

ЭКОНОМИКА

УДК 338.48

DOI: 10.18324/2224-1833-2020-4-9-18

Трудовые ресурсы Алтайского края: сущность, проблемы, перспективы

А.В. Болденков^{1а}, О.А. Лисутин^{2б}

¹ ПАО «Ростелеком», ул. Лазурная, 1, Барнаул, Россия

² Алтайский государственный педагогический университет, ул. Молодежная, 55, Барнаул, Россия

^а boldenkov.88@mail.ru, ^б buh-loa@altspu.ru

Статья поступила 05.11.2020, принята 23.12.2020

В связи с развитием рыночных отношений в России вопросу наличия трудовых ресурсов уделяется повышенное внимание. Трудовые ресурсы – это один из основных факторов успешного развития региона, создающий социальную стабильность и процветание. Для изучения состояния трудовых ресурсов в Алтайском крае в целом рассматриваются факторы развития экономики региона, детально изучается ситуация на рынке труда Алтайского края, определяется динамика движения трудовых ресурсов, выявляются основные проблемы формирования трудовых ресурсов в регионе, разрабатываются рекомендации по снижению оттока и привлечению в край новых трудовых ресурсов. В целях изучения состава, динамики и структуры трудовых ресурсов в Алтайском крае был проведен сравнительный анализ показателей за последние несколько лет, по результату которого сделаны соответствующие выводы, определены основные причины оттока трудовых ресурсов из региона. Также при помощи общенаучного метода сравнения был определен рейтинг Алтайского края среди других регионов Сибирского федерального округа по уровню среднего дохода сотрудников и среднему прожиточному минимуму трудоспособного населения. При помощи экономического моделирования сформирована модель, состоящая из четырех блоков, для проработки мероприятий, направленных на уменьшение оттока трудовых ресурсов из Алтайского края. Информационной базой для написания статьи послужили данные официальных источников (органов статистики, органов местной власти и др.), а также публикации современных российских авторов, рассматривающих вопросы трудовых ресурсов в Алтайском крае, – А.Г. Зиновьева, Н.В. Белой, И.В. Ковалева, Г.А. Булатова, С.В. Лобова.

Ключевые слова: Алтайский край; трудовые ресурсы; заработная плата; экономика.

Labor resources of the Altai Territory: essence, problems, prospects

A.V. Boldenkov^{1а}, O. A. Lisutin^{2б}

¹ PJSC «Rostelecom»; 1, Lazurnaya St., Barnaul, Russia,

² Altai State Pedagogical University; 55, Molodezhnaya St., Barnaul, Russia

^а boldenkov.88@mail.ru, ^б buh-loa@altspu.ru

Received 05.11.2020, accepted 23.12.2020

In connection with the development of market relations in Russia, increased attention is paid to the availability of labor resources. Labor resources are one of the main factors for the successful development of the region, creating social stability and prosperity. To study the state of labor resources in the Altai Territory as a whole, the factors of development of the regional economy are considered, the situation on the labor market of the Altai Territory is studied in detail, the dynamics of labor resources movement is determined, the main problems of the formation of labor resources in the region are identified, recommendations are being developed to reduce the outflow and attract the edge of new labor resources. In order to study the composition, dynamics and structure of labor resources in the Altai Territory, a comparative analysis of indicators for the last few years has been carried out, based on the result of which the corresponding conclusions have been drawn, the main reasons for the outflow of labor resources from the region have been determined. Also, using the general scientific method of comparison, the rating of the Altai Territory is determined among other regions of the Siberian Federal District in terms of the average income of employees and the average living wage of the working-age population. With the help of economic modeling, a model is was formed, consisting of four blocks, to work out measures aimed at reducing the outflow of labor resources from the Altai Territory. The information base for writing the article was the data of official sources (statistics bodies, local authorities, etc.), as well as publications of modern Russian authors considering the issues of labor resources in the Altai Territory - A.G. Zinovieva, N.V. Beloy, I.V. Kovaleva, G.A. Bulatova, S.V. Lobova.

Keywords: Altai Territory; labor resources; wages; economics.

Экономика Алтайского края представляет собой комплекс, состоящий из множества отраслей. Наиболее крупными из них являются сельское хозяйство, промышленность и торговля. Около 80 % промышленной отрасли Алтайского края составляет обрабатывающее производство, а именно: производство кокса, пищевых продуктов и продукции машиностроительной отрасли, производство химической и фармацевтической продукции [1].

