

Аномалии регионального рынка труда

Anomalies of the Regional Labour Market

Назарова У.А., Деревяшкина Н.С.

Получено: 06.09.2016 г. Одобрено: 28.09.2016 г. Опубликовано: УДК 331.5.024.54 DOI: 10.12737/22298

Назарова У.А.

Доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Башкирского государственного университета. Адрес: Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32. Телефон: 8 917 434 39 66. Email: nazarovaua@mail.ru

Деревяшкина Н.С.

Аспирант Башкирского государственного университета. Адрес: Республика Башкортостан, г. Салават, ул. Островского, дом 45, кв. 93. Телефон: 8 919 555 08 84
Email: pravdyi.net@mail.ru

Nazarova, UA, Derevyashkina, NS

Nazarova, UA

Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Chair of Sociology of Work and Economics of Entrepreneurship, Bashkir State University. Address: 32 Zaki Validi Street, Ufa 450076, Republic of Bashkortostan, Russia. Telephone: 8 917 434 3966. Email: nazarova@list.ru

Derevyashkina, NS

Graduate Student, Bashkir State University. Address: 45 Ostrovskiy Street apt. 93, Salavat, 450076, Republic of Bashkortostan, Russia. Telephone: 8 919 555 08 84. Email: pravdyi.net@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу сложившейся ситуации на региональных рынках труда, когда работодатели устойчиво «сдерживают» рост заработных плат, несмотря на то, что открытый рынок труда не насыщен свободным кадровым потенциалом.

Объект исследования: региональные рынки труда.

Предмет исследования: – стоимостные и социально-трудовые явления, складывающиеся в процессе функционирования рынков труда в регионах РФ. Задачей при написании данной статьи явилось выявление факторов и причинно-следственных связей, приводящих к низкой и дифференцированной оплате труда в регионах, не относящихся к столичным и ресурсодобывающим центрам. На примере Республики Башкортостан иллюстрируются дисфункциональные модели на современном рынке труда и задаётся вектор научных и прикладных исследований выявленной проблематики.

Эмпирически статья основывается на материалах региональной и федеральной статистики и социологических исследований (2010 – 2016 г.г.)

Ключевые слова: рынок труда; регион; заработная плата; миграция; мотивация; производительность труда; занятость, безработица.

Abstract

The authors analyze the current situation in the regional labour markets when employers steadily "contain" the wages rise in spite of the fact that the public market of work isn't saturated with free personnel potential.

The Object of the Study: regional labour markets.

The Subject of the Study is the cost and social and labour phenomena formed in the course of labour market performance in regions of the Russian Federation. The task of the authors was identification of the factors and causes and effect relationships leading to the low and differentiated compensation in the regions which not related to the capital and resource-extraction centres acted as the task set when writing this article. On the case of the Republic of Bashkortostan the illustration of dysfunctional models in the modern labour market is given and the vector of scientific and applied

researches of the revealed perspective is set. Empirical studying is based on materials of regional and federal statistics and social researches (2010 - 2016)

Keywords: a labour market; a region; a salary; migration; motivation; labour productivity; employment, unemployment.

1. Введение

Вопреки расхожему мнению, на рынке труда регионов России уже давно сложилась устойчивая картина относительно низкой, хотя и дифференцированной по территориям, безработицы. Если на считать традиционно проблемного Северо-Кавказского федерального округа, в большинстве регионов безработица не превышает 7%, а в целом по России на июль 2016 г. составляет 5,3% (по методологии МОТ). [Федеральная служба государственной статистики, 15] Хотя она высокой, в общем-то, никогда и не была даже в кризисные годы. Как отмечают В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, занятость в российской экономике достаточно устойчива и не слишком чувствительна к шокам переходного процесса. За весь пореформенный период 1992 – 2000 г.г. её падение составило порядка 15% и было явно непропорционально масштабам сокращения ВВП, которое, по официальным оценкам, достигло 40% (в нижней точке кризиса). В большинстве стран ЦВЕ картина была иной: между темпами сокращения занятости и темпами экономического спада поддерживался примерный паритет. Численность занятых уменьшилась в них на 20—25% при сравнимой или даже меньшей величине падения ВВП [Гимпельсон, 2006, 10, с.53]. Кризисы 2008 и 2014 г. не стали исключением, регулирование рынка труда опять пошло по пути стимулирования занятости. Так, к примеру, в Республике Башкортостан и в 2008 г., и в 2015 г. безработица не поднималась выше 3%, и на сегодняшний день (август 2016 г.) составляет 2,8 %. [Башкортостанстат, 13]

