

Кугушев Р. Р.

*соискатель Академии труда и социальных отношений
e-mail: rkugushev@mail.ru*

Методика оценки трудового потенциала работников-мигрантов

В статье предлагаются инновационная методика оценки трудового потенциала работников-мигрантов, прибывающих в Российскую Федерацию, путем выявления их профессиональных компетенций, деловых и личностных качеств, особенностей социализации. Внедрение данной методики будет способствовать скорейшей профессиональной и социальной адаптации мигрантов и возможностям их трудоустройства на территории нашей страны.

Ключевые слова: трудовые мигранты, трудовой потенциал, оценка профессиональных компетенций, социальная адаптация, трудоустройство.

Kugushev R. R.

postgraduate student, Academy of Labor and Social relations

The method of estimating the employment potential of migrant workers

The article proposes an innovative method of estimating the employment potential of migrant workers arriving in the Russian Federation, by identifying their professional competences, business and personal qualities, peculiarities of socialization. The introduction of this technique will facilitate professional and social adaptation of migrants and their employment opportunities on the territory of our country.

Keywords: migrant workers, labour potential, assessment of professional competence, social adaptation, employment.

Каждый работник, а также их совокупность, объединенная в трудовой коллектив, обладает трудовым потенциалом, позволяющим результативно и эффективно выполнять свои функциональные обязанности.

По мнению профессора Шапиро С.А. под трудовым потенциалом человеческих ресурсов понимается «совокупность качественных свойств, составляющих рабочую силу всех членов общества, находящихся в трудоспособном возрасте и их человеческого капитала с учетом постоянных инвестиций в него, проявляющихся в трудовой дея-

тельности путем реализации имеющихся способностей с целью эффективной деятельности на благо национальной экономики»¹.

Основными характеристиками трудового потенциала являются врожденные свойства и приобретенные качества работников, такие как здоровье, образование, профессиональные компетенции, творческие способности, работоспособность, активность, и другие.

В целях реализации государственной политики занятости населения и воспроизводства трудовых ресурсов, особенно в регионах, испытывающих дефицит в рабочей силе, следует развивать программы по привлечению работников-мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья и обеспечения их трудоустройства на условиях заключения срочного трудового контракта, в котором роль работодателя выполняют региональные или муниципальные органы власти.

Программы должны создаваться по приоритетным группам мигрантов и определять направления миграционной политики в отношении этих групп, базовые условия привлечения по каждой группе мигрантов, порядок и условия отбора мигрантов, устанавливать преференции, либо ограничения для них, длительность, условия трудоустройства и пребывания на территории России².

Разработка и реализация указанных программ соответствует поручению Федеральной миграционной службы России по разработке и внедрению балльной системы отбора трудовых мигрантов, основу которой составляет перечень критериев (показателей) отбора последних.

Данная идея соответствует концепции управления трудовыми миграционными потоками, предложенной профессором Шапиро С.А., одним из направлений которой является профессиональный и социальный отбор работников-мигрантов, полезных для работы в нашей стране, еще в странах их постоянного проживания³. Этот отбор должен проводиться консульскими группами с включением в них работников Федеральной миграционной службы и прикомандированных специа-

¹ Шапиро С.А. Формирование трудового потенциала человеческих ресурсов в условиях рынка. Путеводитель предпринимателя, Научно-практическое издание. Сб. науч. трудов. Выпуск IX. — М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2011. — С. 180.

² Доклад РСПП «Об основных направлениях и результатах деятельности Российского союза промышленников и предпринимателей за 2012 год».

<http://media.rsp.ru/document/1/7/5/75ed8418bcde4c3394f58ed955cbe5cc.pdf>.

³ Шапиро С.А. Концепция управления трудовыми миграционными потоками в экономике Российской Федерации. Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Сборник научных трудов. Выпуск XXV. — М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2015. — С. 465.