Огромную роль в функционировании отдельно взятого хозяйствующего субъекта или же экономики региона в целом играет обеспеченность трудовыми ресурсами. Например, обеспечение кадрами экономики региона способствует созданию благоприятной почвы для роста экономики, обеспечения социальной стабильности населения. С целью разработки стратегии экономического роста региона необходимо прибегнуть к анализу состава и численности трудовых ресурсов.

Таблица 1. Состав и динамика трудовых ресурсов Алтайского края

Наименование показателя	2020 г. (прогнозный показатель), тыс. чел.	2019 г., тыс. чел.	2018 г., тыс. чел.	Отношение 2020 г. к 2018 г., %	Отношение 2020 г. к 2018 г., тыс. чел.
Общая численность трудовых ресурсов, включая категории:	1 289.7	1 290.4	1 300.7	99.15	-11.0
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	1 185.1	1 185.4	1 194.9	99.17	-9.8
трудовые мигранты (иностранцы)	7.1	7.3	7.4	95.95	-0.3
работающие граждане (за пределами трудоспособного возраста), в том числе:	97.5	97.7	98.4	99.08	-0.9
подростки (моложе трудоспособного возраста)	1.3	1.3	1.2	108.33	0.1
пенсионеры (старше трудоспособного возраста)	96.2	96.4	97.2	98.97	-1.0

Из приведенных данных можно сделать вывод, что в 2020 г. общая численность трудовых ресурсов в регионе сократилась на 11 тыс. чел. по отношению к 2018 г. На данный показатель в первую

Обобщенно для проведения оценки в масштабах региона или государства в целом в современной экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» описывается как трудоспособное население страны законодательно установленного возраста, которое в силу практического опыта, психофизических и физических качеств способно оказывать услуги или производить блага для потребления.

В основе определения трудовых ресурсов лежит понятие «трудоспособное население». Под трудоспособным населением можно понимать совокупность лиц, находящихся в рабочем возрасте, которые могут участвовать в трудовом процессе. В России трудоспособный возраст для женщин – 44 года (с 16 до 60 лет), трудоспособный возраст мужчин – 49 лет (с 16 до 65 лет).

Рассмотрим детально состав и динамику трудовых ресурсов в Алтайском крае за период с 2018 г.

очередь оказывает влияние демографическая ситуация в регионе.

Рассмотрим сложившуюся демографическую ситуацию в динамике за период с 2018 г.

Таблица 2. Демографическая ситуация в Алтайском крае

2020 г. (прогноз), тыс. чел.	2019 г., тыс. чел.	2018 г., тыс. чел.	Отношение 2020 г. к 2018 г., %	Отношение 2020 г. к 2018 г., тыс. чел.
2 311.27	2 332.8	2 350.1	98.34	-8.83

Данные также свидетельствуют об уменьшении общей численности населения в Алтайском крае, на что, в свою очередь, оказали влияние отрицательный естественный прирост населения и миграционный отток населения из региона. По

данным статистики, в Алтайском крае миграционный отток населения за период с 2017 по 2019 гг. составляет 19 621 чел. Рассмотрим детально миграционный отток в регионе в разрезе последних трех лет.

Таблица 3. Динамика движения населения Алтайского края

Рассматриваемый период, г.	Число прибывших в регион, чел.	Число выбывших из региона, чел.	Отток населения из региона, чел.
2019	79 649	83 800	-4 151
2018	79 408	86 819	-7 411
2017	72 885	80 944	-8 059
<i>Итого</i>	231 942	251 563	-19 621

Миграционный отток населения связан с социально-экономической ситуацией в Алтайском крае. Одними из показателей сложившейся ситуации в регионе являются средний уровень дохода от трудовой деятельности и величина прожиточного минимума трудоспособного населения.

Основным показателем, характеризующим уровень жизни населения, является прожиточный минимум. Прожиточный минимум представляет собой минимальный уровень дохода, необходимый для обеспечения жизненных потребностей человека. Величина прожиточного минимума рассчитывается ежеквартально на основании данных о потребительской корзине, а также информации о стоимости потребительских цен на непродовольственные товары, услуги, цен на продукты питания, расходов на оплату сборов и обязательных платежей.

Прожиточный минимум в регионах Российской Федерации в первую очередь необходим в следующих целях:

1. Оказание помощи государством малоимущим гражданам.
2. Оценка уровня жизни населения.
3. Формирование бюджета.

Прожиточный минимум рассчитывается для каждого региона отдельно и по Российской Федерации в целом. При расчете прожиточного минимума население делится на три группы: трудоспособное население, пенсионеры, дети.

