

Критерии оценки и динамика численности высококвалифицированных кадров в России*

Вопросы привлечения и удержания высококвалифицированных работников являются ключевой задачей кадрового менеджмента. Об этом свидетельствуют данные общероссийских [20. С. 48] и региональных исследований [7. С. 85].

Дефицит высококвалифицированных специалистов является одной из основных причин, сдерживающих развитие инновационного потенциала российской экономики, угрозой кадровой безопасностью, экономической и политической стабильности общества, а также успешного развития бизнеса [1. С. 3; 17. С. 110]. Согласно оценкам компании Manpower, нехватку высококвалифицированных работников ощущают 44% компаний, работающих в России. По этому показателю Россия занимает 11-е место в мире, и наиболее остро она ощущается в динамично развивающихся отраслях: IT-секторе, сфере телекоммуникаций, электронной коммерции, фармацевтике [9].

В качестве причин дефицита высококвалифицированных кадров называют утечку из страны ученых и специалистов высокой квалификации с начала 1990-х годов [13. С. 34], снижение качества профессионального образования, демографический кризис [2. С. 53], отсутствие мотивации у работников повышать свой профессиональный уровень, низкий уровень инвестиций в обучение и профессиональную подготовку и переподготовку на рабочем месте [18. С. 140], а также низкий уровень оплаты труда и социальных гарантий, которые не позволяют предприятию привлечь работников нужной квалификации [5. С. 63].

В данной работе мы задаемся следующими исследовательскими вопросами: Что представляют собой высококвалифицированные работники? Имеются ли свидетельства того, что наблюдается их дефицит? Какие факторы оказывают зна-

чимое влияние на их количественные параметры?

В качестве информационной базы исследования использованы данные выборочных обследований населения по проблемам занятости, данные Росстата, а также данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ 2013 г.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСОКОГО УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Следует отметить, что до настоящего времени в Российской Федерации отсутствует четко закрепленное понятие «высококвалифицированные работники». Очевидно, что к ним относятся работники, чей уровень знаний, умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности, находится на «высоком» уровне. Такой подход к определению квалификации заложен в международной стандартной классификации образования, а также в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273.

Следует также отметить, что квалификация как характеристика профессиональной деятельности может рассматриваться с точки зрения не только уровня (формальная характеристика), но и содержания (качественная характеристика). С точки зрения содержания понятие «квалификация» часто используется как синоним профессии и составляющих ее трудовых функций, умений, знаний [10. С. 9–10]. Такой подход к оценке высокого уровня квалификации работников заложен в Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-2014, утвержденном приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст (далее ОКЗ).

Распространенным является подход к выделению высококвалифицированных работников через определение выполняемых ими функций. Работники высокого уровня квалификации связаны с наукой и технологиями, решением задач



► **КУЗНЕЦОВА Наталья Викторовна**
Кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики труда
и управления персоналом

Байкальский государственный университет экономики и права
664003, РФ, г. Иркутск,
ул. Ленина, 11
Тел.: (3952) 2-5555-2 (доб. 183)
E-mail: toch_map@rambler.ru



► **ШЕРСТЯНКИНА Нина Павловна**
Кандидат технических наук, доцент
кафедры математики и эконометрики

Байкальский государственный университет экономики и права
664003, РФ, г. Иркутск,
ул. Ленина, 11
Тел.: (3952) 2-5555-2 (доб. 256)
E-mail: nina_21@mail.ru

Ключевые слова

ВЫСОККВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ
ДЕФИЦИТ КАДРОВ
РАБОЧАЯ СИЛА

Аннотация

В статье систематизированы причины дефицита высококвалифицированных кадров, критерии выделения высококвалифицированных работников в составе рабочей силы, проанализирована динамика их численности. Выявлены факторы, оказывающие значимое влияние на численность высококвалифицированных кадров. Применяемые методы анализа – однофакторный дисперсионный анализ (критерий Фишера), множественная регрессия и дескриптивная статистика. Анализ базируется на материалах Росстата и базе РМЭЗ-ВШЭ (2013 г.).

JEL classification

J21

* Статья подготовлена при финансовой поддержке государственного задания № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841 «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» (номер госрегистрации в ФГАНУ ЦИТИС 01201458900).

