

СТАТЬИ

УДК 331.556.2

**МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОБИЛЬНОСТИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОДИН
ИЗ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВА****Абрамчикова Н.В., Мельников П.В.***ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»,
Санкт-Петербург, e-mail: abramch_nv@spbstu.ru, mel700@inbox.ru*

В настоящее время Россия по административно-территориальному признаку состоит из 85 субъектов, однако неоднородность регионов напрямую влияет на качество жизни населения. Поэтому для повышения уровня жизни и в поиске рабочих мест основная масса населения, как правило, мигрирует в города федерального значения – Москву и Санкт-Петербург. Такая тенденция создает дефицит кадров в других субъектах Российской Федерации. Однако экономическое состояние регионов России динамично, поэтому возникает много новых приоритетных направлений для миграции граждан. Таким образом, для решения проблемы занятости граждан Российской Федерации была предложена Типовая региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов. Суть Программы в том, что регионы, которые испытывают потребность в определенных группах специалистов, будут привлекать работников тех специальностей, которые наиболее востребованы на данный момент. Если работник, обладающий нужным уровнем квалификации, согласен на работу в другом регионе, он получает определенные привилегии от государства. В результате осуществления Программы нарастающим итогом на 2020 г.: более 17 тыс. граждан переехали в точки экономического роста Российской Федерации; более 5 тыс. семей получили жилье бесплатно; 6,5 тыс. трудоспособных граждан официально трудоустроены. Есть и сложности по реализации программы, самой острой из которых является непостоянный механизм реализации региональных программ, получение работодателем финансовой поддержки. Только планомерная проработка на государственном уровне этих вопросов может дать положительную динамику в осуществлении Программы по мобилизации трудовых ресурсов.

Ключевые слова: государственная поддержка, человеческий капитал, трудовые ресурсы, миграция, мобильность трудового капитала

**ACTIONS OF STATE SUPPORT FOR THE MOBILITY OF HUMAN
CAPITAL AS ONE OF THE SPECIAL PROJECTS OF THE STATE****Abramchikova N.V., Melnikov P.V.***Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
e-mail: abramch_nv@spbstu.ru, mel700@inbox.ru*

Currently, Russia consists of 85 subjects on an administrative-territorial basis, but the heterogeneity of the regions directly affects the quality of life of the population. Therefore, in order to improve the standard of living and in search of jobs, the bulk of the population, as a rule, migrates to federal cities – Moscow and St. Petersburg. This trend creates a shortage of personnel in other regions of the Russian Federation. However, the economic state of Russia's regions is dynamic, so there are many new priority areas for migration of citizens. Thus, to solve the problem of employment of citizens of the Russian Federation, a typical regional program for increasing the mobility of labor resources was proposed. The essence of the Program is that regions that have needs for certain groups of specialists will attract employees of those specialties that are most in demand at the moment. If an employee with the required level of qualifications agrees to work in another region, he receives certain privileges from the state. As a result of the implementation of the Program, the cumulative result for 2020 is: more than 17 thousand citizens moved to the points of economic growth of the Russian Federation; more than 5 thousand families received housing for free; 6.5 thousand able-bodied citizens are officially employed. There are also difficulties in implementing the program, the most acute of which is a complex mechanism for implementing regional programs, obtaining financial support by the employer. Only a systematic study at the state level of these issues can give a positive dynamic in the implementation of the Program for the mobilization of labor resources.

Keywords: state support, human capital, labor resources, migration, mobility of labor capital

В докладе о развитии человеческого потенциала Human Development Reports за 2019 г. представлен Human Development Index (HDI), который отражает средние достижения по трем основным параметрам человеческого развития: долгая и здоровая жизнь, знания и достойный уровень жизни. Российская Федерация занимает 52 место в рейтинге с показателем 0,824, причем положительная динамика прослеживается с 2009 г. [1]. Также этот показатель выше, чем среднее мировое значение, равное 0,737.

Однако в России наблюдается неравномерное распределение человеческих ресурсов по субъектам федерации. Поэтому «трудовая мобильность является одной из центральных тем экономики труда, предметом эмпирических исследований, характеристикой работника, формой проявления накопленного человеческого капитала, показателем конкурентоспособности носителя человеческого капитала на рынке труда» [2].

