31.03.2017).
16. Опрос: Средняя заработная плата в Хабаровске составляет 34,7 тыс. рублей. Каков размер вашей заработной платы? // Амур.медиа [Сайт]. URL: <http://amurmedia.ru/poll/show.php?id=747> (дата обращения 03.08.2016).
17. Постановление Правительства РФ от 09.08.2016 № 757 «Об утверждении новой редакции государственной программы “Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона”» // Правительство Российской Федерации [Официальный сайт]. URL: <http://government.ru/docs/24166/> (дата обращения: 31.03.2017).
18. Резидент TOP «Беринговский» на Чукотке модернизирует электростанцию за 27 млн рублей // ТАСС [Сайт]. 26.07.2016. URL: <http://tass.ru/ekonomika/3485396> (дата обращения: 12.06.2016).
19. *Рязанцева М.В.* Стимулирование притока трудовых ресурсов на территории опережающего социально-экономического развития Дальнего Востока // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 18. С. 3091–3102.
20. *Рязанцева М.В., Якушова Е.С.* Особенности миграционной ситуации на территориях опережающего развития Дальнего Востока // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т 4. № 5. С. 65–71.
21. *Рязанцева М.В., Якушова Е.С., Субочева А.О.* Социально-экономические проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами территорий опережающего развития Дальнего Востока // Научные труды Вольного экономического общества России. 2016. Т. 198. С. 280–284.

22. Седлов А. Оценка трудового потенциала и перспективы развития Дальневосточного федерального округа // Общество и экономика. 2010. № 10–11. С. 152–183.
23. Скрипник Е.О. Формирование региональных опорных центров расселения: влияние миграции (на примере Хабаровского края): дис... канд. экон. наук. Хабаровск, 2011.
24. Тенденция на рынке труда (аналитический материал подготовлен по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная служба государственной статистики [Официальный сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 10.08.2016).
25. Тимаков В. Дальний Восток ждет бум развития, 2016 год станет переломным для региона (интервью) // ТАСС [Сайт]. 13.07.2016. URL: <http://tass.ru/opinions/interviews/3450709> (дата обращения: 31.03.2017).
26. Утехин А.А. Иммиграция в контексте дефицита трудовых ресурсов на Дальнем Востоке России // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 8. С. 2–4.
27. Федеральный закон от 24.05.1999 № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» // КонсультантПлюс [Информационно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23178/ (дата обращения: 31.03.2017).
28. Федеральный закон от 22.12.2014 № 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // КонсультантПлюс [Информационно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172508/ (дата обращения: 31.03.2017).
29. Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201412290024> (дата обращения: 31.03.2017).
30. Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality / International Labour Organisation. 2015. URL: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--en/index.htm> (accessed: 31.03.2017).

Panova E.A., Oparina N.N., Andryushina E.V.

Labor Resources of the Far Eastern Federal District of the Russian Federation in 2014–2015: Areas of Risks and Opportunities

Ekaterina A. Panova — Ph.D., Associate Professor, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: Panova@spa.msu.ru

Natalia N. Oparina — Senior Lecturer, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: oparina@spa.msu.ru

Eugenia V. Andryushina — Ph.D., Associate Professor, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: eugenie80@mail.ru

Annotation

This article is the second part of a series of articles based on the materials of the “The main characteristics of the labor forces in the Far Eastern Federal District as areas of priority economic and social development of the Russian Federation” research project, conducted by the School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University in 2016.

The article reflects the main conclusions obtained by the analysis of labor market situation of the Far Eastern Federal District of the Russian Federation. The authors highlight in particular the quantity and quality (professional qualification) characteristics of the Far Eastern Federal District workforce as a whole, as well as the labor force within the Area of advancing social and economic development of the Far East, created in 2014–2015. On the basis of the data obtained, the authors of the publication define the zones of threats and opportunities in the labour market from the perspective of their effect on plans of territories of advancing socio-economic development of the Far Eastern Federal District. The article also offers solutions to the key problems identified by the authors.

Keywords

Far East, the state policy on socio-economic development of the Far East, population and migration in the Far East, labour resources of the far Eastern Federal district, territories of priority social and economic development.