

УДК 331

КУТАЕВ ШИХРАГИМ КУТАЕВИЧ

д.э.н., заведующий отделом ФГБУН «Институт социально-экономических исследований»
ДНЦ РАН, профессор кафедры «Финансы и кредит-1» ГАОУ ВО
«Дагестанский государственный университет народного хозяйства»,
e-mail: kutaev.sh@mail.ru

DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.26726/1812-7096-2018-1-61-68](https://doi.org/10.26726/1812-7096-2018-1-61-68)

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ¹

Аннотация. *Целью исследования* является рассмотрение вопросов, связанных со стимулированием трудовой мобильности населения регионов Северо-Кавказского федерального округа и территориального социально-экономического развития. **Методы проведения работы.** В работе применены методы сравнения, экономического и статистического анализа. **Результаты работы.** Развитие рынка труда в Российской Федерации осложняется недостаточно развитым его организационно-экономическим механизмом, слаборазвитой инфраструктурой рынка труда, слабой государственной поддержкой трудовой мобильности населения. Отмеченные процессы на рынке труда требуют активного государственного участия и регулирования. Необходимы четкая государственная политика и программно-целевой подход в области миграции трудовых ресурсов, позволяющая централизованно перераспределять рабочую силу равномерно по территории страны, что позволит значительно сократить хаотичную трудовую миграцию, снизить напряженность на рынке труда и социально-трудовой сфере в трудоизбыточных регионах, повысить уровень и качество жизни населения, способствовать экономическому развитию территорий. **Область применения результатов.** Полученные результаты исследования могут быть использованы органами законодательной и исполнительной власти на уровне субъектов Северо-Кавказского федерального округа и страны в целом в части разработки и реализации Программы трудовой мобильности населения. Отдельные элементы научного исследования могут найти применение в учебном процессе в качестве теоретической базы для преподавания дисциплин специализации, ориентированных на рассмотрение вопросов воспроизводства населения и трудовых ресурсов, а также их формирования и использования. **Выводы.** На основании проведенного исследования обосновано стимулирование развития трудовой мобильности населения регионов Северо-Кавказского федерального округа в целях эффективного управления и использования трудовых ресурсов макрорегиона, а также социально-экономического развития территорий страны.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, регион, социально-экономическое развитие, трудовая мобильность, Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО).

KUTAEV SHIKHRAGIM KUTAEVICH

Doctor of Economic Sciences, Head of the Department of FSBIS "Institute of Social-Economic Studies of DSC of the RAS", Professor of the Faculty of "Finances and Credit-1" of SAEI of HE "Dagestan State University of National Economy",
e-mail: kutaev.sh@mail.ru

MANAGEMENT OF THE SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT OF REGIONS AND LABOR RESOURCES BASED ON ENCOURAGING LABOR MOBILITY OF POPULATION

¹ Исследование проведено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00357-ОГН

Abstract. *The goal of the study* is discussing issues connected with encouraging labor mobility of population of the regions of the North Caucasian Federal District and territorial social-economic development. **The methods of completing the study.** We have used the methods of comparison, economic and statistical analysis in the process of the study. **The results of the study.** The development of labor market in the Russian Federation is complicated by an insufficiently developed organizational-economic mechanism of it, a weakly developed infrastructure of the labor market, a weak state support of labor mobility of the population. The processes noted in the labor market require an active state participation and regulation. It is necessary to have a clear state policy and a program targeted approach in the area of migration of labor resources allowing to centrally re-distribute workforce evenly on the territory of the country which will allow to significantly reduce the chaotic labor migration, reduce tension in the labor market and in the social-labor sphere of the manpower surplus regions, improve the standard and quality of life of the population, encourage economic development of territories. **The area of application of the results.** The results of the study obtained may be used by legislative and executive authorities on the level of entities of the North Caucasian Federal District and the country on the whole in the area of developing and implementing the Program of labor mobility of the population. Separate elements of a scientific study may be used in the learning process as a theoretical foundation to teach disciplines of specialization, oriented on studying the issues of reproduction of population and labor resources, as well as their formation and use. **The conclusions.** Based on the study performed we have substantiated encouraging the development of labor mobility of population of the regions of the North Caucasian Federal District in order to effectively manage and use labor resources of the macroregion, as well as for the purposes of the social-economic development of territories of the country.

