

ции, законодательством Российской Федерации, а также нормами международного права. Статьей 19 Конституции Российской Федерации провозглашено, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Развитие конституционного положения о равенстве прав мужчин и женщин и возможностей для реализации таких прав нашло отражение в указах Президента Российской Федерации и постановлениях Российской Федерации.

Вместе с тем проводимая в стране социально-экономическая реформа, переход к рыночным отношениям сформировали следующие негативные тенденции: возрастающая невостребованность женщин при принятии государственных решений; усиление дискриминации прав женщин в социально-трудовой сфере; снижение уровня охраны их здоровья, личной безопасности. Эти обстоятельства, а также кардинально и быстро меняющиеся общественные отношения, активными участниками которых выступают женщины, требуют существенных изменений практически во всех отраслях права.

Гендерные стереотипы в СМИ.

В современном обществе СМИ стали частью системы социализации подрастающего поколения, они играют роль в формировании общественного мнения, оценок, людей и событий и задают людям определённые стандарты жизни и сознания. В данном случае СМИ способны формировать и поддерживать гендерные стереотипы в массовом сознании. *Гендерные стереотипы* — это один из видов социальных стереотипов, основанный на принятии в обществе представлений о маскулинном и феминном и их иерархии. Часто гендерные отношения отличаются сексизмом в отношении женщин. *Сексизм* — это позиция или действия, которые принижают, исключают и недооценивают и стереотипизируют людей по признаку пола.

Доступ женщин для выражения своих мнений и интересов в СМИ затруднён, и это, несмотря на обилие «дамских» изданий. Но если проанализировать существующую литературу о женщинах, то видно следующее: женщина «представляет либо как деталь интерьера кухни и детской, либо как сексуальный объект». Журналы представляют собой один сплошной стереотип. Порнография в современных СМИ — только один из элементов сексистской культуры. Но гражданское законодательство является гарантированным способом запретить что-либо в законодательном порядке без цензуры. Оно сделает очевидным вред, который порнография наносит миллионам женщин, и создаст правовые формы

борьбы с ней.

Итак, сегодня мало кого уже надо убеждать в правомерности принципа равноправия женщин и мужчин во всех сферах жизни. Предлагаем принимать его как рабочий момент — в полном соответствии с Конституцией РФ и целым рядом международных документов по правам человека. Следует признать, что и Россия сегодня далека от ситуации обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин в реализации их конституционных прав и свобод.

Важны не биологические или физиологические различия между мужчинами и женщинами, а то культурное и социальное значение, которое им придает общество. Актуализация проблем, выдвинутых и разрабатываемых гендерной социологией, — путь их решения.

Н.В.ПАРИКОВА
м.н.с. Петрозаводского
государственного университета
С.В.СИГОВА
д.э.н., гл.н.с. Петрозаводского
государственного университета

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ ЗАРУБЕЖНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ: «ПЛЮСЫ» И «МИНУСЫ»

Большое количество работ, посвященных анализу миграционных процессов обусловлено сложностью и многоаспектностью данного социально-экономического явления. Процессы зарубежной трудовой миграции оказывают двойственное влияние на демографическую ситуацию, экономическое развитие, функционирование рынка труда, развитие культуры, криминогенную обстановку, а также санитарно-эпидемическую и экологическую обстановку принимающего государства и его регионов.

Основные аспекты управления рынком труда и его сбалансированностью в современных условиях, а также влияния на его функционирование миграционных процессов рассматривались Волгиным Н.А., Булановым В.С., Зайончковской Ж.А., Кашеповым А.В., Топилиным А.В., Тюрюкановой Е.В. и др.

