

REFERENCES

1. Zubenko S. A. Region as the organized social-economic system // Bulletin of TGU. 2008. Issue 11 (67). P. 501–504.
2. Protasov A. S. Ratio of concepts 'region' and 'regional economics' in terms of systematic approach // Bulletin of Chelyabinsk state university. 2009. Economics. Issue 17. # 1 (139). P. 53–56.
3. Plyakin A. V., Orekhova E. A. indication of spatial development of the national economy in the coordination system of competitiveness, stability and safety // News of Saratov university. New series. Series: Economics. Management. Law. Issue 2. 2009. Volume 9. P. 19–27.
4. Plyakin A. V., Orekhova E. A. Development and transformation in the structure of the national economic movement // News of Saratov university. 2008. Issue 2. Series: Economics. Management. Law. V. 8. P. 3–12.
5. Ivanova T. B. Methodological aspects of development of the programs of social-economic development of municipal entities // Bulletin of Saratov state social-economic university. # 2 (31). 2010. P. 67–70.
6. Korkina T. B. Arrangement of management of social-economic development of municipal entity of the city type: abstract of dissertation for the degree of candidate of economics. Chelyabinsk, 2002. 24 p.
7. Strategy of social-economic development of Volgograd region through 2020 (draft). Volgograd, March 2011 [Electronic resource]. Access mode: http://economics.volganet.ru/export/sites/economics/folder_2/folder_3/downloads/Strategiya_VO_do_2020_goda.pdf
8. Kamayev V. A., Shcherbakov M. V., Al-Katabery A. S. Analysis of social-economic development of municipal entities on the example of Volgograd region // News of VolgGTU, 2010, # 6 (66). P. 103–106.
9. Rychikhina E. N. Management monitoring in the activity of personnel department // Modern economic model. Prospects and issues. In 2 parts. Magnitogorsk: MaGU, 2009. Part 1. P. 108–117.
10. Didyk V. V. Issues of monitoring of social-economic development of municipal entities // North and market. 2008. # 1 (19). P. 41–45.
11. Municipal control in the Russian Federation (analytical report). Moscow, 2011 [Electronic resource]. Access mode: <http://region.mcnp.ru> (date of viewing: 04.04. 2012).
12. Inshakov O. V., Mizintseva M. F., Kapinina A. E., Petrova E. A. Information development of the regional economics. M.: Finances and credits, 2008. 296 p.
13. Khairullina L. I. Formation of information policy of municipal entities (on the basis of materials of Tatarstan Republic): abstract of dissertation of the candidate of sociology. Kazan, 2006. 23 p.
14. Salikhov E. A. Informatization of the process of implementation of functions of management of municipal entities LiveJournal.com [Electronic resource]. Access mode: <http://evgenvsalikhov.livejournal.com/3887.html> (date of viewing: 04.04. 2012).
15. Marshalova A. S., Novoselov A. S. Issues of management of social-economic development of municipal entities // Region: economics and sociology. 2009. # 1. P. 167–179.

05. – ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.55
ББК 65.240.7

Комаров Олег Константинович,
д-р экон. наук, профессор каф. экономики
Поволжского института им. П. А. Столыпина – филиала
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»,
г. Саратов,
e-mail: plohova2009@yandex.ru;
Плохова Наталья Владимировна,
ассистент каф. внешнеэкономической деятельности
Саратовского института – филиала
Российского государственного торгово-экономического университета,
г. Саратов,
e-mail: plohova2009@yandex.ru

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ РЕГИОНА

INFORMATION-ANALYTICAL INFRASTRUCTURE OF THE LABOR MARKET AS THE TOOL OF IMPACT ON THE MIGRATION STREAMS OF THE REGION

Курсу, взятому РФ на инновационность экономическо-го развития, противоречит отсутствие у трудовых мигрантов квалификации, необходимой для осуществления работы, требующей специальных навыков и умений. В связи с этим доля тяжелого ручного труда, выполняемого большей частью современных трудовых мигрантов, в струк-

туре занятости должна существенно уменьшаться. Поэтому следует разрабатывать механизм взаимосвязи квалификации прибывающей рабочей силы и работы, выполняемой иммигрантами, и привлекать именно ту рабочую силу, в которой имеется экономическая необходимость. В статье предложены четыре этапа влияния миграции

на сбалансированность региональных рынков труда, рассмотрены механизмы, способствующие повышению сбалансированности региональных рынков труда, к которым относится обеспечение увязки масштабов, структуры и направлений внешней трудовой миграции с внутренними миграционными потоками. Важным условием гармонизации внешней трудовой миграции и ситуации на региональных рынках труда становится постоянный мониторинг балансов трудовых ресурсов и социально-трудовой сферы в целом.