По Российской Федерации для трудоспособного населения величина прожиточного минимума в 4 квартале 2019 г. составляла 11 510 р.

Рассмотрим среднюю величину прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Сибирского федерального округа (СФО) за 4-й квартал 2019 г. (табл. 4).

Из приведенных данных мы видим, что средняя величина прожиточного минимума трудоспособного населения в СФО колеблется от 10 155 р. в Омской области до 13 028 р. в Красноярском крае, соотношение составляет 1,28 раза с разницей в 2 873 р. Соотношения же Алтайского края и Красноярского края, региона с самым высоким показателем средней величины прожиточного минимума трудоспособного населения, составляет 1,26 раз с разницей в 2 663 р. Соотношение прожиточного минимума по Российской Федерации и Алтайскому краю составляет 1,11 раза с разницей в 1 145 р.

Таблица 4. Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в СФО

Субъект РФ	Средняя величина прожиточного минимума трудоспособного населения, р.
Алтайский край	10 365
Республика Алтай	10 380
Томская область	11 858
Республика Тыва	10 694
Омская область	10 155
Республика Хакасия	11 397
Новосибирская область	11 713
Красноярский край	13 028
Кемеровская область	10 356
Иркутская область	12 098

Другим важным показателем является средний уровень дохода от трудовой деятельности.

Если рассматривать в общем, то доходы население может получать в натуральной и денежной форме.

Доходы в натуральной форме – это продукция приусадебных и дачных участков, выполнение домашних работ, дары природы.

Доходы в денежной форме – это заработная плата; дополнительные выплаты от трудовой деятельности в организации: вознаграждения, премии и т. д.; доходы от игры на разнице курсов валюты другого государства; поступления от распоряжения своей собственностью; поступления от осуществляемой предпринимательской деятельности и т. д.

Доходами от трудовой деятельности являются:

1. Премия за выполнение трудовых обязанностей сотрудником.
2. Командировочные расходы.
3. Доплата к основной заработной плате за исполнение обязанностей вне постоянного места проживания.
4. Заработная плата.
5. Доплата к основной заработной плате за выполнение дополнительной работы.

Рассмотрим среднемесячный доход от трудовой деятельности сотрудников, работающих у индивидуальных предпринимателей, физических

лиц в организациях различной организационно-правовой формы собственности в СФО за 2019 г.

Таблица 5. Величина среднемесячного дохода сотрудников в СФО

Субъект РФ	Среднемесячный доход сотрудников (начисления), р.
Алтайский край	24 204.60
Республика Алтай	27 300.00
Томская область	37 849.70
Республика Тыва	33 158.00
Омская область	30 000.00
Республика Хакасия	33 952.80
Новосибирская область	33 760.60
Красноярский край	42 930.10
Кемеровская область	35 643.00
Иркутская область	38 824.10

Из приведенных данных мы видим, что среднемесячный доход сотрудников в СФО варьируется от 24 204,6 р. в Алтайском крае до 42 930,10 р. в Красноярском крае, соотношение составляет

Таблица 6. Структура населения Алтайского края

Рассматриваемый период, г.	Общая численность, тыс. чел.	Городское население, тыс. чел.	Сельское население, тыс. чел.	Городское население, %	Сельское население, %
2019	2 332.8	1 322.6	1 010.2	56.7	43.3
2018	2 350.1	1 326.4	1 023.7	56.4	43.6
2017	2 365.7	1 331.5	1 034.2	56.3	43.7

Приведенные данные свидетельствуют о том, что более 40 % населения Алтайского края – это сельское население, доля которого ежегодно сокращается в связи с миграцией населения в города края.

Наличие большой доли сельского населения способствует притоку рабочей силы, зачастую – дешевой рабочей силы, из деревень в города, что дает возможность работодателям держать невысокий уровень заработной платы. Работодатели могут держать невысокий уровень заработной платы, так как при увольнении действующего сотрудника высвобожденная вакантная ставка может быть оперативно закрыта новым сотрудником (в том числе из числа приезжих), т. е. существует запас трудовых ресурсов.

2. *Отсутствие крупных предприятий и наличие зарплаты «в конверте».*

Наличие крупных предприятий формирует благоприятную почву для:

А. Формирования высокой заработной платы.

Уровень зарплаты на небольших предприятиях ниже по сравнению с заработной платой на крупных предприятиях. О разрыве заработной платы говорит сложившейся мировой опыт, так,

1,77 раз с разницей 18 725,5 р. Среднемесячный доход сотрудников в целом по Российской Федерации составляет 47 468 р. Соотношение среднемесячного дохода по Российской Федерации и Алтайскому краю составляет 1,96 раз с разницей 23 236,4 р.

