8.9. ВНУТРИОТРАСЛЕВАЯ РОТАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Крупицкая Н.Е., аспирант

Международная высшая школа управления, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье представлена авторская трактовка понятий «внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов предприятия», «система внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятия», «программа внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятия» как специфических элементов трудовой мобильности. Обоснована роль внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятия в развитии мобильности трудовых ресурсов.

В современных условиях рынок труда формируется и развивается под воздействием трех основных факторов: социально-экономических, демографических и миграционных. Кризисные явления, характерные для рынка труда Российской Федерации в целом и отдельных ее регионов, обуславливают необходимость рассмотрения вопросов и проблем развития внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов как инструмента перераспределения трудовых ресурсов крупных предприятий и компаний, направленного на устранение кадрового дефицита, формирования, развития и сохранения кадрового потенциала.

В современной науке вопросы развития мобильности трудовых ресурсов и трудовой мобильности традиционно рассматриваются в двух основных аспектах:

- движение и высвобождение персонала на предприятии, т.е. основные показатели выбытия и текучести кадров, а также анализ причин данных процессов;
- территориальный аспект трудовой мобильности населения, характеризующийся миграционными процессами экономически активного населения страны.

Немаловажным аспектом современной системы управления персоналом предприятий является система ротации, т.е. кадровых перемещений и перераспределения персонала предприятия. Взаимосвязь процессов ротации персонала и трудовой мобильности позволяет крупным предприятиям и компаниям формировать системы внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов. Исходя из потребностей отдельно взятых филиалов либо дочерних компаний крупных предприятий в квалифицированных кадрах, разрабатываются системы, позволяющие перераспределять трудовые ресурсы предприятия по различным территориям, на которых осуществляет свою хозяйственную деятельность предприятие.

Другим аспектом развития внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов, на наш взгляд, является развитие государственных программ по повышению мобильности населения РФ. В данном случае, отталкиваясь от потребностей в квалифицированных трудовых ресурсах предприятий отраслей специализации, государством осуществляется финансовая поддержка территориального перераспределения трудовых ресурсов, направленная на устроение кадрового дефицита отдельных предприятий.

На наш взгляд, одной из основных проблем развития трудовой мобильности и формирования систем внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов является недостаточно проработанная методологическая база формирования и оценки эффективности данных процессов. В первую очередь, отсутствует само определение понятия «внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов».

В науке существует достаточно разработанный категориальный аппарат в отношении понятий «трудовая мобильность» и «мобильность трудовых ресурсов». Основные подходы к определению данных понятий представлены в работах таких ведущих российских ученых, как Е.Г. Антосенкова, Л.С. Бляхман, А.М. Добрусина, Е.Г. Ефимовой, А.Г. Здравомыслова, Л.А. Кузнецовой, З.В. Куприяновой, О.И. Шкаратана и др. [3, 4, 6, 9, 1]. Однако в большинстве эмпирических исследований этого периода внимание уделяется преимущественно движению трудовых ресурсов внутри предприятия.

Немаловажную роль в развитии научной мысли в исследованиях мобильности рабочей силы играет и подход научной школы под руководством академика Т.И. Заславской [3]. В рамках данного научного подхода рассматривается миграция как вид трудовой мобильности [11].

Весомый вклад в разработку теоретических проблем мобильности рабочей силы в системе отношений рынка труда внесли В.В. Адамчук, Т.В. Блинова, Н.Т. Вишневская, С.Г. Землянухина, В.И. Кабалина, Р. Капелюшников, С.Ю. Рощин, Л.И. Смирных и т.д. [3, 4, 6].

Основная проблема заключается, на наш взгляд, в том, что внутриотраслевая ротация представляет собой специфическую конкретную форму трудовой мобильности, включающую в себя как основные потребности и специфику внутреннего рынка труда предприятия, т.е. внутреннее движении персонала предприятия, так и состояние, влияние факторов внешнего рынка труда, в частности миграционных процессов экономически активного населения страны и иностранных граждан.

На взгляд автора, внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов представляет собой процесс территориального перемещения и перераспределения трудовых ресурсов крупного предприятия, холдинга, компании в рамках подразделений, филиалов и дочерних предприятий.

