

УДК 314.7

**Ю.С. АИТОВА**

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа,  
Россия

E-mail: yushaaitova@gmail.com

## **ПОВЫШЕНИЕ МИГРАЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА САЛАВАТ<sup>1</sup> INCREASING THE MIGRATION ATTRACTIVENESS OF THE TERRITORY ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF SALAVAT**

**Аннотация:** на сегодняшний день в ряде муниципальных образований Республики Башкортостан наблюдается неблагоприятная миграционная ситуация, в том числе в городе Салават. Среди причин сложившейся обстановки отмечается несоответствие спроса и предложения на рынке труда. В данных обстоятельствах рассматривается возможность внедрения и реализации мероприятий, направленных на развитие дистанционной работы в рамках миграционной политики региона.

**Abstract:** at the present time the unfavorable migration situation is observed in several municipalities in the Republic of Bashkortostan including the city of Salavat. The imbalance between supply and demand in the labor market is noted among the main reasons for the current situation. In these circumstances, the possibility of introducing and implementing measures to develop distance work within the framework of regional migration policy is being considered.

**Ключевые слова:** город, миграция населения, трудоустройство, дистанционная работа, Республика Башкортостан.

**Keywords:** city, human migration, job connection, distance work, Republic of Bashkortostan.

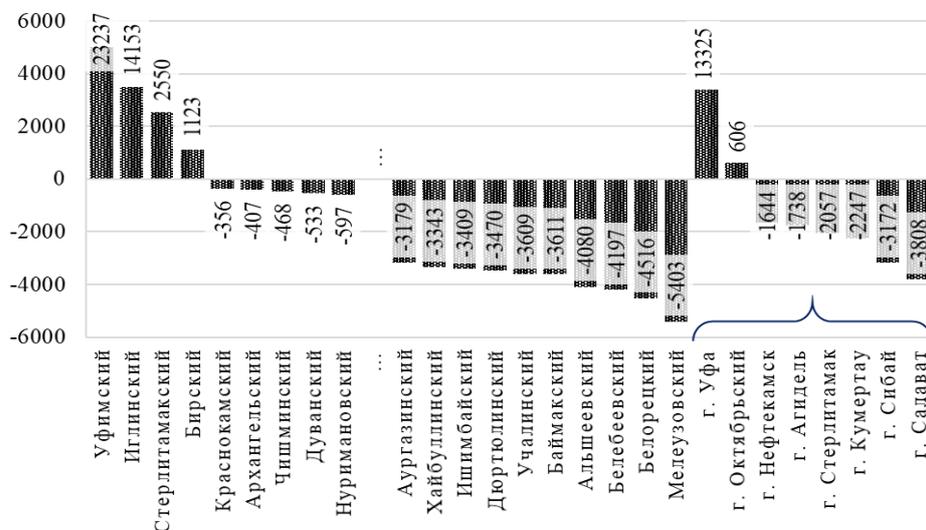
В Республике Башкортостан продолжительный период наблюдается отток трудоспособного населения, направленный в большей степени в другие регионы страны. При этом, основными причинами миграции остаются причины личного и семейного характера, получение образования, трудоустройство и прочие [1]. На рисунке 1 представлен суммарный миграционный прирост (отток) в муниципальных образованиях региона за период 2012-2018 гг.

С учетом сложившейся обстановки в 2015 году разработана и принята Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года, а также план по ее реализации. В тексте данного документа отражены основные проблемы миграционного оттока из большинства муниципальных образований региона. Отмечается, что данная ситуация вызвана, в частности, «низким уровнем жизни, безработицей, возможностями профессионального развития и получения качественного образования» [2].

---

<sup>1</sup>Статья подготовлена при поддержке РФФИ № 18-010-00901

При этом, наиболее подверженным влиянию данных факторов становится сельское население и жители небольших городов. В связи с этим, отток населения из множества муниципальных образований Республики связан, в том числе, с отсутствием рабочих мест или в случае с большинством городов – монопромышленной ориентацией производства.