Несмотря на возможные отрицательные последствия зарубежной трудовой миграции (рост социальной напряженности и межнациональных конфликтов, осложнение ситуации на региональном рынке труда, снижение заработной платы местных работников, блокирование внедрения трудосберегающих технологий, отток денежных средств, полученных мигрантами в виде доходов), в Концепции миграционной политики делается акцент на том, что миграция становится одним из источников увеличения численности населения страны в целом и ее регионов, и привлечение иностранных работников является необходимостью для дальнейшего поступательного развития российской экономики.¹

Кроме того, иностранные работники выступают одним из источников ресурсной части баланса трудовых ресурсов. Это вызвано тем, что согласно прогнозным оценкам ежегодно до 2018 г. сокращение трудоспособного населения составит более 700 тыс. человек. Средний вариант прогноза Росстата показывает, что в период до 2030 г. суммарная естественная убыль населения в трудоспособном возрасте составит 12 млн. человек. Сохранение на продолжительный период неизменных уровней рождаемости и смертности в России отразится, как на сокращении численности российского населения, так и на ухудшении ее возрастной структуры.

Ситуация обостряется еще и тем, что российский рынок труда характеризуется ежегодно воспроизводимым дисбалансом спроса и предложения по профессионально-квалификационной структуре: объем и структура подготовки работников (выпускников) не в полной мере соответствуют потребностям экономики, что приводит к структурной безработице, с одной стороны, и незаполняемости вакансий, с другой.² Так, в 2010 г. численность выпускников высшего профессионального образования превышала потребность в кадрах с данным уровнем образования на 33%, или 170,8 тыс. чел. Напротив, в кадрах со средним и начальным профессиональным образованием существовал дефицит. Так, выпускники с начальным профессиональным образованием могли обеспечить покрытие потребности в трудовых ресурсах только на 63,7%, а со средним профессиональным образованием – на 77,7%.

Большая часть зарубежных трудовых мигрантов, приезжающих в Российскую Федерацию, не обладает высокой квалификацией.

¹ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.

² Потемкин В.К. Проблемы и стратегия эффективной занятости персонала предприятий. – СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2012. – 138 с.

Вследствие этого основная часть зарубежных трудовых мигрантов не претендует на высокую заработную плату, постоянное жилье, безопасные условия труда, социальное и медицинское страхование, и, следовательно, занимают рабочие места, которые избегают российские работники. Это выгодно для российских работодателей, которые за счет использования труда мигрантов не только заполняют непрестижные рабочие места в соответствующих секторах экономики, но и экономят на издержках, что способствует в свою очередь сдерживанию роста заработной платы российских работников. При этом использование низкоквалифицированной рабочей силы приводит к экстенсивному пути развития экономики, когда вместо внедрения высокотехнологичных, инновационных, трудосберегающих технологий используется труд большого количества работников, зачастую не обладающих требуемой квалификацией.

С другой же стороны, для инновационного развития экономики регионов России использование низкоквалифицированных иностранных работников неприемлемо. Одной из наиболее острых и актуальных задач в процессе становления инновационной экономики является именно проблема дефицита квалифицированных кадров, в том числе для реального сектора экономики регионов и страны в целом¹ Интенсивный путь экономического развития предполагает внедрение инновационных, трудосберегающих технологий, повышение качества трудовых ресурсов и экономической эффективности, а не увеличение численности работников. Следует учитывать, что все виды работ нельзя автоматизировать, и, безусловно, в производственном процессе требуется участие человеческих ресурсов разной профессиональной подготовки, но также следует помнить и стремиться максимально сократить человеческие трудовые затраты за счет обновления оборудования, внедрения передовых технологий, автоматизированных систем, обеспечивающих рост производительности труда и интенсивный путь экономического развития регионов страны.

Следовательно, при привлечении иностранных работников необходимо учитывать существующую структуру профессионально-квалификационной подготовки местных работников и привлекать такие кадры, которых недостаточно российской экономике для эффективного функционирования. Таким образом, необходимо стремиться к тому, что-

¹ Колесников Н.Е., Кошелева Т.Н. Кадры для инновационной экономики регионов: состояние и тенденции // Экономика и управление. – 2012. – № 3. – С. 46-52.