► **Natalya V. KUZNETSOVA**

Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Baikal State University of

Economics and Law

664003, RF, Irkutsk,

Lenina St., 11

Phone: (3952) 2-5555-2 (ext. 183)

E-mail: toch_map@rambler.ru

► **Nina P. SHERSTYANKINA**

Cand. Sc. (Engineering), Associate Professor of Mathematics and Econometrics Dept.

Baikal State University of

Economics and Law

664003, RF, Irkutsk,

Lenina St., 11

Phone: (3952) 2-5555-2 (ext. 256)

E-mail: nina_21@mail.ru

Keywords

HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL

SHORTAGE OF PERSONNEL

WORKFORCE

Abstract

In the paper the reasons behind the shortage of highly qualified personnel are systematized, the criteria for determining highly skilled workers among workforce are established, the changes in their dynamics are analyzed. The authors reveal the factors which exert substantial influence on the number of highly qualified staff. The applied methods of the analysis include ANOVA (Fisher's test), multiple regression and descriptive statistics. The analysis is based on the data of the Federal State Statistics Service and the Russian Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics (RLMS-HSE) (2013).

JEL classification

J21

The Evaluation Criteria and Changes in the Number of Highly Qualified Staff in Russia

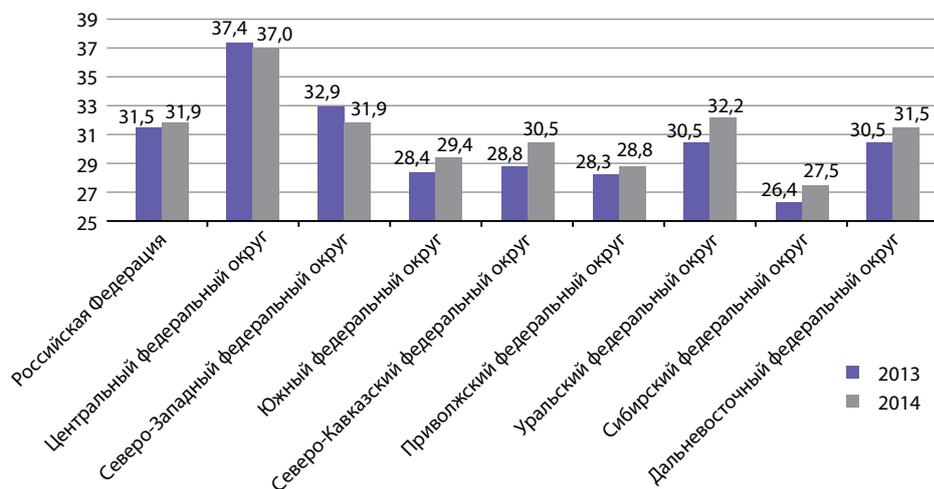


Рис. 1. Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников, 2013–2014 гг., %

контроля, менеджмента и координации [22 С. 827–830], заняты предоставлением аналитических (информационных, финансовых, коммерческих, юридических и социальных) услуг, вовлечены в процессы производства и обработки информации, основанные на знаниях [6. С. 124] и позволяющие их (знания) обогатить и увеличить с целью дальнейшего практического применения и обучения других (ОКЗ).

Исследования показывают, что высококвалифицированные работники отличаются от прочих высокими показателями обучения [21. С. 41], наличием специфического капитала, который препятствует межфирменной и межпрофессиональной мобильности [4. С. 3; 8; 14. С. 435], более высокими показателями удовлетворенности работой [4. С. 3; 19. С. 61], уровнем заработной платы и условиями занятости [15. С. 10].

Критерии выделения высококвалифицированных работников в составе рабочей силы систематизированы в табл. 1.

Таким образом, к числу основных критериев, по которым можно определить высококвалифицированного работника, относятся уровень образования, род занятий, а также соответствие выполняемой им работы полученному образованию.

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Росстат публикует данные о численности высококвалифицированных работников с 2013 г. Во многом это обусловлено необходимостью оценки степени выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с которым число высококвалифицированных работников к 2020 г. должно увеличиться, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников. В 2014 г. лишь 30% регионов удалось приблизиться к этому значению.

В целом по России удельный вес высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных кадров в 2014 г. составил 31,9%, увеличившись по сравнению с прошлым годом на 1,3% (рис. 1).

