

**ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА ТРАНСГРАНИЧНОГО ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ
ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА
(НА ПРИМЕРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)**

vostretsow@yandex.ru

Управление процессом трансграничного движения трудового потенциала является эффективным инструментом регулирования национального и регионального рынков труда, так как удовлетворение спроса на трудовые ресурсы за счет внутренних источников осложняется влиянием демографических процессов прошлых лет.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, трансграничное перемещение, демографические процессы, миграция населения.*

Как известно, воспроизводство потенциала региона может осуществляться не только за счет внутренних источников, но и за счет его трансграничного перемещения. Рассмотрим процессы ввоза и вывоза трудового потенциала Республики Башкортостан.

Мировой опыт показывает, что трудовой потенциал является одним из ключевых факторов экономического роста. Стратегия экономического развития Российской Федерации, ориентированная на реализацию концепции четырех «И» – инвестиции, инновации, институты, инфраструктура, а также мировой финансовый и экономический кризис предъявляют новые требования к обеспечению экономики качественными трудовыми ресурсами, что характеризует трудовой потенциал как одну из важнейших составляющих воспроизводственного потенциала региональной экономики. Вопрос, связанный с прогнозированием и эффективным управлением процессами ввоза и вывоза трудового потенциала региона, приобретает в настоящее время особую значимость, так как эмиграция занятого населения Российской Федерации, как на межрегиональном, так и на межгосударственном уровне, усиливает территориальную дифференциацию по уровню обеспеченности квалифицированными кадрами, что, в свою очередь, препятствует решению государством ряда экономических задач. Важно отметить, что, и в Республике Башкортостан, и в Российской Федерации в целом, не сформирована стратегия управления миграционными процессами, что является одним из факторов увеличения безработицы в ряде регионов и усилению напряженности на рынке труда, с одной стороны, и недостатку рабочей силы в слабозаселенных регионах, с другой.

На наш взгляд, понятие трудового потен-

циала должно рассматриваться не только с количественной, но и с качественной стороны, что подразумевает анализ структуры трудовых ресурсов с точки зрения образовательного и профессионально-квалификационного уровня трудоспособного населения, а также анализ структуры трудовых ресурсов по половозрастному признаку.

Формирование трудового потенциала региона происходит в результате действия двух процессов:

– естественный прирост и естественная убыль трудовых ресурсов, или «произведенный и потребленный трудовой потенциал» за рассматриваемый период;

– иммиграция и эмиграция трудовых ресурсов, или «ввоз и вывоз трудового потенциала» за рассматриваемый период (рис. 1).

Миграционные процессы являются одним из существенных факторов формирования трудового потенциала территории. В структуре миграционного оборота Республики Башкортостан преобладает внутривнутриреспубликанская и межрегиональная миграция [2–7] (рис. 2).

Одной из существенных проблем в настоящее время является отсутствие комплексной, полной информации о процессах движения трудовых ресурсов в Республике Башкортостан. В связи с чем, на наш взгляд, необходимо создать специальный раздел в статистических сборниках по труду и занятости в регионе, в котором будут представлены данные о трансграничном движении трудового потенциала и его качественном составе. При анализе трудового потенциала мы будем использовать данные по миграционному обороту, так как именно трудовые ресурсы составляют основную долю в миграционных потоках.