Системы управления персоналом крупных предприятий, холдингов и международных компаний, осуществляющих свою хозяйственную деятельность на территории РФ, подвержены влиянию факторов и зависят от основных тенденций рынка труда нашей страны.

Общеизвестно, что количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов различных территорий РФ неоднородны, уровни занятости и безработицы, а также социально-экономические условия регионов сильно отличаются друг от друга. В условиях кризиса одни подразделения, филиалы крупных предприятий могут испытывать кадровый дефицит, что более характерно для периферийных

регионов, другие могут быть вынуждены проводить сокращения.

Сохранение и развитие кадрового потенциала предприятия предполагает, что политика управления персоналом направлена на сохранение высококвалифицированных работников, развитие трудового потенциала отдельного работника и предприятия в целом. Формируя кадровый потенциал в определенной сфере деятельности или отрасли, крупные предприятия имеют возможность перераспределять свои трудовые ресурсы по территориям, на которых осуществляется хозяйственная деятельность.

С одной стороны, данные процессы являются процессами ротации, но в соответствии с Трудовым кодексом РФ это не совсем верно. Каждое подразделение, филиал, дочернее предприятие крупного предприятия является отдельно взятым работодателем, т.е. субъектом, выступающим на рынке труда. В силу законодательной базы, перевод работника на другое место, в нашем случае, территориально удаленное в большинстве случаев, осуществляется через увольнение, т.е. работник на определенное время попадает в категорию «трудовые ресурсы», выходя из категории «рабочая сила предприятия». Следовательно, данные процессы можно рассматривать как частный случай ротации персонала.

С другой стороны, осуществляя территориальные перемещения трудовых ресурсов, предприятие переводит их в миграционные процессы. В данном случае, на наш взгляд, для анализа территориальных перемещений применимы лишь общие показатели миграционных процессов, которые не дают возможности проведения полного и всестороннего анализа и оценки эффективности данных процессов. В современной науке используются усредненные показатели эффективности, интенсивности и результативности миграции, которые не отражают в полном объеме состояние и эффективность территориального перемещения трудовых ресурсов крупного предприятия.

Исходя из этого, возникает вопрос о рассмотрении данных процессов либо в разрезе ротации персонала, что, как мы уже отмечали, не совсем корректно, либо в разрезе миграционных процессов, что опять же не позволит провести анализ и оценку эффективности и результативности территориального перемещения трудовых ресурсов крупного предприятия. Таким образом, на наш взгляд, внутриотраслевая ротация является конкретной, специфической формой трудовой мобильности, отражающей взаимосвязь внутреннего и внешнего рынков труда.

Немаловажным аспектом, отраженным в представленном определении понятия «внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов», является рассмотрение в данном аспекте наравне с крупными предприятиями предприятий отраслей специализации. Отдельные предприятия отраслей специализации могут не иметь филиалов и дочерних предприятий. При этом, на наш взгляд, к аспектам территориального перемещения трудовых ресурсов для данной категории предприятий применимо понятие «внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов». Это обусловлено тем, что определенную ответственность за формирование и сохранение кадрового потенциала, а также устранение кадрового дефицита предприятия отрасли специализации, путем территориального перемещения и перераспределения трудовых ресурсов, берет на себя государство в рамках политики развития трудовой мобильности населения.

Распоряжением Правительства РФ от 24 апреля 2014 г. №663-р утвержден план мероприятий по повышению мобильности граждан РФ на 2014-2018 гг. Принятые решения позволят, в частности, координировать трудовую миграцию и привлекать трудовые ресурсы в субъекты Федерации, испытывающие в них потребность, в том числе для реализации крупных инвестиционных проектов, содействовать развитию рынка арендного жилья, транспортной инфраструктуры, обеспечить преимущественное трудоустройство граждан РФ [1].

Министерство труда и социальной защиты РФ представило для общественного обсуждения проект поправок в федеральный закон «О занятости населения в РФ», предусматривающих, что расходы на привлечение работника из другого региона могут быть частично компенсированы работодателю из федерального бюджета [1, 5].