Региональный разрыв в значениях показателя составил в 2014 г. более чем 3 раза (наибольшее его значение было зафиксировано в Москве (48,5%), наименьшее – в Чеченской Республике (16,1%)). Среди федеральных округов лидирует Центральный федеральный округ, аутсайдером является Сибирский федеральный округ.

Какие группы занятых оказывают наибольшее влияние на значение этого

Таблица 1 – Подходы к оценке высококвалифицированной рабочей силы

Подход	Критерий оценки	Состав высококвалифицированной рабочей силы
НИУ «Высшая школа экономики» (Р.И. Капелюшников) [5. С. 53]	Наличие третичного образования	Работники, имеющие высшее или среднее профессиональное образование
Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах» (утверждена приказом Росстата от 21 февраля 2013 г. № 70)	Наличие высшего или послевузовского образования; соответствие выполняемой работы полученному образованию; род занятий (профессия, занимаемая должность на основной работе включена в 1–3-ю группу занятий ОКЗ)	Руководители; специалисты высшего и среднего уровня квалификации
	Наличие высшего или среднего профессионального образования, соответствие выполняемой работы полученному образованию; род занятий (профессия, занимаемая должность на основной работе включена в 7-ю группу занятий ОКЗ)	Квалифицированные работники промышленных предприятий, строительства, транспорта, геологии и разведки недр
Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (утвержден приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст)	Наличие высшего или среднего профессионального образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы	Работники, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и опыт (стаж) практической работы
Оценка уровня квалификации в рамках национальной системы квалификаций (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н)	Уровень квалификации определяется умениями, знаниями, уровнем образования в зависимости от полномочий и ответственности работника	Работники, отвечающие требованиям 5–9-го уровней квалификации
Оценка высокого уровня квалификации иностранного гражданина (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»)	Наличие опыта работы, навыков или достижений в конкретной области деятельности, размер заработной платы (вознаграждения)	Научные работники или преподаватели (размер вознаграждения не менее 1 млн р. в год); иностранные граждане, участвующие в реализации проекта «Сколково»; прочие иностранные граждане, получающие вознаграждение в размере не менее 2 млн р. в год



Рис. 2. Динамика численности занятых в разрезе групп занятий, чел.

показателя? Иными словами, каков качественный состав высококвалифицированных работников?

Анализируя динамику численности занятых в разрезе различных групп занятий (потенциальный объем предложения высококвалифицированных кадров на рынке труда), можно отметить, что за последние десять лет в наибольшей степени увеличилась численность руководителей (на 29,5%) при общем увеличении численности занятых в экономике на 4,7% (рис. 2). При этом количество специалистов высшего уровня квалификации выросло на 25,3%, среднего – на 11,9%.

Численность работников 7-й группы ОКЗ, напротив, снизилась на 12,8%, что может косвенно свидетельствовать о дефиците прежде всего высококвалифицированных рабочих кадров.

Удельный вес указанных профессиональных групп на конец рассматриваемого периода составил 57,3% общей численности занятых (в 2005 г. – 53,9%), что можно признать положительной тенденцией.

Распределение численности занятых по стажу работы (табл. 2) показывает, что высокая квалификация зачастую не только требует длительного обучения,

но и способствует формированию специфического капитала, препятствующего межфирменной мобильности.

В наибольшей степени это характерно для руководителей (среди них 46,6% имели стаж работы более 10 лет), а также специалистов высокого уровня квалификации (41,8% соответственно).

Как уже было отмечено, к числу важнейших критериев оценки наличия высокого уровня квалификации у работника относится соответствие выполняемой им работы полученному образованию. Распределение численности занятых по наличию профессии (специальности), подтвержденному документом об образовании, представлено в табл. 3.

За последние четыре года количество занятых, выполняющих работу в полном соответствии с полученным образованием, увеличилось лишь в отношении специалистов высшего уровня квалификации.

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ РАБОТНИКАМИ УРОВНЯ СВОЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Очевидно, что для работодателя наличие третичного образования и опыта работы не свидетельствуют о высоком

Таблица 2 – Распределение численности занятых по стажу на основной работе, 2014 г.