The course taken by Russia for innovation of the economic development is conflicting with the lack of the labor migrants qualification required for the performance of the activity demanding special skills and abilities. Due to that fact the share of the heavy manual work performed by the major part of the modern labor migrants shall be significantly reduced in the structure of employment. Therefore, the mechanism of interaction between the qualification of the incoming labor force and the activity performed by the immigrants shall be developed; and the labor force that is economically required shall be attracted. The article has proposed four stages of impact of the migration on the balanced regional labor markets; has reviewed the mechanisms contributing to the increase of the balanced regional labor markets, which include the coordination of the volume, structure and directions of the external labor migration with the internal migration streams. The important condition of harmonizing the external labor migration and situation at the regional labor markets is the permanent monitoring of the balances of labor resources and the entire social-labor environment.

Ключевые слова: трудовая миграция, квалификация, нелегальная миграция, рынок труда, сбалансированность рынка труда, предложение рабочей силы, внешняя трудовая миграция, управление миграционными процессами, миграционные потоки, миграционное сальдо, вынужденные мигранты, трудовые миграционные диаспоры.

Keywords: labor migration, qualification, illegal migration, labor market, balanced labor market, offer of the labor force, external labor migration, management of migration processes, migration streams, migration balance, forced migrants, labor migrants of diasporas.

В настоящее время работа, выполняемая трудовыми мигрантами, никак не совпадает с имеющейся у них квалификацией в силу выполнения функций, не требующих специальных навыков и умений. Данный факт в корне противоречит курсу, взятому Российской Федерацией, на инновационность экономического развития. Инновационный рост экономики возможен за счет использования уникального потенциала, то есть развития наукоемких технологий. В связи с этим доля тяжелого ручного труда, выполняемого большей частью современных трудовых мигрантов, в структуре занятости должна существенно уменьшаться. В этой связи уже сейчас следует:

- разрабатывать механизм взаимосвязи квалификации прибывающей рабочей силы и работы, выполняемой иммигрантами;

- привлекать именно ту рабочую силу, в которой имеется экономическая необходимость.

Следует отходить от примитивных форм учета и регистрации прибывающей рабочей силы к прогнозируемому размещению иммигрантов на территории области в соответствии с потребностями региона. По информации Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, в 2011 г. квота на привлечение в область иностранных ра-

ботников составляет 8,3 тыс. чел. На 2012 г. она снижена до 5,4 тыс. рабочих мест в связи с тем, предприятия собирались привлекать иностранцев на места, где от них не требовалось бы квалификации.

Предложение рабочей силы складывается из местного незанятого, но активно ищущего работу населения и населения, прибывающего по тем или иным причинам в регион.

Методологически определение влияния миграции на сбалансированность региональных рынков труда может быть осуществлено в четыре этапа.

Первый этап – оценка миграционной ситуации в регионах и определение основных источников формирования предложения рабочей силы, в том числе за счет мигрантов. Для этого анализируются основные миграционные потоки внутренней и внешней миграции (включая иностранную рабочую силу) и влияние миграции на формирование населения трудоспособного возраста в региональном разрезе с последующим ранжированием российских территорий по данному признаку. Региональные различия в миграционной ситуации и типологизация субъектов Федерации по степени влияния миграции на формирование предложения рабочей силы определяются по следующим показателям:

- динамика общего миграционного сальдо населения трудоспособного возраста за определенный период времени (для большей достоверности получаемых выводов ретроспективный период должен составлять не менее 10 лет), в том числе миграционного сальдо населения трудоспособного возраста за счет внутренней и внешней миграции;

- динамика и прирост численности населения трудоспособного возраста как демографической основы экономически активного населения;

- удельный вес общего сальдо миграции, в том числе внутреннего и внешнего, в приросте населения трудоспособного возраста;

- коэффициенты миграционной нагрузки на 1 тыс. человек трудоспособного возраста и на 1 тыс. человек экономически активного населения, рассчитанные как отношение миграционного сальдо населения в трудоспособном возрасте к среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте и среднегодовой численности экономически активного населения данного региона. Отрицательное значение коэффициента миграционной нагрузки показывает, насколько уменьшилась миграционная нагрузка на трудоспособное и экономически активное население, а положительное – насколько эта нагрузка возросла. Аналогичные коэффициенты миграционной нагрузки рассчитываются отдельно для внешней и внутренней миграции;

- численность и структура иностранной рабочей силы, привлеченной на законных основаниях.