Сравнивая разницу между прожиточным минимумом и среднемесячным доходом трудоспособного населения в Алтайском и Красноярском краях, можно сказать, что прожиточный минимум в Алтайском крае меньше на 2 663 р., среднемесячный доход сотрудников в Алтайском крае меньше на 18 725,5 р.

Невысокий доход – это основная причина, подталкивающая трудоспособное население к миграционным процессам, результатом чего является уменьшение численности трудовых ресурсов в регионе. В первую очередь миграционным процессам подвержены молодые и высококвалифицированные специалисты.

Рассмотрим основные причины низкого уровня заработной платы в Алтайском крае:

1. *Высокая доля сельского населения в общей численности населения края (табл. 6).*

например, во Франции разрыв в оплате труда составляет 25, в США – 10–15, в Японии – 40–50 %.

Б. Наличие крупных предприятий гарантирует наличие «белой» заработной платы, так как чем больше штат сотрудников, тем сложнее выдавать заработную плату «в конверте».

Если говорить в целом о ситуации с зарплатами «в конверте», то в августе 2018 г. агентством HeadHunter было проведено исследование по вопросу «как часто в России соискателям предлагают «серую» заработную плату?». Число опрошенных составило 7 085 чел.

Регионами-лидерами по количеству соискателей, которые на предыдущих местах своей работы получали «серую» зарплату, стали Алтайский край, Томская и Омская области. В целом по Российской Федерации, по результатам исследования, 54 % респондентов на последнем рабочем месте или на текущий момент времени получают «белую» заработную плату, 11 % респондентов зарплату получают «в конверте», 32 % опрошенных получают «серую» зарплату.

По Алтайскому краю 41 % респондентов предлагают «белую» зарплату, 19 % опрошенных получают заработную плату «в конверте». Также стоит отме-

тить, что 77 % опрошенных готовы работать за «серую» зарплату или зарплату «в конверте». Только 6 % среди опрошенных отказались от зарплаты «в конверте» или «серой» заработной платы.

3. Неразвитость рынка труда.

По состоянию на 01.04.2020 г. численность официально зарегистрированных безработных граждан составила 17,6 тыс. чел., или 1,5 % от численности рабочей силы (<https://portal.aksp.ru/content/>).

По данным статистики, наименьший уровень безработицы зарегистрирован в краевой столице – 0,34 %, далее в десятке территориальных образований с минимальным уровнем безработицы следуют города Алтайского края и районы, на территории которых располагаются крупные предприятия и организации, в частности:

- ЗАТО Сибирский – 0,49 %,
- Алтайский район – 0,56 %,
- Алейск – 0,63 %,
- Рубцовск – 0,69 %,
- Бийск – 0,71 %,
- Новоалтайск – 0,85 %,
- Первомайский район – 0,88 %,
- Солонешенский район – 1,04 %,
- Заринск – 1,05 %.

В десятку худших районов в регионе по уровню безработицы вошли территории, где отсутствует крупное промышленное производство и преобладает сельское хозяйство:

- Быстроистокский район – 4,51 %,
- Ребрихинский район – 4,67 %,
- Ключевской район – 4,69 %,
- Усть-Пристанский район – 4,81 %,
- Новичихинский район – 4,84 %,
- Родинский район – 4,92 %,
- Хабарский район – 4,96 %,
- Целинный район – 5,30 %,
- Баевский район – 5,38 %,
- Крутихинский район – 5,53 %.

Приведенные данные показывают дисбаланс в уровне занятости населения в Алтайском крае, который колеблется от 0,34 % в Барнауле до 5,53 % в Крутихинском районе, разница составляет 5,19 %. Наличие высокого уровня безработицы на отдельных территориях способствует формированию миграционных процессов (в том числе внутри края) по переселению трудоспособного населения в города и районы с наименьшим уровнем безработицы, что может привести к дисбалансу на рынке труда и формированию определенного запаса трудовых ресурсов, а также к повышению конкуренции между соискателями на должность и отсутствию роста заработной платы.

По данным Центра занятости населения за второе полугодие 2019 г., наиболее востребованными в регионе являются следующие профессии (табл. 7).