бы из привлечения зарубежных трудовых мигрантов извлечь максимальную пользу, предотвратив при этом негативные последствия.

Зарубежная трудовая миграция как сложное социально-экономическое явление оказывает воздействие на разные сферы функционирования экономики и общества:

- социально-трудовую сферу (структурные изменения в сфере занятости и на рынке труда, трансформация профессионально-квалификационной структуры кадрового потенциала, усиление конкуренции за рабочие места, трансформация экономических отношений и пр.);

- социокультурную сферу (трансформация социальных и культурных норм поведения, изменение традиционных семейных и иных ценностей и пр.);

- производственную социально-экономическую сферу (увеличение спроса и предложения на потребительском рынке, пополнение доходной части бюджета за счет налогов, отток денежных средств, расходы на прием, социальную адаптацию и социальное обеспечение мигрантов, стимулирование инвестиционных процессов и др.);

- сферу обеспечения социальной безопасности в регионе (криминальная обстановка, межнациональные конфликты, этнические и религиозные конфликты, протестная готовность и др.);

- социально-демографическую сферу (рост численности населения, изменение систем расселения, изменение половозрастной структуры, изменение санитарно-эпидемиологической обстановки, изменение образовательной структуры населения и др.)

Зарубежная трудовая миграция в отличие от миграции населения в целом в наибольшей степени воздействует на изменение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Поэтому в целях сокращения негативного воздействия миграционных процессов на кадровое обеспечение российской экономики и повышения сбалансированности рынка труда при отборе и привлечении иностранных работников следует учитывать профессионально-квалификационную структуру мигрантов, возможности обеспечения ими потребности рынка труда в разрезе уровней профессионального образования и степень увеличения напряженности на рынке труда.

Для анализа и принятия соответствующих управленческих решений по отбору и привлечению мигрантов предлагается следующая сис-

тема показателей:¹

- 1) структурные показатели зарубежных трудовых мигрантов по видам экономической деятельности (согласно ОКВЭД) и по уровню профессионального образования;

- 2) степень покрытия иностранными работниками потребности рынка труда в трудовых ресурсах в разрезе уровней образования;

- 3) модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда с учетом зарубежной трудовой миграции.

Рассмотрим предлагаемые показатели для оценки воздействия зарубежной трудовой миграции на экономику, в частности рынок труда, принимающего государства более подробно.

В настоящее время в России сформировались сектора экономики, в которых труд иностранных работников наиболее востребован: это строительство, оптовая и розничная торговля и обрабатывающие производства. В 2010 г. в данных видах экономической деятельности было занято 66,4% всех иностранных работников.²

Сегментация региональной экономики, где участвуют мигранты, углубляется, и в ряде регионов России формируются сферы, где преимущественно заняты иностранные работники. Так, в 2010 г. в 9 субъектах РФ в строительстве в среднесписочной численности работников более 50% приходилось на долю зарубежных трудовых мигрантов. Зарубежные трудовые мигранты составляли более 30% работников в сельском хозяйстве в 7 регионах России и в сфере добычи полезных ископаемых в 5 регионах.³

В результате распределения зарубежных трудовых мигрантов по уровням профессионального образования по разработанному авторами алгоритму⁴ на основе заявок работодателей на привлечение иностранных работников было установлено следующее: более половины всей численности иностранных работников (57%) имеют начальное профессиональное образование и/или не имеют его, 27% мигрантов приезжает со средним профессиональным образованием и только 16% – с высшим профессиональным образованием.

Анализ покрытия потребности экономики в кадрах за счет ино-

¹Парикова Н.В. Управление миграционными потоками иностранных работников // Н. В. Парикова // Экономика и управление. – 2012. – №4. – С. 46-53.

²Распределение иностранных работников по видам экономической деятельности: форма 2-Т (миграция) // Росстат. М., 2011.

