

**УПРАВЛЕНИЕ МОБИЛЬНОСТЬЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

- Змияк Сергей Сергеевич** доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и предпринимательства, профессор кафедры политологии и этнополитики, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: sergey_zm@list.ru
- Сергушко Роман Николаевич** аспирант, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: politolog@uriu.ranepa.ru
- Моисеев Владимир Николаевич** магистрант, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: politolog@uriu.ranepa.ru

Аннотация

В статье исследуются ключевые аспекты, характеризующие развитие, угрозы и риски функционирования российского рынка труда в кризисный период, а также в период посткризисного восстановления. Особое внимание уделено анализу осуществления мероприятий по снижению напряженности на рынке труда как фактора обеспечения национальной безопасности.

Ключевые слова: рынок труда, государственная политика по снижению напряженности на рынке труда, общественные работы, профессиональное обучение, самозанятость, пособие по безработице, скрытая безработица.

Региональные рынки труда в Российской Федерации характеризуются дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности. Они также обладают территориальной диспропорцией спроса и предложения на рабочую силу и имеют отдельные территории с высокой напряженностью на рынке труда.

Одной из причин, связанных с сохранением локализации региональных рынков труда, выступает невысокая территориальная мобильность российских граждан, которая препятствует эффективному использованию собственных трудовых ресурсов.

Согласно данным Росстата, в последние двадцать лет объемы внутренней миграции сократились в 1,4 раза: с 4,3 млн человек в 1990 г. до 3,0 млн человек к 2014 г.

Главными причинами низкой трудовой мобильности российских граждан являются:

- недостаточная информированность о возможностях трудоустройства и обустройства с членами семьи в других субъектах Российской Федерации;
- отсутствие необходимой инфраструктуры для приема российских мигрантов (жилье, детские сады, медицинские учреждения);
- неразвитость механизмов организованного набора российских граждан для работы при планировании и реализации крупных инвестиционных проектов;
- недостаточно скоординированная работа органов государственной власти субъектов Российской Федерации, работодателей и частных рекрутинговых агентств в части предложения работы, переезда и трудоустройства российских граждан, желающих работать за пределами места своего проживания;
- отсутствие гибкости механизма государственной поддержки российских граждан, желающих либо временно осуществлять трудовую деятельность в других субъектах Российской Федерации,

либо переселиться совместно с членами семьи в другой субъект Российской Федерации ввиду отсутствия работы по специальности[1].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. говорится, что «цель государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе – создание правовых, экономических и институциональных условий, которые обеспечиваются развитием гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, который позволяет преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной и неформальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность» [2]. При условии создания гибкого рынка он будет обладать возможностью «поднастройки» своих параметров в соответствии со складывающимися социально-экономическими условиями.

В процессе становления российского рынка труда сказалось отсутствие в СССР важнейших его элементов: субъектов, обладающих свободой выбора, рыночной инфраструктуры, соответствующего законодательства. Для российской модели рынка труда была характерна слабая конкуренция, выражающаяся прежде всего в пассивном поведении работников на рынке труда, злоупотреблении экономической властью со стороны работодателей, слабости профсоюзов как защитников законных прав трудящихся, низкой мобильности рабочей силы.

Некоторые российские эксперты считают, что «в результате проведения реформ 1990-х гг. страна вместо кадровой преемственности получила возрастной „провал” в кадрово-профессиональной системе почти во всех ведущих сферах деятельности в региональном разрезе» [3, с. 106]. При этом прогнозируется огромная проблема старения российских кадров. По оценкам, в 2006 г. завершилась положительная динамика роста численности занятых в экономике (за 2004–2006 гг. он составил 1,2 млн человек). Начиная с 2007 г. страна вступила в период абсолютного сокращения численности занятых (за 2007–2010 гг. – на 0,77 млн человек), что в перспективе будет существенно ограничивать экстенсивные факторы экономического роста.

Низкий уровень мобильности рабочей силы усиливает монополизм регионального рынка труда, т.е. негибкость предложения труда, характеризующая отсутствием условий для свободного территориального перемещения рабочей силы – рынка жилья, транспортной и коммуникационной сетей. Из-за этого не существует национального рынка труда, который выглядит как совокупность отдельных региональных рынков.