Рисунок 1. Формирование трудового потенциала региона

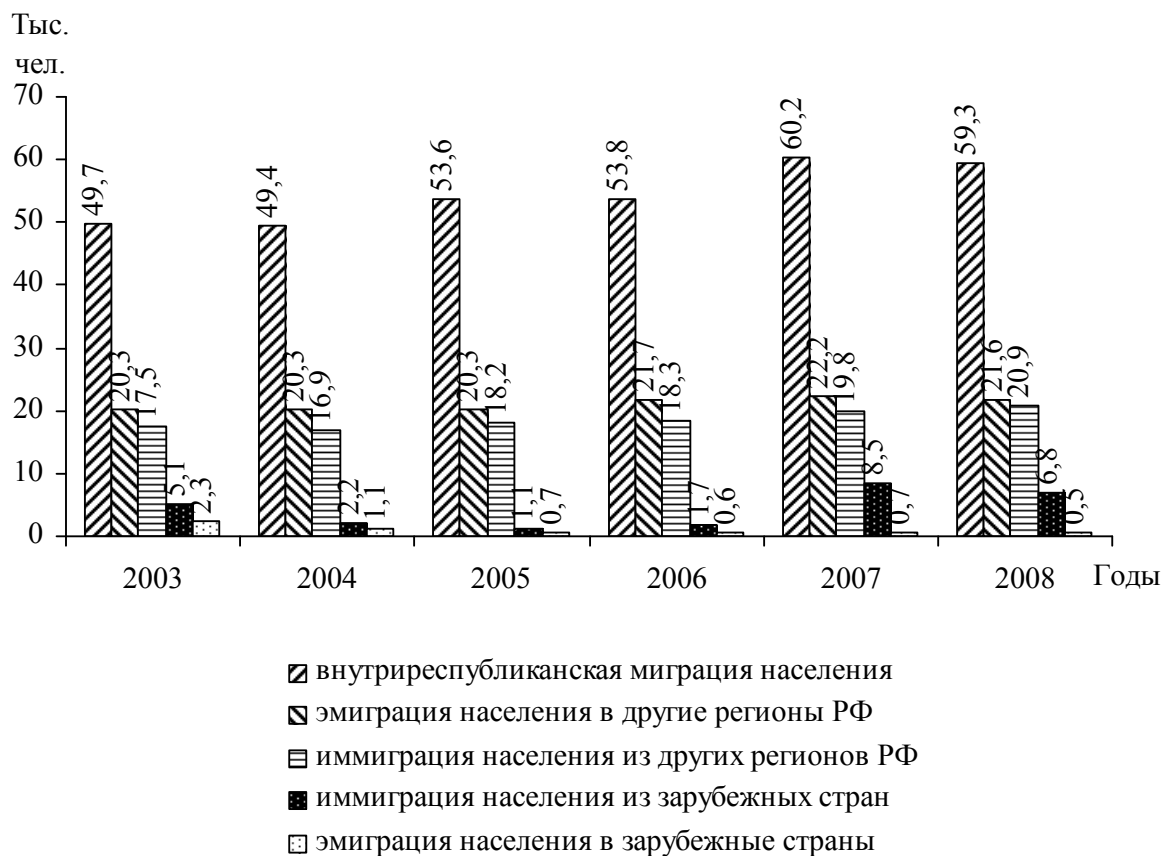


Рисунок 2. Структура миграционного оборота в Республике Башкортостан, тыс. чел.

Для расчета совокупного трудового потенциала мы предлагаем использовать следующую формулу [1]:

$$Q^{LP}_1 = Q^{LP}_0 + (V^{LP} - P^{LP}) + (IM^{LP} - EX^{LP}), \quad (1)$$

где Q^{LP}_0 и Q^{LP}_1 – совокупный трудовой потенциал региона на начало и конец года, который будет представлен численностью экономически активного населения региона; V^{LP} – вклад региона в увеличение своего трудового потенциала (вступление в трудоспособный возраст нового поколения); P^{LP} – выбытие трудового потенциала в регионе за год (утрата трудоспособности, устаревание трудовых ресурсов); IM^{LP} – ввоз трудового потенциала за год (иммиграция трудовых ресурсов из других регионов и зарубежных стран); EX^{LP} – вывоз трудового потенциала (эмиграция

трудоуемых ресурсов в другие регионы и зарубежные страны).

Выражение $(V^{LP} - P^{LP})$ характеризует естественное воспроизводство трудового потенциала в регионе, а $(IM^{LP} - EX^{LP})$ – чистый импорт трудового потенциала в регион.

$$CI^{LP} = IM^{LP} - EX^{LP}, \quad (2)$$

где CI^{LP} – чистый импорт трудового потенциала (Clean Import of the Labor Potential);

IM^{LP} – ввоз трудового потенциала в регион (Import of the Labor Potential);

EX^{LP} – вывоз трудового потенциала из региона (Export of the Labor Potential).

