

## Программы повышения трудовой мобильности в Республике Татарстан

© 2014 Фахрутдинова Елена Валерьевна

доктор экономических наук, профессор

Казанский (Приволжский) федеральный университет  
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

© 2014 Кнни Юрий Андреевич

начальник отдела кадров

Министерство здравоохранения Республики Татарстан  
420111, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Островского, д. 11/6

E-mail: efahr@mail.ru; Yuriy.Knni@tatar.ru

Программы повышения трудовой мобильности в Республике Татарстан рассмотрены авторами на примере деятельности Министерства здравоохранения Республики Татарстан. Кроме вопросов миграции, авторы рассматривают проблемы закрепления высококвалифицированных кадров на территории региона. На основе анализа аналогичных программ в мире даны рекомендации по повышению эффективности миграционной политики региона.

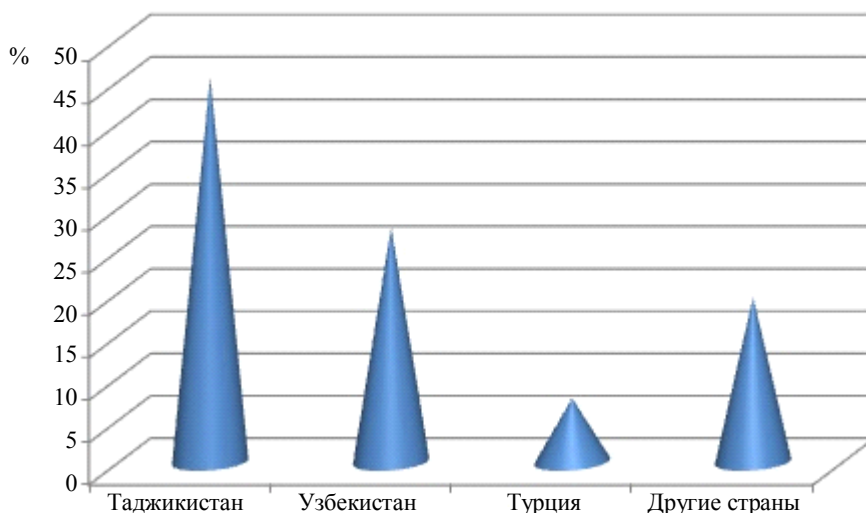
*Ключевые слова:* миграция, интеллектуальная миграция, трудовая мобильность, высококвалифицированные специалисты, рынок труда.

В современных условиях функционирования экономики миграционные процессы имеют большое значение для развития региона. Особое значение имеет привлечение в регион высококвалифицированных специалистов, преимущественно молодых. Роль миграции в конкуренции за высококвалифицированных специалистов на рынке труда сложно переоценить. Данная проблема актуальна не только для России или ее регионов, но и для всего мирового сообщества. Мы согласны с мнением В.П. Щербакова<sup>1</sup>, что конкуренция за кадры высшей квалификации на мировом рынке человеческого капитала видна и на примере эмиграции из России. По данным официальной статистики, по контракту выезжали из всего объема российских исследователей, работавших за рубежом, 29,2 % в США и 15,5 % в Германию. На третьем месте расположилась Индия, в которую по контракту уезжали 10,3 % наших исследователей.

Трудовая мобильность как фактор привлечения высококвалифицированных специалистов используется во многих государствах при реализации государственной политики. Так, США имеют успех в интеллектуальной миграции по сравнению с другими странами, что обусловлено реализуемой ярко выраженной селективной политикой в отношении иммигрантов. В.П. Щербаков считает, что до сих пор актуальной проблемой для США остается нехватка преподавателей по ряду дисциплин, что заставляет

правительство проводить активную миграционную политику по привлечению соответствующих кадров из-за рубежа. Она приводит к определенным успехам. Например, среди докторов наук, работающих в США, доля выходцев из-за рубежа составляла в начале 2000-х гг. 37 %. Также В.П. Щербаков отмечает, что упрощенную схему, минуя сложную процедуру найма специалистов из-за рубежа, предусмотренную законодательством, ввели Великобритания, Ирландия, Нидерланды и Франция для удовлетворения повышенного спроса на специалистов в области ИКТ, биотехнологий, образования, медицины и некоторых других<sup>2</sup>. Нельзя не согласиться с В.Б. Супян<sup>3</sup>, что успешность экономического пути решения иммиграционной проблемы привела к насыщенности американской науки выходцами из других стран. В таких ее областях, как компьютерные, инженерные науки, биология, математика, а также в медицине и наукоемких отраслях экономики доля иностранцев - специалистов высшей квалификации составляет от трети до половины всех американских специалистов.