Монополизм российского рынка труда подкрепляется небольшим уровнем институционализации рынка труда. Старые формальные институты разрушены, к примеру обязательное распределение выпускников вузов и других учебных заведений и др. Новые же формальные институты в 1990-е гг. только образовывались государством. В то время когда новые формальные институты еще не были созданы, в сфере неформальных институтов, происходит отрицательная селекция при замещении отечественных работников нелегалами-мигрантами и образовании теневых бирж труда.

В связи с этим необходимо провести краткий анализ ситуации в сфере мобильности работников российских предприятий. Начало 1990-х гг. характеризовалось сокращением оборота кадров (количественной характеристикой мобильности можно считать оборот кадров; он определяется как сумма принятых и уволенных работников за определенный период времени и может быть представлен их абсолютной численностью или показателем интенсивности оборота кадров – отношение суммы принятых и уволенных работников к их среднесписочной численности) [4, с. 128]. Он сократился в эти годы на 22,3%, в том числе за счет уменьшения численности принятых на 24,9%, а уволенных – на 25,4%. В последующий период, который знаменовался подъемом экономики, рост численности принятых за 1998–2002 гг. составил 34%, а уволенных – 13,1%. Оборот кадров, таким образом, увеличился на 19,8%. Однако весь рассматриваемый период характеризовался отрицательным сальдо движения кадров. Вместе с тем нельзя не отметить, что в интервале времени до кризиса 2008 г. достаточно четко прослеживалась тенденция к сокращению абсолютных значений сальдо движения. Очевидно, что для благоприятного развития ситуации на российском рынке труда желательно достижение положительного значения сальдо движения кадров, т.е. когда численность принятых станет больше численности уволенных.

С 2005 года отмечается незначительное увеличение межрегиональной миграции. Так, внутренняя миграция из одного региона Российской Федерации в другой составила: в 2005 году – 815,7 тыс. человек, в 2008 году – 862,5 тыс. человек, в 2013 году – 874,7 тыс. человек.

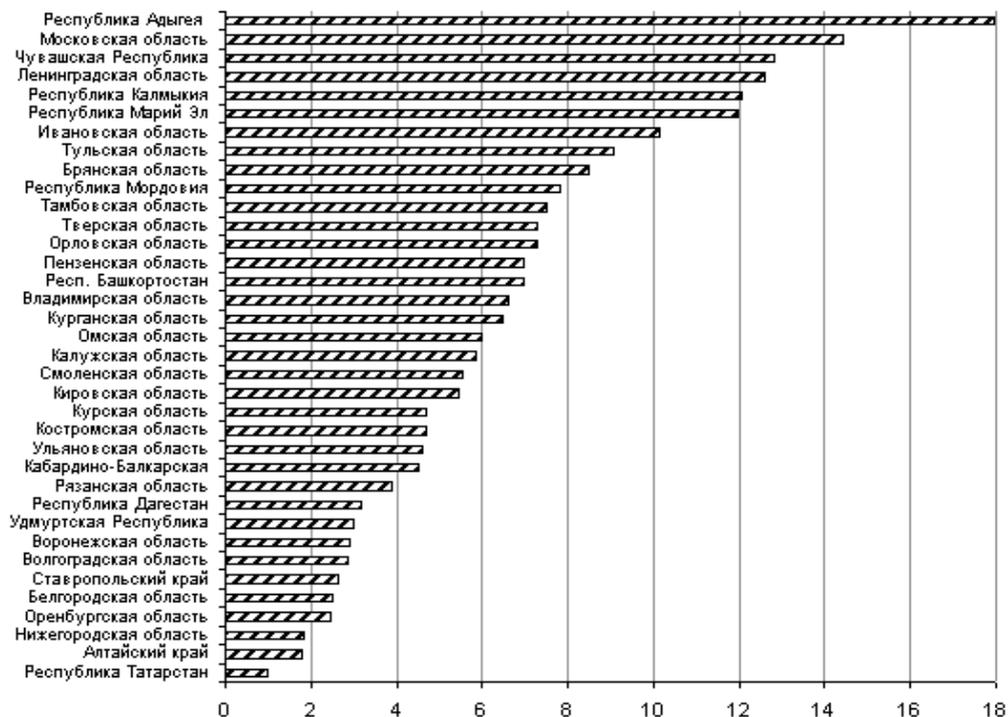
По данным обследования населения по проблемам занятости, количественная численность работающих за пределами субъекта Российской Федерации, в котором они проживают, включая работающих на территории другого государства, составила в среднем за 2013 г. 2,4 млн человек против 2,0 млн человек в 2011 г. [5]. Среди работающих за пределами своего субъекта является высокой доля лиц с начальным профессиональным образованием (23 % против 19 %) и средним (полным) общим образованием (22 % против 20 %) и ниже доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием (50 % против 57 %), чем среди населения, работающего на территории своего субъекта.