Категория занятого населения	Количество занятых по стажу работы, %					
	Менее 1 месяца	От 1 месяца до 1 года	От 1 года до 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	10 лет и более
Все занятое население	0,9	9,1	15,5	14,8	23,9	35,8
Руководители	0,3	4,8	10	12,2	26,1	46,6
Специалисты высшего уровня квалификации	0,4	6,3	13,6	13,8	24,1	41,8
Специалисты среднего уровня квалификации	0,5	6,9	14,2	13,7	23,1	41,6
Квалифицированные работники промышленных предприятий, строительства, транспорта, геологии и разведки недр	1,2	9,9	14,8	14,8	23,7	35,6

Таблица 3 – Распределение численности занятых по наличию профессии (специальности), подтвержденному документом об образовании, %

Группа занятий	Количество занятых, которые выполняли работу					
	Полностью соответствующую полученной специальности		Темп прироста, %	Близкую к полученной специальности		Темп прироста, %
	2011	2014		2011	2014	
Руководители	37,9	34,3	-9,5	20,2	29	43,6
Специалисты высшего уровня квалификации	66,6	70,6	6,0	17,3	18,6	7,5
Специалисты среднего уровня квалификации	56,2	50	-11,0	16	19,1	19,4
Квалифицированные работники промышленных предприятий, строительства, транспорта, геологии и разведки недр	48,1	44,6	-7,3	13,5	17,6	30,4
Все занятые	45,3	46,5	2,6	14,6	17,4	19,2

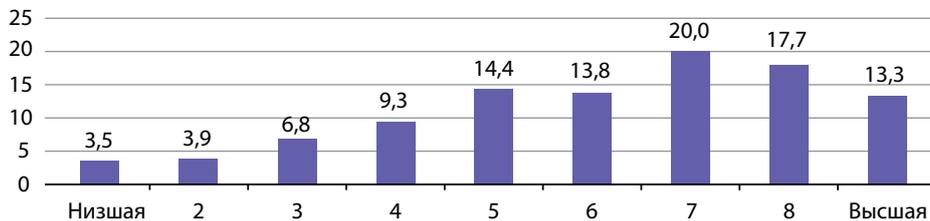


Рис. 3. Распределение занятых по ступеням профессионального мастерства, РМЭЗ-ВШЭ 2013 г., %

уровне квалификации работника. Для него более важной характеристикой является профессионализм сотрудника, который означает высокую степень овладения какой-либо профессией, характеризующую мастерством и высокой компетентностью [16]. Для работника наличие высокого уровня профессионализма в определенной мере гарантирует высокий уровень заработка и стабильность занятости.

Рассмотрим, как оценивают российские работники уровень своего профессионализма (рис. 3). Данный показатель конструировался по вопросам анкеты РМЭЗ: «Представьте себе „лестницу профессионального мастерства“, состоящую из 9 ступеней, где 1-я ступенька – это уровень начинающего, ученика, а 9-я – это уровень „профессионала высокого класса“. На какую из них Вы поместили бы себя?».

Как видно, субъективная оценка уровня профессионализма достаточна

высока. Первые три ступени лестницы профессионального мастерства занимают всего 14,2% респондентов. На второй трети лестницы расположилось чуть больше трети опрошенных (37,5% общего числа респондентов, давших оценку). Высшие ступени профессионального мастерства (с 7-й по 9-ю) занимают более половины опрошенных – 51,5%, при этом на 9-й ступени (уровень высокого профессионализма) оказалось всего 13,3% опрошенных. Таким образом, субъективные оценки занятым населением уровня своего профессионализма в целом совпадают с данными официальной статистики.

Интересным представляется сравнение оценок профессионального мастерства работников в разрезе анализируемых групп занятых (табл. 4).

Несмотря на то что работники из числа высококвалифицированной рабочей силы дали более высокие оценки уров-

ню своего профессионального мастерства по сравнению с прочими, высокий уровень профессионального мастерства характерен менее чем для 70% опрошенных. Среди руководителей на высших ступенях лестницы профессионального мастерства оказалось всего 67,3% опрошенных, среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации – 69,9 и 54,2% соответственно, среди квалифицированных рабочих – 57,2% при среднем значении 56%.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЧИСЛЕННОСТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ

Важным моментом является поиск ответа на вопрос, какие факторы оказывают влияние на численность высококвалифицированной рабочей силы.

