

Славова Арина Валерьевна, 2 курс, финансово-экономический факультет,

ГБОУ Финансовый университет при правительстве РФ

Николайчук Ольга Алексеевна, научный руководитель, доктор экономических

наук, профессор департамента экономической теории

ГБОУ Финансовый университет при правительстве РФ

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

Аннотация: На сегодняшний день в числе прочих внутренних проблем в России выделяют ряд трудностей, связанных с развитием Дальневосточного федерального округа. В статье акцентируется внимание на особенностях трудовых ресурсов на Дальнем Востоке: структура человеческого капитала, причины оттока и способы его удержания, качество жизни населения ДФО и на что оно влияет. Мы сравнили взгляды разных ученых на данный вопрос и выяснили, что их мнения, относительно причин и дальнейших способов решения сложившейся ситуации, не всегда сходятся. На основе системного анализа, выдвинуты предложения о достаточно напряженной ситуации рынка труда в Дальневосточном регионе, вызванные в первую очередь отсутствием нужного количества и качества кадров, квалификационные диспропорции и территориальный дисбаланс. В статье рассматриваются этапы становления рынка труда на Дальнем Востоке, и приведен анализ статистики его состояния на сегодняшний день, чтобы показать к чему привели рассмотренные предпосылки. Кроме того, отмечается, что государство вместе с региональными органами власти уведомлено о существовании перечисленных недостатков, в связи с чем они оказывают разного рода поддержку. Уже разработаны программы в области занятости населения, реализуемые на территории Дальнего Востока, направленные на привлечение и удержание кадров на постоянное место

жительства. Рассмотрев данный вопрос, мы сделали выводы об эффективности данных проектов.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, российский Дальний Восток, трудовая миграция населения, занятость, безработица, проблемы ДФО.

Annotation: In this regard, a number of difficulties are associated with the development of the Far Eastern Federal District. The article focuses on the features of labor resources in the Far East: the structure of human capital, the impact on the quality of life. We compare the views of different scientists on this issue and find out what their opinions are regarding the reasons and further ways to solve a difficult situation that does not always converge. Based on system analysis, in sufficient quantities and quality of personnel, qualification imbalances and territorial imbalance. The article presents data on the state of the labor market in the Far East, as well as an analysis of state statistics to date to show that the attraction is considered. In addition, it is noted that they support all sorts of support. Employment programs have already been implemented in the Far East. Having considered this issue, we made conclusions about the effectiveness of these projects.

Keywords: human capital, labor market, Russian Far East, labor migration, employment, unemployment, problems of the Far Eastern Federal District.

Введение.

Как известно, домашние хозяйства, как агенты экономической деятельности, играют ключевую роль в экономике любой страны. Прежде всего они являются основными поставщиками ресурсов на предприятия, таких как человеческий капитал, то есть опыт, знания и навыки, накопленные людьми для осуществления трудовой деятельности. Иными словами, в данной работе нам предстоит рассмотреть проблемы развития рынка труда в Дальневосточном федеральном округе, связанные с трудовыми ресурсами.

Многие ученые на первое место ставят вопрос миграции из ДФО. Считается, что развитие рынка труда не происходит по причине постоянной убыли населения из Дальневосточного округа. Чтобы стабилизировать рост численности населения ДФО нужно сделать основной упор не только на увеличении естественного прироста, но и не менее важно сокращение оттока коренного населения. Выделенные задачи могут быть решены исключительно при помощи реализации экономических проектов и предоставления социальной помощи населению на территории Дальнего Востока [3].

Данная позиция находит отражение в трудах Воробьевой О. Д., а также ученых А. В. Ярашева и С. В. Макара. Они отмечают, что разбалансированность рынка труда вызвана именно выбыванием квалифицированных кадров, что привело к дефициту рабочей силы. К факторам зарождения данной проблемы относят низкий уровень плотности заселения, отрицательный прирост населения, низкий уровень качества жизни граждан, проживающих в ДФО. На основании анализа ученые приходят к выводу: миграционный отток превышает естественную убыль населения в целом по макрорегиону. Основной причиной неблагоприятных демографических тенденций признано отставание реального уровня жизни населения от среднероссийских показателей. В связи с этим говорится о потребности в создании благоприятных условий за счет комплекса мер, необходимых экономически активному слою населения, которые бы стимулировали рост уровня жизни [14].