В качестве дополнительных характеристик миграции может использоваться сальдо миграции населения младше трудоспособного возраста, в том числе по внутреннему и внешнему потокам. Данный показатель позволяет определить возможные границы изменения масштабов предложения рабочей силы на ближайшие 10–15 лет в зависимости от численности лиц, вступающих в рабочий возраст.

В результате анализа указанных показателей регионы распределяются на несколько типов по степени влияния миграции на формирование трудоактивного населения. Для ранжирования территорий показатели разбиваются на две группы: первая включает общие показатели (число прибывших, число выбывших, сальдо миграции), отражающие результаты территориального перемещения населения; вторая – специальные показатели, характеризующие

остроту исследуемой проблемы (доля миграционного прироста в естественном приросте населения, в приросте населения трудоспособного возраста и населения младших возрастов, коэффициент миграционной нагрузки на 1 тыс. человек трудоспособного возраста и 1 тыс. человек экономически активного населения). Группообразующими являются общие показатели, а типобразующими – специальные показатели.

Итог типологизации – выделение региональных типов с различной степенью влияния миграции на формирование экономически активного населения и определения, во-первых, территорий, где миграция выступает как фактор роста численности трудоспособного населения, а во-вторых, территорий, где миграция является фактором сокращения трудового потенциала.

Второй этап – оценка состояния региональных рынков труда и определение степени влияния миграции на их функционирование. Результатом второго этапа должны стать типологизация субъектов Федерации по степени сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и выявление территорий положительного и отрицательного влияния миграции на объемы предложения рабочей силы.

Показатели, характеризующие спрос на рабочую силу, включают следующие показатели: численность и динамика занятого экономически активного населения; уровень занятости; потребность в работниках, заявляемая в службы занятости предприятиями и организациями, и ее региональная и отраслевая структура.

Показатели, характеризующие предложение рабочей силы, объединяют характеристики экономически активного незанятого населения региона и мигрантов трудоспособного возраста (как внутренних, так и внешних), включая и иностранную рабочую силу [1]:

- уровень безработицы экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет, отражающий межрегиональные различия незанятости населения;

- уровень безработицы, регистрируемый службой занятости, что позволяет выявить проблемные территории с точки зрения состояния рынка труда не только из-за роста численности населения в трудоспособном возрасте (предложение рабочей силы на рынке труда, превышающее спрос), а также регионы, в которых безработица вызвана недостаточным развитием производства и отсутствием необходимого количества рабочих мест;

- показатель напряженности на рынке труда, определяемый как численность незанятого населения, обратившегося в службы занятости, в расчете на одну вакансию;

- расчетный показатель дисбаланса на рынке труда (ДБВ) – разница между среднегодовой численностью безработных по методологии МОТ и среднегодовым числом вакансий (требуемых работников), сообщенных организациями в органы государственной службы занятости;

- коэффициент миграционной нагрузки на рынок труда (КМНРТ), исчисляемый отношением сальдо миграции населения трудоспособного возраста к потребности в работниках, заявляемой предприятиями и организациями в службы занятости. Он указывает на фактическую численность мигрантов, претендующих на свободные рабочие места в регионе, либо на численность прибывающих или выбывающих мигрантов;

- коэффициент миграционной нагрузки на занятость (КМНЗ) – соотношение мигрантов трудоспособного возраста на 1 тыс. занятых. Данный коэффициент рассчитывается отдельно по внешней и внутренней миграции;

- коэффициент нагрузки ИРС на рынок труда (КНИРС) – отношение численности иностранных граждан, работающих в Российской Федерации на законных основаниях, к среднегодовому числу вакансий (требуемых работников), сообщенных организациями в органы государственной службы занятости;

- показатель соотношения численности иностранных работников к численности занятых.

В основу группировки регионов по степени сбалансированности спроса и предложения на рынке труда должен быть положен усредненный коэффициент совокупного предложения рабочей силы, позволяющий комплексно оценить потребность в рабочих местах в региональном разрезе.