Поскольку официальная статистика публикует как абсолютные, так и относительные показатели численности высококвалифицированных кадров в российских регионах, введем следующие зависимые переменные: $u_{век}$ – удельный вес численности высококвалифицированных кадров в составе квалифицированной рабочей силы; $u_{числ}$ – численность высококвалифицированных кадров, чел. Для того чтобы выявить факторы, оказывающие наиболее сильное влияние

Таблица 4 – Оценка профессионального мастерства в разрезе групп занятий

Группа занятий	Средняя оценка уровня профессионального мастерства, балл	Удельный вес респондентов, находящихся на ступени профессионального мастерства, %		Абсолютное отклонение от среднего значения (по группе респондентов, находящихся на ступени)	
		4–6	7–9	4–6	7–9
Законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звена	7,01	24,9	67,3	-8,4	11,3
Специалисты высшего уровня квалификации	7,05	24	69,9	-9,3	13,9
Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	6,51	33,6	54,2	0,3	-1,8
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	5,87	38,6	38,8	5,3	-17,2
Работники сферы торговли и услуг	5,89	37,8	41	4,5	-15
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства	5,70	55	30	21,7	-26
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	6,54	33,3	54,9	0	-1,1
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	6,67	30,2	57,2	-3,1	1,2
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	5,56	40	32,5	6,7	-23,5
Среднее значение	6,46	33,3	56,0	-	-

на одну из зависимых переменных ($y_{вес}$ или $y_{числ}$), были введены следующие независимые переменные:

- x_1 – номинальная зарплата, тыс. р.;
- x_2 – коэффициент миграционного прироста на 1000 чел. населения;
- x_3 – уровень экономической активности населения, %;
- x_4 – средний возраст занятого населения, лет;
- x_5 – инновационная активность предприятий;
- x_6 – объем инновационных товаров, работ, услуг, млн р.;
- x_7 – валовой региональный продукт на душу населения, млн р.;
- x_8 – уровень безработицы, %;
- x_9 – выпуск квалифицированных кадров на 10 000 чел. занятого населения, чел.;
- x_{10} – объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами на душу населения, тыс. р.;
- x_{11} – инвестиции в основной капитал на душу населения, тыс. р.;
- x_{12} – величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, тыс. р.;
- x_{13} – фактическое конечное потребление домашних хозяйств на душу населения, тыс. р.;

$$x_{14} = \begin{cases} 2, \text{ высокий уровень} \\ 1, \text{ средний} \\ 0, \text{ низкий} \end{cases} \quad \text{– индекс развития человеческого потенциала [3];}$$

$$x_{15} = \begin{cases} 2, \text{ высокий уровень} \\ 1, \text{ средний} \\ 0, \text{ низкий} \end{cases} \quad \text{– индекс качества жизни [12];}$$

$$x_{16} = \begin{cases} 3, \text{ высокий уровень} \\ 2, \text{ выше среднего} \\ 1, \text{ ниже среднего} \\ 0, \text{ низкий} \end{cases} \quad \text{– уровень социально-экономического развития региона [11].}$$

Анализ проводился для регионов Российской Федерации, данные собраны за 2013 г.

В начале исследования были проверены следующие гипотезы (предположения) для каждой из зависимых переменных в отдельности: H_0^1 – принадлежность региона

к определенному федеральному округу (семь групп: Центральный, Северо-Западный, Приволжский, Южный, Дальневосточный, Сибирский, Уральский, Северо-Кавказский) не оказывает существенного влияния на значения $y_{вес}$ или $y_{числ}$; H_0^2 – индекс развития человеческого потенциала (три группы по значению индекса: высокий, средний, низкий) не оказывает существенного влияния на значения $y_{вес}$ или $y_{числ}$; H_0^3 – показатель качества жизни (три группы по значению показателя: высокий, средний, низкий) не оказывает существенного влияния на значения $y_{вес}$ или $y_{числ}$; H_0^4 – уровень социально-экономического развития региона (четыре группы по уровням: высокий, выше среднего, ниже среднего, низкий) не оказывает существенного влияния на значения $y_{вес}$ или $y_{числ}$.