К истинным факторам, формирующим негативные миграционные настроения, принято относить: низкие уровни доходов, не развитая социальная инфраструктура, жилищные условия, однообразие культурной жизни, состояние системы здравоохранения и качество образования. Кроме того, нужно отметить следующие признаки регресса в ДФО: ухудшение в последние годы социально-экономической сферы, в области медицинского обслуживания, занятости населения, дорожной инфраструктуры, коммунальных услуг и экологии [6].

Однако существует и иная точка зрения. Ученые Гриванов Р. И. и Шокурова Ю. С. в своей работе первостепенным ставят вопрос закрепления уже

имеющихся кадров и привлечения новых специалистов в экономику региона, а не оттока населения как предыдущие авторы. Одной из первопричин поставленной проблемы выделяют замену высококвалифицированного человеческого капитала на трудовые ресурсы более низкого качества. Кроме того, в изучаемом макрорегионе присутствует недостаток собственных низкоквалифицированных и специалистов, в связи с чем, их приходится привлекать из-за рубежа. Для развития человеческого капитала в ДФО необходимыми мерами считаются появление современных городских пространств, улучшение окружающей среды, развитие информационных технологий и туристской инфраструктуры [5].

Ряд ученых также убеждены, что для развития человеческого потенциала в ДФО усилия государства должны быть направлены на повышение заработных плат и улучшение социальных условий дабы удержать коренное население, хотя политика Дальнего Востока сейчас направлена именно на поиск и привлечение рабочей силы из других регионов, в том числе из-за границы. Именно в связи с оттоком трудоспособного населения доля привлекаемых низкоквалифицированных иностранных работников с каждым годом увеличивается в числе занятых, что тормозит экономическое развитие региона. Следовательно, необходимо сделать данный источник человеческого капитала второстепенным, а не первичным как это происходит сейчас [7].

Особенности формирования рынка труда в Дальневосточном федеральном округе.

Прежде всего, говоря о любой проблеме, необходимо ознакомиться с генезисом ее возникновения. Ученые выделяют следующие этапы формирования особенностей рынка труда в Дальневосточном федеральном округе:

1. *Легализация безработицы.* Данный этап длился примерно в 1991-1993 года. Этой стадии формирования дальневосточного рынка труда свойственен переход от дефицита кадров к безработице. Предложение рабочей силы превосходило спрос на нее что способствовало появлению фрикционной безработицы.

Происходил процесс регистрации, определенной части работников через центры занятости, которые до этого момента занимались свободным поиском работы. Уровень текучести кадров в 1991 году на различных территориях Дальневосточного федерального округа составлял в среднем 18-20 %.

Основной парадокс первого этапа – это стремительный упадок производства (в среднем на 35-50%) в совокупности с неадекватным снижением занятости чем и вызван был рост безработицы. Тем не менее на этом этапе не существовало циклической безработицы в связи с рядом нижеперечисленных факторов:

- нехватка высококвалифицированной рабочей силы (что является особенностью и проблемой дальневосточного рынка труда в целом).

- сложившаяся деформация производственных структур, нуждающаяся в огромном количестве трудовых ресурсов.

- инерционность экономики региона, реагирующая с отставанием на появление инновационных технологий.

- инфляционный рост цен на изготовленную продукцию и падение производительности труда.

- негативное отношение работников и работодателей к высвобождению персонала.

Характерной чертой данного этапа являлось возрастание несоответствия между динамикой производства и динамикой занятости. Ухудшение производства, как и упадок финансового положения предприятий не проводились совместно с сокращением численности используемого человеческого капитала. Была создана ситуация, при которой количество задействованных в производстве трудовых ресурсов не зависело от его объемов, трудоемкости, эффективности трудовых затрат. Факторами, которые определяли занятость на предприятиях, являлись: возможность повышения цен на продукцию, получение льгот и субсидий от государства, снижение рабочего времени, а также задержки по выплатам заработных плат.

2. *Обострение положения на рынке труда.* На этапе, продолжавшемся с 1994 год по 1996 год, первостепенное значение имело структурно-регрессионное перераспределение трудовых ресурсов. Наличие структурно-технологической безработицы принято считать признаком поступательного развития экономики. Однако в России и на Дальнем Востоке, в частности, сложилась другая ситуация: несмотря на произошедшее увеличение доли занятых в сфере торговли, услуг и малого бизнеса, на первом плане оказалось большое сокращение занятости в наукоемких и социально-ориентированных отраслях промышленности и науки.