Целью данной работы является исследование мер государственной поддержки

мобильности человеческого капитала в Российской Федерации.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие мобильность человеческого капитала:

1. Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» [3]. В п. 1 ст. 22 внесен пункт о софинансировании региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации, включенных в перечень, утвержденный Правительством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 03.07.2018 № 190-ФЗ) [4].

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 343н от 4 июня 2015 г. «Об утверждении Типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» [5].

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2019 г. № 209н «О внесении изменений в Типовую

региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденную приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 июня 2015 г. № 343н» [6].

Материалы и методы исследования

В соответствии с некоторыми подходами трудовая мобильность оценивается не только с точки зрения стандартного подхода, при котором анализируют степень влияния показателей на мобильность в целом, но также с использованием уникальных показателей нестандартной занятости. К таким показателям может относиться прием на работу с помощью лизинга, аутсорсинга и др. Стоит отметить, что этот подход также учитывает показатели конкурентоспособности трудовых ресурсов [7, 8].

Для учета количественных и качественных характеристик предлагается порядок действий при проведении оценки (рис. 1).

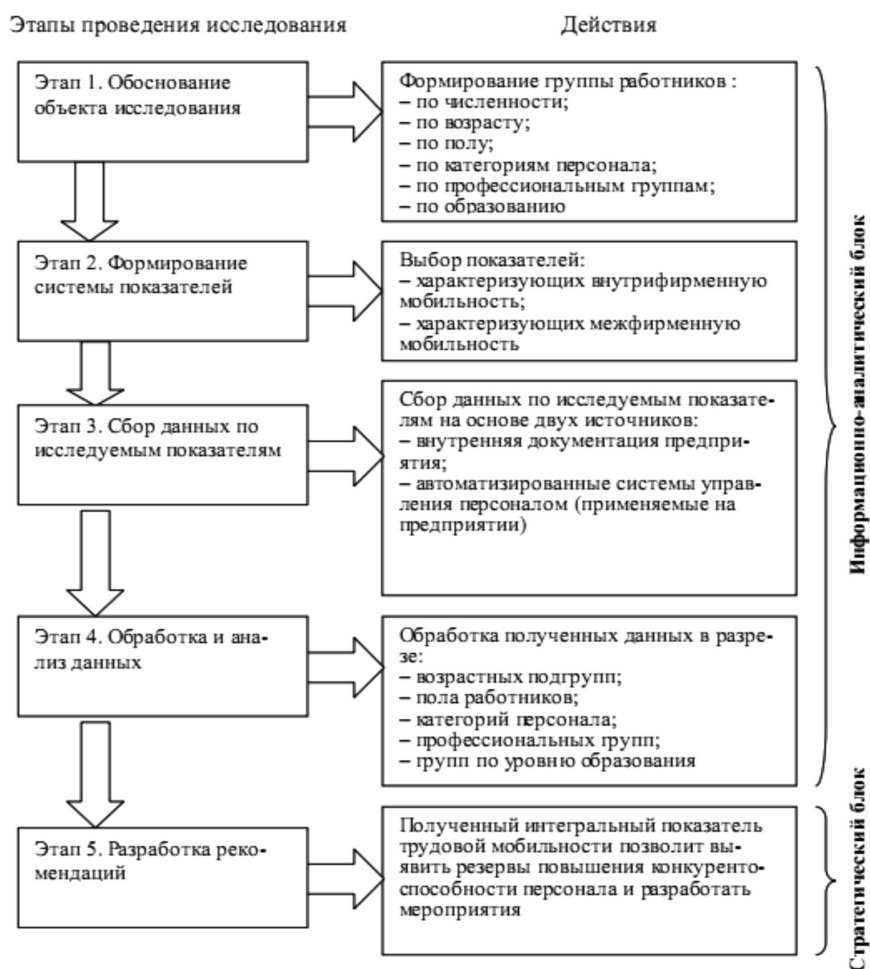


Рис. 1. Модель анализа трудовой мобильности кадрового состава организации

Таблица 1

Матрица значений для интегрального показателя трудовой мобильности [10, 12, 13]

