

16. «Новая» Арктика и интересы России / под общ. ред. В.А. Гусейнова. М.: Красная звезда, 2012.
17. Освоение морских нефтегазовых месторождений: состояние, проблемы и перспективы. М.: ООП «ВНИИГАЗ», 2008.
18. *Саваськов П.В.* Правовой режим Арктики // Арктика: зона мира и сотрудничества; отв. ред. А.В. Загорский. М.: ИМЭМО РАН, 2011.
19. *Талицкий А.* Государственная политика современной России в Арктике: этапы, приоритеты и некоторые итоги // Арктика и Север. 2012. № 6.
20. *Телегина Е.А.* Ресурсы Арктического региона: перспективы и проблемы их освоения // Арктика: зона мира и сотрудничества / под ред. А.В. Загорского. М.: ИМЭМО РАН, 2011.
21. *Чилингаров А.Н., Грузинов В.М., Сычев Ю.Ф.* Очерки по географии Арктики. М., 2009.
22. Cohen, Ariel. Russia in the Arctic: Challenger to US Energy and Geopolitics in the High North. In: Russia in the Arctic. SSI. 2011.

### **Evolution of Russian policy in the Arctic**

*Sergey Sergeevich Zhiltsov, D.-R. of political Science, Professor, Russian University of friendship of peoples*

*Igor Sergeevich Zonn, Dr. of geographical Sciences, academician of RANS, Professor, Director, INPC «Soyuzvodproekt»*

*The article describes the main stages of modern Russian policy in the Arctic, analyzed the problems encountered by the Federation in the implementation of its interests in this region of the world. Attention is paid to the approaches of Russia to the decision of key problems of the region, as international legal regime, the state and prospects of hydrocarbon deposits on the Arctic.*

*Keywords: Arctic, legal status, hydrocarbon resources, mining technology*

УДК 331.5

## **ВЛИЯНИЕ МОБИЛЬНОСТИ НА ТРУДОВУЮ АДАПТАЦИЮ РАБОТНИКОВ**

*Наталья Петровна Суптело, канд. экон. наук, доц.,  
доц. кафедры экономики городского хозяйства  
и сферы обслуживания,  
E-mail: [suptelonp@mail.ru](mailto:suptelonp@mail.ru),  
Московский университет им. С.Ю. Витте,  
<http://www.muiiv.ru>*

*Статья посвящена анализу влияния трудовой мобильности на адаптацию работников в современной российской экономике. В статье определено, что в условиях гибкого рынка труда значительную роль в конкурентоспособности работника играет его способность к перемещениям по различным сегментам рынка труда.*

*Ключевые слова: рынок труда; трудовая мобильность; трудовая адаптация, занятость населения, структура занятости.*

В основе формирования конкурентных преимуществ современной национальной экономики лежат преимущественно нематериальные факторы, главными из которых являются люди, их труд, знания, мотивация, их творческие способности, мораль и система ценностей. Высокий уровень развития этих качественных характеристик населения обеспечивает сегодня стабильные темпы экономического роста, устойчивость национальной экономики, позволяет поднять уровень благосостояния населения. Несомненно, что эффективность использования трудового потенциала главным образом определяется состоянием сферы труда и занятости, характером трудовых отношений. Поэтому, рассматривая различные стратегии развития национальной экономики, необ-

ходимо учитывать современное состояние и основные тенденции развития трудовой сферы российского общества, его потенциальные возможности и наметившиеся «узкие места».



Н. П. Суптело

Сегодня на российском рынке труда наметилась профессионально-квалификационная поляризация – относительно устойчивый спрос на представителей двух автономных групп наемного труда. В первую входят высококвалифицированные в производственном и социальном плане работники, в другую – лица, обладающие низкой адаптационной способностью к технико-социальным изменениям на производстве либо лишенные этого качества вообще. У нас наблюдается крайне медленное сокращение спроса на работников второй группы, как это имеет место в странах – технологических лидерах. Существующая в

стране технологическая многоукладность порождает спрос на различные по своему качеству группы рабочей силы.

Так, большая группа работников ручного труда существует благодаря некомплексности механизации. Наибольшая масса ручного труда концентрировалась на погрузочно-разгрузочных, подъемно-транспортных работах, складских и контрольных операциях, что привело фактически к выравниванию численности основных и вспомогательных рабочих [1, с. 56]. Хотя необходимо заметить, что даже самый высокий уровень организационно-технического развития производства не исключает определенной степени потребности в работниках физического и малоквалифицированного труда. Проблема заключается в относительной доли таких работников в общем объеме занятости и ее влиянии на эффективность использования ресурсов и перспективы технической модернизации производства.