Безработица к середине 1996 года достигла уровня 5-7 %. Стоит отметить, что на данном этапе произошли радикальные изменения в сознании населения. Если на первом этапе формирования рынка труда статус безработного воспринимался в обществе как что-то неприемлемое и стыдное и порицаемое окружающими, то на втором этапе вышеперечисленные психологические установки стерлись. Действующее законодательство способствовало увеличению притока клиентов в центры занятости, поскольку порой единственным гарантированным источником доходов служило пособие по безработице. Необходимо отметить, что в этот период активно возрастала скрытая безработица, включающая в себя работу неполный рабочий день, вынужденные отпуска, простои и т.д. Уровень скрытой безработицы превышал официальную более чем в 2 раза.

Рассматриваемый период характеризуется также изменениями в структуре безработицы. В 1997 году больше четверти безработных имели высшее или среднее специальное образование, больше половины всех безработных являлись женщины, увеличилась доля лиц предпенсионного возраста.

Возрастала длительность официально зарегистрированной безработицы. Средняя продолжительность безработицы составила восемь месяцев, а треть безработного населения не могли найти работу даже более года.

3. *Переход к массовой безработице* – это этап, начавшийся в 1996 году и закончившийся в 1998 году.

Безработица в ДФО держалась на уровне 6 %, а в некоторых районах доходила до 20 %. Количество высвободившихся сотрудников с предприятий достигло критического числа. Продолжалось падение объемов производства, но на данной стадии оно достигало поражающих габаритов. Началась циклическая безработица, определившая перспективы формирования рынка труда. Такие параметры как: уровень безработицы, цена труда, дифференциация населения по уровням доходов – продолжают ухудшаться

Скрытая безработица, сформировавшаяся на предыдущем этапе, переходит в открытую форму. Циклическая безработица переходит в долгосрочную, безработицу в стадию застоя. Возрастает количество безработных, пребывающих в данном статусе больше года: уже не треть от ее общего числа, как говорилось ранее, а половина. К последствиям безработицы 90-х годов относят снижение трудовой мотивации и деградацию личности, что вызвано ее застойной формой.

В связи с сокращением трансфертов в фонды занятости имеет место быть упадок роли центров занятости на рынке труда. Половина экономически активного населения занимаются поиском работы самостоятельно, в связи с чем падают показатели официально зарегистрированной безработицы, но ее реальный уровень по-прежнему остается на уровне 15%.

Конкуренция в период 1996-1998 гг. на рынке труда была весьма высокая, по некоторым данным на одну вакансию претендовало 30 безработных. В то же время имел место быть неудовлетворенный спрос на высококвалифицированных рабочих. Эти процессы сопровождалась массовым оттоком рабочей силы с предприятий, вызванным задержками заработных плат и крайне низкой ценой на их труд.

Перед домохозяйствами, как поставщиками рабочей силы на рынок труда, стояла сложная дилемма. Необходимо было решить, переходить ли человеку, чьи навыки были не востребованы, в статус безработного или терять имеющуюся квалификацию, менять свою профессию и начинать карьерный рост заново в новой для себя сфере.

Актуальные проблемы на рынке труда Дальнего Востока.

Рассмотрев 3 стадии формирования дальневосточного рынка труда, нам удалось выявить несколько основных проблем, которые начали формироваться еще в 90-е года, и являются актуальными и на сегодняшний день:

1) Недостаток кадров, который продолжает усиливаться в силу постоянного оттока коренного населения и отсутствие привлекательности для притока нового.

2) Квалификационные диспропорции, вызванные заменой высококвалифицированных кадров низкоквалифицированными в связи с экономией на оплате труда.

3) Территориальный дисбаланс, который выражался в разнице между уровнем зарегистрированной безработицы в городских округах и муниципальных районах.

Рассмотрим сложившуюся на сегодняшний день ситуацию в Дальневосточном федеральном округе. Дальний Восток представляет собой крупный экономический район, который занимает стратегически важное географическое и политическое положение, площадь которого 6169,3 км², что составляет 36% территории Российской Федерации. Однако экономические и социальные показатели свидетельствуют о том, что рассматриваемый округ относится скорее к проблемным территориям России, чем к прогрессивным и развивающимся. Он находится на грани социально-экономического кризиса, масштабы которого впоследствии могут оказать влияние на проблему национальной безопасности. Следовательно, вопрос выбора стратегии экономического роста Дальневосточного федерального округа на дальнейшую перспективу является задачей первостепенной. Экономика ДФО – многоотраслевой комплекс, в котором представлено большинство отраслей промышленности.