По мнению Ю.С. Колесниковой и А.В. Камашевой, миграцию квалифицированных кадров можно рассматривать, с одной стороны, как процесс "круговорота мозгов", т.е. источник знаний, информации, компетенций, опыта, с другой стороны, данную тенденцию воспринимают как негативную - "утечку мозгов". В условиях



**Рис. 1. Структура мигрантов в Республику Татарстан в 2014 г.**

*Примечание.* По данным УФМС по Республике Татарстан. URL: <http://ufms.tatarstan.ru/rus/statistika.htm>.

глобализирующейся экономики многие исследователи говорят о естественности процесса “утечки мозгов”, однако нельзя не признать и ряда отрицательных эффектов, им обусловленных. Долгое время данное явление оставалось мало изученным. Недавние мировые исследования, такие как Global Commission on International Migration, the UN High Level Dialogue on International Migration and Development et the Global Forum on Migration and Development, доказали положительный эффект квалифицированной миграции в форме обмена знаниями, притока капитала, возвращения мигрантов, которые приобрели новые знания, международных профессиональных сообществ, что способствует переключению проблемы “утечки мозгов” в проблему “круговорота мозгов”, который способствует социально-экономическому развитию страны. Отъезд квалифицированных кадров за границу - это также и источник множества компетенций и знаний, которые могут быть использованы на благо страны. Мы согласны с Ю.С. Колесниковой и А.В. Камашевой, что формирование условий для приезда высококвалифицированных кадров должно стать приоритетной задачей государства<sup>4</sup>, и рассмотрим данный процесс на примере Республики Татарстан.

По мнению экспертов<sup>5</sup>, за последние пять лет миграционный поток в Татарстане вырос на 59%. В Республику Татарстан прибывают и высококвалифицированные кадры, и трудовые мигранты, выбирающие наш регион как наиболее перспективный и привлекательный.

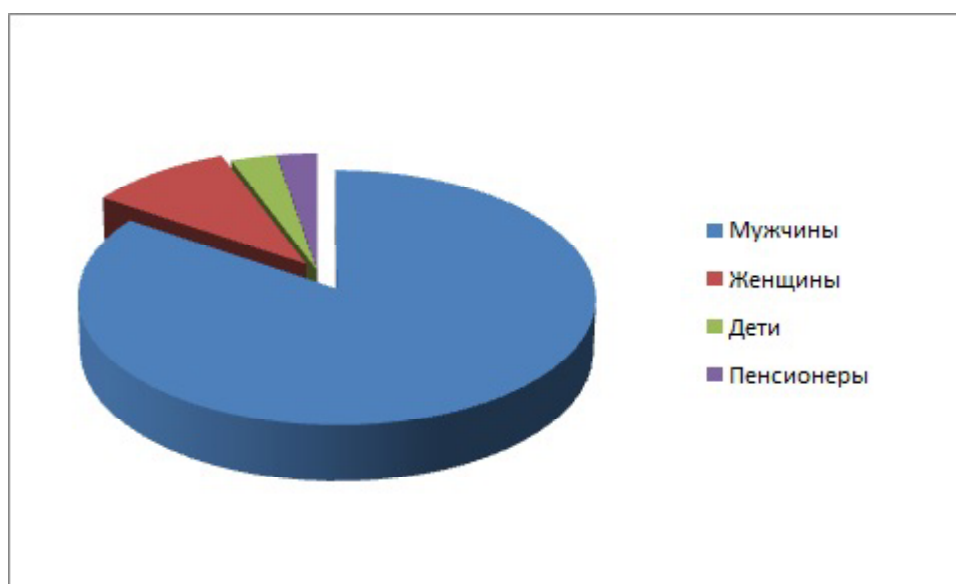
В республике на данный момент (на 1 июля 2014 г.), по информации управления Федеральной миграционной службы Республики Татар-