Заработная плата населения основной части российских регионов, не относящихся к столичным и ресурсо-добывающим центрам, аналогично безработице, тоже исконно не характеризуется высоким уровнем. Её по праву можно назвать низкой относительно зарплат населения столичных центров и северных регионов. Причём если у северных территорий за 10 лет сократился отрыв от среднероссийского уровня зарплат, то столичные центры его только наращивают (Табл.1). Как видим, и межрегиональная дифференциации за 10 лет не потеряла своей остроты. Почему же работодатели в регионах, при относительной скудности ищущих работу на открытом рынке труда, не торопятся повышать заработную плату?

Таблица 1

Региональная дифференциация оплаты труда за 2005 и 2015 г.г. (в % от средней по РФ) [Федеральная служба государственной статистики, 15]

Регионы	Средняя заработная плата 2005 г. (в % от средней по РФ)	Средняя заработная плата 2015 г. (в % от средней по РФ)
г. Москва	168%	188%
г. Санкт-Петербург	118%	129%
Чукотский авт. округ	272%	233%
Ямало-Ненецкий авт. округ	321%	227%
Республика Башкортостан	77%	76%
Республика Дагестан	42%	56%
Пермский край	90%	83%

Вопросы научного исследования проблем и специфики оплаты труда представлены в зарубежной и отечественной науке весьма богато. В развитие вопросов ценообразования на рабочую силу, установления заработной платы и формирования тенденций в социально-трудовых отношениях на российском рынке труда внесли свой вклад Н. Волгин, А. Жуков, А. Бачурин, М. Белявский, Н. Ведерникова, Г. Гендлер, Р. Коротков, А. Мазин, Л. Ржаницына, В. Роик, Г. Яременко, Ю. Одегов, Г. Руденко и др.

Прогнозные варианты развития рынка труда, в том числе и в региональном срезе, даны в работах таких учёных, как В. Бобков, В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Кашепов, А. Топилин, В. Плакся и др.

Таким образом, мы видим обширный научный задел по данному вопросу. Между тем попытаемся внести ряд дополнений к имеющемуся анализу проблем социально-трудовой сферы через призму регионального развития. Сгруппируем причины аномальной ситуации, сложившейся на региональных рынках труда, по таким направлениям как: конъюнктурные (рыночные), мотивационные, миграционные, и рассмотрим их в отдельности.

2. Конъюнктурные причины аномалии региональных рынков труда

Не секрет, что в бюджетной сфере, как государственном ориентире, средняя заработная плата работников достаточно низкая. При этом государство - не только общественный институт, но и крупнейший работодатель. Если он не спешит повышать уровень заработных плат у работников бюджетных отраслей (да и основной массы государственных служащих), зачем это будет делать работодатель в реальном секторе. А вот, например, в Москве и в добывающих регионах картина другая. Начиная с мэра Ю.М. Лужкова столичные врачи и учителя отнюдь не чувствуют себя обделёнными. Так, по расчётам [Федеральная служба государственной статистики, 15], отношение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования к средней заработной плате по субъекту РФ для северных, добывающих регионов (Республика Саха (Якутия), Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ и др.) составляет от 120 до 133%, тогда как, к примеру, в Республике Дагестан 94,3 %, а в Республике Башкортостан 102,9% [Назарова, 2014, 9, с.26].