³Распределение иностранных работников по видам экономической деятельности: форма 2-Т (миграция) // Росстат. М., 2011.

⁴Парикова Н.В., Сигова С.В. Влияние зарубежной трудовой миграции // Служба занятости. – 2012. – №1. – С. 64-69.

странных работников осуществляется на основе сопоставления численности зарубежных трудовых мигрантов и ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах. Зарубежная трудовая миграция наименьшее давление оказывает на рынок труда высококвалифицированной рабочей силы, наибольшее – в отношении трудовых ресурсов с начальным профессиональным образованием. Так, в 2010 г. в РФ прибыли мигранты с ВПО, составившие 50,1% от ежегодной дополнительной потребности рынка труда; мигранты с СПО могли бы покрыть 82,9% существующей потребности в указанных кадрах. Особо следует выделить мигрантов с НПО, которые в 1,3 раза превысили потребность российского рынка труда.

В разрезе субъектов РФ численность зарубежных трудовых мигрантов могла полностью обеспечить дополнительную потребность в трудовых ресурсах без учета структурных диспропорций по уровням профессионального образования в 23 субъектах РФ. При этом, только в 2 регионах (Сахалинская область и г. Москва) потребность за счет иностранных работников могла быть удовлетворена по всем образовательным уровням, в остальных же регионах потребность за счет трудовых мигрантов могла быть покрыта только по одному или двум образовательным уровням, как правило, НПО или СПО.

Зарубежные мигранты, прибывающие в Российскую Федерацию с целью трудоустройства, оказывают влияние на заполнение вакантных рабочих мест и, следовательно, увеличивают напряженность на рынке труда. Традиционно, под коэффициентом напряженности понимается отношение числа граждан, не занятых трудовой деятельностью, к числу вакантных должностей и свободных рабочих мест. Для оценки влияния миграционных процессов на увеличение напряженности на рынке труда целесообразно в числитель добавить численность зарубежных трудовых мигрантов.

Значение модифицированного коэффициента напряженности с учетом зарубежных трудовых мигрантов по сравнению со значением традиционного коэффициента увеличивается более чем на 70% в 11 регионах России, в том числе в 4 регионах РФ (г. Москва, Чукотский АО, Ямало-Ненецкий АО, Республика Алтай) – в 2-3,3 раза; на 30-70% – в 17 регионах России; менее чем на 10% – в 33 регионах.

Таким образом, мы придерживаемся того мнения, что при регулировании иммиграции работников должен применяться селективный подход. Под селективным подходом понимается неограниченный прием мигрантов-инвесторов, ценных специалистов, необходимых в конкретных

регионах, а также соотечественников, ограничивая при этом въезд других категорий иностранных работников. Это означает, что для содействия устойчивому росту экономики и сбалансированному социальному развитию региона в рамках селективной миграционной политики должны разрабатываться соответствующие критерии привлечения высококвалифицированных зарубежных трудовых мигрантов с учетом их профессиональных и личностных характеристик, в первую очередь из числа русскоязычного населения.

Основными критериями отбора зарубежных трудовых мигрантов выделяются следующие:¹

1. Наличие профессий, потребность в которых не может быть удовлетворена за счет собственных трудовых ресурсов.

2. Наличие квалификации и уровня профессиональной подготовки, необходимых для выполнения соответствующего вида деятельности или работы.

3. Наличие медицинского заключения о состоянии здоровья работника.

4. Оценка потенциальных возможностей мигранта, в том числе стремление к повышению уровня образования, восприимчивость к новым технологиям и методам управления, умение быстро адаптироваться к производственной и социальной среде и др.

5. Знание русского языка, истории России, основ законодательства Российской Федерации.

6. Уважение к обычаям и традициям страны пребывания.