Сложившиеся тенденции воспроизводства населения имеют негативное влияние на создание трудового и социального потенциала в ДФО. Значительное

сокращение рождаемости, особенно ярко проявляющееся за последние десять лет, на фоне не менее сильного роста смертности и возрастания оттока населения за пределы ДФО, приводит к уменьшению численности проживающего на территории Дальнего Востока народа, и снижению возможности формирования стабильного населения. Совокупность вышеперечисленных неблагоприятных факторов стимулируют приток китайской низкоквалифицированной рабочей силы на региональные рынки труда. К условиям, способствующим увеличению доли китайцев в структуре трудовых ресурсов, относят ухудшение мотивации работников, вызванное низким уровнем качества жизни и дисбаланс между качеством труда и реальными потребностями производства.

Прежде всего, изучая состояние рынка труда дальневосточного округа, нам необходимо проанализировать динамику ключевых показателей рынка труда за последние годы

Год	Население , тыс. чел.	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	Среднегодов ая численность занятых, тыс. чел.	Миграционный прирост (снижение), тыс. чел.	Естественный прирост, тыс. чел
2015	6195,0	3376,3	3165,0	-19,6	5,9
2016	6188,8	3355,5	3159,2	-17,4	5,1
2017	6165,3	3339,6	3161,8	-17,1	-0,3
2018	6165,0	3340,0	3162,2	-27,7	-0,1

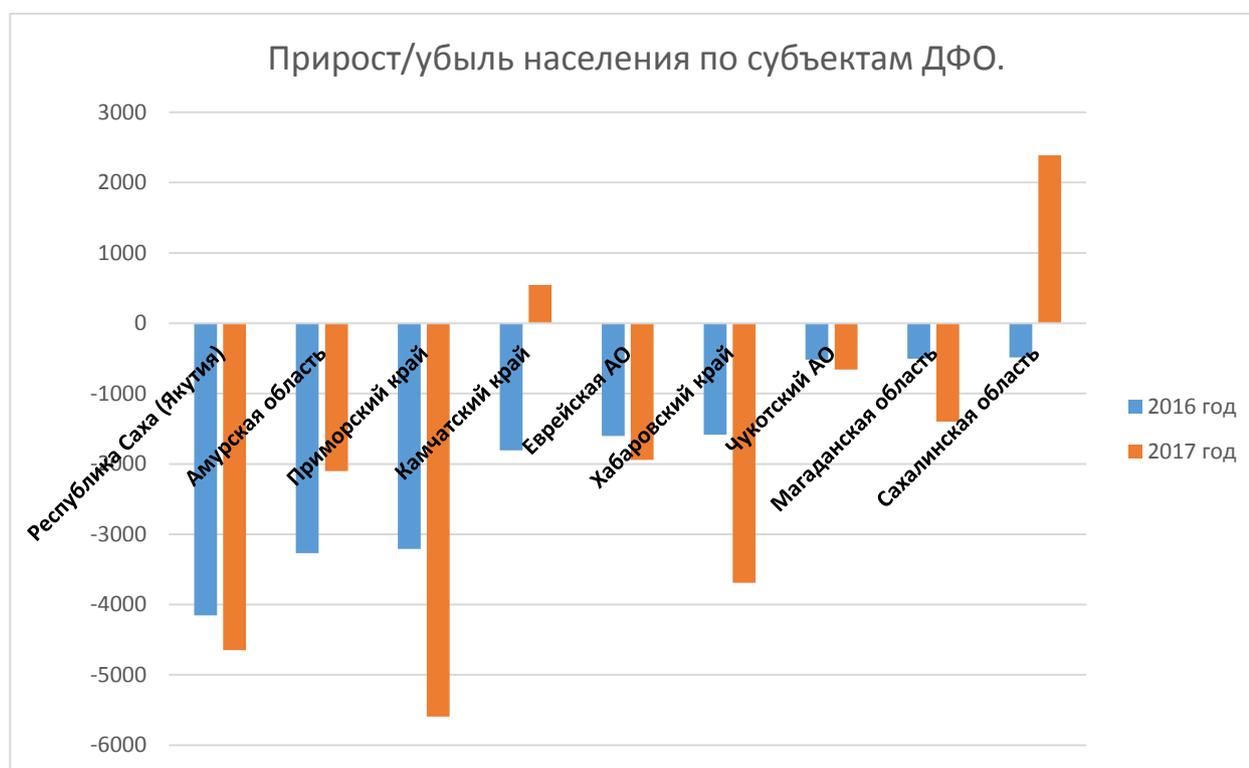
Таблица 1. Источник: составлено автором на основе данных росстата:

https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/year/year18.pdf

Анализируя данные, приведенные в таблице 1, можно заметить, что, как говорилось ранее, численность населения, проживающая в регионе, как и численность экономически активного населения Дальневосточного федерального округа продолжает падать. Этот факт вызван миграционной убылью коренного населения. Данные таблицы подтверждают наши слова,

поскольку уровень миграционного оттока с течением лет даже не стремится к положительным значениям, а 2018 год показывает, что отток населения увеличился больше чем в полтора раза. К сожалению, показатели естественного прироста не улучшают положения, а в последние два года, наоборот, показывают отрицательные значения. Однако в оправдание этого факта можно сказать, что в 2016-2018 гг. естественный прирост в целом по Российской Федерации был отрицательный, что видно из сравнительной таблицы 2.

Говоря об оттоке населения Дальневосточного региона, нам необходимо отметить ключевые показатели прироста и оттока населения, а также более детально рассмотреть каждый из субъектов ДФО.



Гистограмма 1. Источник: составлено автором на основании данных росстата. // <http://eastrussia.ru/material/a-mypoydem-na-sever/>

Итак, исходя из данных, представленных в гистограмме 1, можно сделать вывод, что убыль населения не становится меньше, а наоборот лишь увеличивается, исключения составляют Сахалинская область и Камчатский край, где наблюдается прирост населения. Однако считается, что он был вызван

естественным приростом, а никак не реализацией каких-либо государственных программ, то есть деятельность государства по привлечению человеческого капитала по-прежнему остается неэффективной. Остальные субъекты ДФО продолжают терять население за счет миграционных процессов.

Ниже представлена таблица сравнения некоторых характеристик Российской Федерации и одного из ее субъектов – Дальневосточного федерального округа

	Уровень безработицы %	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Естественный прирост, тыс. чел
ДФО, 2015 г.	6,3	55,9	5,9
ДФО, 2016 г.	5,8	45,8	5,1
ДФО, 2017 г.	5,6	49,0	-0,3
РФ, 2015 г.	5,6	32,7	32,0
РФ, 2016 г.	5,5	36,7	-2,3
РФ, 2017 г.	5,2	39,2	-135,8

Таблица 2. Источник: составлено автором на основе данных росстата:

https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/year/year18.pdf

Как видно из таблицы, заработные платы на Дальнем Востоке в среднем на порядок выше, чем по России (в 2016-2017 годах на 25%, а в 2015 году даже на 70%). Тем не менее это не помогает региону удерживать трудовые ресурсы на своей территории. Следовательно, можно сделать вывод, что одних выплат мало для комфортной жизни гражданина, также важным аспектом является и наличие культурно-развлекательных комплексов в регионе. Необходимо отметить, что Дальний Восток занимает последнее место среди федеральных округов по числу объектов культурного наследия, имея на своей территории лишь 3397 таковых [13].

Также таблица 2 явно отражает факт того, что уровень безработицы в последние годы на Дальнем Востоке снижается. В этом безусловно необходимо

выделить заслугу государства, которое проводит множество социальных программ для привлечения высококвалифицированных специалистов. Однако стоит заметить, что процент безработных в структуре населения в изучаемом регионе все равно превышает средний по России, что безусловно является неутешительной особенностью рынка труда Дальнего Востока.

Говоря о текущих проблемах развития Дальневосточного региона стоит отметить создание последние годы в ДФО 18 территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР), при занятости в которых, население имеет возможность получения налоговых льгот. Этот комплекс мер был создан для улучшения условий жизни в данном регионе и стимулирования притока трудоспособного населения. Однако мнения ученых, занимавшихся изучением этого вопроса, рознятся.