Затраты работодателя на привлечение одного человека составляют в среднем около 300 тыс. руб., государство берет на себя компенсацию 75% этих затрат через оплату сертификата. На текущий момент сумма составляет 225 тыс. руб. на условиях софинансирования: 150 тыс. выделяется из федерального бюджета, 75 тыс. – субъект. Сумму выплаты, как следует из сопутствующего проекта поправок в Налоговый кодекс РФ, предполагается освободить от налогообложения. В случае, если договор будет расторгнут до окончания трехлетнего срока без уважительной причины, средства сертификата должны быть возвращены в региональный бюджет [5].

Распоряжением Правительства РФ от 20 апреля 2015 г. №696-р утвержден перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным [2]:

- Амурская область;
- Архангельская область;
- Вологодская область;
- Калужская область;
- Камчатский край;
- Красноярский край;
- Липецкая область;
- Магаданская область;
- Мурманская область;
- Новосибирская область;
- Пермский край;
- Приморский край;
- Сахалинская область;
- Ульяновская область;
- Хабаровский край;
- Чукотский автономный округ.

Органы государственной власти субъекта РФ содействуют работодателям в привлечении трудовых ресурсов субъектов РФ, не включенных в вышеуказанный перечень, утвержденный Правительством РФ. Региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов разрабатывается с учетом

реализации в субъекте РФ инвестиционных проектов и заключенных с работодателями соглашений об участии в данной программе. Критерии и порядок отбора инвестиционных проектов в региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов, устанавливаются нормативным актом субъекта РФ, как и сама программа [7].

Примером реализации данной программы может являться финансирование реализации Государственного оборонного заказа на 2011-2020 гг. Акционерного общества (АО) «Производственное объединение (ПО) «Севмаш» в 2015-2017 гг., которое требует значительного увеличения численности персонала. Потребность в высококвалифицированных специалистах на предприятии составляет порядка 2,0 тыс. чел. ежегодно. В 2015 г. на реализацию программы выделено 60 000 тыс. руб. (из них 33 432,4 тыс. руб. – средства федерального бюджета, 11 567,6 тыс. руб. – средства областного бюджета, 15 000 тыс. руб. – средства работодателя). В 2016 г. выделено 30 000 тыс. руб. (из них 16 048,5 тыс. руб. – средства федерального бюджета, 6 451,5 тыс. руб. – средства областного бюджета, 7 500 тыс. руб. – средства работодателя). На 2017 г. предполагается выделение 30 000 тыс. руб. (из них 16 875,0 тыс. руб. – средства федерального бюджета, 5 625,0 тыс. руб. – средства областного бюджета, 7 500 тыс. руб. – средства работодателя) [2, 5].

Рассматривая опыт реализации территориальной мобильности трудовых ресурсов крупных предприятий РФ, таких как «ЛУКОЙЛ», «Газпром», «Северсталь», Госкорпорации «Росатом» и других, можно отметить в кадровой политике данных компаний для обозначения программ территориальных перемещений применяется термин «релокация персонала», а основной целью данных программ является сохранение кадрового потенциала предприятия и обеспечение социальной стабильности в регионах присутствия предприятия.

Понятие «релокация» обозначает перемещение и взято из практики международных компаний [10]. На наш взгляд, данное понятие не в полной мере отражает все аспекты территориального перемещения и перераспределения трудовых ресурсов предприятий и компаний. Это обусловлено тем, что на сегодняшний день существуют конкретные программы релокации, отражающие определенный комплекс мероприятий по перемещению персонала предприятия либо компании в филиал или дочернюю компанию как из внешних, так и из внутренних источников набора персонала. Общепринятого определения данного понятия в науке не существует, что позволяет нам рассматривать его как составную часть внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов, отражающую конкретную программу по перемещению трудовых ресурсов как крупного предприятия либо компании, так и из внешних источников набора.

Анализ исследований вопросов территориальных перемещений персонала за рубежом и опыта ведущих зарубежных и транснациональных компаний в этой области позволяет выделить основные элементы релокации персонала:

- жилищный аспект;
- организация переезда;
- основные аспекты территориального перемещения членов семьи;
- основные аспекты социальной жизни;
- социально-культурные аспекты;
- инфраструктура;
- безопасность;
- медицинское обслуживание;
- адаптация нового сотрудника [10].