Таким образом, базовыми принципами миграционной политики России по привлечению зарубежных трудовых мигрантов могут быть следующие.² Во-первых, согласованность масштабов, структуры и направлений внешней трудовой миграции с внутренними миграционными потоками. Отсутствие согласованности приводит к тому, что в определенных регионах страны осуществляется приток внешних мигрантов, при избытке внутренних трудовых ресурсов в других регионах, которые могли бы эффективно использоваться вместо иностранных работников. Следовательно, должен осуществляться постоянный мониторинг балансов трудовых ресурсов и социально-трудовой среды региона. Во-вторых, определение дополнительной потребности регионов в зарубежных тру-

¹Топилин А.В., Парфенцева О.А. Перспективы трудовой миграции в России: от количественных к качественным параметрам. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 105 с.

²Парикова Н.В., Сигова С.В. Влияние зарубежной трудовой миграции // Служба занятости. – 2012. – №1. – С. 64-69.

довых мигрантах должно осуществляться в разрезе профессионально-квалификационных групп с учетом перспектив социально-экономического развития и внедрения новых технологий. Методы и приемы таких расчетов в регионах должны быть едиными. В-третьих, содействие в приоритетном порядке трудоустройству российских граждан, поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов в регионе, обеспечение национальной безопасности.

М.А. ПЕТРОВ
к.с.н., доцент СПбГЭУ

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Реализация целей и задач управления персоналом государственной гражданской службы осуществляется через ядро системы управления персоналом – кадровую политику. Под государственной кадровой политикой следует понимать систему научно обоснованных, закрепленных в официальных документах целей, задач, принципов, приоритетов деятельности государственных органов по формированию, развитию и рациональному использованию кадрового состава государственной гражданской службы. Кадровая политика определяет направление и содержание работы с кадрами, и поэтому находит своё отражение во многих нормативных документах.

На наш взгляд, основополагающими характеристиками кадровой политики в системе государственной гражданской службы являются:

- научность, а именно использование всех современных научных разработок в области управления персоналом, которые могли бы обеспечить максимальный социально-экономический эффект;
- комплексность, так как ею должны быть охвачены все сферы кадровой работы государственного органа;
- системность, то есть учёт взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы;
- необходимость учёта как положительного, так и отрицательного влияния той или иной кадровой технологии на конечный результат;

- результативность, так как любые затраты на мероприятия в области управления персоналом должны перекрываться результатами трудовой деятельности государственных гражданских служащих.

На сегодняшний день остро встали проблемы формирования и развития нового поколения кадров, способных организовывать, координировать, инициировать работу других, трудиться в условиях информационного общества. Качественно изменилась система мотиваций и отношение к труду, возросло значение профессиональной культуры. Данные факторы накладывают свой отпечаток на государственных гражданских служащих, которые должны непрерывно развивать свои компетенции, иметь соответствующую правовую и гуманитарную подготовку, а также иметь опыт организации и управления своей служебной деятельностью.

Учитывая смену ориентиров государственного, экономического и общественного развития России, принципов и перспектив развития ее государственности в настоящее время можно сформулировать основные задачи кадровой политики в системе государственной гражданской службы:

- обеспечение высокого профессионализма государственной гражданской службы;
- максимально эффективное использование кадрового потенциала;
- создание условий и гарантий проявления каждым государственным гражданским служащим, своих способностей, комплексно стимулируя его профессиональный рост и служебное продвижение.

Таким образом, основной целью кадровой политики в системе государственной гражданской службы является формирование высокопрофессионального, стабильного и оптимально сбалансированного кадрового состава, способного обеспечить решение определенных законом задач, исполнение функций и полномочий органов государственной власти.

Кадровая политика на государственной гражданской службе основывается на устанавливаемых государством принципах, в соответствии с которыми обеспечивается ее эффективное проведение в жизнь¹. Данные принципы берут свое начало в Конституции РФ. Так, например,

¹ Антошина Н.М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы (от прошлого к настоящему) // Власть. - 2009. - №12. - С. 31.