Сырьевые отрасли, безусловно, держат высокий уровень оплаты труда. Но, во-первых, они представлены в большом объёме только у ряда регионов. Во-вторых, даже в «добывающих» регионах численность работников данных отраслей или не растёт, или сокращается. Возьмём для примера Республику Башкортостан. По авторским расчётам, если в 2010 г. численность занятых в отрасли «добыча полезных ископаемых» составляла 31.211, то к 2014 г. – 29.283 человека. А вот в розничной торговле на 2010 г. численность занятых включала 120.541 человека, а в 2014 г. уже – 130.793. Если сопоставить с темпами роста заработной платы, то для самой высокооплачиваемой отрасли «добыча полезных ископаемых»: заработная плата выросла на 53%, а занятость упала на 6%, а для, к примеру, для отрасли «оптовая и розничная торговля» средняя заработная плата выросла на 23%, и занятость выросла на 9%. [Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, 14]

Таким образом, сжатие отраслевого поля высоких зарплат ослабляет конкуренцию и, соответственно, стимулы к повышению оплаты труда работников на общем рынке труда региона. Кроме того, наём сотрудников в престижные корпорации происходит по-большей части коррумпировано, а это значит, что действительно большой конкуренции за работников с высоким трудовым потенциалом со стороны корпораций нефтегазового сектора не происходит.

Учитывая вышесказанное, если посмотреть на процедуру установления оплаты труда как на элемент ценообразования, то можно с большой уверенностью охарактеризовать стратегию региональных работодателей как следование за аутсайдерами, а не за лидерами. И причины такого поведения вполне понятны.

3. Мотивационные аспекты аномалии региональных рынков труда

Другую причину можно охарактеризовать как мотивационную, а именно: ситуацию сниженной мотивации работников в российских регионах.

Тревогу по поводу мотивации работников высказывают учёные всего мира. Так, проведённое научное исследование, основанное на результатах опроса выпускников Гарвардского университета через 20 лет после его окончания, показало, что подавляющее число опрошенных жаловались на непреодолимое ощущение полной потери смысла [Франкл, 1990, 16, с.386]. Исследования таких зарубежных учёных, как М.Хёфер [Хёфер, 2015, 17, с.208] показывают, что феномен углубления кризиса ценностей трудовой жизни – это уже не феномен отдельных стран, а реальность всего мироустройства.

На наш взгляд, ценностные и, как следствие, мотивационные основы трудящихся подрываются всё более распространяющимся недоверием в системе социально-трудовых отношений. Сегодня на уровне макро-регулирования (государства и общества) и на микроэкономическом уровне управления организациями недоверие выступает существенным фактором, затрудняющим эффективную передачу информации, мотивацию и вовлечение индивидов и групп в достижение стратегических национальных и организационных целей [Авакова, 2016, 1, с.159]. Примеров исследований, подтверждающий данный тезис, достаточно много. Так, по данным Т.П.Скрипкиной, к началу XXI века в целом в мире 57% организаций как производственного, так и сервисного секторов экономики отмечают недостаточный уровень организационного доверия, что приводит к снижению эффективности [Скрипкина, 2000, 13, с.264].

Действительно, объективно сниженная мотивация отражается в показателях производительности труда. И здесь можно прийти к выводу, что в России вопрос мотивации стоит ещё более остро. Производительность труда высококвалифицированной рабочей силы в России, по расчетам специалистов, составляет 40 % по сравнению с Японией, Германией и Швецией, 50 – с США и 55 – 60 % – с Италией [Конкурентоспособность России в 90-е годы, 2000, 5, с.42]. С 1990 по 2000 г. производительность труда в экономике России упала на 25,5 % [Конкурентоспособность России в глобальной экономике, 2003, 6, с.204]. После 2000 г. произошёл долгожданный рост, но с 2012 года темпы роста производительности труда снижаются (например, между 2012 и 2013 годом почти в 1,5 раза). По исследованиям А. Гребенюка, проведенным с использованием данных McKinseyGlobalInstitute, Росстата, МОТа, KeyPartner, Деловой России, НИУ-ВШЭ, уровень производительности труда в России практически во всех видах экономической деятельности от автомобильной промышленности и нефтедобычи до банковского сектора и торговли в 2-3 раза ниже, чем в экономически развитых странах. Так, показатель производительности труда в России составляет 26,8 процента от показателя США, 40 процентов от Японии и Германии, 33,3 процента от Франции, 36 процентов от Швеции. Более того, целый ряд бывших советских республик опережают Россию: Армения, Беларусь, Эстония, Латвия, Литва, Казахстан. По темпам роста производительности труда Россия отстает от Бразилии и Китая [Грицюк, 2013, 2,].