листов по отбору работников, в том числе с психологическим уклоном. Так как важно не только отобрать работников физически способных трудиться, но и необходимо проверить их на отсутствие криминального прошлого, уровень конфликтности, а также их характерологические и психофизиологические особенности, что очень важно с точки зрения их дальнейшей адаптации в регионах Российской Федерации.

Автор считает, что оценка показателей использования трудового миграционного потенциала может быть рассмотрена на основе разрабатываемой в настоящее время ФМС России балльной системы отбора трудовых мигрантов (далее — балльная система), с учетом особенностей действующей системы заявок (квотирования) и в соответствии с используемой балльной системой в экономически развитых странах.

В настоящее время в экономически развитых странах применяется балльная система оценки потенциальных иммигрантов — формализованная система определения «ценности» потенциального иммигранта для экономики и общества страны иммиграции, оценивающая характеристики претендента, определенным количеством баллов, которые в сумме должны составить «проходной балл», дающий право на начало иммиграционного процесса⁴.

Федеральная миграционная служба России во исполнение пунктов Концепции государственной миграционной политики России в период до 2025 года по созданию балльной системы отбора мигрантов для получения ими вида на жительство на стадии разработки указанной балльной системы в настоящее время предлагает прекратить выдачу разрешений на временное проживание и оформлять мигрантам вид на жительство на основе этой системы⁵.

Балльная система по своей сути способствует наращиванию трудового потенциала страны. Критерии, которые предъявляются к кандидатам-мигрантам, направлены на привлечение высококвалифицированных специалистов, представляющих экономическую ценность на долгосрочный период, данные качественные показатели (критерии) характеризуют трудовой потенциал иммигрантов и определяют возможность привлечения работника-мигранта в систему социально-трудовых отношений, для удовлетворения потребности экономики и национального рынка труда.

Оценка показателей использования трудового миграционного потенциала соответствует критериям предъявляемых к кандидату-им-

⁴ Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. — М.: «Дашков и Ко», 2003. — С. 282.

⁵ По материалам сайта ФМС России. [http:// www.fms.gov.ru/](http://www.fms.gov.ru/).

мигранту работодателем, касающимся: образования, уровня квалификации, возраста и других характеристик, которые могут быть использованы им в трудовой деятельности.

Балльная система ориентирована на отбор мигрантов для решения проблем экономики труда, в зависимости от специфики регионов и направлена на решение следующих целей и задач:

- экономических (накопление человеческого капитала);
- демографических (обеспечение роста населения, затормаживание процессов старения населения);
- геополитических (привлечение работников-мигрантов в трудодефицитные регионы)⁶.

При этом обязательными критериями отбора должна быть информация о возрасте мигранта, уровне его образования, степени владения русским языком, степени его профессионализма и опыте работы по специальности. К необязательным, но необходимым ФМС России отнесла: родственные связи мигранта в России и наличие недвижимости, в особенности, жилья.

В связи с этим вид на жительство получают претенденты, набравшие не менее 75 баллов из 100 возможных. По градации «трудоспособный возраст» — высшая оценка — 20 баллов будет присваиваться людям от 21 до 45 лет, а минимальная — 8 баллов — тем, кому от 60 лет и выше.

Уровень образования оценивается от 0 (начальная шкала) до 18 (наличие ученой степени) баллов. Знание русского языка — от 1 балла до 10.

Учитывается также наличие предложений на работу работать в Российской Федерации. Если есть предложения на работу в конкретном регионе и организации, т.е. работник-мигрант едет целевым образом, то претендент может заработать до 10 баллов, если таких предложений нет — то 0 баллов.

Факт предыдущей работы в нашей стране тоже имеет значение: 0 баллов, если человек никогда не работал в России, 7 баллов — если работал более 5 лет.

Определенное значение имеет и наличие родственников в России. Если они есть у претендента, то ему присваивается сразу 5 баллов, если отсутствуют, то 0 баллов.

Еще одним критерием является наличие собственное жилья на территории Российской Федерации (если есть — то присваивается 10 баллов, если нет — 0 баллов).