Keywords: labor resources, a region, social-economic development, labor mobility, the North Caucasian Federal District (NCFD).

Введение. В настоящее время возникла настоятельная потребность в управлении процесса трудовой мобильностью граждан и повышения ее эффективности. Приобретает исключительную актуальность согласование целевых установок государственной политики в данной сфере с определением приоритетов территориального развития: наполнения собственными трудовыми ресурсами отрасли экономики трудодефицитных регионов; стимулирование трудовой мобильности населения; развитие соответствующей инфраструктуры. Важно ориентироваться на более рациональное использование человеческого капитала, на повышение эффективности труда.

Методы исследования. Мобильность населения — готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания.

Трудовая мобильность — это способность гражданина (населения) приспосабливаться к новым условиям производства, новой технике, климату, месту жительства. Включает готовность осваивать новую профессию, сменить место работы, образ жизни, социальные связи. Трудовая мобильность является неотъемлемой частью цивилизованного, развитого и демократического общества, способствует повышению уровня удовлетворенности от самореализации.

Управление трудовой мобильностью — это система взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих направляющее, координирующее и стимулирующее воздействие на участников рынка труда и ориентированных на интенсивные факторы использования рабочей силы.

При управлении трудовой мобильностью первостепенное внимание необходимо уделять следующим вопросам: высвобождение, перераспределение, подготовка и переподготовка работников. Их решение позволит организованно осуществлять высвобождение рабочей силы и ее трудоустройство, исходя из перспектив территориального развития таким образом, чтобы в полном объеме были учтены интересы как региона, так и отдельных работников.

Современное состояние рынка труда РД и большинства субъектов СКФО свидетельствует о том, что на нем происходят процессы, которые необходимо регулировать, используя все доступные инструменты.

В республиках СКФО (Чеченской, Ингушетии, Дагестан) вследствие существующих тенденций воспроизводства населения (табл. 1) и нехватки рабочих мест возникла трудоизбыточность и, как следствие, напряженность на рынке труда, основные показатели которой приведены в табл. 2.

Таблица 1

Численность населения в регионах СКФО, (на конец года; тыс. чел.)*

Регион	Годы							
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	143236	142865	143056	143347	143667	146270	146545	146804
СКФО	9037	9439	9493	9541	9590	9659	9718	9775
Республика Дагестан	2693	2914	2931	2946	2964	2990	3016	3041
Республика Ингушетия	417	415	430	442	453	463	473	480
Кабардино-Балкарская Республика	866	860	859	859	859	861	862	864
Карачаево-Черкесская Республика	455	477	475	472	470	469	468	466
Республика Северная Осетия - Алания	707	712	709	706	704	705	704	703
Чеченская Республика	1152	1275	1302	1325	1346	1 370	1 394	1414
Ставропольский край	2747	2786	2787	2791	2794	2 800	2 802	2804

*Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. — М., 2017.

Таблица 2

Отдельные показатели напряженности на рынке труда СКФО в 2015 г.*

Регион	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы безработными, мес.	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %	Численность незанятых граждан, зарегистрированных в госучреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию, чел.
Российская Федерация	65,3	5,6	7,3	27,3	1,0
СКФО	58,0	11,1	8,5	33,7	7,0
Республика Дагестан	55,0	10,8	7,9	24,4	37,5
Республика Ингушетия	50,2	30,5	12,3	66,7	236,9
Кабардино-Балкарская Республика	60,4	10,1	10,1	45,7	2,7
Карачаево-Черкесская Республика	53,5	15,1	10,8	57,1	3,0
Республика Северная Осетия - Алания	58,4	9,3	9,0	34,1	10,7
Чеченская Республика	58,8	17,1	6,6	18,5	27,8
Ставропольский край	61,8	5,6	6,8	25,3	1,1

*Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 : стат. сб. / Росстат. — М., 2016.