Тип показателей				
Единичные			Дифференцированные	
Обозначение	Наименование мобильности	Характеристика соответствующей доли работников	Наименование мобильности	Индикатор
M ₁₁	Внутрипрофессиональная	Опыт работы, соответствующий профессиональному образованию работника	Профессиональная	I ₁ (0,25–1,0)
M ₁₂	Межпрофессиональная	Движение относительно профессиональных групп и получение новых профессий		
M ₁₃	Общепрофессиональная	Наличие требуемого профессионального образования и возможность перемещения		
M ₁₄	Квалификационная	Фактическое повышение разряда		
M ₁₅	Дополнительная специализация	Наличие документально подтвержденных специальных умений, знаний, и навыков		
M ₂₁	Фактический уровень образования отдельно взятого сотрудника, полученный в результате исследования	Наличие высшего образования	Образовательная	I ₂ (0,25–1,0)
M ₂₂	Генерационная	Наличие более высокого уровня образования по сравнению с родителями		
M ₃₁	Наличие подчиненных	Наличие подчиненных	Вертикальная	I ₃ (0,25–1,0)
M ₃₂	Карьерная	Смена должностного статуса		
M ₄₁	Межцеховая	Перевод в новое структурное подразделение	Горизонтальная	I ₄ (0,25–1,0)
M ₄₂	Интеграционная	Переход в другую рабочую группу, находящуюся на таком же уровне		
M ₅₁	По выбытию	Переход в другое предприятие в рамках текущего отчетного периода	Межфирменная	I ₄ (0,0–0,3)
M ₅₂	По поступлению на работу	Поступление на работу за отчетный период		
M ₅₃	Продолжительность работы в соответствии с профессией	Совокупный опыт работы		
M ₅₄	Нестандартная занятость	Занятость нестандартным способом (например, аутсорсинг, лизинг и др.)		

В рамках стратегического блока выявляют интегральный показатель, который наглядно представляет текущие направления мобильности персонала. В рамках частных показателей определяют интенсивность мобильности трудовых ресурсов и прогнозируют, как трансформируются текущие процессы с течением времени [9].

Интегральный показатель уровня трудовой мобильности аккумулирует единичные и дифференцированные значения, благодаря чему показывает реальный уровень трудовой мобильности кадров [10, 11]. Состав интегрального показателя мобильности трудовых ресурсов представлен в табл. 1.

Все показатели трудовой мобильности можно разбить на группы в соответствии с их влиянием на конкурентные преимущества региональной экономики. Соответственно, интегральный показатель трудовой мобильности вычисляется по формуле

$$I_{\text{мобильн.}} = \frac{1}{p+n} \left(\sum_{b=1}^p y_{ab}^{(poz)} + \sum_{b=1}^n (1 - y_{ab}^{(neg)}) \right),$$

где p , n – выражают позитивное и отрицательное влияние на индекс мобильности;

$y_{ab}^{(poz)}$ – значение b -показателя трудовой мобильности населения, которое сопоставимо с a -объектом (характеризует позитивное влияние на конкурентоспособность);

$y_{ab}^{(neg)}$ – значение a -показателя трудовой мобильности населения, которое сопоставимо с b -объектом (характеризует уменьшение конкурентоспособности).

Шкала значений трудовой мобильности состоит из трех пунктов:

- значения до 0,3 – низкая мобильность;
- значения от 0,3 до 0,7 – средняя мобильность;
- значения от 0,7 до 1,0 – высокая мобильность [10, 12, 13].

Результаты исследования и их обсуждение

Мобильность человеческого капитала возникает в случае, если будущие долгосрочные доходы покрывают текущие краткосрочные издержки. Среди основных видов мобильности человеческого капитала выделяют:

- территориальную мобильность, которая подразумевает миграционное движение населения;
- трудовую мобильность, при которой основным мотивом населения является горизонтальное перемещение относительно стратификационной структуры;
- статусную мобильность, которая подразумевает вертикальное движение относительно социальных групп.