Таблица 7. Наиболее востребованные профессии в Алтайском крае

Наименование должности (категория «служащие»)	Количество вакансий в службе занятости	Наименование должности (категория «рабочие»)	Количество вакансий в службе занятости
Врач	2 137	Кочегар котельной	3 309
Медицинская сестра	1 409	Продавец	2 672
Менеджер	1 217	Повар	831
Учитель	1 084	Оператор связи	586
Фельдшер	697	Пекарь	543
Инженер	335	Швея	533
Воспитатель в детском саду (ясли)	266	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	530
Преподаватель (университет, колледж)	251	Оператор машинного доения	462
Техник	187	Слесарь-ремонтник	460
Ветеринарный врач	170	Токарь	305

Из приведенных данных мы видим, что наиболее востребованной профессией в категории «служащие» является врач – 2 137 вакансий; в свою очередь, наиболее востребованной на рынке труда профессией в категории «рабочие» является кочегар котельной – 3 309 вакансий.

Однако в настоящий момент на рынке труда Алтайского края по-прежнему наблюдается избыток специалистов с юридически и экономическим образованием.

В период с 16 по 25 августа 2019 г. агентством HeadHunter было опрошено 5 509 соискателей по Российской Федерации с целью исследования мнения по вопросу выбора высшего учебного заведения и выбора специальности.

Среди работающих соискателей, получивших высшее образование, 41 % работают не по специальности. Выше всего эта доля в сфере продаж (70 %) и среди административного персонала (64 %) [3].

Среди опрошенных респондентов с высшим образованием, не работающих по полученным специальностям, 54 % имели опыт работы по специальности, но отказывались от работы. Главные причины, почему респонденты бросали работу по специальности:

А. Низкая заработная плата – 45 %.

Б. Неясные перспективы роста – 30 %.

Работать по полученной специальности по причине низкой заработной платы 37 % опрошенных не начинали.

65 % опрошенных студентов планируют работать по специальности, при этом наименьший процент студентов готовы работать по будущей профессии в сфере туризма – 41%; наибольший процент готовых работать по специальности – это студенты, которых готовят к работе в сфере финансов и бухгалтерии – 84 %.

4. *Отсутствие на территории края крупных месторождений полезных ископаемых.*

Минерально-сырьевая база Алтайского края включает месторождения бурого угля, железных, полиметаллических (содержащих медь, свинец, цинк, золото, серебро, барит, висмут, кадмий, рассеянные элементы, серу), никель-кобальтовых руд, бокситов, коренного и россыпного золота, минеральных солей (сульфата натрия и магнезия,

поваренной соли, природной соды), цементного сырья (известняка, глины), гипса, облицовочных и цветных камней, лечебных грязей, минеральных, питьевых и технических подземных вод. Наиболее значимыми для экономики края видами полезных ископаемых в настоящее время являются разрабатываемые запасы полиметаллических руд, коренного и техногенного золота, сульфата натрия, цементного сырья, минеральных и питьевых подземных вод [4]. На территории Алтайского края отсутствует добыча нефти и газа, где традиционно уровень заработной платы наиболее высокий.

Рассмотрим структуру Валового регионального продукта за 2018 г. и определим, какую долю в нем занимает добыча полезных ископаемых.

Таблица 8. Структура валового регионального продукта Алтайского края

Вид экономической деятельности	Доля валового регионального продукта, %
Добыча полезных ископаемых	0.8
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	13.4
Строительство	5.9
Образование	4.9
Предоставление прочих видов услуг	0.7
Транспортировка и хранение	5.5
Деятельность в области информатизации и связи	3.0
Деятельность профессиональная, научная и техническая	1.9
Обрабатывающие производства	19.1
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0.7
Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	15.1
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	9.8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	7.2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	2.4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6.1
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0.8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1.0
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1.4
Деятельность финансовая и страховая	0.3
<i>Итого</i>	100

Мы видим, что в приведенной структуре валового регионального продукта Алтайского края преобладают три вида деятельности: обрабатывающие производства – 19,1 %; торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 15,1 %; сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 13,4 %. Доля добычи полезных ископаемых составляет менее 1 %, а именно 0,8 %.

Рассмотрим уровень начисленной среднемесячной заработной платы (без учета выплат социального характера) в разрезе отраслей (см. табл. 9). Данные приведены по состоянию на февраль 2020 г.

Приведенные данные показывают, что среднемесячный уровень начисленной заработной платы наиболее высок в организациях, занимающихся следующими видами деятельности: финансовая и страховая – 51 012 р. (доля валового регио-

нального продукта составляет 0,3 %), добыча полезных ископаемых – 36 906 р. (доля валового регионального продукта – 0,8 %), государственное

управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение – 35 454 р. (доля валового регионального продукта – 7,2 %).