⁶ Доклад «Балльная система для экономических мигрантов» Группы 7 «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика» Стратегия — 2020. <http://2020strategy.ru/g7/news/32611888.html>.

Тем работникам-мигрантам, которые имеют стаж работы по своей основной специальности свыше 5 лет, полагается до 10 баллов, а тем, кто обладает профессиональным опытом, присвоят оценку от 5 баллов (меньше 3 лет) до 10 баллов (свыше 5 лет)⁷.

Преимуществами использования балльной системы, по мнению автора, является:

1) прозрачность (объективные параметры, не зависящие от чиновников в части принятия решения о целесообразности пребывания, способствующие установлению ясных стандартов);

2) гибкость (легкая смена критериев или их суммарный удельный вес, а также адаптация систему для решения проблем экономики, занятости населения и изменений рынка труда),

3) ясность целей (по каким критериям идет отбор, какие факторы создают благоприятное отношение к работникам-мигрантам в принимающих регионах).

При этом исключается применение балльной системы для получения российского гражданства соотечественниками, проживающими за пределами Российской Федерации⁸.

К специфическим особенностям применения балльной системы можно отнести то, что она ориентирована на долговременные задачи (въезд на постоянное жительство) без возможности учета оперативных потребностей рынка труда. В связи с тем, что работодатель не участвует в процессе отбора, к недостаткам балльной системы можно отнести и то, что часть трудовых мигрантов, прибывших в страну с хорошим «проходным баллом», не может устроиться на работу по специальности, в связи с отсутствием приглашения на работу, так как могут в принципе отсутствовать вакансии в настоящее время; критерии системы становятся не актуальными, устаревшими, появляется необходимость их замены; противоречива система оценки априори равного образования в разных странах (например, высшего образования в Европе, Азии и в Африканских странах), а так же проблема идентификации качественных характеристик и уровня профессиональной пригодности. В этих условиях выходом из создавшегося положения является государственный, региональный или муниципальный заказ на проведение работ необходимых конкретному региону, осуществляе-

⁷ По материалам сайта ФМС России. [http:// www.fms.gov.ru/](http://www.fms.gov.ru/).

⁸ Доклад «Балльная система для экономических мигрантов» Группы 7 «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика» Стратегия – 2020. [http:// 2020strategy.ru/g7/news/32611888.html](http://2020strategy.ru/g7/news/32611888.html).

мых работниками-мигрантами, на условиях заключения срочного трудового договора (не менее одного года).

Сравнивая предлагаемую балльную систему с системой, ориентированной на заявки со стороны работодателей (аналог существующей в настоящее время в России системы квотирования), существующей во многих развитых странах, можно констатировать, что у последней появляется возможность отбора работников необходимой квалификации, удовлетворяя непосредственные кадровые потребности организаций в реальном времени. При этом можно осуществлять альтернативный выбор предложений на рынке труда, однако при этом существуют такие недостатки как: непосредственная зависимость работника-мигранта от работодателя и рабочего места (что является ущемлением его прав), переход данного работника в категорию безработных по истечении срока контракта.

Также появляется вероятность манипулирования системой заявок посредством умышленного снижения работодателем ставок заработной платы трудовым мигрантам по сравнению с конъюнктурой рынка труда, в том числе проводя закрепление мигрантов за определенными профессиями, что не дает эффективного воздействия на снижение дефицита рабочей силы, как главной цели привлечения трудовых мигрантов.

Универсальной системы отбора мигрантов в настоящее время не существует, но в связи с потребностью оценки показателей использования трудового миграционного потенциала, а также, в связи с результатами функционирования действующей системы заявок (квотирования) и на основании опыта развитых стран в данной области выявляется необходимость разработки такого механизма.

Универсальная система отбора работников мигрантов, с точки зрения реагирования на изменения конъюнктуры рынка труда и проблем занятости населения, должна предоставлять возможность упрощения существующих в настоящее время квот на привлечение трудовых мигрантов и предоставления им независимости при выборе работодателя, наиболее привлекательным из которых, по нашему мнению, являются государственные и (или) муниципальные органы.