Результаты представлены в табл. 5.

Таким образом, три из четырех приведенных факторов оказывают существенное влияние на величину удельного веса высококвалифицированных кадров и численности высококвалифицированных кадров. При этом один фактор – принадлежность к федеральному округу – не значим, что можно объяснить наличием сильной дифференциации регионов по уровню социально-экономического развития внутри федерального округа. Наиболее сильным фактором является

Таблица 5 – Результаты однофакторного дисперсионного анализа (критерия Фишера)

Гипотеза	Зависимые переменные			
	Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников ($Y_{вес}$)		Численность высококвалифицированных работников ($Y_{числ}$)	
	Коэффициент детерминации (R^2), %	Вывод	Коэффициент детерминации (R^2), %	Вывод
H_0^1	4,4	Принимается ($p = 0,85 > 0,1$)	5	Принимается ($p = 0,77 > 0,1$)
H_0^2	8	Отклоняется на хорошем уровне значимости ($p = 0,038 < 0,1$)	17	Отклоняется на высоком уровне значимости ($p = 0,0000 < 0,05$)
H_0^3	17	Отклоняется на высоком уровне значимости ($p = 0,0000 < 0,05$)	35,5	Отклоняется на высоком уровне значимости ($p = 0,0009 < 0,05$)
H_0^4	19,63	Отклоняется на высоком уровне значимости ($p = 0,0000 < 0,05$)	40	Отклоняется на высоком уровне значимости ($p = 0,0000 < 0,05$)

уровень социально-экономического развития региона.

По результатам применения регрессионного анализа с целью построения моделей, описывающих линейную зависимость между численностью высококвалифицированных кадров и всеми независимыми переменными вида

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_{16}x_{16},$$

было установлено, что из 16 исследуемых переменных наиболее значимыми являются только три: x_1, x_2, x_{16} .

Итоговая модель, представляющая зависимость численности высококвалифицированных кадров от трех указанных факторов, выглядит следующим образом:

$$y = -214,596 + 10,15x_1 + 2,22x_2 + 153,44x_{16},$$

$$(t = -1,81) \quad (2,63) \quad (3,14) \quad (2,79)$$

Модель является пригодной по критерию Фишера, т.е. гипотеза об отсутствии линейной функциональной связи отклоняется на высоком уровне значи-

мости. Коэффициент детерминации равен 40%, вариация численности высококвалифицированных кадров на 40% объясняется вариацией трех показателей: номинальной заработной платы; коэффициента миграционного прироста на 1 000 чел. населения; уровня социально-экономического развития региона.

Интерпретация коэффициентов регрессии:

$b_1 = 10,15$ означает, что если номинальная заработная плата в регионе увеличится на 1 тыс. р., то численность высококвалифицированных кадров возрастет в среднем на 10,15 тыс. чел.;

$b_2 = 2,22$ означает, что при увеличении коэффициента миграционного прироста на 1 000 чел. населения на 1 численность высококвалифицированных кадров повысится в среднем на 2,22 тыс. чел.;

$b_{16} = 153,44$ означает, что если в регионе уровень социально-экономического

развития ниже среднего, то численность высококвалифицированных кадров увеличится в среднем на 153,44 тыс. чел. по сравнению с регионом, имеющим низкий уровень, если уровень выше среднего, то увеличение составит в среднем 306,88 тыс. чел, и если уровень высокий, то увеличение составит 460,32 тыс. чел.

Можно заключить, что численность высококвалифицированных кадров напрямую зависит от уровня социально-экономического развития экономики. Повышение качества жизни населения, более высокий уровень заработной платы по сравнению с другими регионами положительно влияют на привлечение в регион работников нужной квалификации.