Таблица 9. Уровень среднемесячной заработной платы в зависимости от вида деятельности

Вид экономической деятельности	Среднемесячная начисленная заработная плата, р.
Добыча полезных ископаемых	36 906
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	21 309
Строительство	22 385
Образование	24 603
Предоставление прочих видов услуг	20 980
Транспортировка и хранение	28 500
Деятельность в области информатизации и связи	31 389
Деятельность профессиональная, научная и техническая	28 258
Обрабатывающие производства	27 614
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	22 604
Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	21 192
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	28 258
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	35 454
Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	30 553
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	28 949
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	21 799
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	18 174
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	21 387
Деятельность финансовая и страховая	51 012

Наличие полезных ископаемых на территории края формирует высокую заработную плату в отрасли в целом и способствует росту средней заработной платы в регионе, что приводит к привлечению трудовых ресурсов.

К результатам исследования, содержащим научную новизну, можно отнести следующее:

1. Определены основные факторы, влияющие на уменьшение численности трудовых ресурсов в регионе.

2. Выявлено, что наличие низкой заработной платы в Алтайском крае в сравнении с другими регионами СФО напрямую активно влияет на уменьшение численности трудовых ресурсов путем миграции наиболее молодых и перспективных кадров в регионы с более высоким уровнем доходов.

3. Обоснованы факторы, влияющие на низкий уровень заработной платы (в том числе на уровень средней заработной платы) в регионе.

4. Предложен ряд мер, способствующих уменьшению оттока трудовых ресурсов из Алтай-

ского края, так как снижение оттока трудовых ресурсов и привлечение новых трудовых ресурсов (в первую очередь, из других регионов России) – это одна из актуальных задач, которая стоит перед руководством региона.

Снижение уровня оттока трудовых ресурсов из Алтайского края и привлечение новых требует многофакторного решения, а именно:

1. *Увеличение объема инвестиций в экономику Алтайского края, которые способствовали бы увеличению количества рабочих мест.*

Очевидно (см. табл. 3), что наименьший отток населения из края в рассматриваемом периоде отмечен в 2019 г. (он составил 4 151 чел.), максимальный уровень оттока отмечен в 2017 г. (8 059 чел.). Приведенные данные связаны с объемом инвестиций в экономику региона. Рассмотрим объем инвестиций за период 2017–2019 гг. (табл. 10).

Приведенные данные показывают, что наименьший объем инвестиций (84 212,5 млн р.) отмечен в 2017 г., максимальный объем наблюдался в 2019 г. – 115 368,6 млн р. Разница составляет 31 156,1 млн р.

Таблица 10. Объем инвестиций в экономику края

Рассматриваемый период, г.	Объем инвестиций, млн р.
2017	84 212.5
2018	109 925.2
2019	115 368.6

Увеличение объема инвестиций в экономику Алтайского края способствует уменьшению миграции трудовых ресурсов из рассматриваемого региона.

2. Для сельской местности и малых городов (численность населения до 50 тыс. чел.) применение дифференцированных коэффициентов для привлечения, в первую очередь, молодых специалистов и специалистов наиболее востребованных в районе профессий, что способствовало бы привлечению новых кадров.

В данном случае предлагается ввести не единовременную выплату, а дополнительный коэффициент доплаты к основному окладу молодым специалистам или профессиям, наиболее востребованным в том или ином районе, на период до 5 лет. Уровень доплаты предлагается ввести до 30 % от ежемесячного оклада, в зависимости от численности населения в населенном пункте, в котором будет работать специалист. С целью привлечения специалистов предлагается ввести градацию доплат, в частности:

А. Для населенных пунктов с численностью населения до 20 тыс. жителей предлагается ввести доплату в размере до 30 %.

Б. Для населенных пунктов с населением от 20 до 50 тыс. чел. предлагается ввести доплату в размере до 20 %.

Увеличение заработной платы сделает более привлекательным проживание в малых городах и сельских населенных пунктах, так как это минимизирует затраты на проживание (в частности, аренду квартиры) и приближает уровень заработной платы к городскому.