Как видно из приведенных выше элементов, по сути своей релокация представляет собой конкретные мероприятия, основные элементы программы по территориальному перемещению трудовых ресурсов. На наш взгляд, релокация персонала является составным элементом внутриотраслевой ротации персонала, но внутриотраслевая ротация, по сути своей, является более общим процессом, который затрагивает не только интересы предприятия, в рамках которого осуществляется программа перемещения, но и совокупности предприятий, составляющих крупное предприятия либо компанию, а также оказывает влияние на социально-экономическое развитие территории. Следовательно, при рассмотрении процессов внутриотраслевой ротации персонала мы предлагаем рассматривать комплекс конкретных мероприятий по территориальному перемещению трудовых ресурсов, направленный на устранение кадрового дефицита, как программу внутриотраслевой ротации либо как программу релокации персонала.

При этом, на наш взгляд, процессы внутриотраслевой ротации персонала требуют изменения к кадровой политике предприятия, а следовательно, можно говорить о формировании системы внутриотраслевой ротации персонала. Процессы планирования и анализа потребностей в персонале при реализации процессов внутриотраслевой ротации персонала подвергаются изменению в кадровой политике предприятия. Это обусловлено тем, что наряду с внешними и внутренними источниками набора персонала появляется дополнительный источник набора, который невозможно отнести к явно внешним или внутренним. Должны происходить изменения и в кадровом резерве крупного предприятия, который также является составным элементом кадровой политики. В большинстве случаев в кадровый резерв входят кандидаты, претендующие на руководящие должности различного уровня, но кадровый дефицит может существовать не только по руководящим должностям. Следовательно, необходимо изменение данного элемента кадровой политики. Процессы и системы адаптации новых работников должны быть скорректированы в соответствии со спецификой внутриотраслевой ротации персонала путем расширения адаптационных мероприятий, учета качественных характеристик новых работников, семейного положения, а в ряде случаев и национально-культурных особенностей. Изменения в кадровой политике при внутриотраслевой ротации персонала затрагивают практически все элементы, наравне с вышеперечисленным, системы управления персоналом предприятия: систему мотивации, социального обеспечения, оценки, обучения и развития и пр.

Исходя из вышеизложенного, мы предлагаем рассматривать систему внутриотраслевой ротации персонала как совокупность элементов и коммуникаций между ними, процессов, которые обеспечивают целенаправленное функционирование процессов территориального перемещения и перераспределения трудовых ресурсов предприятий либо компаний.

Таким образом, в развитии процесса внутриотраслевой ротации персонала составными элементами являются системы и программы внутриотраслевой ротации, в отношении конкретных программ может быть использован термин «релокация персонала». Внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов является общим процессом территориального перемещения и перераспределения трудовых ресурсов крупных предприятий и компаний, который выражается в формировании системы внутриотраслевой ротации и реализуется в форме программ внутриотраслевой ротации, направленных на устроение кадрового дефицита филиалов и дочерних предприятий, стабилизацию и развитие кадрового и трудового потенциалов предприятий, и оказывает влияние на социально-экономическое состояние и развитие территорий РФ.

Социально-экономическое развитие отдельных территорий и страны в целом находится во взаимосвязи с развитием рынков труда, как территориальных, так и национального и международного. Основными элементами, отражающими территориальные перемещения экономически активного населения, являются миграционные процессы. Современные исследования показывают, что территориальная мобильность населения РФ достаточно низка. В период с 2012 по 2014 гг. численность занятого населения, проживающего за пределами субъекта, составляет 2,4 млн. чел. [7].

Тенденции в отношении структуры занятого населения по полу и месту проживания в зависимости от места работы в 2014 г. соответствовали предыдущим периодам и отражали тот факт, что мужчины более мобильны. Доля мужчин, работающих на территории субъекта проживания в 2014 г., составляла 50,3%, а женщин – 49,7%. В структуре работающих за пределами субъекта проживания доля мужчин составляла 77,3%, а доля женщин – 22,7% [7].

При этом городское население более мобильно. Его доля в численности работающих за пределами субъекта проживания составляла 62,2%, а сельского населения – 37,8%. Стоит отметить, что доля сельского населения в численности работающих на территории субъекта проживания меньше доли сельского населения, работающего за пределами субъекта. В первом случае она составляла 22,5%, а во втором – 37,8% [7].