В настоящее время численность высококвалифицированных кадров в большинстве российских регионов недостаточна для инновационного развития экономики, угрожает их кадровой безопасности. ■

Источники

- Белова Л.Г. Привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов в Россию: тенденции и пути совершенствования государственной политики: дис. ... канд. экон. наук. М., 2014.
- Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE). Вып. 4 / отв. ред. П.М. Козырева. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
- Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2013 г. / под общ. ред. С.Н. Бобылева. М.: ООО «РА ИЛЬФ», 2013.
- Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
- Капелюшников Р.И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? // Вопросы экономики. 2012. № 2. С. 52–66.
- Коротаев С.А. Креативность отечественных профессионалов: опыт международных трудовых коллективов в России // Журнал социологии и социальной антропологии. 2015. Т. XVIII. № 1(78). С. 123–138.
- Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 2(94). С. 80–88.
- Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2007.
- На кадровом рынке жуткий дефицит. URL: www.utro.ru/articles/2011/08/03/990110.shtml.
- Разработка и применение профессиональных стандартов / авт.-сост.: А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, П.Н. Новиков и др. М.: Изд-во «Перо», 2014.
- Рейтинг регионов России по показателям социально-экономического развития (февраль 2013 г.) // Экономические исследования. 2014. № 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rejting-regionov-rossii-po-pokazatelyam-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-fevral-2013-g>.
- Рейтинг регионов РФ по качеству жизни. М.: ООО «Рейтинговое агентство РИА Рейтинг». URL: www.riarating.ru/.
- Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Эмиграция ученых из России: «циркуляция» или «утечка» умов // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 24–35.
- Смирных Л.И. Влияние удовлетворенности работой на поиск работы и трудовую мобильность // XI Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества / отв. ред. Е.Г. Ясин; Кн. 1. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
- Смирных Л.И. Разнородность рынка труда и асимметричность информации – последствия для продолжительности отношений занятости // The 5th international conference on «Public sector transition» (May 24–25, 2002). St. Petersburg, 2002. P. 3–18.
- Социологический словарь. URL: <http://diclist.ru/slovar/sociolo-gicheskiy/p/professionalizm.html>.
- Стукен Т.Ю., Лапина Т.А. Обучение молодых работников на рабочем месте: инвестиции в специфические компетенции или ликвидация пробелов в базовой подготовке? // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2015. № 1. С. 108–114.
- Шершнева Е.Л. О причинах дефицита квалифицированных рабочих на российском рынке труда: спрос на профессиональную подготовку со стороны рабочих // Экономическая социология. 2011. № 3. С. 140–160.
- Шмерлина И.О. О трудовых ценностях и привычке к работе (Заметки по материалам текущих исследований) // Социальная реальность. 2007. № 4. С. 46–66.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Ярыгина Е.О. Почему они уходят? Факторы, влияющие на намерения российских работников сменить место работы // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 4. С. 48–81.
- Demmou L., Wörgötter A. Boosting Productivity in Russia: Skills, Education and Innovation // OECD Economics Department Working Papers, No. 1189. OECD Publ., 2015.
- Lavoie M., Roy R., Therrien P. A growing trend toward knowledge work in Canada // Research policy (Amsterdam). 2003. Vol. 32. № 5. P. 827–844.