Для примера возьмем одну из наиболее востребованных профессий в Алтайском крае — инженер. По данным интерактивного портала по труду и занятости населения Алтайского края, в с. Кулунда (районный центр Кулундинского района, численность населения — около 14 495 чел.) открыто несколько вакансий на должность инженера, заработная плата составляет около 18 тыс. р. По данным этого же портала, в Барнауле (краевая столица, численность населения — около 632 391 чел.) заработная плата инженера в среднем составляет около 27 тыс. р. Разница в оплате труда составляет 9 тыс. р. С учетом того, что население с. Кулунда менее 20 тыс. чел., применим максимальный коэффициент 30 %. Заработная плата составит 23 400 р. в месяц (напомним что средняя заработная плата в Алтайском крае за 2019 г. составила

24 204,60 р.), и тем самым разрыв между усредненной заработной платой в краевой столице и с. Кулунда составит 3 600 р., разница между средней заработной платой в крае составит 804,6 р.

Одна из основных статей затрат молодого специалиста на первоначальном этапе — это затраты на оплату жилья.

Рассмотрим два варианта развития событий:

А. Аренда жилья. В районных центрах в среднем аренда 1-комнатной квартиры в месяц составляет 5 тыс. р., в краевом центре аренда схожего жилья в среднем составляет 9 тыс. р. Разница в ежемесячной арендной плате составляет 4 тыс. р., разница в окладах рассматриваемой специальности «инженер» — 3 600 р., т. е. по уровню реального дохода заработная плата в районном центре практически сопоставима с заработной платой в краевом центре.

Б. Покупка жилья. Для покупки жилья в сельской местности существует программа ипотечного кредитования «Сельская ипотека». По данным сайта Россельхозбанка, процентная ставка по данной программе составляет от 2,7 %. Для покупки жилья в городе, по данным того же сайта, по программе «Ипотека с господдержкой 2020» ставка ипотеки составляет от 6,3 %. Разница между ставками 3,6 %, т. е. объем денежных средств, которые остаются у специалиста после оплаты ипотечного платежа, больше, чем у специалиста в сельской местности, и реальный доход такого специалиста выше.

Финансирование доплат молодым специалистам и специалистам наиболее востребованных профессий должно происходить из федерального бюджета, так как бюджет Алтайского края является дотационным. Объем дотаций в бюджет края за 2019 г. составил 26,838 млрд р.

С целью предотвращения дисбаланса в уровне заработной платы зарплата молодых специалистов и специалистов наиболее востребованных профессий не должна превышать среднюю заработную плату по региону за прошедший год, регулирование данного вопроса возможно через регулирование уровня доплаты от 1 до 30 % к основному окладу.

Реализацию механизма доплаты предлагается возложить на Центр занятости населения того района, в котором работает привлеченный специалист. Специалист с момента устройства на работу в ту или иную организацию регистрируется в Центре занятости как специалист определенной категории (молодой специалист, специалист востребованной профессии) с предоставлением подтверждающих документов. После регистрации ему начинают производить выплаты на указанный им счет в банке (с целью избежания злоупотреблений доплата должна производиться непо-

средственно специалисту, минуя работодателя).

3. *Увеличение государственного финансирования социальной сферы – здравоохранения, образования, культуры (в первую очередь, в сельской местности).*

Для удержания специалиста в определенном населенном пункте на длительный период необходимо увеличить финансирование социальной сферы, в первую очередь, здравоохранения и образования, ведь только при наличии достойного уровня медицины и образования молодой специалист начнет планировать создание семьи и рождение детей. В настоящий момент медицина (особенно в сельской местности) находится в весьма плачевном состоянии. Маленький ребенок требует медицинского контроля (прививки, посещение врачей и т. д.) в условиях, когда уровень медицины находится на ненадлежащем уровне, что подталкивает молодую семью к пересмотру своего места жительства. Аналогичная ситуация с образованием, когда штат учителей в школах не укомплектован, страдает качество образования, которое может создать ограничение в виде недополученных знаний для поступления в то или иное высшее учебное заведение.

Наличие качественного образования и достойного уровня медицинского обслуживания способствует уменьшению оттока трудовых ресурсов из районов.

4. *Позиционирование Алтайского края как экологически привлекательного региона для проживания, что способствует привлечению новых трудовых ресурсов из экологически неблагоприятных регионов России.*

Алтайский край – это регион с богатым животным и растительным миром, где имеется 35 заказников, 51 природный памятник. В регионе можно увидеть практически все природные зоны: горы, тайга, лесостепь, степь. В Алтайском крае можно выделить два основных типа ландшафтов – равнинный на западе и горный на востоке. Территория богата лечебными ресурсами – минеральные воды, лекарственные растения, лечебные грязи. Край обеспечен лесным массивом (4 438 тыс. га, или около 25 % территории), а также озерами и реками различного размера (13 тыс. озер, наиболее крупное из которых Кулундинское (площадь 728 км²), крупные реки – Бия, Обь, Алей, Катунь).