Кроме того, трудовая миграция зависит от причин своего возникновения, в связи с чем выделяют миграцию организованную и неорганизованную. В первом случае население перемещается в рамках просоциальных (общественно значимых) мотивов, а во втором – по собственной инициативе или по личным причинам.

К другой форме перемещения населения можно отнести восходящую или нисходящую трудовую миграцию. Данная форма зависит от изменения объема выполняемых должностных обязанностей [14].

Часто причиной мобильности человеческого капитала является процесс урбаниза-

ции. В данном случае происходит межселенческая миграция, которая включает увеличение числа городских жителей относительно сельского населения, а также движение населения из небольших городов в крупные. Такой вид миграции присущ мужскому населению и молодежи, а в меньшей степени – женщинам и людям старше 60 лет.

Одним из современных способов трудовой мобильности является применение информационных ресурсов, которые позволяют выполнять должностные обязанности удаленно, без непосредственного очного визита в офис. Одними из явных преимуществ такого способа выполнения работ являются снижение транспортной нагрузки и экономия времени.

К уровням мобильности относят трансфер относительно континентов, стран, отраслей, секторов, а также перемещение из одной корпорации в другую и внутреннее движение в рамках одной из них [15].

Территориальная мобильность может возникать внутри зоны непосредственного нахождения, так и вне ее границ, при этом стоит учитывать фактор времени (постоянная и временная мобильность).

Подвид постоянной внутренней мобильности возникает при фактическом движении населения при смене места постоянного жительства относительно одного региона, страны и др. Временная смена места работы без переезда на новое место жительства практикуется вахтовыми и сезонными работниками.

Когда трудовые ресурсы на время или в постоянной перспективе меняют свое местоположение и переходят через территориальные границы (например, государственные), такая мобильность считается внешней трудовой и связана с миграционными процессами. Мотивом работников при временной миграции, как правило, становится получение разрешения на работу иностранными гражданами или работа в близлежащей стране. Постоянная внешняя трудовая миграция возможна при оформлении вида на жительство в другой стране в рамках переселения [16, 17].

Приоритетным направлением исследования отечественных экспертов экономики является трудовая мобильность между предприятиями. При этом такой вид мобильности рассматривается как единый процесс, так и в ключевых отдельных звеньях.

Традиционно изучают миграцию между корпорациями и внутри корпорации [18]. В первом случае исследуют процессы обновления кадрового состава (прием и увольнение), его движения, постоянства, текуче-

сти и стабильности. Вторая ситуация может быть связана со сменой квалификации, профессии и категории работников [12, 13, 19].

Более точный расчет интегрального показателя может быть произведен в том случае, если будут учитываться показатели, связанные со сменой места работы в условиях маятниковой миграции (характерной для крупных агломераций), дифференцированные в зависимости от уровня управления [20].

Ситуация на современном отечественном рынке труда показывает куда более низкие результаты относительно западных стран. Мобильность капитала характеризует степень развития экономики и определяет уровень конкурентной борьбы работодателей за человеческие ресурсы, что снижает вероятность безработицы и позволяет населению менять место жительства и сферу профессиональной деятельности без видимых ограничений [21].

Например, в соответствии со статистическими данными, граждане Российской Федерации меняют место жительства 2 раза, Великобритании – 7 раз, США – 13 раз [22, 23].

В экономической сфере был разработан коэффициент, характеризующий издержки мобильности труда. Данное исследование было проведено в 2016 г. В процессе исследования были проанализированы данные о смене профессий в 22 развитых странах и 25 развивающихся. Результаты были представлены экономистами Всемирного банка в виде стоимостной карты (рис. 2) [24].

Значения коэффициентов определяют те затраты, которые следует произвести для переквалификации. Например, коэффициент в развивающихся странах на 2,52 больше, чем в развитых, что означает большую стоимость смены сферы деятельности – почти на три средние годовые заработные платы.

Самое мобильное население проживает в Северной Америке, обратная ситуация в Южной Африке (значение 5,45). Если анализировать ситуацию относительно отдельно взятых стран, то лидером по мобильности являются США, Япония и Сингапур, а немобильное население находится на территории Эфиопии, Перу, Азербайджана, Бангладеш.