Касаясь занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, молодежь составляет долю выше, чем доля тех, кто старше 45 лет, в сравнении занятого населения, которые работают на своей территории. Средний возраст занятых, работающих за пределами своего субъекта, составил в 2013 г. 36,9 года; населения, работающего на своей территории, – 40,4 лет.

Самыми большими размерами выезда граждан на работу в другие регионы в 2012 г. характеризуется Московская, Ленинградская, Тульская, Владимирская, Ивановская, Тамбовская, Тверская, Смоленская, Орловская, Пензенская области, Чувашская Республика, Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Мордовия – от 6,5 до 15 % численности занятого населения этих субъектов (Республика Адыгея – 18 %).

Доля занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, в среднем за 2012 год

в % к численности занятого населения субъекта



Главными территориями Российской Федерации, которые принимают на работу граждан из других регионов, являются Москва (1 млн чел., или 17 % к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами, 270 тыс. чел., или 14,6%), Московская область (183 тыс. чел., или 4,8%), Санкт-Петербург (180 тыс. чел., или 6,3 %), Краснодарский край (84 тыс. чел., или 3,4%).

В составе въезжающих на работу в Москву из других субъектов 42 % – жители Московской области, 27 % – жители Республики Мордовия, Чувашской Республики, Брянской, Владимирской, Ивановской, Тамбовской, Тульской, Пензенской областей. Практически половина приезжих, пытающихся найти лучшую работу, чем у себя, в Москве – это жители, которые работали в строительстве, торговле и на транспорте.

В состав въезжающих на работу в Московскую область 4,2 % входят жители Москвы, около 69 % – жители Чувашской Республики, Брянской, Владимирской, Ивановской, Воронежской, Тверской, Калужской, Тульской, Нижегородской, Пензенской, Саратовской, Смоленской областей. В Московской области 39 % приезжающих на работу из других субъектов работали в строительстве и по 12 % – в торговле и на транспорте.

В составе приезжающих на работу в Санкт-Петербург около 75% – это жители Ленинградской области. Около 57 % приезжающих работали в строительстве, торговле и на транспорте (в равных долях по 18-19 %).

Приблизительно одна треть приезжающих на работу в Тюменскую область (с автономными округами) – это жители Республики Башкортостан, 39 % – жители Республики Татарстан, Удмуртской Республики, Курганской, Свердловской, Омской и Челябинской областей. Из числа приезжающих на работу в Тюменскую область 40,9 % заняты в добыче полезных ископаемых, около 30 % – в строительстве.

Диспропорции в территории осложняются низким уровнем трудовой мобильности населения в условиях административных, информационных, институциональных и экономических барьеров; возможны также и этнокультурные барьеры. Безработица может локализоваться на тех территориях, где население попадает в ловушку бедности и безработицы и может рассчитывать только на заработки, полученные от случайных работ.

Также в России существует удаленность регионов, не очень развитая транспортная инфраструктура, бедность части населения препятствует переезду из регионов, несбалансированность отраслей моногорода с градообразующими, но недостаточно эффективно работающими предприятиями и т.п. Это дает основание согласиться с мнением И.В. Гуськовой, ведь достаточно спорным является утверждение многих авторов о едином национальном рынке труда в России [7, с. 78]. Естественно, рынок труда необходимо исследовать с помощью макроэкономических параметров. Однако наиболее точные исследования могут быть сделаны на региональном и местном уровнях.

При этом следует уточнить, что, используя коэффициент напряженности на рынке труда (характеризует соотношение числа безработных и вакантных рабочих мест), нельзя забывать, что, по оценкам экспертов [8], численность безработных, стоящих на учете в службах занятости, составляет лишь 25–30% от численности населения, которое реально не имеет работы и считается безработным. Кроме того, надо иметь в виду, что предприятия и организации в лучшем случае представляют информацию о 60–70% вакантных рабочих мест.