В результате анализа выделяются по степени сбалансированности спроса и предложения на рынках труда пять типов регионов: относительной сбалансированности спроса и предложения; с низкой степенью дисбаланса; со средней и выше средней степенями дисбаланса; с высокой степенью дисбаланса; с критической степенью дисбаланса. На основе выделенных типов регионов может быть сформирована еще одна типология по степени влияния миграции на рынок труда: миграционно-привлекательные субъекты Федерации с минимальной и пониженной напряженностью на рынке труда; миграционно-привлекательные субъекты с повышенной и максимальной напряженностью на рынке труда; субъекты миграционного оттока населения трудоспособного возраста с пониженной и умеренной напряженностью на рынке труда; субъекты миграционного оттока населения трудоспособного возраста с повышенной напряженностью на рынке труда; субъекты Федерации высокой интенсивности миграционного оттока населения трудоспособного возраста с максимальной и повышенной напряженностью на рынке труда.

Таким образом, указанные типологии могут быть использованы при прогнозировании тенденций миграции и ее влияния на состояние региональных рынков труда, а также при определении возможных рисков, связанных с миграционными факторами при различных сценариях социально-экономического развития регионов.

Третий этап – определение масштабов предложения рабочей силы за счет как внутренней, так и внешней миграции, с помощью методов прогнозирования. Прогнозирование миграции населения – наименее методически обеспеченный компонент современных демографических прогнозов. Различными авторами разработаны (или заимствованы в зарубежной литературе) математические модели миграционных процессов (матричные, по типу межотраслевого баланса, гравитационные, описывающие «притяжение» населения к узловым пунктам системы расселения и др.). Однако простой и логичной методики, подобной «передвижке возрастных групп» в прогнозе численности и структуры населения или «балансу трудовых ресурсов», в практике миграционного прогнозирования нет.

Представляемые Росстатом прогнозы миграции отражают только размеры общего миграционного сальдо, но не дают оценки миграционного прироста, прежде всего, населения по возрастам, особенно населения в трудоспособном возрасте. Это существенный недостаток, так как население в трудоспособном возрасте является демографической основой экономически активного населения, численность и структура которого определяет предложение рабочей силы на рынках труда. Поэтому нами был осуществлен собственный прогноз миграционного сальдо населения

трудоспособного возраста по внутреннему и внешнему потокам в региональном разрезе на перспективу.

На основе соотношений между ретроспективными данными общего миграционного сальдо и сальдо миграции населения трудоспособного возраста за n -лет (для повышения точности прогноза целесообразно, чтобы число прошлых лет было не менее 10) рассчитывается удельный вес миграционного сальдо населения в трудоспособном возрасте в общем сальдо миграции за каждый год и в среднем за ретроспективный период.

Во-вторых, усредненная доля миграционного сальдо населения трудоспособного возраста распространяется на общий миграционный прирост (убыль), прогнозируемый Росстатом. В результате получают предварительные оценки величин миграционного сальдо населения трудоспособного возраста.

Прогноз внешнего и внутреннего миграционных потоков на перспективу может быть осуществлен на основе оценки миграционных потоков, путем линейной экстраполяции ретроспективных данных по прибывшим, выбывшим и миграционного сальдо населения трудоспособного возраста в обмене со странами СНГ и другими зарубежными странами.

В-третьих, полученные данные экспертно корректируются с учетом прогнозируемых параметров социально-экономического развития российских регионов, демографической ситуации и ситуации на региональных рынках труда. Оценка современного и будущего воздействия миграции на основные социально-экономические показатели развития регионов прибытия и регионов выбытия может быть осуществлена на основе расчета коэффициентов корреляции между динамикой привлечения различных категорий мигрантов и макроэкономическими показателями (динамика ВРП на душу населения, занятость населения, уровень безработицы, среднедушевые доходы населения, объемы промышленного производства, объемы инвестиций).

Методика определения предположительной численности иностранной рабочей силы, как в регионах, так и по стране, как правило, представляет собой формальную экстраполяцию ретроспективных данных за ряд лет с последующей их экспертной оценкой. При этом учитываются перспективы социально-экономического развития регионов и внедрение новых технологий в производственный процесс, изменения демографической и миграционной ситуации, возможности замещения иностранных работников российскими кадрами.