В 2014 г. доля занятных, работающих за пределами своего субъекта, по сферам деятельности составляла:

- в строительстве – 24,8%;
- в общественном транспорте и связи (включая мобильную) – 13,9%;
- в торговле – 12%;
- в недвижимости – 11,7%;
- в добыче полезных ископаемых – 8,2% [7].

Как видно из данных, большая доля мобильного населения занята в строительстве, за исключением добычи полезных ископаемых, в которой доля занятых, работающих за пределами своего субъекта, составляет наименьшую долю, в остальных сферах доля мобильного населения составляет около 12%.

В РФ основными городами и регионами, принимающими на работу граждан из других регионов, являются:

- Москва – 1,1 млн. чел., или 16,1% к численности занятого населения данного региона;
- Санкт-Петербург – 182 тыс. чел., или 6,4%;
- Московская область – 212 тыс. чел., или 5,6%;
- Тюменская область (с автономными округами) – 300 тыс. чел., или 16,2%;
- Краснодарский край – 74 тыс. чел., или 3,0% [8].

По статистике, из лиц, приезжающих на работу в Москву, 35% составляют жители Московской области, 34,7% – Центрального федерального округа (исключая Московскую область), 16,8% – Приволжского федерального округа, 6,3% – Южного федерального округа.

Из въезжающих граждан на работу в Московскую область 8,8% составляют москвичи, 11,1% – жители Тульской области, 8,5% – жители Чувашской Республики, 7,1% – жители Тверской области, 5,8% – жители Владимирской области, 5,7% – жители Пензенской области. Из приезжающих на работу в Санкт-Петербург около 73% – это жители Ленинградской области.

Одну треть из въезжающих на работу в Тюменскую область (с автономными округами) составляют жители Республики Башкортостан, 39% – Республики Татарстан, 13,6% – Омской области, 4,9% – Курганской области, 4,4% – Свердловской области, 4% – Челябинской области [7].

Развитие процессов внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятий, на наш взгляд, будет способствовать рациональному повышению уровня мобильности трудовых ресурсов, стабилизации состояния рынка труда отдельных территорий и страны, тем самым оказывая непосредственное влияние на социально-экономическое развитие как отдельных территорий, так и страны в целом. Являясь процессом, направленным на решение проблем кадрового дефицита предприятий и сохранения их кадрового потенциала, внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов может, на наш взгляд, являться одним из факторов стабилизации и развития социально-экономического состояния регионов.

Научная новизна выполненного исследования заключается в следующем. В статье представлена авторская трактовка понятий «внутриотраслевая ротация трудовых ресурсов предприятия», «система внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятия», «программа внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятия», отражающих специфику территориальных перемещений и перераспределений трудовых ресурсов крупных предприятий, холдингов, компаний. Введение в научный оборот и трактовка данных понятий позволит, на взгляд автора, оптимизировать процессы территориальных перемещений трудовых ресурсов крупных предприя-

тий, повысить, оптимизировать анализ и оценку эффективности использования трудовых ресурсов предприятий, разработать подходы к устранению кадрового дефицита, решению проблем сокращения персонала филиалов и дочерних предприятий крупных предприятий, холдингов и компаний. Определение специфики территориальных перемещений трудовых ресурсов в рамках внутриотраслевой ротации трудовых ресурсов предприятий позволит оптимизировать и повысить эффективность систем управления персоналом крупных предприятий, холдингов и компаний, а также расширит теоретические аспекты исследования вопросов и проблем трудовой мобильности.