Развитие инфраструктуры и институционального обеспечения российского рынка труда происходило в условиях, в рамках которых наемному работнику было предоставлено право собственности на его способности к труду; установился принцип добровольной занятости. Расширение свобод работника при этом означало перераспределение экономической ответственности между гражданами и государством в вопросах занятости. К сожалению, оно оказалось не совсем последовательным.

Во-первых, права работников долгое время ограничивались их фактическим прикреплением через систему предоставления социальных услуг к предприятиям, системой прописки, отсутствием рынка жилья и инфраструктуры, обеспечивающей мобильность работников. Во-вторых, сброс государством прежних функций по обеспечению занятости не привел к формированию новой системы гарантий, характерных для экономики рыночного типа.

Государство так и не обеспечило установления в сфере социально-трудовых отношений твердых «правил игры», защищающих интересы наемных работников и работодателей в их взаимодействии друг с другом, закрепления норм и процедур разрешения конфликтных ситуаций. Государство не смогло обеспечить гражданам равные возможности в развитии их способностей к труду и адекватно не защитило лиц, потерявших работу. Такая однобокая реализация концепции добровольной занятости сформировала на современном рынке труда ряд весьма интересных тенденций.

Произошла индивидуализация интересов наемных работников, осваивалась модель их самостоятельного и ответственного поведения на рынке труда. Наиболее продвинутые категории работников, занятых в сфере нового частного сектора, стали проявлять активную заинтересованность в либерализации общего экономического порядка, в том числе в контрактных формах отношений с работодателем.

Другая часть работников освоила механизм выживания, приспособления к происходящим изменениям за счет вторичной, теневой занятости, занятости в личном подсобном хозяйстве и т.п. [9].

Проблема заключалась и в усугублении социально-психологических факторами. Подобные безработные осуществляли смену места работы, которое сопровождалось понижением социального статуса и потерей квалификации, крушением карьеры. Государственные органы оперативно не смогли отреагировать на динамику спроса на труд и его предложения. Во многих регионах страны население реальной помощи по повышению конкурентоспособности не получило.

Профессиональные рынки труда обладают в России своими особенностями. Человек, пребывающий на подобном рынке, должен иметь не только высокую квалификацию и трудовую мобильность, но и регулярный спрос на его услуги со стороны нанимателей. В России выход на профессиональный рынок для конкурентоспособных работников подразумевает выезд за рубеж для осуществления работы по краткосрочному или долгосрочному контракту. Все это ведет к «утечке умов».

При становлении региональных рынков труда происходит реформирование системы оплаты труда. Для России это является отказом от регулирования со стороны государства дифференциации заработной платы и означает отмену в ограничениях на ее увеличение. Были предположения о том, что оплата труда будет зависеть от квалификации работника, эффективности самого труда и наличия спроса на изготавливаемую продукцию. Преодоление уравниловки в оплате труда и использование заработной платы как стимула к творческому труду являлись настоящей необходимостью. Подразумевалось повышение цены на рабочую силу и рост продуктивности ее использования.

Данные цели не смогли быть выполнены в полном объеме. Изменение ограничений на рост оплаты труда и практики государственной дифференциации не смогли привести к увеличению цены рабочей силы в размерах общества.

В современной зарубежной теории рынка труда проблема заниженной заработной платы считается неактуальной и упоминается редко. Тема заниженной в России, исходя из потребностей отдельного человека и с точки зрения макроэкономики, оплаты труда, была наиболее актуальна в планово-централизованной экономике и сегодня остается такой же.

Если верить гипотезе, что российский труд остается относительно дешевым, последствия данного факта могут неоднозначно расцениваться. Можно назвать два положительных последствия сниженного уровня оплаты труда для рынка труда российских регионов: рынок с пониженной ценой труда по классической теории не очень подвержен безработице; также национальная экономика находится в ситуации, наиболее привлекательной для иностранных инвесторов, которые могут создать дополнительные места для рабочих. К отрицательным экономическим последствиям вместе с низким спросом на товары и услуги и дефицитом доходов, исходя из потребностей, можно отметить консервацию отсталых технологий по управлению экономикой и персоналом на предприятиях, спад трудовых мотивов и производительности.