Наложение же определенной таким образом перспективной численности внешних трудовых мигрантов на прогнозируемую численность занятых в региональном и отраслевом разрезе и учет тенденций прошедших лет позволяют определить возможное распределение иностранных работников по видам экономической деятельности и субъектам РФ в перспективе.

Прогнозирование качественных характеристик мигрантов, как внутренних, так и внешних, с целью определения возможностей восполнения потребности региональных рынков труда в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей не только на среднесрочную перспективу, а даже на год затруднительно из-за отсутствия достоверной статистической отчетности, адекватно отражающей эти процессы, слабой методологической проработанности подобных расчетов.

Потребность экономики в рабочей силе необходимого качества и количества на перспективу в региональном

разрезе может быть определена в том случае, если аккумулирована информация как по профессионально-квалификационным сдвигам состава занятых, так и распределению по видам экономической деятельности не только местного населения, но и мигрантов.

Таким образом, итогом третьего этапа разработки методологических подходов к определению влияния миграции на рынок должна стать типология субъектов РФ по степени влияния миграции на формирование предложения рабочей силы и выделение наиболее проблемных территорий с точки зрения обеспеченности трудовыми ресурсами как в настоящее время, так и в будущем, а также выделения наиболее проблемных регионов с точки зрения рисков социально-экономического развития, связанных с миграцией.

Четвертый этап – определение и уточнение основных путей достижения сбалансированности спроса и предложения на региональных рынках труда на основе сопоставления результатов на предыдущих этапах.

Таким образом, выстраивается логическая цепочка взаимосвязей тенденций миграционной ситуации, влияющей на формирование предложения рабочей силы на региональном рынке труда, соотношения свободных рабочих мест и работников, претендующих на вакансии. Такая зависимость позволяет выделить наиболее проблемные регионы с точки зрения дисбаланса как на текущем рынке труда регионов, так и на перспективу. А расчеты предположительной потребности в работниках-мигрантах расширяют возможности корректировки масштабов предложения рабочей силы для достижения максимально возможной сбалансированности рынка труда на перспективу.

При обосновании механизмов, способствующих повышению сбалансированности региональных рынков труда, включая миграционный фактор, необходимо учитывать следующее: обеспечение увязки масштабов, структуры и направлений внешней трудовой миграции с внутренними миграционными потоками. Отсутствие такой увязки приводит к тому, что в определенные регионы страны осуществляется активный ввоз иностранной рабочей силы, в то время как в других ее регионах имеется избыток национальных трудовых ресурсов, которые могли бы эффективно использоваться вместо иностранных работников. Важным условием гармонизации внешней трудовой миграции и ситуации на региональных рынках труда становится постоянный мониторинг балансов трудовых ресурсов и социально-трудовой сферы в целом.

Определение дополнительной потребности в иностранной рабочей силе должно осуществляться в рамках экономически обоснованных расчетов общей потребности в трудовых ресурсах страны в целом и ее отдельных регионов и профессионально-квалификационных групп с учетом перспектив социально-экономического развития и внедрения новых технологий. Методы и приемы таких расчетов должны быть едиными. При этом определение субъектами Российской Федерации потребности в иностранных работниках должно осуществляться в соответствии с целевыми установками, ориентирами и правилами федерального центра.

Дополнительную потребность в иностранной рабочей силе следует рассчитывать путем корректировки как предложения рабочей силы, так и спроса на нее. Возможности увеличения предложения рабочей силы за счет вовлечения в производство незанятого населения, перераспределения части трудовых ресурсов за счет межобластной миграции при нынешней крайне низкой территориальной, професси-

ональной и социальной мобильности российского населения весьма ограничены. Высвобождение рабочей силы из отдельных отраслей и производств сдерживается медленными темпами структурной перестройки экономики и внедрения новых технологий. Поэтому в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы может быть обеспечено главным образом мерами, направленными на сокращение спроса на труд, в первую очередь на низкоквалифицированный труд. Основными направлениями корректировки спроса на рабочую силу в сторону его сокращения должны быть: внедрение новейших технологий, инноваций, информационных систем, обеспечивающих рост общественной производительности труда; целенаправленный (селективный) отбор внешних трудовых мигрантов нужных профессий и уровня квалификации; более тесная увязка подготовки и переподготовки кадров с потребностями региональных рынков труда.