Российские работодатели, на наш взгляд, даже если не знакомы с подобной статистикой, интуитивно ощущают, что производительность труда их работников не является такой высокой, какой, скажем, могла быть. На сегодняшний день достаточно большое количество работодателей в регионах демонстрируют низкую удовлетворённость качеством труда своих сотрудников. Так, согласно авторскому опросу, проведённому среди работодателей Республики Башкортостан (апрель-июнь 2015 г., 100 анкет), не удовлетворены уровнем компетенций своих работников 84% работодателей, особенно высок процент неудовлетворённости компетенциями и мотивациями молодёжи, приступающей к исполнению трудовых обязанностей впервые.

Конечно же нет ответа, где причина, а где следствие. Согласно теории скрытых (психологических) контрактов [De Meuse, 1990, 18], низкая производительность труда как раз может быть «ответом» на низкие заработки, а не наоборот. Обращаясь к классическим теориям мотивации, также нельзя не вспомнить «теорию справедливости», согласно которой мотивация формируется на основе сопоставления заработков сотрудников друг с другом. Но если данная теория действует на микроуровне, такие же процессы могут происходить и на макроуровне. Информация о зарплатах руководителей и сотрудников крупных госкорпораций демотивирует население нашей страны, которое ещё сохранило память о низкой дифференциации оплаты труда в советскую эпоху. На наш взгляд, на сегодняшний момент сформирована устойчивая причинно-следственная связь: «низкие зарплаты – низкая производительность труда», протекающая на фоне масштабной демотивации населения к продуктивному труду, имеющей в основе возрастающую дифференциацию по доходам.

4. Миграционные аспекты аномалии региональных рынков труда

Работодатели в регионах нашей страны ещё не осознали, что сдерживания заработных плат чреваты медленной, но верной потерей кадрового потенциала территорий за счет миграции в

столичные и мировые центры. При этом особую тревогу вызывает всё возрастающая миграция выпускников, поступающих в учебные заведения за пределами родных регионов, поскольку процент возврата на родину после обучения достаточно низкий. Так, по данным мониторинга качества образования, проведенного НИУ ВШЭ по итогам 2014 года, Петербург — лидер по эффективности образовательной миграции в России. На втором месте оказалась Москва. Как отмечала директор Центра мониторинга качества образования Института образования НИУ ВШЭ Е. Карданова, из этих регионов выбывает не более 2% абитуриентов, а прибывает более половины [Летюхина, 2015, 8].

Для характеристики миграционной картины возьмём Республику Башкортостан. Из Таблицы 2 мы видим, что с 2000 г. межрегиональная миграция всегда отрицательна и объёмы межрегионального оттока возрастают. Особенно сильно увеличился миграционный отток в другие регионы в 2011 и 2012 г.г. Причины данного всплеска остались не изученными. Убыль трудовых ресурсов данных годов была частично компенсирована за счёт привлечения большего числа мигрантов (в 2013 г. республика вышла на первое место по объёму международной миграции в ПФО).

Таблица 2

Динамика межрегиональной миграции в Республике Башкортостан в 2000-2013 гг. (чел.). [Концепция миграционной политики Республики Башкортостан до 2025 года, 7; Башкортостанстат, 14]

Годы	Сальдо миграции (прирост/убыль)		
	Всего по РБ	Международная (со странами СНГ и Балтии)	Межрегиональная
2000	3900	–	-2027
2002	1945	4747	-2405
2004	-2307	1547	-3416
2006	-2312	1229	-3400
2008	5636	6293	-692
2010	561	3621	-3083
2011	-9386	3117	-12720
2012	-8844	2812	-11762
2013	2827	11637	-9743
2014	-4441	4035	-8334
2015	-5927	2742	-8735