Высокий уровень безработицы в республиках СКФО, значительно превышающий среднероссийские значения, отсутствие необходимого количества рабочих мест, отсутствие возможности самореализации способствуют вымыванию человеческого капитала округа, толкает определенную часть населения к переезду из региона проживания [1–2].

В табл. 3 представлены общие итоги миграции населения из регионов СКФО в период с 2010 по 2016 гг., где можно увидеть, что за 2016 г. общий миграционный отток населения округа составил около 21 тыс. человек, в т. ч. более половины только из РД. В целом по СКФО отток населения в период с 2011 по 2016 гг. составил свыше 176 тыс. человек, а это, как представляется, существенные потери трудовых ресурсов и человеческого капитала регионов-доноров. В частности, только из Республики Дагестан отток населения за тот же период составил более 100 тыс. человек.

Общие итоги миграции населения субъектов СКФО, чел.*

Регион	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	158078	318680	294930	295859	270036	245929	261948
СКФО		-32850	-39348	-38135	-20162	-24767	-20791
Республика Дагестан	-10044	-21529	-23958	-21500	-13944	-13390	-10908
Республика Ингушетия	1727	5187	4005	2825	2611	1837	1503
Кабардино-Балкарская Республика	-3418	-5548	-6194	-6202	-3514	-3496	-2492
Карачаево-Черкесская Республика	-2432	-4316	-4694	-4093	-2542	-2527	-2483
Республика Северная Осетия – Алания	-3142	-6082	-6185	-5512	-1951	-4275	-3040
Чеченская Республика	-757	-3447	-4591	-4711	-2255	-1158	-2634
Ставропольский край	3766	2885	2269	1058	1433	-1758	-737

*Источник: Социально-экономическое положение федеральных округов, 2017. — URL : <http://www.gks.ru>.

Отток населения из субъектов СКФО происходит исходя из собственных соображений и оценок граждан без учета интересов государства, социально-экономического положения региона нового пребывания.

Можно выделить обобщенные крупные группы причин трудовой мобильности населения — НТП, экономические, демографические, социальные причины.

Причины мобильности трудовых ресурсов созвучны с причинами трудовой миграции населения.

Рассматривая причины миграционного поведения населения, исследователи [3–11, 13] единодушны в том, что побуждают людей к переселению, как правило, совокупные преимущества в доходах, перспективах, условиях жизни в регионе вселения по сравнению с регионом выезда.

Выделяют два основных типа мобильности рабочей силы: географическая и профессиональная [12].

Географическая мобильность относится к способности рабочего к труду в конкретном физическом месте. Географическая мобильность зависит от расстояния перемещения человеческого капитала: региональная, международная.

Граждане перемещаются из более отсталых, проблемных регионов, в частности, из республик СКФО, в более развитые субъекты. Мобильность человеческого капитала внутри страны способствует выравниванию уровня жизни некоторой части населения, снижению социальной напряженности в обществе, а также гарантированию стабильности занятости. В то же время данная ситуация консервирует экономические возможности слаборазвитых территорий, поскольку из них человеческий капитал имеет тенденцию к оттоку. Отметим, что человеческому капиталу присуще свойство мобильного перемещения в более развитые территории, где высок уровень концентрации экономической деятельности.

Профессиональная (отраслевая) мобильность относится к способности работника к изменению профессии. Квалифицированные работники имеют низкую профессиональную мобильность, но высокую географическую мобильность; низкоквалифицированные или неквалифицированные рабочие имеют высокую степень и географической, и профессиональной подвижности.

Развивая трудовую мобильность в России и стимулируя ее, мы, как и на развитом Западе, сформируем новую для нас трудовую парадигму: «дом — там, где есть работа».