Литература

1. О занятости населения в РФ [Электронный ресурс] : федер. закон в ред. от 20 апр. 1996 г. №36-ФЗ, с изм. на 9 марта 2016 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об утверждении перечня субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 20 апр. 2015 г. №696-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Кошкина С.Н. Эволюция подходов к изучению трудовой мобильности [Текст] / С.Н. Кошкина // Вестн. Омского ун-та; Сер.: Экономика. – 2004. – №1. – С. 93-98.
4. Менжерес А.В. Мобильность рабочей силы в условиях переходного периода к инновационной экономике [Текст] : монография / А.В. Менжерес. – Саратов : Кубик, 2011. – 216 с.
5. Министерство труда и социальной защиты населения РФ [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/.
6. Потуданская В.Ф. и др. Трудовая мобильность в условиях инновационных преобразований на промышленных предприятиях Омской области [Текст] / В.Ф. Потуданская, Т.В. Новикова, В.В. Шалай // Российское предпринимательство. – 2012. – №18. – С. 35-41.
7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: URL: http://www.gks.ru.
8. Чучкина И.В. Повышение мобильности трудовых ресурсов [Текст] / И.В. Чучкина // Отдел кадров коммерческой организации. – 2015. – №8. – С. 32-36.
9. Экономика труда (социально-трудовые отношения) [Текст] / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.
10. Экономика труда [Текст] : учеб. / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М. : Юристъ, 2003. – С. 245.
11. Relocation. Definition: The movement of a business from one region or location to another [Electronic resource]. URL: http://www.entrepreneur.com/.

Ключевые слова

Трудовые ресурсы; трудовая мобильность; внутриотраслевая ротация; рынок труда; территориальное перемещение трудовых ресурсов; кадровый дефицит; кадровый потенциал.

Крупицкая Наталья Евгеньевна

РЕЦЕНЗИЯ

Статья аспиранта Международной высшей школы управления Крупицкой Натальи Евгеньевны написана на актуальную и сложную тему повышения мобильности трудовых ресурсов. Ограниченность такой мобильности обусловлена многими социальными, экономическими, демографическими, культурологическими факторами. На территориях с избытком человеческих ресурсов отсутствует соответствующая экономическая активность, а потенциальные экономические «точки роста» экономики расположены в малонаселенных местностях. В свою очередь частная инициатива по переселению на новое место жительства не развивается по причине неравномерности экономического развития регионов, большой разницы в стоимости жилья и высокой стоимости пассажирских перевозок в Российской Федерации. В сложившейся ситуации органы государственной власти создают определенные правовые и финансово-экономические условия для переезда работников в местности, где привлечение рабочей силы носит первостепенный и перспективный для целей экономического развития страны характер.

Авторы справедливо указывают на необходимость разработки современных механизмов содействия эффективной трудовой мобильности. К числу таких новых механизмов можно отнести нормы вступившего в силу с 1 января 2015 г. Федерального закона «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации». Закон позволяет государству реализовывать целый комплекс мероприятий по государственной поддержке внутренней трудовой миграции и оказывать влияние на повышение мобильности трудовых ресурсов, осуществляя государственное содействие работодателям, привлекающим трудовые ресурсы из других регионов. Такой комплекс мероприятий включает районирование территорий в зависимости от состояния рынка труда и потребностей в притоке трудовых ресурсов, принятие региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, конкурс инвестиционных программ и выбор работодателей, получающих финансовую поддержку для привлечения трудовых ресурсов из других регионов страны, установление гарантийных выплат работникам, переезжающим на работу в другую местность.

Не вызывает сомнений, что модернизация экономики и инновационное развитие государства должны сопровождаться созданием эффективных рабочих мест с высокой производительностью и качеством труда, безопасными условиями труда и достойной заработной платой. Возможно, потребует уточнения и такое обязательное условие трудового договора, как место работы: если сегодня место работы подразумевает одного работодателя или структурное подразделение организации-работодателя (ст. 57 Трудового кодекса РФ), то в перспективе не исключено, что законодатель может разрешить определять в трудовом договоре несколько мест работы у разных работодателей, объединенных некоторым образом, например, кластером. Кластер в экономике предполагает сконцентрированную на некоторой территории группу взаимосвязанных компаний: поставщиков оборудования, комплектующих и специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов; вузов и других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом. Меняются традиционные подходы к определению содержания трудовой функции и рабочего места, которые являются ключевыми условиями трудового договора. Сегодня становится распространенным явлением работа на нескольких работодателей в рамках одного трудового договора. Например, один бухгалтер может обслуживать сразу несколько организаций, связанных рамками одной группы компаний. Однако трудовое законодательство не знает такой правовой конструкции, и необходимо в подобных ситуациях оформить несколько трудовых договоров.

Можно сделать вывод, что статья Крупицкой Натальи Евгеньевны может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Красовская И.П., д.э.н., профессор, Международная высшая школа управления, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