Малоподвижная профессионально-квалификационная структура занятости, сохранение которой обуславливается технологической отсталостью российской экономики и низкой производительностью труда, ослабляет влияние рыночных факторов на состав высвобождаемых работников. Безработица затронула, прежде всего, сферу профессий умственного труда, в том числе специалистов с высшим и средним образованием, которые обычно меньше страдают от безработицы, чем индустриальные рабочие. В 90-е годы XX в. наибольшие потери понесли российская наука и информационно-вычислительное обслуживание. Из бюджетных организаций и из административно-управленческих служб предприятий сброс накопленных излишков рабочей силы начался с работников информационного, а не индустриального труда, что способствовало сохранению сверхзанятости в материальном производстве.

Анализ современных основных потоков высвобождения и найма рабочей силы свидетельствует о том, что российский рынок труда характеризуется оттоком достаточно квалифицированных специалистов из низкоконкурентных отраслей промышленности, а также освобождением от излишней малоквалифицированной рабочей силы, задействованной в перспективных отраслях непродуцированной сферы. В связи с этим можно выделить два потока ведущихся сокращений: высвобождение тех, чья не востребованность обусловлена структурно-регрессивным спадом производства, и тех, чей низкий квалификационный потенциал не отвечает требованиям работодателя.

Преобладающая доля физического труда в квалификационной структуре занятых затрудняет решение проблемы сбалансированности спроса на рабочую силу и ее предложения по профессиональному признаку. Большая часть вакансий на рынке труда (80 %) предназначается для рабочих профессий. А доля граждан, ищущих работу служащими, составляет от 1/3 до 1/4 всех обратившихся в службы трудоустройства. Эта диспропорция приводит к росту уровня и продолжительности безработицы для представителей ряда профессий, способствует дальнейшему наращиванию кадрового потенциала, занятого преимущественно физическим трудом.

Насущная задача преодоления технологической отсталости и структурных диспропорций в экономике России потребует революционной перемены качества и содержания труда, а также повышенной мобильности работников. Более мобильный работник легче переходит после высвобождения на другие предприятия и скорее, с меньшими издержками адаптируется к выполнению функций в соответствии с требованиями своей профессии, специальности [2, с. 16]. Такой работник после соответствующей переподготовки быстрее овладевает другим рабочим местом на том или ином предприятии. От такого перераспределения кадров выигрывают общество, предприятия и сами работники.

Развитие российского рынка труда, появление реальной безработицы показало, что освоить активное поведение на конкурентном рынке рабочей силы значительно труднее, чем провозгласить подобную активность. И хотя мобильность рабочей силы в России за последние годы реформ резко возросла, это был рост именно вынужденной мобильности, и считать это признаком адаптации населения не следует.

Конкурентоспособность работников на рынке труда прямо коррелирует с уровнем их образования. Так, самый низкий уровень безработицы наблюдается у лиц с высшим профессиональным образованием – 4 %, у имеющих среднее профессиональное образование – 5,8 %, а самый высокий уровень безработицы – 7,9 % – среди имеющих начальное профессиональное образование [3].

Относительно стабильная занятость лиц с высшим образованием в определенной степени обусловлена постоянным спросом на ряд крупных по численности профессиональных групп населения в сферах образования, медицины. Самый низкий уровень безработицы (1,2 %) фиксируется среди лиц с высшим образованием в сфере здравоохранения [3]. Кроме того, высокий уровень образования позволяет населению быстрее адаптироваться к особенностям рыночной экономики. Хотя нередко это связано с такой сменой вида деятельности, которая не требует высшего образования, все же это образование позволяет многим экономически активным гражданам иметь доход от трудовой деятельности и не пополнять собой контингент безработных.

При довольно большой безработице сохраняется высокая подвижность работников, что свидетельствует, с одной стороны, об определенном динамизме сферы занятости, а с другой, о стремлении населения, по крайней мере, некоторой его части, приспособиться к новым условиям хозяйствования. Подобное движение детерминировано усилением различий в условиях, режимах труда, появлением новых рабочих мест в связи с формированием новых форм собственности, ростом неформальной и вторичной занятости, структурными сдвигами в пользу непроизводственной сферы и объектов рыночной инфраструктуры.

Косвенным подтверждением этих явлений является снижение официального уровня безработицы, вызванного ужесточением режима регистрации и сокращением возможностей по выплате пособий. Материалы обследований населения по проблемам занятости показывают, что в июле 2015 г. 75 % безработных искали работу самостоятельно, без содействия служб занятости [4]. В результате официальные безработные представляет собой наименее мобильную часть людей, которые не видят иной альтернативы, кроме регистрации в службе занятости. Зарегистрированную безработицу, таким образом, можно рассматривать как хроническую и застойную, связанную с утратой трудового потенциала. Преобладающая же часть высвобожденных самостоятельно решает проблему трудоустройства, для многих из них период незанятости укладывается в рамки фрикционной безработицы, о чем свидетельствуют масштабы приема и выбытия работников по всем отраслям.

На пути высокой мобильности населения находится значительная ограниченность сфер, где она может быть реализована. Сильны межрегиональные различия в уровне жизни, размерах доходов, объемах сбережений и уровне адаптации населения. Заметна

достаточно тесная связь мобильности населения с уровнем развития регионов, с местом жительства (город – село).