Задача регулирования процессов распределения и перераспределения трудовых ресурсов между территориями и отраслями экономики должна находиться в числе приоритетных на уровне федеральных органов власти, поскольку от трудоустроенности зависит результативность хозяйственно-экономической деятельности государства, интенсификация производства и в целом темпы НТП. Ситуация, при которой одни регионы (к примеру, регионы Дальнего

Востока) испытывают нехватку рабочей силы, а другие (республики СКФО) значительный избыток, свидетельствует о важности решения проблемы территориальной сбалансированности по критерию трудоустроенности рабочей силой субъектов РФ.

С учетом сохраняющейся демографической ситуации во многих субъектах РФ миграционные потоки из трудоизбыточных территорий, в частности, СКФО, могут способствовать сохранению экономического роста и благосостояния регионов-реципиентов, а также снизить напряженность в социально-трудовой сфере и на рынке труда в регионах-донорах трудовых ресурсов.

Перераспределение трудовых ресурсов по территории страны носит институциональный характер и требует соответствующих проработанных решений.

Одним из инструментов снижения напряженности на рынке труда трудоизбыточных регионов, помимо перераспределения трудовых ресурсов по территории страны, является размещение трудоемких производств в субъектах, испытывающих избыток рабочей силы, где предложение труда значительно превышает спрос на него.

Это будет способствовать тому, что будет формироваться эффективная занятость населения, повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы, поскольку обеспеченность хозяйствующих субъектов необходимой рабочей силой будет стимулировать их рациональное использование, высокий уровень производительности труда и, как следствие, приведет к росту объемов произведенной продукции, снижению ее себестоимости, увеличению прибыли и т. д.

Избыточное предложение труда, как правило, снижает ее цену. Из-за низкого размера официальной заработной платы (в республиках СКФО самый низкий уровень заработной платы в стране), препятствующей нормальному воспроизводству рабочей силы и содержанию своей семьи на приемлемом уровне, работники стремятся занять несколько рабочих мест. То есть более мобильные граждане могут занимать два и три рабочих места (вторичная занятость), а другие не могут занять и одного. В этом плане в трудоизбыточных регионах особенно необходимо развивать как географическую, так и профессиональную мобильность населения.

Здесь решением данной проблемы может послужить развитие инфраструктуры рынка труда на уровне регионов в части профподготовки и переподготовки безработных граждан по востребованным на местном или внешнем (по договоренности с властями других регионов) специальностям, развитие системы распространения информации о вакансиях на местном или внешнем рынке труда.

Таким образом, достижению высокого уровня эффективности рынка труда в РФ будет способствовать предшествующая профессиональному обучению эффективная система профессиональной ориентации населения, особенно молодежи. Система профессиональной ориентации должна быть ориентирована на предотвращение безработицы и ослабление напряженности на рынке труда, используя в своей работе результаты комплексного мониторинга ситуации на рынках труда регионов страны, что в итоге позволит нивелировать негативные социально-экономические последствия безработицы. При этом краткосрочный экономический индикатор за 9 месяцев 2012 года составил 102,7% к соответствующему периоду предыдущего года. Наибольшие темпы роста традиционно показывали отрасли производства услуг: торговля (114,4%), связь (110,6%), наименьшие – отрасли производства товаров: строительство (102,3%), промышленность (100,5%). Темпы роста основных отраслей экономики за 9 месяцев 2012 года. Традиционно высокая заработная плата в этих регионах наблюдается в сфере добычи нефти и природного газа. Выше среднего уровня по Казахстану значения номинальной заработной платы в городах Астана и Алматы. Наименьшие показатели заработной платы отмечены в регионах со значительной долей сельского населения – Северо-Казахстанской областях.

Важным представляется реализовать следующее направление: использовать программно-целевой подход развития трудовой мобильности населения посредством разработки и реализации соответствующих региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов не только регионов, обозначенных в распоряжении Правительства РФ «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным», о котором речь пойдет ниже, но и регионов-доноров трудовых ресурсов.