Попробуем проанализировать данную картину. Обратимся к взглядам на причинные основы международной миграции, изложенным П. Коллиером. Он выделяет следующие три причины. Во-первых, миграция – это экономическая реакция на разрыв доходов: чем он шире, тем при прочих равных условиях сильнее стимул к миграции. Вторая сводится к тому, что миграция представляет собой инвестицию в виде затрат на преодоление миграционных препятствий и проблем адаптации. Поскольку издержки инвестиций в наименьшей степени доступны для самых бедных, то при чрезвычайной бедности в стране миграция скорее всего не осуществится. Третий важный момент заключается в том, что издержки миграции резко снижаются в том случае, если в стране, принимающей мигрантов, уже имеется диаспора выходцев из страны, служащей источником миграции [Коллиер, 2016, 4, с.56]. Экстраполируя данные выводы на региональную картину, можно предположить влияние всех тех же аспектов. Вполне возможно, что миграционный всплеск по Республике Башкортостан в 2011 и 2012 г.г. был вызван как раз таки ростом экономического благосостояния и устойчивостью экономической жизни на тот период. Влияние, связанное с наличием диаспоры, на наш взгляд, на региональном уровне может быть менее сильным, но оно безусловно есть. Вспомним хотя-бы стремительный рост кавказских диаспор в г. Москве, который

продолжался до тех пор, пока не были реализованы специальные меры по росту уровня жизни в кавказском регионе. Так, среднемесячная заработная плата в Чеченской Республике в 2000 г. составляла 39% от среднероссийской, а в 2015 г. уже 66% от среднероссийской. [Федеральная служба государственной статистики, 15] К вышеуказанным причинам видится важным добавить ещё две. Это разрыв в ёмкости рынка труда. Действительно, банк вакансий в столичных центрах гораздо богаче, чем в регионах, и прямо или косвенно люди узнают об этой ситуации. Так, на ноябрь 2014 г. в Москве фиксировался уровень регистрируемой безработицы составлял всего 0,33 % [Нетеребский, 2016, 11, с.138], а в это же время в Республике Башкортостан от фиксировался на уровне 5,2% [Информационный портал занятости населения Минтруда Республики Башкортостан, 3]. И даже при снижении банка вакансий Москвы ниже 100 тысяч на февраль 2016 г. он выглядит гораздо обширнее многих региональных (для Республики Башкортостан, к примеру, он был меньше 25 тысяч). [Информационный портал занятости населения Минтруда Республики Башкортостан, 3]

Существует множество других причин, которые активизируют отток трудовых ресурсов из регионов, таких, как: различия в уровнях экономического развития; различия в инфраструктуре, стоимость жилья и т.п. В настоящее время существует множество рейтингов, отражающих региональные различия в качестве жизни, но все они неуклонно показывают превосходство столичных и северных регионов над периферией. Для примера возьмём результат оценки, проведённой РИА «Рейтинг» (Таблица 3).

Таблица 3

Рейтинг регионов России по уровню жизни за 2015 год [Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2015, 12]

Субъект РФ	Место по итогам 2013 г.	Место по итогам 2014 г.	Место по итогам 2015 г.
г. Москва	1	1	1
г. Санкт-Петербург	2	2	2
Ханты-Мансийский авт. округ - Югра	3	3	7
Республика Башкортостан	10	10	21
Сахалинская область	59	59	50

Так, по данным вышеупомянутого рейтинга, Республика Башкортостан по уровню зарплат занимает лишь 43 место из всех регионов страны, а по показателю «доступность приобретения жилья с помощью ипотеки» вообще 79 место. [Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2015, 12] В рамках исследования было проведено анкетирование среди мигрантов (выборка 100 человек, 2015 год) из Республики Башкортостан, работающих на данный момент в Ямало-Ненецком автономном округе. Результаты исследования представлены ниже (Таблица 4).

Таблица 4

Распределение респондентов в соответствии с причинами миграции из Республики Башкортостан в ЯНАО (случайная выборка, 100 человек, ноябрь-декабрь 2015 г.)