Процесс воспроизводства трудового потенциала за период (1 месяц, 1 квартал, 6 месяцев, 1 год, 5 лет) можно представить в таблице (табл.1).

Таблица 1

Воспроизводство трудового потенциала

Годы	Совокупный трудовой потенциал региона на начало года (Q^{LP}_0)	Естественный прирост трудового потенциала (V^{LP})	Естественная убыль трудового потенциала (P^{LP})	Ввоз трудового потенциала за год (IM^{LP})	Вывоз трудового потенциала за год (EX^{LP})	Совокупный трудовой потенциал региона на конец года (Q^{LP}_1)

Как известно, основным мотивом перемещения рабочей силы, является более высокая предполагаемая заработная плата в предполагаемом для проживания регионе (государстве). Для прогнозирования величины притока рабочей силы и, соответственно, для управления процессом ввоза трудового потенциала, составим уравнение зависимости иммиграции населения от среднемесячной заработной платы в регионе. Коэффициент корреляции между суммарной миграцией населения (межрегиональной и межгосударственной) в Республику Башкортостан и среднемесячной номинальной заработной платой работников организаций составляет 0,8972.

В ходе корреляционно-регрессионного анализа была выявлена следующая зависимость:

$$\tilde{Y}_t = 17,12206 - 0,723204 Y_{t-1} + 0,002216 X_t \quad (3)$$

где \tilde{Y}_t – прогнозируемая величина миграции населения в регион;

Y_{t-1} – величина миграции населения в регион в прошлом году;

X_t – среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций.

Величина среднего относительного линейного отклонения (ξ) меньше 15% и равна 5,816%,

что свидетельствует об адекватности уровня авторегрессионной зависимости. Значит, уравнение может быть использовано для прогнозных целей.

Для того, чтобы точно спрогнозировать величину иммиграции населения, необходимо знать величину среднемесячной номинальной заработной платы работников в регионе. Для этого нами было составлено уравнение регрессии для прогнозирования заработной платы:

$$\tilde{Z}_t = 538,966 + 0,627571 \times Z_{t-1} + 652,13202 \times t \quad (4)$$

где \tilde{Z}_t – прогнозируемая величина среднемесячной номинальной заработной платы работников организаций;

Z_{t-1} – среднемесячная номинальная заработная плата работников организаций в прошлом году;

t – период.

Данное уравнение может быть использовано в прогнозных целях, так как величина среднего относительного линейного отклонения (ξ) меньше 15% и равна 6,635%.

Таблица 2

**Прогнозирование среднемесячной заработной платы работников организаций и импорта
трудового потенциала в Республику Башкортостан, тыс. чел.**

Годы	Пе- риод (t)	Фактическая среднемесячная номинальная начисленная зарплата работников организаций [8] (X_t, Z_{t-1}), руб.	Расчетная величина средне- месячной номинальной зарплат- ной платы работников органи- заций (\tilde{Z}_t), руб.	Фактическая сум- марная иммиграция населения [3,4,5,6] (Y_t), тыс. чел.	Расчетная величина миграции населения в регион (\tilde{Y}_t), тыс. чел.
2000	1	1932,9	– *	– *	–
2001	2	2836,8	2404,13	– *	– *
2002	3	3717,9	3623,52	– *	– *
2003	4	4449,4	4828,61	– *	– *
2004	5	5389,4	5939,81	19,1	– *
2005	6	6612	7181,86	19,3	17,9610
2006	7	8632,3	8601,26	20	22,293
2007	8	11027,1	10521,27	28,3	27,094
2008	9	14084,1	12676,31	27,7	27,865
2009	10	14951,0	15246,93	– *	30,221
2010	11	15766,7	16443,10	– *	30,205
2011	12	– *	17607,15	– *	34,295

*Данные отсутствуют; невозможно рассчитать показатели в связи с отсутствием статистических данных

Наши расчеты показывают, что среднемесячная номинальная заработная плата в Республике Башкортостан напрямую влияет на миграционные процессы: повышение качества жизни населения вызывает приток населения (рабочей силы), как из других регионов, так и из зарубежных стран. Таким образом, рост заработной платы способствует не только повышению общего благосостояния населения региона, но и является инструментом регулирования процесса ввоза трудового потенциала в Республику Башкортостан. Если в регионе сохраняются такие же темпы роста номинальной заработной платы, то можно прогнозировать, что в 2011 г. приток населения (в т.ч. и трудовых ресурсов) в республику составит 34295 чел.