При анализе влияния миграции на региональные рынки труда необходимо учитывать и самозанятых мигрантов, предпринимателей. Следует осуществлять поощрение мигрантов-предпринимателей, которые создадут новые рабочие места.

При анализе причин, побудивших для возможного трудоустройства прибыть в Саратовский регион, было выявлено, что большинство иммигрантов при выборе работы на территории Саратовской области ориентировались на рекомендации родственников и знакомых. Это источник, который не поддается регулированию со стороны субъектов управления миграционными потоками, поэтому следует расширять набор средств оповещения о наличии вакантных рабочих мест за счет официальных каналов распространения информации. В настоящее время не все жители Саратовской области имеют представление о возможностях занятости на территории региона, не говоря уже о прибывающем населении. На сайтах служб занятости необходимо выделить отдельный раздел – «Вакансии региона» – с отдельным блоком работы для мигрантов. Кроме того, для получения разрешения на работу большая часть трудовых мигрантов обращается в представительства Федеральной миграционной службы, в которых целесообразно размещать информационные бюллетени о потребностях в иностранной рабочей силе на территории конкретного субъекта Российской Федерации. Та информация, которая размещается на сайте ФМС в настоящее время, очень слабо структурирована, и работать с ней крайне неудобно. Сведения, располагаемые в официальных источниках, не ранжированы по степени приоритетности потребностей региона в прибывающей рабочей силе и не находят своего отражения на сайтах трудоустройства, к которым в первую очередь обращаются лица, ищущие работу.

В настоящее время для обеспечения комфортности и комплексности при получении гражданами услуг в сфере миграции создано федеральное государственное унитарное предприятие «Паспортно-визовый сервис» ФМС России, учрежденное распоряжением Правительства Российской Федерации от 05.11.2009 г. № 1638-р. С июня 2011 г. филиалы ФГУП «ПВС» действовали в 16 регионах, в том числе в Саратовской области [2]. Это конкретный шаг по упорядочению и укреплению позиций ФМС на рынке легальных услуг в сфере миграции. Однако данное учреждение не наделяется никакими полномочиями по оказанию воздействия на миграционные потоки, а выполняет исключительно оформительские функции. Создание данной структуры

приводит к расширению коррупционных возможностей чиновников и никак не способствует решению проблем неконтролируемой миграции. С нашей точки зрения, было бы целесообразнее рассредоточить функции по регулированию трудовой миграции между тремя государственными учреждениями: Службой занятости, Министерством занятости, труда и миграции и территориальным органом ФМС в конкретном субъекте Российской Федерации. Задача службы занятости в этом случае заключалась бы в размещении информации о наличии вакантных рабочих мест, предоставляемых иммигрантам. Функции Министерства занятости, труда и миграции сводились бы к разработке прогнозных потребностей в привлечении мигрантов в соответствии с запросами региональной экономики, а ФМС осуществляла бы координирующие функции.

В настоящее время часть работодателей выступает инициаторами нелегальной трудовой миграции, в первую очередь из стран безвизового въезда в РФ. Нелегалы составляют не менее 2/3 общей численности трудовых мигрантов в России [3, с. 55]. В отношении них существенно нарушаются права трудящихся, что вызывает напряженность во взаимодействиях мигрантов и работодателей. Конфликты проявляются в различных формах: индивидуальных, коллективных, открытых, закрытых, латентных. Различаются в зависимости от статуса мигрантов: легальных, нелегальных; этнического состава (китайцы, вьетнамцы, азербайджанцы, таджики). Свои особенности свойственны конфликтам между мигрантами, работающими по найму у российских работодателей и у иностранных предпринимателей, между мигрантами и посредниками, представляющими интересы работодателей. В перспективе вектор конфликтных взаимодействий не будет ослабевать по причине правовой безграмотности прибывающего населения. В итоге обе стороны не смогут выработать эффективных механизмов регулирования возникающих трудовых конфликтов.

В этой связи внимание государственных органов должно быть обращено на упорядочение вопросов оплаты труда и трудоустройства иностранных работников и граждан России, создание инструментов, мотивирующих такое экономическое поведение работодателей, которое минимизировало бы риски применения неправовых практик. Однако данные аспекты не нашли отражения даже в Концепции государственной миграционной политики.