стан, проживает более 63 тыс. иностранцев. Большая часть - 71,4% - приезжие из стран СНГ, 28,6%, или 21 805 чел., - граждане стран дальнего зарубежья. По официальной статистике, 12 529 иностранцев пребывают на территории республики на основании разрешения на временное проживание, 7313 - на основании вида на жительство. Патент на осуществление трудовой деятельности получили 11 276 чел. Ожидаемо большой процент из приезжих составляют выходцы из среднеазиатских республик (рис. 1). По данным ФМС, на 1-м месте здесь граждане Таджикистана - 45,4%. Затем следуют мигранты из Узбекистана - 27,7%. Жители Турции занимают 3-е место по численности приезжих в Татарстан - 7,5%<sup>6</sup>.

В структуре трудовых мигрантов по гендерному признаку в общем количестве приезжих преобладают мужчины, что наглядно видно на рис. 2. Мужчин в 5,4 раза больше, чем женщин, что составляет 84,4%, при этом в структуре миграции всего 3,1% детей до 18 лет и 2,7% пенсионеров.

Особую озабоченность вызывает тот факт, что, по данным официальной статистики, из общего числа мигрантов трудоустроены всего 18 826 чел., это составляет 24,6% от общего числа иностранцев, хотя Татарстану действительно нужны трудовые мигранты: потребности региона в дополнительных рабочих руках, по оценке заместителя руководителя департамента президента Республики Татарстан по вопросам внутренней политики Александра Терентьева, на данный момент составляют порядка 30 тыс. чел.<sup>7</sup>

По данным Агентства стратегических инициатив<sup>8</sup>, при формировании Прогноза потребно-



**Рис. 2. Демография мигрантов в Республику Татарстан в 2014 г.**

*Примечание.* По данным УФМС по Республике Татарстан. URL: <http://ufms.tatarstan.ru/rus/statistika.htm>.

сти экономики Республики Татарстан в высококвалифицированных кадрах учитываются перспективы развития отрасли, наличие трудовых ресурсов предприятий отрасли, свободных рабочих мест, выбытие работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.

Проблема кадрового дефицита в высококвалифицированных специалистах, особенно редких профессий, решается в различных отраслях по-разному. Ярким и успешным примером привлечения высококвалифицированных кадров в Республику Татарстан на долгосрочной основе является деятельность Министерства здравоохранения Республики Татарстан.

Одним из приоритетных направлений деятельности Министерства здравоохранения Республики Татарстан выступает устранение кадрового дефицита в отрасли. По данным оперативной отчетности за I полугодие 2014 г., в государственной сети здравоохранения Республики Татарстан работает 67 781 чел., в том числе 11 623 врача (из них в АПУ 6264), 33 706 средних медицинских работников (из них в АПУ - 15 506), 12 400 младшего медицинского персонала. Вакантными (не занятыми) остаются 598 врачебных ставок. Согласно региональной Дорожной карте к 2018 г. необходимо увеличить численность врачей на 763, а среднего медицинского персонала на 2174<sup>9</sup>.

Для решения указанной задачи на территории Республики Татарстан реализуются:

1. Программа по предоставлению единовременных компенсационных выплат (в рамках За-

кона от 29 ноября 2010 г. □ 326-ФЗ “Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации”). Благодаря установленным компенсационным выплатам за период 2012 - 2013 гг. на работу в учреждения здравоохранения, расположенные в сельской местности, было привлечено 199 врачей, а за 11 месяцев 2014 г. - 48.

2. Программа предоставления грантов Правительства Республики Татарстан (Постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 25 февраля 2014 г. □ 120).

По итогам проведенных 7 конкурсов в рамках данной программы грант предоставлен 190 врачам (95 % от заявленной квоты в 200 чел.), 126 (66 %) из которых прибыли из других регионов Российской Федерации. Приняты на работу в учреждения первичного звена здравоохранения 115 специалистов (60,5 % победителей конкурса). Являются врачами наиболее дефицитных “узких” специальностей (анестезиологи-реаниматологи, неонатологи, патологоанатомы, фтизиатры, психиатры) 35 (18%) грантополучателей. В рамках данной программы 2 семьи из Тетюшского муниципального района и 1 семья из Агрызского муниципального района уже получили ключи от квартир в новых многоквартирных домах. Также следует отметить, что вместе с семьями врачей, принятых в рамках данной программы, в республику прибыли 60 детей в возрасте до 18 лет и 176 членов семей грантополучателей<sup>10</sup>.