Литература

1. Болденков А.В. Фармацевтическая промышленность как составная часть экономики Алтайского края // Молодежь и наука. 2019. № 10-11. С. 47.
2. Интерактивный портал по труду и занятости населения Алтайского края [Электронный ресурс] // Официальный сайт Управления соц. защиты населения. URL: https://portal.aksp.ru/content/o_situatsii_na_rynke_truda (дата обращения: 07.05.2020).

Из приведенных данных мы видим, что Алтайский край неконкурентоспособен по сравнению с другими регионами СФО в связи с низким уровнем заработной платы, что может со временем привести к дефициту трудовых ресурсов в регионе. Сохранение и приумножение трудовых ресурсов имеет стратегическое значение, потому что является одним из ключевых средств комплексного развития экономики края.

Предложенные мероприятия должны способствовать не только уменьшению оттока трудовых ресурсов, но и притоку трудовых ресурсов в Алтайский край. Так, увеличение инвестиций в экономику способствует созданию рабочих мест, как следствие – уменьшению безработицы и сокращению миграционных процессов трудоспособного населения. Увеличение финансирования социальной сферы в сельской местности, малых городах края и применение доплат молодым специалистам и специалистам востребованных профессий способствуют следующему:

1. Уменьшение миграционных процессов внутри региона и за его пределы. При уменьшении миграции трудовых ресурсов в города края возникает ситуация, ведущая к уменьшению резерва трудовых ресурсов в городах, что позволяет снизить количество потенциальных работников на одно вакантное место и, как следствие, возможен рост заработной платы. Увеличение заработной платы за счет предлагаемых коэффициентов в сельской местности, возможный рост заработной платы в городах региона за счет уменьшения трудовых резервов приведет к росту средней заработной платы в регионе, и таким образом Алтайский край будет более привлекателен для трудовой деятельности.

2. Улучшение демографической ситуации. Наличие высокой заработной платы и улучшение ситуации в здравоохранении и образовании в сельской местности приведет к росту рождаемости.

При условии, что средняя заработная плата приближена к средней заработной плате в других регионах СФО за счет предложенных выше мероприятий, и при наличии дополнительного положительного момента в виде хорошей экологической ситуации представляется реальным привлечь в Алтайский край новые трудовые ресурсы.

3. Высшее образование и работа по специальности: результаты опроса соискателей [Электронный ресурс] // Сайт Служба исследований HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16811090.pdf> (дата обращения: 08.05.2020).
4. Краткая информация об Алтайском крае [Электронный ресурс] // Официальный сайт Алтайского края. URL: <https://www.altaregion22.ru/territory/info/> (дата обращения: 29.04.2020).

5. Статистические данные по Алтайскому краю [Электронный ресурс] // Официальный сайт Управления Федеральной службы гос. стат. по Алтайскому краю и Республике Алтай. URL: <https://akstat.gks.ru/> (дата обращения: 27.04.2020).
6. Статистические данные по Сибирскому федеральному округу [Электронный ресурс] // Официальный сайт ЕМИСС гос. стат. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/30957> (дата обращения: 28.04.2020).
7. Информационно-справочная система «Консультант-Плюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 28.04.2020).
8. Ипотечное кредитование // Официальный сайт Россельхозбанка [Электронный ресурс]. URL: https://www.rshb.ru/natural/loans/mortgage_all/village_mortgage/ (дата обращения: 24.05.2020).
9. Рекламный сайт Avito [Электронный ресурс]. URL: <https://www.avito.ru> (дата обращения: 24.05.2020).
10. Зиновьев А.Г., Щегинин Е.Н. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов Алтайского края и пути их решения // Вестн. алтайской науки. 2015. № 2 (24). С. 158–161.
11. Белая Н.В., Табашникова А.А. К вопросу о повышении качества трудовых ресурсов и уровня их использования в Алтайском крае // Научное образование. Экономические науки. 2017. № 3. С. 60–64.
12. Ковалева И.В., Мерш М.В. Состояние и перспективы воспроизводства трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций Алтайского края // Вестн. Алтайского гос. аграрного ун-та. 2015. № 3 (125). С. 191–194.
13. Лобова С.В. Концептуальные рамки исследования трудовой миграции молодежи // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. № 11. С. 416–423.
14. Булатова Г.А. Воспроизводство трудовых ресурсов как фактор устойчивого развития региона // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практической конф. (16–17 нояб. 2017 г.). Казань, 2017. С. 394–398.