Автор предлагает, использовать основные преимущества двух указанных выше систем, чтобы универсальная система не замещая балльную систему и систему заявок (квотирования) могла функционировать в случае необходимости в условиях использования потребностей (заявок) работодателя, используя баллы или другую систему критериев для разграничения иммигрантов с учетом их квалификационных характеристик.

Внедряемые в настоящее время профессиональные стандарты, по мнению автора, должны коррелироваться с предлагаемой ФМС России балльной системой. Поэтому оценка показателей использования трудового потенциала работников-мигрантов должна осуществляться посредством комплексного сочетания универсальной балльной системы и обязательного применения требований профессиональных стандартов к работникам-мигрантам по тем специальностям, для которых они разработаны.

Для осуществления эффективного отбора работников-мигрантов и квалифицированной оценки их трудового потенциала автор предлагает использовать следующую методику:

1. Разработать и внедрить уполномоченными органами власти универсальную балльную систему отбора работников-мигрантов в странах их постоянного проживания.

Для этого при осуществлении первоочередных мероприятий в области проведения миграционной политики направленной на воспроизводство трудовых ресурсов и удовлетворения потребностей региональных рынков труда в качественной рабочей силе необходимо предусмотреть разработку Федеральной целевой программы (ФЦП) по созданию и внедрению в практических механизмов организованного подбора, подготовки и привлечения на работу в Российскую Федерацию граждан государств-членов СНГ. Указанная ФЦП органично дополнит международные правовые нормативные акты и позволит создать в области международного движения рабочей силы систему организованного привлечения и использования иммигрантов с разработкой правовых и нормативных актов для реализации этого подхода на практике.

2. В целях стабилизации процесса привлечения качественной рабочей силы из числа работников-мигрантов на постоянной основе необходимо реализовать комплекс мер, способствующих формированию в России благоприятных условий проживания, работы и условий труда, как фактора повышения инвестиционной привлекательности с точки зрения привлечения трудовых ресурсов. Одним из таких мероприятий является обеспечение нормальных условий проживания на базе законсервированных жилых объектов (бывшие военные городки, лагеря детского отдыха и т.п.)

3. Региональным и местным органам власти из трудodeфицитных регионов России следует направлять в ФМС заявки на привлечение определенного количества работников-мигрантов, с указанием требуемых квалификационных характеристик, в соответствии с потребностями местного рынка труда.

4. Министерству образования и науки Российской Федерации следует разработать классификатор дипломов о среднем профессиональном, высшем, последипломном образовании, признаваемых и (или) нострифицируемых на территории Российской Федерации в соответствии с Законом 273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 01.09.2013 года (с изменениями и дополнениями от 01.01.2015 года) и на этой основе привлекать кадры высшей квалификации, обеспечивая профессиональную и социальную мобильность трудовых ресурсов.

5. Постоянно разрабатывать и внедрять на региональном и местном уровне мероприятия по эффективной адаптации, социализации и интеграции работников-мигрантов в социальную среду для снижения роста ксенофобии среди местного населения.

Таким образом, предлагаемая методика оценки трудового потенциала работников-мигрантов с точки зрения их профессионального и социального отбора в странах постоянного проживания даст возможность сократить издержки на их адаптацию и социализацию в Российской Федерации и будет способствовать повышению макросоциальной стабильности в регионах страны.

Используемые источники

1. Шапиро С.А. Формирование трудового потенциала человеческих ресурсов в условиях рынка. Путеводитель предпринимателя, Научно-практическое издание. Сб. науч. трудов. Выпуск IX. — М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2011. — С. 179—189.
2. Шапиро С.А. Концепция управления трудовыми миграционными потоками в экономике Российской Федерации. Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Сборник научных трудов. Выпуск XXV. — М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2015. — С. 460—468.
3. Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. — М.: «Дашков и Ко», 2003. — 399 с.
4. Сайт ФМС России. <http://www.fms.gov.ru/>.