Возраст	25-42	
Вопрос	Ответ	Доля опрошенных, %
Как давно покинули свой регион	1-5 лет	64%
Причина миграции	уровень заработной платы	90%
Критерий выбора региона миграции	уровень заработной платы	73%
Планируете ли вы вернуться в свой регион	на пенсии	82%
Что бы могло вас заставить вернуться	повышение заработной платы в регионе	77%
Уровень образования	высшее	86%
Считаете ли вы трудовую миграцию «шагом вперед для себя»	да	86%

Данные анкетирования неутешительные, и они свидетельствуют о том, что если в Республике Башкортостан, равно как и в других регионах оттока, в скором времени не повысятся заработные платы, трудовой потенциал будет сходиться на нет.

Но, безусловно, не только зарплатный фактор имеет значение, к тому же он скорее следствие, чем причина. Данные аномалии региональных рынков труда связаны, на наш взгляд, с более глубокими и комплексными процессами. Можно согласиться с П. Коллиером, что мигранты бегут из стран с дисфункциональными социальными моделями и что именно культуры – иными словами, нормы и нарративы бедных обществ, наряду с их институтами и организациями, являются главной причиной их бедности [Коллиер, 2016, 4, с.51]. На наш взгляд, импульсы для межрегиональной миграции имеют ту же природу, что и миграционные потоки на международной арене. Коррупционность, дисфункциональность, низкая профессиональная идентичность – это те атрибуты, которые присуще регионам в большей степени, чем столичным центрам. И этот вопрос требует отдельного и масштабного исследования.

Последствия межрегиональной миграции плачевны: регионы нуждаются в инновационном развитии и трудовых активностях, но как раз таки самые инновационные и активные покидают территорию. Получается замкнутый круг: регионы беднеют, столицы богатеют и «стягивают» человеческий капитал, тем самым усиливая процессы экономической дифференциации.

Таким образом, мы выделили три аспекта (конъюнктурный, мотивационный и миграционный), которые закручиваются в сложную причинно-следственную связь, приводя к аномальному состоянию регионального рынка труда. Видится, что если регионы концептуально не изменят подход к ценообразованию на трудовой ресурс, не предпримут серьёзных шагов к формированию благоприятной среды, не остановят миграционный отток «мозгов», активностей и мотиваций, они могут оказаться на пороге глобального дефицита качественных трудовых ресурсов и рисков превратиться в «анклавы» с низкой производительностью и низкими заработками, и преодолеть эту ситуацию в какой-то момент будет уже не под силу.

Литература

1. Авакова Э.Б., Покровская Н.Н. Коммуникативная эффективность как фактор доверия: анализ эмоционального интеллекта и ценностных ориентаций сотрудников организации// Актуальные проблемы социологии и управления: межвузовский сборник научных трудов/ под ред. Н.Н. Покровской, Э.Б. Аваковой. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 159 с.
2. Грицюк М. Медведев: производительность труда вырастет в 1,5 раза за пять лет// <http://www.rg.ru/2013/12/10/proizvoditelnost-site-anons.html>
3. Информационный портал занятости населения Минтруда Республики Башкортостан – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: www.bashzan.ru, свободный
4. Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир/ пер. с англ. Н. Эдельмана. – изд-во Института Гайдара, 2016. – 384 с. С. 51-57
5. Конкурентоспособность России в 90 – е годы. Межстрановой экономический анализ // ИМЭМО. – М., 2000. С. 42.
6. Конкурентоспособность России в глобальной экономике. Монография. – М.: Международные отношения, 2003. С. 204.
7. Концепция миграционной политики Республики Башкортостан до 2025 года// <http://www.bashzan.ru/posts/30883>
8. Летохина М. Петербург обогнал Москву по приёму иногородних студентов//http://www.rbc.ru/spb_sz/01/09/2015/55e584d49a7947053d247e97
9. Назарова У.А., Вишневская Н.Г. Заработная плата педагогических работников общего образования в регионах Российской Федерации: парадоксы регионального рынка труда// Интернет-журнал «Науковедение». – М., № 5 (24), 2014. С. 26-27
10. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой; Гос. ун – т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