В качестве разрешения данной ситуации можно обозначить следующее: на основе комплексного изучения состояния баланса трудовых ресурсов по субъектам РФ и федеральным

округам, регионам, испытывающим избыток трудовых ресурсов, разработать и реализовать программу стимулирования трудовой мобильности из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные, что значительно снизит степень напряженности на рынка труда в северокавказских республиках и позволит закрыть вакансии в регионах-реципиентах российскими гражданами. В то же время, несмотря на избыточность рабочей силы, данная программа должна предусмотреть привлечение в регионы высококвалифицированных специалистов с соответствующей материальной поддержкой.

В Российской Федерации, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.06.2015 N 343н «Об утверждении Типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» многие регионы составили региональные программы повышения трудовой мобильности в целях привлечения необходимых трудовых ресурсов, достижения намеченных и реализации крупных инвестиционных проектов.

Регионам, разработавшим данную программу, оказывается господдержка. Государство гарантирует финансовую помощь гражданам РФ, желающим сменить место работы и переехать в другой регион, а также работодателям, трудоустраивающим приехавших специалистов. Размер бюджетной поддержки составляет 225 000 рублей на каждого специалиста, принятого на постоянную работу (150 тыс. рублей из федерального бюджета и 75 и бюджета субъекта РФ), что представлено на рис.



Рис. Финансовое обеспечение программы повышения трудовой мобильности со стороны государства [14]

1. Меры поддержки при переезде:
2. Компенсация переезда.
3. Предоставление жилья.
4. Поддержка повышения квалификации.
5. Выплата надбавок к заработной плате.
6. Единовременная выплата.
7. Социальная поддержка семьям, имеющим детей.
8. Компенсация питания и т. д.

На сегодняшний день, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. N 696-р (с изменениями на 14 июля 2017 г.) «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным» [15] в него вошли следующие 15 субъектов РФ:

Дальний Восток

1. Амурская область.
 2. Камчатский край.
 3. Приморский край.
 4. Сахалинская область.
 5. Хабаровский край.
 6. Чукотский автономный округ.
- Северо-Западный федеральный округ

1. Архангельская область.
 2. Вологодская область.
- Центральный федеральный округ
1. Калужская область.
 2. Липецкая область.
 3. Тамбовская область.
- Сибирский федеральный округ
1. Красноярский край.
 2. Новосибирская область.
- Приволжский федеральный округ
1. Пермский край.
 2. Ульяновская область.

В этих регионах предусмотрена финансовая поддержка работодателей, реализующих инвестиционные проекты, где требуются квалифицированные специалисты и отсутствуют необходимые специалисты среди местного населения. Финансовая поддержка предусмотрена в случае привлечения работодателем квалифицированных специалистов из других регионов России, не включенных в данный перечень.

Отметим, что миграция трудовых ресурсов в определенной мере меняет состав трудовых ресурсов, как регионов-доноров рабочей силы, так и принимающих территорий, создает новую ситуацию в экономике и рынке труда.

Результаты. Эффективное регулирование миграционных процессов, их упорядочение и оптимизация должно стать основным направлением при формировании стратегии территориально социально-экономического развития. Это способствует экономическому развитию территорий, снижению напряженности в социально-трудовой сфере и рынке труда и т. д.

Выводы. Итогом рассмотренных в данном исследовании вопросов стали следующие выводы:

– сложившаяся в СКФО ситуация расширенного воспроизводства населения при кризисности экономики и невозможности обеспечить всех желающих работать рабочими местами актуализирует важность в выработке решений, ориентированных на улучшение ситуации в данной сфере;

– показано, что принятие на уровне субъектов СКФО Программы трудовой мобильности способствует снижению безработицы и напряженности на рынках труда регионов и удовлетворяет кадровые потребности реального сектора экономики территорий, испытывающих нехватку рабочей силы;

– трудовая мобильность способствует оптимальному распределению экономических ресурсов и обеспечивает регулирование рынка труда. Мобильность человеческого капитала способствует экономическому развитию регионов, уменьшает напряженность на рынке труда, сокращает уровень безработицы.