Помимо программ по привлечению высококвалифицированных специалистов в регион, Министерство здравоохранения Республики Татарстан реализует ряд мер по закреплению мо-

лодых специалистов в регионе. Так, Министерством здравоохранения Республики Татарстан в 2014 г. было выдано 125 целевых направлений для поступления в ГБОУ ВПО “Казанский государственный медицинский университет”. В 2014 г. 238 выпускников Казанского государственного медицинского университета были распределены в целевую бюджетную интернатуру Министерства здравоохранения Республики Татарстан. В целевую бюджетную клиническую ординатуру Министерства здравоохранения Республики Татарстан в 2014 г. поступили 36 чел. С 2012 г. совместно с ГБОУ ВПО “Казанский государственный медицинский университет” и муниципалитетами республики реализуется социальная программа адресной подготовки врачей для муниципальных образований (Постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 18 июля 2013 г. № 503 “О кадровом обеспечении системы здравоохранения Республики Татарстан”). В 2014 г. набор в рамках данной программы составил 39 чел. Благодаря поддержке Президента Республики Татарстан Р.Н. Минниханова с 2014 г. на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования “Казанский (Приволжский) федеральный университет” (К(П)ФУ) за счет целевых средств проходят обучение на медицинском факультете 50 чел. по специальности “лечебное дело”. После прохождения специализации выпускники К(П)ФУ обязаны будут отработать 5 лет в первичном звене здравоохранения Республики Татарстан.

ГБОУ ВПО “Казанский государственный медицинский университет” и Министерство здравоохранения Республики Татарстан в целях снижения дефицита врачей-фтизиатров, врачей-инфекционистов, врачей-наркологов, врачей-психиатров и решения вопроса трудоустройства выпускников медико-профилактического факультета вышли с инициативой о переводе студентов четвертых, пятых курсов вышеуказанного факультета на лечебный факультет, с заключением договора со специализированными республиканскими учреждениями на условиях софинансирования обучения, за счет внебюджетных средств учреждений.

В 2014 г. 31 студент заключил договор о трудоустройстве в специализированные республиканские учреждения, с обязательной отработкой не менее 5 лет. За 2 предыдущих года перевод осуществили 38 студентов.

Необходимость разработки и реализации программ трудовой мобильности и программ интеллектуальной миграции высококвалифицированных специалистов обусловлена сложившимися в отраслях народного хозяйства России потребностями и диспропорциями рынка труда России. На положительном опыте Республики Татарстан мы видим, что приоритетом должны стать:

- миграционная политика привлечения на временной и даже постоянной основе высококвалифицированных кадров в регионы России на основе селективной политики, отдающей преимущественные права миграции высококвалифицированным, желательным молодым, специалистам;
- политика закрепления высококвалифицированных кадров на территории региона.

<sup>1</sup> Шербаков В.П. Роль миграции в конкуренции за высококвалифицированные кадры на мировом рынке труда // Бизнес в законе. 2012. № 3. С. 220.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Супян В.Б. Эволюция трудовых ресурсов, формирование человеческого капитала, “экономика знаний” и политика миграции в США // Труд за рубежом. 2009. № 3.

<sup>4</sup> Колесникова Ю.С., Камашева А.В. Современные тенденции реализации интеллектуального капитала и проблема интеллектуальной миграции // Казанский экономический вестник. 2013. № 6 (8). С. 95-96.

<sup>5</sup> Мигранты выбирают Татарстан // Электронная газета Tatcenter.ru. URL: <http://info.tatcenter.ru/article/138021>.

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Внедрение и мониторинг регионального инвестиционного стандарта. URL: <http://investstandart.ru/baza-znaniy/luchshie-praktiki/160.html>.

<sup>9</sup> Материалы итоговой коллегии Министерства здравоохранения Республики Татарстан. URL: <http://minzdrav.tatarstan.ru/rus/materiali-itogovoy-kollegii-2014-goda.htm>.

<sup>10</sup> Там же.

Поступила в редакцию 05.11.2014 г.