11. Нетеребский О.В. Вызовы рынка труда Москвы в условиях кризиса//Уровень жизни населения регионов России, № 1, 2016. С. 138
12. Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2015.// Риарейтинг – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <http://www.riarating.ru>, свободный.
13. Скрипкина Т.П. Психология доверия: уч. Пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 264 с.
14. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <http://bashstat.gks.ru>, свободный.
15. Федеральная служба государственной статистики. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: www.gks.ru, свободный.
16. Франкл В. Человек в поисках смысла/ В.Франкл. – М.: Прогресс, 1990 – 386 с.
17. Хёфер М. Может быть, капитализм не хочет, чтоб мы были счастливыми?/Макс Хёфер, [пер. с нем. яз. А. Обломская]. – СПб.: Крива, 2015. – 208 с.
18. DeMeuse K. & Tornow W. The tie that binds - has become very, very frayed. //Human Resource Planning, 1990. N 13.

References

1. Avakova Je.B., Pokrovskaja N.N. Kommunikativnaja jeffektivnost' kak faktor doverija: analiz jemocional'nogo intellekta i cennostnyh orientacij sotrudnikov organizacii// Aktual'nye problemy sociologii i upravlenija: mezhvuzovskij sbornik nauchnyh trudov/ pod red. N.N. Pokrovskoj, Je.B. Avakovoje. – SPb.: Izd-vo SPbGJeU, 2016. – 159 s.
2. Gricjuk M. Medvedev: proizvoditel'nost' truda vyrastet v 1,5 raza za pjat' let// <http://www.rg.ru/2013/12/10/proizvoditelnost-site-anons.html>
3. Informacionnyj portal zanjatosti naselenija Mintruda RB// <http://www.bashzan.ru/posts/26297>
4. Kollier P. Ishod: kak migracija izmenjaet nash mir/ per. s angl. N. Jedel'mana. – izd-vo Instituta Gajdara, 2016. – 384 s. S. 51-57
5. Konkurentosposobnost' Rossii v 90 – e gody. Mezhsranovyyj jekonomicheskij analiz // IMJeMO. – M., 2000. S. 42.
6. Konkurentosposobnost' Rossii v global'noj jekonomike. Monografija. – M.: Mezhdunarodnye otnoshenija, 2003. S. 204.
7. Konceptcija migracionnoj politiki Respubliki Bashkortostan do 2025 goda// <http://www.bashzan.ru/posts/30883>
8. Letjuhina M. Peterburg obognal Moskvu po prijemu inogorodnih studentov//http://www.rbc.ru/spb_sz/01/09/2015/55e584d49a7947053d247e97
9. Nazarova U.A., Vishnevskaja N.G. Zarabotnaja plata pedagogicheskikh rabotnikov obshhego obrazovanija v regionah Rossijskoj Federacii: paradoksy regional'nogo rynka truda// Internet-zhurnal «Naukovedenie». – M., № 5 (24), 2014. S. 26-27
10. Nestandartnaja zanjatost' v rossijskoj jekonomike / Pod red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapel'jushnikova; Gos. un – t – Vysshaja shkola jekonomiki. – M.: Izd. dom GU VShJe, 2006.
11. Нетеребский О.В. Vyzovy rynka truda Moskvy v uslovijah krizisa//Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii, № 1, 2016. S. 138
12. Rejting rossijskih regionov po kachestvu zhizni – 2015.// Riarejting – EHlektron. tekst. dan. – Rezhim dostupa: <http://www.riarating.ru>, svobodnyj.
13. Skripkina T.P. Psihologija doverija: uch. Posobie. – M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2000. – 264 s.
14. Territorial'nyj organ Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki po Respublike Bashkortostan. – EHlektron. tekst. dan. – Rezhim dostupa: <http://bashstat.gks.ru>, svobodnyj.
15. Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki. – EHlektron. tekst. dan.. – Rezhim dostupa: www.gks.ru, svobodnyj.
16. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla/ V.Frankl. – M.: Progress, 1990 – 386 s.
17. Hjofer M. Mozhet byt', kapitalizm ne hochet, chtob my byli schastlivymi?/Maks Hjofer, [per. s nem. jaz. A. Oblomskaja]. – SPb.: Kriga, 2015. – 208 s.

18. DeMeuse K. & Tornow W. The tie that binds - has become very, very frayed. //Human Resource Planning, 1990. N 13.