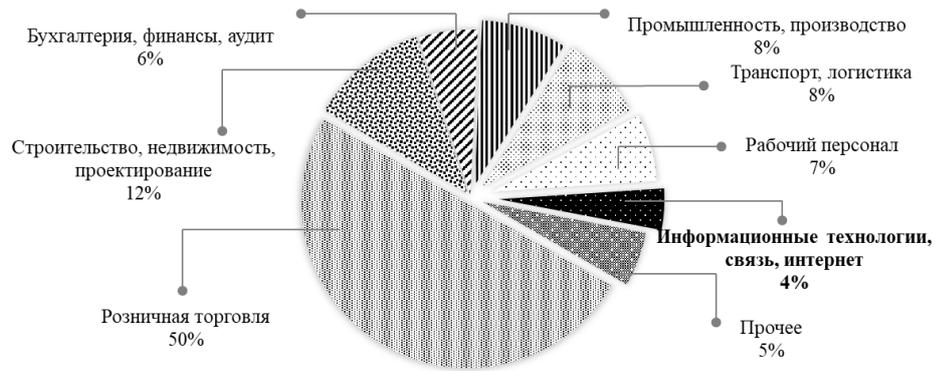


**Рис. 1. Миграционный прирост (отток) в муниципальных образованиях Республики Башкортостан в 2012-2018 гг., чел.**

Одним из таких муниципальных образований является город республиканского значения – Салават. В период 2012-2018 гг. среди городских округов региона на данной территории наблюдался наибольший отток населения как в другие населенные пункты Республики Башкортостан, так и за пределы региона. В большей степени это объясняется близостью расположения данного муниципального образования к более крупным городам Республики – Стерлитамаку и Уфе, а также различными социальными аспектами жизнедеятельности населения, включая неблагоприятную экологическую обстановку в городе.

Стоит отметить, что город Салават является одним из промышленных центров Республики Башкортостан, численность населения которого составляет на сегодняшний день более 153 тыс. чел. В настоящее время, на его территории функционирует 3 крупных предприятия – ООО «Газпром нефтехим Салават», АО «Салаватстекло», ОАО «Салаватнефтемаш» [3]. Несмотря на наличие подобных и иных предприятий, для данного муниципального образования характерна проблема трудоустройства населения, в частности, сложность поиска работы с высоким уровнем оплаты труда.

Согласно списку вакансий сайта SuperJob.ru [4] основная город испытывает потребность в работниках сферы торговли, что характеризует узконаправленность спроса на рынке труда, а также невостребованность множества иных специальностей. Более подробно структура спроса на рынке труда г. Салават по видам деятельности представлена на рисунке 2.



**Рис. 2. Структура спроса на рынке труда г. Салават по видам деятельности на сайте SuperJob.ru**

По результатам анализа спроса и предложения на рынке труда г. Салавата отмечается не востребованность ряда профессий, в частности, специалистов в сфере информационных технологий. При этом именно данная сфера является наиболее быстро развивающейся в современном мире. Число вакансий в этой области в количественном выражении по данным за февраль 2020 г. составляет 19 единиц, в то время как число резюме достигает 219 единиц. Более того, из 219 человек, представивших свое резюме на сайте поиска работы, 98 готовы переехать в другой город. Таким образом, специалисты, обладающие необходимыми компетенциями, в том числе выпускники вузов, покидают или планируют покинуть г. Салават. В данных условиях представляется целесообразным разработку и реализацию мероприятий в области региональной миграционной политики, направленных на комплексное решение проблем миграционного оттока и обеспечения занятости населения данной территории.

Стоит отметить, что в условиях современного мира одним из актуальных видов занятости населения становится дистанционная или удаленная работа [5]. Удаленная работа подразумевает, что работодатель и работник могут находиться на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая задания, результаты работы, а также заработную плату при помощи средств связи, в частности, интернет.