При прогнозировании ввоза трудового потенциала в регион необходимо провести ретроспективный качественный анализ трудовых ресурсов, т.е. оценить насколько влияет иммиграция рабочей силы на суммарный профессионально-квалификационный уровень трудоспособного населения. По данным Управления Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан численность иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Башкортостан, с каждым годом растет со все большими темпами [9] (рис. 3). В основном данную категорию населения составляют граждане Узбекистана, Таджикистана, Азербайджана, Вьетнама и Турции.

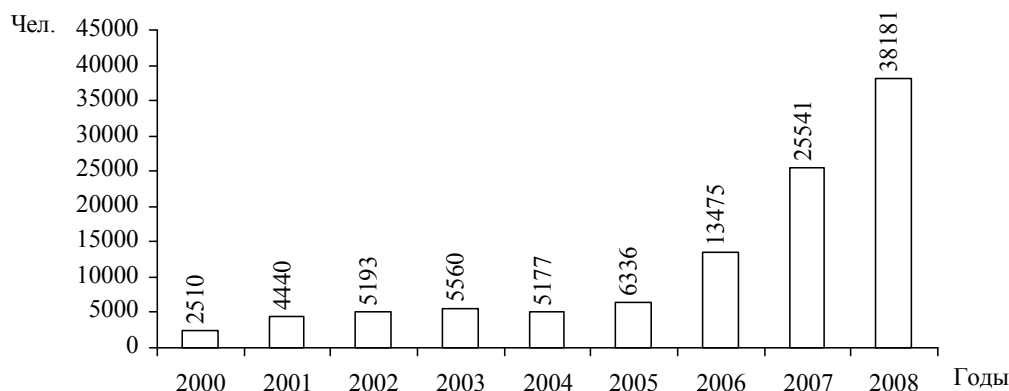


Рисунок 3. Численность иностранных работников, осуществлявших трудовую деятельность в Республике Башкортостан, чел.

По данным рейтинговой таблицы «Индекс уровня образования стран мира», которая была составлена экспертами Организации Объединенных Наций, в 2009 г. Российская Федерация на-

ходила на 71 месте, Турция на 79 месте, Азербайджан на 86 месте, Вьетнам на 116 месте, Узбекистан на 119 месте, Таджикистан на 127 месте. Таким образом, основную долю трудовых ре-

сурсов, которые с каждым годом во все больших количествах въезжают в Республику Башкортостан для осуществления трудовой деятельности, составляют граждане, имеющие низкий уровень профессионального образования, что может негативно сказаться на качественном составе трудового потенциала региона в будущем, учитывая при этом ежегодный отток трудоспособного населения, которое имеет законченное высшее образование, в зарубежные страны и более развитые регионы Российской Федерации.

В настоящее время качественные сдвиги в составе трудового потенциала Республики Башкортостан в худшую сторону не наблюдаются, так как число лиц, имеющих законченное высшее образование в составе занятых в экономике, с каждым годом возрастает, и приток трудовых ресурсов не оказывает существенного влияния на структуру занятого в экономике региона населения. Но при этом в рамках рассматриваемого периода прослеживается тенденция к увеличению доли иностранных работников в общей величине занятых в экономике (рис. 4).