Несмотря на то, что из-за относительно недолгого периода функционирования дальневосточных ТОСЭР, оценивать эффективность их влияния на решение имеющихся проблем пока рано. Недостаток трудоспособного населения, то есть реальных воплощений в жизнь намеченных планов, способно погубить их вовсе. С момента принятия закона о ТОСЭР демографическая статистика приводит данные лишь о потерях в численности постоянно проживающих граждан [9].

Как видно из графика 1 численность населения ежегодно снижается, а чистая убыль населения ежегодно составила 16 052, 12 290 и 20 252 человек соответственно.



График 1. Источник: составлено автором на основании данных Росстата. // <http://eastrussia.ru/material/a-mypoydem-na-sever/>

К сожалению, несмотря на перспективы данной программы, на данный момент в регионе отсутствует необходимое количество рабочей силы, которая требуется для реализации проектов ТОСЭР. Существует мнение что механизмы регулирования трудовой миграции, применяемые в централизованной экономике СССР, были действенными и помогли бы решить сложившуюся проблему. Однако данные способы не могут быть использованы в рыночных условиях, а значит стоит прибегнуть к таким методам как агитация, пропаганда и молодежные призывы в поддержку трудовых десантов для решения данной проблемы [1].

Трудоустройство молодежи – это достаточно большой комплекс проблем, которые зачастую упускаются из внимания. Мы считаем, что рассмотрение данного вопроса имеет большую важность, поскольку именно экономически активное население в большей степени подвержено миграции из ДФО. В последние годы происходит усиление влияния стоимости жизни на отток населения в другие регионы, так как молодое поколение ищет более высокооплачиваемую работу за границей, например, в таких странах как Китай, Корея и Япония. Нужно отметить необходимость профилей профессиональной

подготовки в высших учебных заведениях, которые бы соответствовали специфике местной экономики. Для привлечения талантливых и перспективных молодых людей, которые могут в настоящее время реализовать свои способности требуется создать предприятия с современным высокотехнологичным оборудованием [8].

Российские ученые в последние годы стали все больше уделять внимания профессиональной реализации молодежи и изучению вопросов распространения безработицы среди выпускников высших учебных заведений. Выделяются следующие причины ухудшения положения в сфере трудоустройства молодежи: изменение механизма распределения выпускников учебных заведений на предприятия в соответствии с изученной в университете специальностью (в современном мире получение рабочего места по окончании вуза гарантировано лишь при получении высшего образования по целевому направлению); отсутствие желания у работодателей принимать на работу молодых сотрудников без опыта работы по своему профилю, неэффективная система поддержки при трудоустройстве молодежи со стороны центров занятости населения; отсутствие потребностей рынка труда в имеющемся количестве специалистов, популярных профессий [2].

“Несбалансированность рынка труда в Дальневосточном регионе берет свое начало в неверной ориентации нашей главной силы – молодежи” [4] – пишут Голобоков А. С. и Шлемен Д. С. Их позиция подкреплена тем фактом, что среди школьников и студентов ДФО по-прежнему популярна профессия экономиста, юриста, управленца, несмотря на то, что рынок труда уже перенасыщен специалистами этих отраслей, в то время как множество инженерных должностей остаются невостребованными. В изучаемом регионе подчеркивается потребность в рабочих специальностях, таких как водители, слесари, бетонщики, повара, монтажники, продавцы, машинисты, официанты, швеи, горничные, медсестры и т.д.

Как отмечалось ранее, для привлечения трудовых ресурсов в Дальневосточный регион было разработано множество социальных программ

поддержки прибывающего населения. К ним относятся, и программа повышения мобильности трудовых ресурсов, и региональные программы для привлечения определенных специалистов, и программа переселения граждан РФ, имеющих статус безработных, и государственная программа оказания содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. Как можно заметить даже из их названий, все они направлены на привлечение людей на дальний восток. Большинство из них способны покрыть затраты на переезд, провоз багажа, как привлекаемого в регион сотрудника, так и всех членов его семьи, оплату найма квартиры или предоставление жилого помещения на время работы, дают возможность получить единовременное пособие («подъемные»), а также оплату обучения или переквалификации сотрудника на новом рабочем месте. Все вышеперечисленное достаточно интересное предложение, но, как можно увидеть из данных статистики, оно до сих пор не несет своих плодов, население все так же, как и раньше, уменьшается в количестве. Регион нуждается в модернизации, ведь люди на новом месте их постоянного пребывания хотят получать не только те материальные возможности, которые предлагаются этими программами, но и для жизни также нужны способы интересного проведения досуга.