Существенное влияние на состояние мобильности работников оказывает оплата труда. Уровень средней зарплаты не удовлетворяет запросам высококвалифицированных работников, побуждая их к поиску и смене места работы с более высокой оплатой труда, усиливая перемещения работников в относительно технически отсталые сырьевые отрасли, в которых заработная плата существенно выше средней, отягощая и без того нерациональную отраслевую и профессионально-квалификационную структуру занятости. Во-вторых, произошла деформация и сужение потребительского бюджета, переориентация его на товары первой необходимости, и, как следствие, рост цен на них. В то же время снизилась потребность в товарах длительного пользования, что привело к снижению объемов производства и занятости в технически передовых отраслях. В-третьих, сложившийся уровень оплаты труда консервирует низкий технологический уровень производства. Возможность оплачивать рабочую силу ниже ее реальной стоимости обусловил ее фиктивную дешевизну, что сказывается на использовании труда работников. В то же время рост цен на новую технику при практически монопольном положении большинства производителей значительно превышает рост ее производительности.

Наблюдающаяся сегодня резкая дифференциация заработной платы по отраслям, по предприятиям одной отрасли, внутри предприятия привела к тому, что фактически заработная плата перестала выполнять свои функции – стимулирования труда и воспроизводства рабочей силы, превратившись в своеобразное социальное пособие, не связанное с результатом трудовой деятельности. В итоге из арсенала экономической политики государства практически исчезло одно из главных средств мотивации квалифицированного высокопроизводительного труда и повышения эффективности всего производства.

Сегодня в России преобладают пассивные, не связанные с реализацией личностного профессионально-квалификационного статуса формы адаптации населения к новым экономическим условиям. Среди активных форм преобладает дополнительная занятость, где также проявляются основные тенденции дифференциации потенциала мобильности различных групп работников. Так, чаще имеют дополнительную занятость мужчины, чем женщины, представители срединной группы трудоспособного возраста (25–40 лет), нежели крайних возрастных групп, люди с высоким уровнем образования и более высокой заработной платой на основном месте работы [5, с. 49]. Относительно высокая конкурентоспособность работников на основном рабочем месте дает им больше преимуществ и в дополнительной занятости, в то время как у лиц с более низким потенциалом адаптации резко снижаются шансы повысить его в других сферах.

Рассмотренные тенденции сферы занятости свидетельствуют об отсутствии универсальных механизмов экономической и социальной мобильности населения России, что значительно затрудняет не только вертикальное (статусное), но и горизонтальное его продвижение. В настоящее время у нас не сложился тип мобильности, при котором денежный доход является прямым следствием уровня образования, квалификации и занимаемого статуса. Невостребованность, недооценка квалифицированных работников или востребованность их только при наличии нужных связей нарушает мотивационный механизм квалификационной, профессиональной и социальной динамики.

Таким образом, в сложившейся институциональной экономической среде подавляющая часть квалифицированных специалистов имеет очень ограниченные возможности для восходящей мобильности без потери своего качественного потенциала. И он уже теряется.

В силу вышесказанного особо актуальной становится задача обеспечения подготовки высококвалифицированных работников и тем самым повышения конкурентоспособности национальной экономики. Но для эффективного использования высоких тех-

нологий недостаточно подготовки только специалистов соответствующего уровня квалификации. Необходимо, чтобы в стране были созданы экономические, институциональные, социальные условия восприятия передовых технологий – это и соответствующие уровни организации производства и мотивации труда, производственной и правовой культуры.

### Литература

1. Кузнецова А.И. и др. Современные вопросы и перспективы развития городского хозяйства: монография / Кузнецова А.И., Гнездова Ю.В., Руденко Л.Г., Романченко О.В., Баранов Д.Н.; под общ. ред. д.э.н., проф., А.И. Кузнецовой. М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2014. 170 с.
2. Сунтело Н.П. Особенности функционирования специфического человеческого капитала в российской экономике // Транспортное дело России. 2015. № 2(117). С. 16–18.
3. Тенденции на рынке труда (аналитический материал) // Статистический бюллетень 2011 года. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B11\\_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm) (дата обращения: 02.09.2015).
4. Занятость и безработица в Российской Федерации в июле 2015 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости). URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/168.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/168.htm) (дата обращения: 02.09.2015).
5. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований) // Стат. сб. М.: Росстат, 2014. 143 с.

### Influence of mobility upon labor adaptation of works

*Natalya Petrovna Suptelo, PhD. ehkon. Sciences, Assoc., Assoc. Department of Economics of the urban economy and the service sector, Moscow Witte University*

*This article analyzes the impact of labor mobility in the adaptation of workers in the modern Russian economy. The paper found that in the conditions of a flexible labor market a significant role in the competitiveness of the employee plays its ability to move through the different segments of the labor market.*

*Keywords: labor market; labor mobility; adaptation of labor, employment, employment structure.*