References

- Belova L.G. *Privlechenie inostrannykh vysokokvalificirovannykh specialistov v Rossiiyu: tendencii i puti sovershenstvovaniya gosudarstvennoj politiki: diss. kand. ekon. nauk.* [Attracting highly qualified foreign specialists to Russia: tendencies and ways of improvement of the state policy. Cand. econ. sci. diss.]. Moscow, 2014.
- Kozyreva P.M. (ed.) *Vestnik Rossijskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorovya naseleniya NIU VShE (RLMS HSE)* [Bulletin of the Russian Longitudinal Monitoring Survey of RLMS-HSE]. Moscow, HSE Publ., 2014.
- Bobyleva S.N. (ed.) *Doklad o chelovecheskom razvitiy v Rossijskoj Federacii za 2013 g.* [The report on human development in the Russian Federation in 2013]. Moscow, OOO RA IL'F Publ., 2013.
- Kapelyushnikov R.I. *Skol'ko stoit chelovecheskij kapital Rossii?* [How much is human capital of Russia?]. Moscow, HSE Publ., 2012.
- Kapelyushnikov R.I. Spros i predlozhenie vy'sokokvalificirovannoj rabochej sily v Rossii: kto bezhal by'stree? [Demand and supply of highly skilled labour in Russia: who ran quicker?]. *Voprosy Ekonomiki – The Issues of Economics*, 2012, no. 2, pp. 52–66.
- Korotaev S.A. Kreativnost' otechestvennykh professionalov: opyt mezhdunarodnykh trudovykh kolektivov v Rossii [Creativity of domestic professionals: experience of the international labour collectives in Russia]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii – The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2015, vol. XVIII, no. 1(78), pp. 123–138.
- Kuznecova N.V. Ugrozy kadrovoj bezopasnosti organizacii [Organization's personnel security threats]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of the Irkutsk State Economics Academy*, 2014, no. 2(94), pp. 80–88.
- Maltseva I.O. *Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot specifičeskogo chelovečeskogo kapitala v Rossii?* [Labour mobility and stability: is return from the specific human capital in Russia high?]. Moscow, HSE Publ., 2007.
- Na kadrovom rynke zhutkiy deficit* [Huge deficit in the personnel market]. Available at: <http://www.utro.ru/articles/2011/08/03/990110.shtml>.
- Lejbovich A.N., Voloshina I.A., Novikov P.N., et al. *Razrabotka i primenenie professional'nykh standartov* [Development and application of professional standards]. Moscow, Pero Publ., 2014.
- Rejting regionov Rossii po pokazatelyam social'no-ekonomicheskogo razvitiya (fevral 2013 g.) [The ranking of Russian regions in terms of social and economic development (February, 2013)]. *Ekonomicheskiye Issledovaniya – Economic Research*, 2014, no. 2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/rejting-regionov-rossii-po-pokazatelyam-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-fevral-2013-g>.
- Rejting regionov RF po kachestvu zhizni [The ranking of the regions of the Russian Federation in terms of quality of life]. Available at: www.riarating.ru/.
- Ryazancev S.V., Pis'mennaya Ye.Ye. Emigraciya uchenyh iz Rossii: «cirkulyaciya» ili «utechka» umov [Emigration of scientists from Russia: «circulation» of minds or brain drain]. *Sotsiologicheskiye Issledovaniya – Social Research*, 2003, no. 4, pp. 24–35.
- Smirnyh L.I. Raznorodnost' ry'nka truda i asimmetričnosť informacii – posledstviya dlya prodolzhitel'nosti otnoshenij zanyatosti // The 5th international conference on «Public sector transition» (May 24–25, 2002). St. Petersburg, 2002. Pp. 3–18.
- Smirnyh L.I. [Influence of satisfaction with work on job search and labour mobility]. *XI Int. sci. conf. on problems of development of economy and society*. Book 1. Moscow, HSE Publ., 2011.
- Dictionary of sociology. Available at: <http://diclist.ru/slovar/sociologicheskij/p/professionalizm.html>.
- Stuken T.Yu., Lapina T.A. Obuchenie molodyh rabotnikov na rabochem meste: investicii v specifičeskije kompetencii ili likvidaciya probelov v bazovoj podgotovke? [Training of young workers on a workplace: investments into specific competences or elimination of gaps in basic preparation?]. *Vestnik Omskogo Universiteta – Bulletin of Omsk University. Economic Series*, 2015, no. 1, pp. 108–114.
- Shersheva Ye.L. O prichinakh deficita kvalificirovannykh rabochikh na rossijskom ry'nke truda: spros na professional'nyu podgotovku so storony' rabochikh [On the reasons of deficiency of skilled workers in the Russian labour market: demand for vocational training from workers]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya – Economic Sociology*, 2011, no. 3, pp. 140–160.
- Shmerlina I.O. O trudovykh cennostyakh i privyčke k rabote (Zametki po materialam tekushhix issledovanij) [On labour values and a habit to work (Notes on materials of the current research)]. *Socialnaya Realnost – Social Reality*, 2007, no. 4, pp. 46–66.
- Jefendiev A.G., Balabanova Ye.S., Jarygina Ye.O. Pochemu oni uhodjat? Faktory, vlijajushhie na namereniya rossijskikh rabotnikov smenit' mesto raboty [Why do they leave? Factors influencing the intentions of Russian workers to change jobs]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya – Economic Sociology*, 2012, vol. 13, no. 4, pp. 48–81.
- Demmou L., Wörgötter A. Boosting Productivity in Russia: Skills, Education and Innovation. *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1189. OECD Publ., 2015.
- Lavoie M., Roy R., Therrien P. A growing trend toward knowledge work in Canada. *Research Policy*, 2003, vol. 32, no. 5, pp. 827–844.