Затраты на смену профессии в Российской Федерации значительны и составляют 4,56 средних заработных плат за год, что является самым большим показателем среди стран, входящих в БРИКС.

В соответствии с полученными данными можно сделать вывод о том, что высокие значения ряда факторов напрямую влияют на увеличение размера коэффициента мобильности:

- уровень жизни населения;
- уровень предпринимательства;
- уровень образования.

Таким образом, для решения проблемы занятости граждан Российской Федерации была предложена Типовая региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов [25].

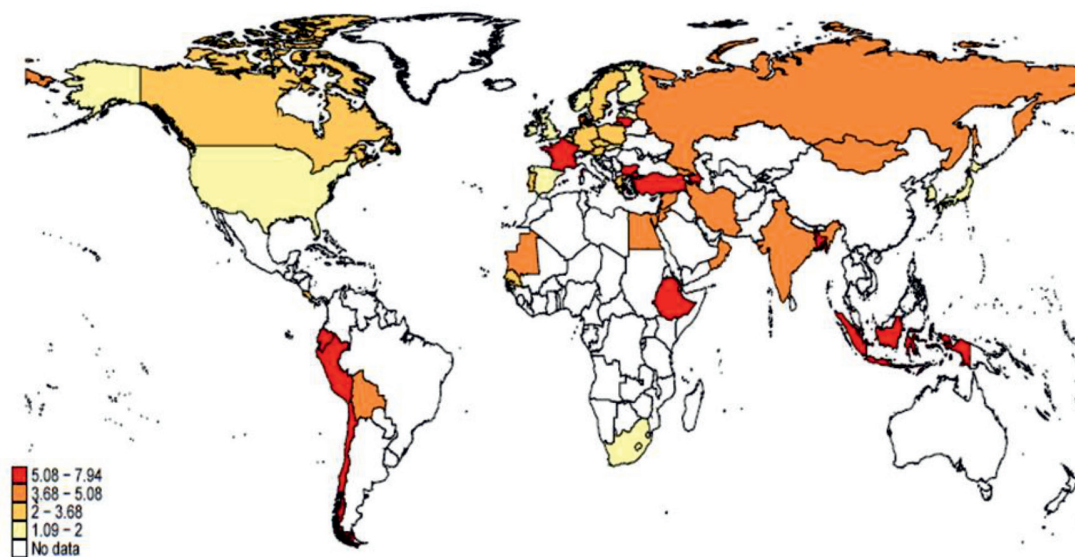


Рис. 2. Цена смены профессиональной деятельности [24]

Программа трудовой мобильности – специальный проект государства, главной целью которого является поддержка тех специалистов, которые планируют изменить регион своего проживания для получения работы в соответствии с освоенной ранее специальностью.

Регионы, которые испытывают потребности в определенных группах специалистов, будут привлекать работников тех специальностей, которые наиболее востребованы на данный момент. Если работник, обладающий нужным уровнем квалификации, согласен на работу в другом регионе, он получает определенные привилегии от государства [26].

Срок действия одной программы составляет три года. Однако каждый год она подвергается корректировке с учетом принимаемых на федеральном уровне нормативных актов в части занятости населения данного региона. В том случае, если регион за три года полностью свои потребности удовлетворил, он может отказаться от участия в поддержке трудовой мобильности. Если же этого не произошло, то участие в программе сохраняется путем принятия нового нормативно-акта.

Этот перечень был скорректирован в конце 2019 г., так как из него была исключена Липецкая область, полностью закрывшая нужды в привлекаемых из других регионов специалистах, но добавлены республики Коми и Саха (Якутия).

Все вакансии, на которые можно откликнуться, обратившись в органы занятости и подписав соответствующее соглашение об участии в программе повышения трудовой мобильности, сегодня содержатся на официальном сайте Службы занятости населения Российской Федерации «Труд всем» [28].

В 2019 г. планировалось смягчить требования к соискателям, планирующим принять участие в трудоустройстве путем переселения. В частности, речь шла о снижении возрастного ценза. Однако на начало 2021 г. возрастной ценз в 50 лет для участников данной программы сохранился. Таким образом, к числу основных требований, предъявляемых к участникам этой программы, относятся:

- наличие профильного образования по той вакансии, соискателем на которую они заявили;
- возраст на момент заключения трудового договора менее 50 лет;
- согласие на переезд в те условия, которые предоставляет потенциальный работодатель.