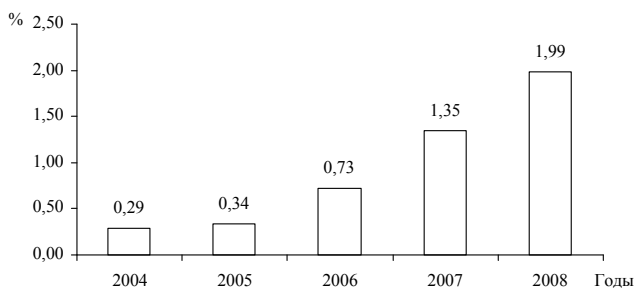


Рис. 4. Доля иностранных работников, осуществлявших трудовую деятельность в Республике Башкортостан в общей величине занятых в экономике, %

Процесс управления трансграничным движением трудового потенциала должен быть направлен на сбалансирование спроса и предложения на региональном рынке труда, причем спрос на рабочую силу должен быть удовлетворен не просто в количественном выражении, но и в качественном, так как у предприятий различные требования к уровню профессиональной подготовки и степени квалификации работников. Например, строительные компании, нанимающие разнорабочих, предъявляют минимальные требования к своим кандидатам: в большинстве случаев допускается наличие лишь среднего общего полного или даже основного образования. А предприятия машиностроительного комплекса или обрабатывающей промышленности наоборот требуют от потенциальных работников наличие высшего профессионального образования, а также опыта работы.

Мы предлагаем следующую схему управления процессом трансграничного движения тру-

дового потенциала региона (рис. 5).

Процесс управления движением и качественным формированием трудового потенциала региона начинается с применения инструментов макроэкономического регулирования, а именно с создания благоприятных условий для привлечения иностранной рабочей силы и трудовых ресурсов из других регионов РФ, снижения оттока трудового потенциала в страны и другие регионы РФ, а также повышение их качественного состава. Потребности предприятий территории в трудовых ресурсах, а также требования, которые предъявляются к кандидатам, обязательно должны быть систематизированы в единой базе данных вакансий. На наш взгляд, создание новой структуры будет излишним, в связи с чем данную функцию будут выполнять территориальные отделения Федеральной службы по труду и занятости. Формирование предложения на рынке труда региона должно происходить также систематизировано, как и формирование спроса, т.е. данные по квалификации, опыту работы, уровню образования и другим признакам по каждому работнику вносятся в единую базу данных либо самим соискателем через сеть Интернет, что будет очень удобно как для потенциальных работников из зарубежных стран, так и для трудоспособного населения из других регионов РФ, либо работниками центра занятости, если соискатель лично обратился в территориальный центр занятости населения. Отличительной особенностью данной системы управления будет являться обязательное внесение предприятиями информации о наличии вакансий в единую базу данных. Все эти мероприятия будут способствовать формированию достаточно сбалансированного рынка труда в регионе и национальной экономике в целом.

В настоящее время в Российской Федерации происходит процесс перехода на двухуровневую систему образования. Обучение в высшей школе будет максимально приближено к международным стандартам, что может вызвать отток трудовых ресурсов в связи с возникновением гораздо большего спроса на рабочую силу из Российской Федерации со стороны зарубежных предприятий. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо уделить внимание управлению трансграничным движением инвестиционного потенциала с целью наращивания последнего для создания новых производств, в том числе инновационных, чтобы вызвать приток трудового потенциала. Регулирование трансграничного движения инвестиционного потенциала региона будет являться дальнейшим направлением нашего исследования.