В условиях опережающего развития экономики ДФО агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке к 2025 году ожидает существенный рост занятости в следующих отраслях: добыча и переработка нефти и газа (рост на 35-40%), добыча угля, руды и золота (на 30-35%), рыболовство и аквакультура (на 25-30%), лесная промышленность (на 20-25%) [10]. Как уже было сказано в одной из рассмотренных статей, выпускники школ все еще выбирают для дальнейшего обучения популярную профессию экономиста или юриста, которые, к сожалению, не пользуются спросом сейчас и не имеют перспектив в дальнейшем на развитие в Дальневосточном регионе. Складывается ситуация, при которой выпускники университетов не могут найти работу из-за отсутствия спроса на изученную ими специальность, появляется безработица, а в дальнейшем эти кадры утекают в те регионы, где смогли бы реализовать свой

потенциал, используя уже имеющиеся навыки и квалификации. Соответственно, можно сделать вывод о первопричине многих проблем рынка труда Дальнего Востока, которая состоит в отсутствии представления абитуриентов о ситуации на рынке труда в регионе, где они проживают, а как следствие и профессию будущую выбирают совершенно не подходящую под условия рынка.

Выводы и рекомендации.

Требуется комплексное решение всех проблем Дальнего Востока поскольку миграционные потери населения усиливают неудовлетворенный спрос на труд и обостряют нехватку специалистов нужных компетенций что приводит к дефициту кадров

К факторам, влияющим на качество развития человеческого капитала в Дальневосточном Федеральном округе принято относить низкую освоенность территорий, наличие не развитой инфраструктуры, отсутствие распространенных механизмов в вопросах привлечения новых работников, и достаточной информации о преимуществах изучаемого региона, а как следствие, отсутствие стимулов для переезда в ДФО.

1) Основная проблема Дальневосточного федерального округа состоит в беспрестанном оттоке человеческого капитала. Чтобы решить сложившуюся проблему, мы предлагаем создавать рабочие места, удовлетворяющие предложению рабочей силы на рынке труда, развивать иные сферы жизни общества, дабы компенсировать недостатки экономического положения, предоставлять населению возможности для роста как в области своей профессии, так и право на доступное изучение и развитие в новой для индивида сфере.

2) Как мы выяснили, регион переполнен специалистами в неостребованных для экономики ДФО отраслях. Это серьезная проблема для трудоустройства молодежи, выпускников региональных вузов, впервые вступивших на рынок труда предлагая свои услуги. Мы считаем, что в условиях развития и широкого распространения информационных технологий должна проводиться активная агитация и пропаганда в интернет пространстве и социальных сетях, которая бы настроила молодых людей гордиться своим

регионом и направила бы их развиваться именно в том направлении, которое нужно на Дальнем Востоке. Также важную роль играет профориентация школьников: в последние годы обучения, ученикам предстоит выбор места для дальнейшего получения образования, именно в этот момент необходимо направить их абитуриента на необходимый региону путь.

3) На Дальнем Востоке существуют десятки программ субсидирования населения. Меры поддержки разработаны с учётом особенностей и специфики жизни в ДФО. Так, например, на Чукотке субсидируют “северный завоз”, на Камчатке поддерживают народные промыслы, а в Сахалинской области помогают семьям в покупке жилья. Эти льготы помогают вести бизнес и развиваться именно на востоке России, так как созданы учитывая специфику конкретного макрорайона. Тем не менее на практике система социальных льгот и гарантий не направлена на удержание работников на Дальнем Востоке. Как мы выяснили действие этих программ не способствовало значительному привлечению человеческого капитала из других регионов. Следовательно, наша рекомендация заключается в том, что необходимо разработать новый действительно выгодный комплекс условий, которые невозможно было бы иметь человеку на родине в своем регионе.

4) Кроме того, еще одним недостатком программ привлечения человеческого капитала в регионы ДФО является их недостаточная известность и популярность. Мы рекомендуем не только добавлять и совершенствовать имеющиеся программы, но и сделать не менее важный акцент на распространении уже имеющихся и действующих прав в этой сфере. Следует показывать и пропагандировать настоящие истории людей, которые воспользовались социальными программами, переехали и в значительной мере улучшили качество своей жизни.