Фактор низкой цены на труд во многих отраслях экономики не дает возможности говорить, что плата за труд в ее динамике являлась экономическим фактором образования рынка труда в регионе. На сегодняшний день остается нарушение зависимости заработной платы от количества и качества труда, от того, каков конечный результат; заниженные ставки оплаты ведут к потребностям социума

в рабочих местах, так как для того, что поддержать удовлетворительный уровень жизни, нужна занятость всех членов семьи, которые способны трудиться.

Такое положение вещей препятствовало росту мобильности наемных работников и гибкости рынка труда, так как не была сформирована «единая национальная цена труда» [10, с. 78]. Для понимания данной категории важно знать, что здесь речь не идет о равной оплате труда. В отличие от других товаров труд невозможно редуцировать и нивелировать различия в оплате труда.

Важным направлением активной антикризисной политики занятости является адресная помощь гражданам, которая включает организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест.

В рамках реализации мероприятий по адресной поддержке желающих трудоустроиться в другой местности россиянину в 2010 г. через центры занятости населения компенсировались:

- наем жилья в размере фактических расходов, но не более 550 руб. в сутки на срок не более 3 месяцев;

- транспортные расходы по переезду в другую местность для замещения рабочих мест, включая проезд к месту работы и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных документами;

- суточные расходы за время следования к месту работы и обратно из расчета 100 руб. за каждый день нахождения в пути.

Такая программа столкнулась с моментами, которые связаны с отдаленностью предлагаемых рабочих мест и мест для проживания работников от центральных населенных пунктов. Все это повлияло на достижение основной цели такого направления – эффективного перераспределения трудовых ресурсов и обеспечения квалифицированными специалистами сельских поселений.

Мероприятия антикризисного характера осуществляются в 15 регионах (территории с напряженной ситуацией на рынке труда). К ним относятся регионы, показатели которых, характеризуют рынок труда, и оказываются больше общероссийских в 1,5 раза (Республики Северного Кавказа, Алтай, Бурятия, Калмыкия, Марий Эл, Тыва, Алтайский и Забайкальский края, Курганская область, Адыгея). На данных территориях идет превентивное обучение работников, которые находятся под риском увольнения, также происходит стажировка студентов и мероприятия, которые связаны с территориальным перемещением: средства федерального бюджета восполняют расходы безработным на переезд, аренду жилья в течение шести месяцев в размере 550 рублей в сутки, в тот же период работодателю возмещают расходы на заработную плату работника – по 4600 рублей в месяц.

Что касается адресной поддержки граждан, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, то, здесь россияне в меньшей степени решились на переезд. В 2009 г. всего 10,9 тыс. человек переехали в другую местность с целью трудоустройства. Сказались, по всей видимости, недостаточная уверенность в благополучии переезда, финансовые затруднения, отсутствие доступной транспортной инфраструктуры и рынка жилья (в тех отдаленных местах, где предлагались вакансии, в том числе на портале «Работа в России», на котором в 2009 г. было зарегистрировано более 3 млн обращений).

Далее отметим, что в статье В.В. Путина «Социальная политика. Строительство справедливости для России» отмечалась необходимость обеспечить ежегодный миграционный приток на уровне 300 тыс. чел., в том числе путем привлечения перспективных, экономически активных, молодых соотечественников. Данная задача получила свое развитие в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Президентом Российской Федерации, которая одним из основных направлений миграционной политики определяет эффективную реализацию Государственной программы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 14 сентября 2012 г. № 1289 «О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» и дополняет систему мер, направленных на стабилизацию численности населения Российской Федерации, в первую очередь на территориях, стратегически важных для России.

Впервые в отечественной практике государственного управления появился регулятивный механизм добровольного переселения соотечественников. Он стал служить обоюдным интересам и пере-

селенцев, и самой страны, а также позволяет стимулировать соотечественников к переезду в Россию для обеспечения экономики страны и ее регионов нужными трудовыми и кадровыми ресурсами. В настоящее время соотечественники имеют возможность выбрать для переезда 54 субъекта Российской Федерации, однако соответствующие региональные программы, учитывающие усиление работы с соотечественниками с Украины, в большинстве из них не разработаны.