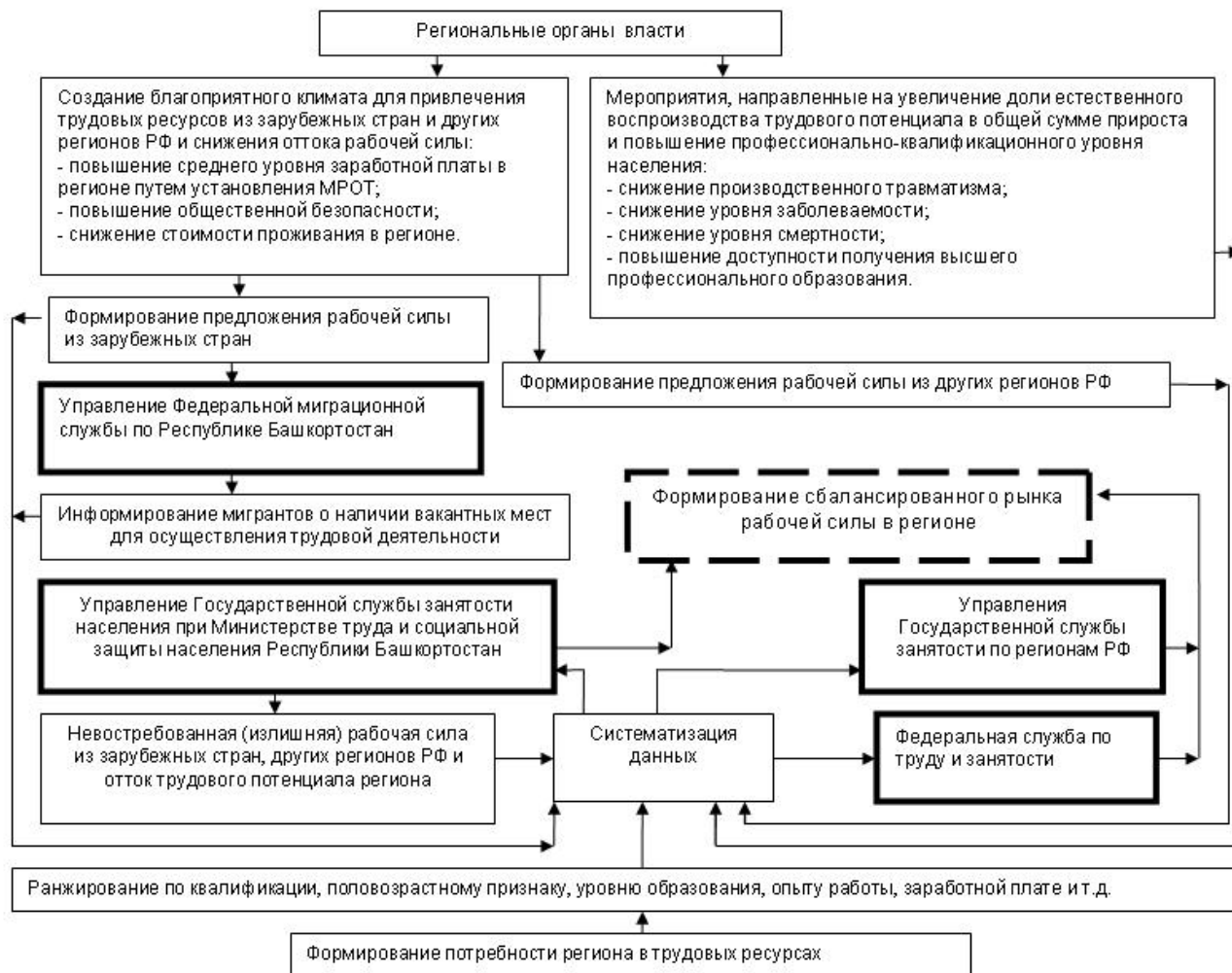


Рисунок 5. Управление процессом трансграничного движения трудового потенциала региона

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Янгиров, А.В. Методология анализа воспроизводственного потенциала региона. Экономический потенциал Республики Башкортостан: монография / А.В. Янгиров // – Уфа: РИО БашГУ, 2008. – 177 с.
2. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2003. Стат.сб./Росстат. – М., 2004. – 671 с.
3. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2004. Стат.сб./Росстат. – М., 2005. – 685 с.
4. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2005. Стат.сб./Росстат. – М., 2006. – 685 с.
5. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2006. Стат.сб./Росстат. – М., 2007. – 685 с.
6. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2007. Стат.сб./Росстат. – М., 2008. – 668 с.
7. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2008. Стат.сб./Росстат. – М., 2009. – 654 с.
8. Номинальная и реальная заработная плата. [Электронный ресурс] // BASHSTAT.RU: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. 2011. – Электрон. дан. URL: <http://www.bashstat.ru/BGDF/RB08/issWWW.exe/Stg/d000/i000054r.htm> (дата обращения: 03.02.2011). – Заглавие с экрана.
9. Рынок труда в Республике Башкортостан. Стат.сб./Башстат. – Уфа, 2010. – с.65.