Заключение

В результате осуществления Программы были получены результаты, актуальные на 2020 г. Согласно статистическим данным центра развития трудовых ресурсов и дорожной карте занятости за 2020 г., более 17 тыс. граждан переехали в точки экономического роста Российской Федерации; более 5 тыс. семей получили жилье бесплатно; 6,5 тыс. трудоспособных граждан официально трудоустроены [29].

В то же время, согласно статистическим данным Росстата, отток трудоспособного населения в Центральный и Северо-Западный федеральные округа все же превышает приток граждан в отдаленные федеральные округа. Например, сальдо, показывающее миграционные потоки из Дальневосточного федерального округа в Северо-Западный, является отрицательным (-6024) человека, так же как и сальдо, рассчитанное по суммарным миграционным потокам из Сибирского федерального округа в Центральный – (-7093) человека (табл. 3).

Таблица 2

Перечень регионов, которые включены в программу повышения трудовой мобильности на 2021 г. [27]

1	Амурская область	10	Приморский край
2	Архангельская область	11	Республика Бурятия
3	Вологодская область	12	Республика Коми
4	Еврейская автономная область	13	Республика Саха (Якутия)
5	Забайкальский край	14	Сахалинская область
6	Калужская область	15	Тамбовская область
7	Камчатский край	16	Ульяновская область
8	Красноярский край	17	Хабаровский край
9	Магаданская область	18	Чукотский автономный округ

Таблица 3

Внутрироссийская миграция по территориям прибытия
и выбытия (чел. на 2020 г.) [30]

	Территория		Из федеральных округов Центральный	Северо- Западный	Южный	Северо- Кавказский	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный
	выбытия	прибытия								
	РФ		883469	437628	353488	159731	666302	318917	439216	267846
	Из федеральных округов Центральный		622190	48604	51500	27591	78162	20049	27216	18930
	Северо-Западный		49189	301514	21448	11109	31983	13479	19238	14975
	Южный		51370	21786	216646	18604	19947	17848	20302	15447
	Северо-Кавказский		23562	8291	18106	85543	4556	6006	3265	2453
	Приволжский		66010	26799	14239	4049	484953	31522	8574	7069
	Уральский		17291	9788	12109	7566	33907	216083	15005	3798
	Сибирский		20123	11895	10841	2944	6940	10840	328342	18178
	Дальневосточный		13734	8951	8599	2325	5854	3090	17274	186996

Прослеживаются три основные причины низких темпов реализации программ в регионах, где привлечение трудовых ресурсов является приоритетным. Во-первых, отказ работодателей от привлечения дополнительных трудовых ресурсов для реализации инвестиционных проектов. Во-вторых, исключение из региональных программ работодателей, имеющих задолженность по зарплате, осуществляющих наряду с привлечением трудовых ресурсов сокращение численности или штата работников. В-третьих, сложный механизм реализации региональных программ, в том числе получения работодателем финансовой поддержки.

Только планомерная проработка на государственном уровне этих вопросов может дать положительную динамику в осуществлении Программы по мобилизации трудовых ресурсов. И также немаловажно доносить информацию для граждан о привлекательности этой программы через СМИ, посредством социальной рекламы.