Как уже отмечалось, одним из существенных информационных центров, воздействующих на принятие решения лицом прибыть для трудоустройства на территорию региона, выступают соотечественники, часто объединяемые в диаспоры. Взаимодействие социальных сетей мигрантов и диаспор в России и вне ее создает различные конфигурации более или менее устойчивых трансгосударственных экономических и социальных связей, определяющих инфраструктуру рынков труда принимающих территорий. Благодаря иммиграции, и в большей степени нелегальной миграции, число объектов рынка труда увеличивается за счет появления новых структур – различных посреднических организаций, групп, действующих в рамках диаспор и вне их, и оказывающих услуги мигрантам по трудоустройству, поиску жилья, миграционному учету, получению разрешения на работу. Они представляют собой своеобразные связующие звенья в цепочке способов функционирования неформальной инфраструктуры внешней трудовой миграции с полным «производственным циклом», охватывающим все этапы – от информирования, вербовки до работы

в России и возвращения на родину. В настоящее время формируется своеобразная разновидность монополистической деятельности в трудовой миграции. С одной стороны, инициативные группы в диаспорах, связанные с трудовой миграцией, используют различные ресурсы привлечения мигрантов – соотечественников в субъекты Российской Федерации (родственные, деловые связи). Это совпадает и со стремлением мигрантов заручиться поддержкой родственников, знакомых. Так, при проведении Международной организации по миграции социологического опроса нелегальных мигрантов, находящихся на территории Саратовской области, было выявлено, что при выяснении причин, подтолкнувших мигрантов прибыть именно на данную территорию, обнаружена интересная деталь: только один ответ говорил о случайном выборе («ехал проездом и остался»), в остальных случаях выбор был сделан опираясь на информацию, полученную от родственников (62,8 %) или от друзей (31,4 %). То есть в отличие от вынужденных нелегальных мигрантов не прибывают на незнакомую территорию. Прослеживается четкая структура прибытия нелегалов: приезд одного обеспечивается родственниками или друзьями. При этом во время отбытия с территории выезда не представляли, где и кем будет работать в России, 42,8 % мигрантов; знали о том, где будут работать, 34,2 % опрошенных, и 25,7 % знали примерно. То есть большая часть (59,9 %) имела представление о характере своей

предстоящей трудовой деятельности, что подчеркивает усиливающуюся роль такого посредника на рынке труда, как инициативные группы в рамках диаспор. При этом следует заметить, что их влияние на потоки внешних трудовых мигрантов является устойчивым и постепенно возрастает. Так, 62,8 % опрошенных приезжали в Россию менее 5 раз; 31,4 % – более 10 раз. То есть содействие прибытию в Россию – это не разовые услуги, предоставляемые мигрантам, а хорошо налаженный механизм, частично регулирующий направленность и интенсивность потоков внешних трудовых мигрантов, нагрузку, оказываемую на региональные рынки труда.

С другой стороны, инициативные группы диаспор стремятся монополизировать право оказания мигрантам-соотечественникам услуг по содействию в оформлении разрешительных документов в территориальных управлениях ФМС России. Тем более что это встречает поддержку со стороны государственных структур. Доходы от услуг весомы и формируются за счет разницы между размером госпошлины и расценками посредников.

В этой связи необходимо законодательное регулирование порядка создания и деятельности на рынке услуг субъектов различных организационно-правовых форм, в том числе представляющих коммерческие либо некоммерческие организации диаспор.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Топилин А., Парфенцева О. Об оценке влияния миграции на рынки труда // Финансовая аналитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Finanal.ru> (дата обращения: 31.03.2012).
2. ФГУП «ПВС» ФМС России расширяет свою сеть // Федеральная миграционная служба ФГУП «Паспортно-визовый сервис» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pvsfms.ru> (дата обращения: 31.03.2012).
3. Дмитриев А. В., Пядухов Г. А. Мигранты и социум: интеграционный и дезинтеграционный потенциал практик взаимодействия // Социс. 2011. № 11.
4. Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/prime/20060829/89901.htm> (дата обращения: 31.03.2012).
5. Герасимова В. В., Майбородин В. А. Особенности формирования и реализации экономической политики на локальном уровне с участием частно-государственного партнерства (зарубежный опыт) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 9. С. 48–52.