Согласно исследованиям [6] на сегодняшний день каждый третий сотрудник работает удаленно. При этом, доля таких работников наиболее высока в небольших городах по сравнению с крупными центрами страны, например, г. Москвы и г. Санкт-Петербурга. Кроме того, сфера информационных технологий является одной из наиболее приспособленных к данному типу работы. На наш взгляд, развитие дистанционной формы занятости в Салавате может стать одним из перспективных мероприятий в рамках улучшения миграционной ситуации. Более того, принимая во внимание мировые события, связанные с распространением коронавирусной инфекции, большей части работодателей пришлось перейти на удаленный режим работы в случаях, где такая возможность предусматривается. На

сегодняшний день последствия такого перехода не представляется возможным оценить, однако данный вариант работы в условиях самоизоляции населения позволил не только сохранить рабочие места и заработную плату сотрудников определенных организаций, но и продолжить их функционирование со сравнительно небольшими потерями.

На рынке труда в настоящее время представлено множество вакансий, предусматривающих работу в удаленном режиме. Кроме того, существуют специальности и профессии, в рамках которых выполнение работы может осуществляться из дома (любого местонахождения специалиста) и не требует дополнительных затрат работодателя на оборудование и содержание рабочего места сотрудника.

В таблице 1 представлен перечень специальностей, востребованных на сегодняшний день на рынке труда, а также позволяющих осуществлять трудовую деятельность в рамках дистанционной работы (информация приведена на основе данных об уровне средних заработных плат представленных специалистов в 2019 году для Российской Федерации, г. Уфы и г. Салавата [7]).

Таблица 1

**Перечень востребованных вакансий с указанием уровня средней заработной платы в Российской Федерации, г. Уфы и г. Салавате за 2019 г.**

Наименование профессии	Средняя заработная плата в России, тыс. руб.	Средняя заработная плата в г. Уфа, тыс. руб.	Средняя заработная плата в г. Салават, тыс. руб.
Специалист компьютерных технологий (программист)	65	40	30
Маркетолог-аналитик	55	50	35
Переводчик	40	30	28
SMM-менеджер	45	35	30
SEO-специалист	45	35	30
Онлайн-консультант	30	25	25
Специалист по контекстной рекламе	55	50	40
Копирайтер	50	35	30
Дизайнер	65	45	40
Веб-дизайнер	60	42	35

Следует отметить, что средний уровень заработной платы в сфере информационных услуг в г. Салават существенно ниже по сравнению с городом-миллионником Уфой и среднероссийским уровнем. В связи с этим, подбор работодателем специалиста из города Салават в рамках дистанционной работы позволит снизить затраты на персонал, в том числе, в части заработной платы сотрудников.

На наш взгляд, в рамках региональной миграционной политики необходимо включение мероприятий по развитию дистанционной работы на территории муниципальных образований Республики. Данные мероприятия

могут включать в себя следующие пункты: информирование работодателей о наличии квалифицированных работников, а также помощь потенциальным работникам в поиске работы такого вида, трудоустройство выпускников различных учебных заведений, включая региональные и прочее. Реализация подобного рода мероприятий позволит повысить привлекательность территории в первую очередь для молодых перспективных специалистов, в том числе недавно получивших профильное образование и находящихся в поиске работы.

### **Список использованной литературы:**

1. Орешников В.В., Низамутдинов М.М. Прогноз изменения уровня привлекательности городов России / В.В. Орешников, М.М. Низамутдинов // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17. – № 4. – С. 749-762.
2. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 13 октября 2015 года № 446 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения 29.04.2020).
3. Официальный сайт Администрации городского округа город Салават. URL: <https://salavat.bashkortostan.ru/> (дата обращения 29.04.2020).
4. Официальный сайт поиска работы Superjob. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/> (дата обращения 30.04.2020).
5. Денисова А.А., Рубан Н.В., Опрышко Ю.В. Удаленная работа как современная форма занятости, преимущества, недостатки, основные проблемы и способы решения / А.А. Денисова, Н.В. Рубан, Ю.В. Опрышко // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 6. – С. 1151–1155.
6. Удалённая работа в цифрах и диаграммах. Хабр Карьера (Сервис развития карьеры в IT. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://habr.com/ru/company/habr\\_career/blog/330076/](https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/330076/) (дата обращения 06.05.2020).
7. Индикаторы информационного общества 2016: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исследов. ун-т «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data> (дата обращения 30.04.2020).