Список литературы

1. Human Development Reports [Electronic resource]. URL: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137506> (accessed: 10.10.2021).
2. Носкова К.А. Трудовая мобильность: специфический человеческий капитал // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5. С. 32.
3. Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 года «О занятости населения в Российской Федерации» [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/9e08dd428c1ba0ff7203984d486747272ef957d/ (accessed: 10.10.2021).
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации² О занятости населения в Российской Федерации² в части совершенствования механизма повышения мобильности трудовых ресурсов» от 03.07.2018 № 190-ФЗ [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301588/ (accessed: 10.10.2021).
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 343н от 4 июня 2015 года «Об утверждении Типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» [Electronic resource]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/71145134/paragraph/124:0> (accessed: 10.10.2021).
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2019 г. № 209н «О внесении изменений в Типовую региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденную приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» [Electronic resource]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/72232868/paragraph/1:1> (accessed: 10.10.2021).
7. Надеева М.А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // NovalInfo. Ru. 2017. № 1 (62). С. 183–189.
8. Разумов А., Цыганкова И., Антонова Г., Никишина О. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). Litres, 2020. 170 с.
9. Рычихина Н.С., Зорик Ю.С. Комплексная методика анализа карьерного роста и социальной мобильности сотрудников организации // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2019. № 1 (57). С. 68–75.
10. Фаттахов Р.В., Низамутдинов М.М., Орешников В.В. Тенденции и факторы формирования пространственной мобильности населения в регионах Российской Федерации // Экономика в промышленности. 2019. № 1 (12). С. 120–131.
11. Шитова Ю.Ю., Шитов Ю.А. Мобильность населения и вопросы безопасности // ЭИ. 2019. 237 с.
12. Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Ваховский В.В. Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала // Российское предпринимательство. 2013. № 15 (237). С. 85–94.
13. Богатырева М.Р. Трудовая мобильность персонала как индикатор конкурентоспособности трудовых ресурсов организации // Современные технологии управления персоналом. 2019. С. 18–23.
14. Родионов Д.Г., Афанасов А.Ю., Горовой А.А. Региональная кластерная политика в контексте управления развитием региональной экономики // Мир экономики и права. 2014. № 4–5. С. 18–30.
15. Яльмов С.В., Родионов Д.Г. Структура внешней среды сектора малого и среднего предпринимательства // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3. С. 31–36.
16. Дутов П.О. Внешняя трудовая миграция: к вопросу определения понятия и признаков // Вестник экономической безопасности. 2018. № 3. С. 34–38.
17. Панкратьев А.А. Внешняя трудовая миграция как фактор достижения сбалансированности рынка труда территории. Воронеж, 2020. 237 с.
18. Родионов Д.Г., Рудская И.А. Региональные инновационные системы, их роль и место в формах инновационной кооперации // Финансовые решения XXI века: теория и практика. 2015. С. 157–164.
19. Токсанбаева М.С. Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 2. С. 35–42.
20. Родионов Д.Г., Кудрявцева Т.Ю., Схведиани А.Е. Программа для эконометрического анализа и моделирования региональной отраслевой специализации. 2019.
21. Лыщикова Ю.В. Тенденции развития и доминантные характеристики человеческого капитала в условиях цифровой трансформации экономики // Общество: политика, экономика, право. 2020. № 12. С. 82–87.
22. Биссон Л.С. Интеграция иммигрантов в ЕС и России: разница в подходах // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2018. № 6. С. 1–7.
23. Седлов А. Смена миграционной парадигмы в странах ЕС и в России // Общество и экономика. 2016. № 12. С. 18–27.
24. Mapping of Labor Mobility Costs in Developing Countries Erhan Artuç Daniel Lederman Guido Porto. URL: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2013/08/05/000158349_20130805200725/Rendered/PDF/WPS6556.pdf.
25. Типовая региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов. [Electronic resource]. URL: <https://base.garant.ru/71145134/> (accessed: 10.10.2021).
26. Кудрявцева Т.Ю., Схведиани А.Е. Эконометрический анализ региональной отраслевой специализации (на примере обрабатывающей промышленности России) // Экономический анализ теория и практика. 2020. № 19 (9). С. 1765–1790.
27. Государственная программа повышения мобильности трудовых ресурсов. [Electronic resource]. URL: <https://zakonguru.com/trudovoe/povishenie-mobilnosti.html> (accessed: 10.10.2021).
28. Службы занятости населения Российской Федерации «Труд всем» [Electronic resource]. URL: <https://trudvsem.ru/> (accessed: 10.10.2021).
29. Центр развития трудовых ресурсов [Electronic resource]. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/313> (accessed: 10.10.2021).
30. Федеральная служба государственной статистики [Electronic resource]. URL: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Fmigr3\(1\).xls&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Fmigr3(1).xls&wdOrigin=BROWSELINK) (accessed: 10.10.2021).