В кризисной ситуации 2008–2011 гг. стали особенно ощутимы барьеры, которые препятствовали перераспределению рабочей силы между трудоизбыточными и трудодефицитными сегментами российского рынка труда: территориальные, институциональные, информационные. Эти барьеры остались, а власти предприняли попытку ликвидации их беспрецедентными мерами: увеличением расходов на информирование населения о возможностях трудоустройства, оказанием адресной помощи на переезд и аренду жилья тем, кто ради постоянной или временной работы готов сменить место жительства, и т.д. Результативность данных мер, на наш взгляд, крайне низка.

В нынешних условиях в период 2015–2016 гг. необходимо добиться увеличения конкурентоспособности высвобождаемых работников на рынке труда, в том числе, за счет переезда в регионы с дефицитом рабочей силы соответствующей квалификации.

В этой связи в 2015–2016 гг. необходимо подготовить:

1) проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в Административный регламент предоставления государственной услуги «Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости», предусматривающего расширение стимулирующих мер для безработных и ищущих работу граждан, желающих переехать для работы в другую местность;

2) проект приказа Федеральной службы по труду и занятости «О формировании выделенного сегмента «Трудоустройство иногородних граждан России» в информационном портале «Работа в России», предусматривающего активизацию формирования банка вакансий с обязательным предоставлением жилья безработным и ищущим работу гражданам, изъявившим желание переехать для трудоустройства в другую местность;

3) проект приказа Минтруда России «Об усилении стимулирующих мероприятий по трудоустройству безработных граждан – жителей субъектов Российской Федерации, признанных территориями с кризисной ситуацией на рынке труда, в регионах, испытывающих дефицит трудовых ресурсов в определенных отраслях экономики»;

4) проект приказа ФМС России «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке программы субъекта Российской Федерации по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом».

Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2149-р
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17.11.2008 г. «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
3. *Нещадин А.* Экономический рост и кадровый потенциал России // Вопросы экономики. 2010. № 7. С. 102–110.
4. *Гимпельсон В., Горбачева Т., Липпольд Д.* Движение рабочей силы (оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда) // Вопросы экономики. 1997. № 2. С. 125–133.
5. Обследования по проблемам занятости населения. 2014.
6. Межрегиональная трудовая миграция. Аналитический материал по итогам обследований населения по проблемам занятости.
7. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm

8. Межрегиональная трудовая миграция. Аналитический материал по итогам обследований населения по проблемам занятости.
9. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm
10. Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России. Н. Новгород: НИМБ, 2010. 288 с.

Zmiyak Sergey Sergeevich, Doctor of Economics, professor of department of the economic theory and business, professor of department of political science and ethnopolitics; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: sergey_zm@list.ru

Sergushko Roman Nikolaevich, graduate student; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: politolog@uriu.ranepa.ru

Moiseyev Vladimir Nikolaevich, undergraduate; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: politolog@uriu.ranepa.ru

MANAGING LABOUR MOBILITY IN SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION AS A FACTOR OF ENSURING NATIONAL SECURITY

Abstract

The article examines key aspects that characterize the development of the Russian labor market during the crisis period 2008-2009. As well as post-crisis 2010-2011. Particular attention is paid to the analysis of activities to reduce tensions on the labor market.

Keywords: *the labor market, government policies to reduce tensions on the labor market, public works, vocational training, self-employment, unemployment, hidden unemployment.*

References

1. Gosudarstvennaja programma Rossijskoj Federacii «Sodejstvie zanjatosti naselenija». Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 22 nojabrja 2012 g. № 2149-r
2. Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii № 1662-r ot 17.11.2008 g. «O Konceptcii dolgosrochnogo social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda».
3. Neshhadin A. Jekonomicheskij rost i kadrovyj potencial Rossii // Voprosy jekonomiki. 2010. № 7. S. 102–110.
4. Gimpel'son V., Gorbacheva T., Lippol'd D. Dvizhenie rabochej sily (ocenki, mezhdunarodnye sopostavlenija i vlijanie na rynek truda) // Voprosy jekonomiki. 1997. № 2. S. 125–133.
5. Obsledovanija po problemam zanjatosti naselenija. 2014.
6. Mezhregional'naja trudovaja migracija. Analiticheskij material po itogam obsledovanij naselenija po problemam zanjatosti.
7. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm
8. Mezhregional'naja trudovaja migracija. Analiticheskij material po itogam obsledovanij naselenija po problemam zanjatosti.
9. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm
10. Gus'kova I.V. Transformacija rynka truda Rossii. N. Novgorod: NIMB, 2010. 288 s.