5) Еще один важный момент, на котором необходимо остановиться подробнее это качество жизни в ДФО. Как мы выяснили заработные платы в изучаемом нами районе выше среднероссийских на 25 %. Однако этот факт не стимулирует приток экономически активного населения. Следовательно, у нас

есть основания полагать, что Дальневосточный округ нуждается больше в окультуривании чем в повышении цены труда. Для того чтобы ликвидировать отставание ДФО, необходимо обеспечить финансирование специальных мероприятий, направленных на создание культурных организаций и образовательных комплексов, концертных залов и выставочных пространств. Иными словами, общественный досуг должен быть организован так, чтобы заинтересовать и привлечь аудиторию из других регионов.

Библиографический список:

1. Андреева М. Ю., Вотинцева Л. И. К вопросу о формировании трудового потенциала территорий опережающего развития Дальнего Востока России // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2018. №1. С. 106. 99-109 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-trudovogo-potentsiala-territoriy-operezhayuschego-razvitiya-dalnego-vostoka-rossii> (дата обращения: 10.09.2019).
2. Блинова Н.С., Соколов Д.В. Проблемы молодежной занятости на региональном рынке труда // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 2. С.18. 18-20 с.
3. Воробьева О.Д. Рынок труда и миграция населения Дальнего Востока // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №2 (204). С. 40. 35-40 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-i-migratsiya-naseleniya-dalnego-vostoka> (дата обращения: 09.09.2019).
4. Голобоков А. С., Шлемен Д. С. Особенности и перспективы трудоустройства молодых специалистов на Дальнем Востоке // АНИ: педагогика и психология. 2017. №1 (18). С. 360. 359-361с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-i-perspektivy-trudoustroystva-molodyh-spetsialistov-na-dalnem-vostoke> (дата обращения: 10.09.2019).
5. Гриванов Р. И., Шокурова Ю. С. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ

ЭКОНОМИКИ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА // АНИ: экономика и управление. 2019. №1 (26). С. 404. 401-405с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-realizatsii-proektov-razvitiya-regionalnoy-ekonomiki-dalnego-vostoka> (дата обращения: 10.09.2019).

6. Красинец Е. С. МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ НА НОВОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЧАСТИ РОССИИ // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. 2019. №2-1. С. 443. 442-444 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-naseleniya-na-novom-etape-razvitiya-dalnevostochnoy-chasti-rossii> (дата обращения: 09.09.2019).

7. Лада Алексей Сергеевич ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СУБЪЕКТАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА // Власть и управление на Востоке России. 2018. №4 (85). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-privlecheniya-trudovyh-resursov-v-subektah-dalnego-vostoka> (дата обращения: 10.09.2019).

8. Медведева Л. М. и Скворчинский М. Д. Трудоустройство молодежи как многофакторный процесс кадрового обеспечения российского Дальнего Востока // АНИ: экономика и управление. 2017. №2 (19). С. 197. 196-199с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-molodezhi-kak-mnogofaktornyy-protsess-kadrovogo-obespecheniya-rossiyskogo-dalnego-vostoka> (дата обращения: 10.09.2019).

9. Мирзеханова З.Г. ТЕРРИТОРИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: ОЖИДАНИЯ И ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ // Региональные проблемы. 2019. №2. С. 59. 55-61 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/territorii-operezhayuschego-razvitiya-rossiyskogo-dalnego-vostoka-ozhidaniya-i-deystvitelnost> (дата обращения: 10.09.2019).

10. Навигатор востребованных профессий на Дальнем Востоке 2018-2025. 6 издание. URL: https://hcfе.ru/upload/iblock/5dd/Navigator_chast-2-_rastrovye-karty_-Finalnaya-versiya.pdf.

11. Навигатор профессий, актуальных для Дальнего Востока в 2016-2021 годах. URL: http://www.stgau.ru/cstv/profes_nav/docs/2.pdf.
12. Навигатор профессий, востребованных на Дальнем Востоке в 2017-2022 годах. URL: https://minvr.ru/upload/iblock/0ef/navigator_final.pdf.
13. Российский статистический ежегодник 2018. URL: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/year/year18.pdf.
14. Ярашева Азиза Викторовна, Макара Светлана Владимировна
ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ТРУДОВОЙ
ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА // Экономика. Налоги.
Право. 2019. №2. С. 112. 103-114 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demograficheskikh-faktorov-na-trudovoy-potentsial-regionov-dalnego-vostoka> (дата обращения: 09.09.2019).