REFERENCES

1. Topilin A., Parfentsev O. On the evaluation of the migration impact on the labor markets. // Financial analytics [Electronic resource]. Access mode: <http://www.Finanal.ru> (date of viewing: 31.03.2012).
2. FGUP 'PVS' of FMS of Russia is expanding its network // Federal migration service FGUP 'Passport-visa service' [Electronic resource]. Access mode: <http://www.pvsfms.ru> (date of viewing: 31.03.2012).
3. Dmitriyev A. V., Pyadukhov G. A. Migrants and socium: integration and de-integration potential of interaction practices // Socis. 2011. # 11.
4. Information-legal portal 'Garant' [Electronic resource]. Access mode: <http://www.garant.ru/prime/20060829/89901.htm> (date of viewing: 31.03.2012).
5. Gerasimova V. V., Maiborodin V. A. Peculiarities of creation and implementation of the economic policy at the local level with the participation of the state-private partnership (foreign experience) // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2009. # 9. P. 48–52.

УДК 658
ББК 65.245

Комаров Олег Константинович,
д-р экон. наук, профессор каф. экономики
Поволжского института управления им. П. А. Столыпина
Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
г. Саратов,
e-mail: apovchinnikov@yandex.ru;
Кубанцева Ольга Викторовна,
канд. экон. наук,
зав. каф. технологии торговли и общественного питания
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: apovchinnikov@yandex.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ

IMPROVEMENT OF THE LABOR PAYMENT SYSTEM FORMATION PROCESS IN THE SALES COMPANIES

Эффективная организация заработной платы на любом предприятии – важнейшее условие обеспечения его экономической конкурентоспособности. В статье авторами сделана попытка раскрыть влияние отдельных факторов на процесс формирования фонда оплаты труда на предприятиях торговли и выявить основные направления его оптимизации. Представленная в статье авторская методика управления расходами на заработную плату в торговых предприятиях посредством коэффициента эффективности, а также определение зависимости численности административно-управленческого персонала от ряда факторов позволяют анализировать и планировать показатели, влияющие на успешное функционирование предприятия.

Effective arrangement of salary at any company is the most important condition of providing for its economic competitiveness. The authors have tried to disclose the influence of individual factors on the process of formation of the payroll in sales companies and to reveal the main trends of its optimization. The proposed authors' method of the salary cost management in the sales companies by means of efficiency factor, as well as the determination of dependence of the number of management-administration personnel from the number of factors provide for analyzing and planning the indices affecting successful operation of the company.

Ключевые слова: организация заработной платы, точка безубыточности, коэффициент эффективности управления расходами на заработную плату, определение численности административно-управленческого персонала.

Keywords: arrangement of salary, breakeven point, factor of efficiency of salary cost management, determination of the number of management-administration personnel.

Организация заработной платы является, несомненно, важной составляющей организации труда в хозяйствующем субъекте. Одним из основных факторов социально-экономической жизни каждого государства, организации, человека выступает заработная плата, являющаяся, кроме того, одной из наиболее важных статей расходов любого предприятия. Достойная заработная плата оказывает благотворное воздействие на экономику в целом, обеспечивая значительный спрос на товары и услуги. Кроме того, вы-

сокая заработная плата побуждает руководителей предприятий рационально использовать рабочую силу, совершенствовать технологии производства.

В настоящее время в России важнейшей социально-экономической проблемой является кризис социально-трудовых отношений, который выражается в обесценивании высококвалифицированных трудовых ресурсов, утрате содержательной функции труда и переходе его из деятельности, позволяющей получать материальные и духовные блага, в средство выживания.

Изменения, происходящие в экономическом и социальном развитии страны в условиях рыночной экономики, непосредственно влияют на политику в области заработной платы, социальной поддержки и защиты работников. В настоящее время большинство функций государства по реализации этой политики осуществляются непосредственно хозяйствующими субъектами, которые самостоятельно решают вопросы, связанные с формой, системами и размерами заработной платы, материального стимулирования результатов трудовой деятельности.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [6].

Организация заработной платы в организации, по определению отечественных ученых, – это комплекс действий работодателя, обеспечивающих выполнение заработной платой ее основных функций и устанавливающих взаимосвязь между количеством, качеством (квалификацией, сложностью, интенсивностью) и результатами труда, с одной стороны, и размерами его вознаграждения – с другой.

Воспроизводственная функция заработной платы является, безусловно, наиболее важной функцией, неотделимой от самой сущности заработной платы. Эта функция обеспечивает расширенное воспроизводство человеческих