Литература

1. Вишневецкий, А. Г. Миграционная стратегия России и политика толерантности // *Национальный психологический журнал*. 2011. № 2(6). С. 90–97.
2. Миграционное движение населения : теория, политика, практика, перспективы ; под общ. ред. Воробьевой О.Д., Топилина А.В. — М., 2013.
3. Абдулманов, П. Г. Институциональные меры миграционной политики в Северо-Кавказском федеральном округе России // *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2014. № 9 (47). С. 110–115.
4. Мирзабалаева, Ф. И., Алиева, П. Р. Проблемы формирования и реализации современной региональной кадровой политики // *Региональная экономика : теория и практика*. 2016. № 4 (427). С. 58–68.
5. Гимбатов, Ш. М. Проблемы социально-экономического развития республик Северного Кавказа // *Вопросы структуризации экономики*. 2012. № 3. С. 114–117.
6. Гимбатов, Ш. М. Экономический кризис и трансформация миграционных связей // *Вопросы структуризации экономики*. 2009. № 2. С. 83–85.
7. Алиева, П. Р. Влияние миграции на трудовой потенциал молодежи региона // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. 2012. № 12. С. 54.
8. Плохова Н. В. Причины, тенденции и последствия миграции населения в Российской Федерации // *Поволжский торгово-экономический журнал*. 2013. № 1 (29). С. 40–47.
9. Потапова, М. А. Причины миграции и ее последствия для страны-реципиента // *Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права*. 2011. № 3. С. 58–62.

10. Talgar, M. *Современные тенденции и социально-экономические последствия трудовой миграции* // Символ науки. 2016. № 3-1. С. 109–110.
11. Агаларова, А. Т. *Ориентиры в развитии рынка труда и эффективном использовании трудовых ресурсов региона* // Апробация. 2017. № 3. С. 95–96.
12. Носкова, К. А. *Трудовая мобильность : специфический человеческий капитал* // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5 [Электронный ресурс]. — URL : <http://human.snauka.ru/2013/05/3183>.
13. Кутаева, Р. А. *Проблемы и направления социально-экономического развития регионов СКФО* // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. С. 258.
14. *Работа в России. Общероссийская база вакансий*. — URL : <https://trudvsem.ru/mobility>.
15. *Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. N 696-р (с изменениями на 14 июля 2017 г.) «Перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным»*.
16. Кутаева, Р. А. *Направления в развитии региональной экономики и занятости населения* // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 276–278.
17. House of Commons International Development Committee. *Migration and Development — How to make migration work for poverty reduction. Sixth report of session 2003-04. Vol. 1.* — London, 2004.
18. Martin, S. F. *Women and migration : Paper prepared for Consultative Meeting on Migration and Mobility and How This Movement Affects Women, organized by the United Nations Division for the Advancement of Women (14 January 2004)*. 2004. — URL : <http://www.un.org/womenwatch/daw/meetings/consult/CM-Dec03-WP1.pdf>.
19. Mirzabalaeva, F. I., Zabelina, O. V., Shichkin, I. A., Alieva, P. A. *Priority areas of development of the labor potential of rural territories in Russia* // Academy of Strategic Management Journal. 2017. T. 16. Special Issue 1. P. 131–148.

References:

1. Vishnevsky, A. G. *Russia's Migration Strategy and the Policy of Tolerance* // the National Psychological Journal. 2011. No. 2 (6). P. 90–97.
2. *Migration movement of the population : theory, politics, practice, prospects ; under the general editorship Vorobyeva O.D., Topilina A.V.* — M., 2013.
3. Abdulmanapov, P. G. *Institutional Measures of Migration Policy in the North Caucasus Federal District of Russia* // Regional Problems of Economic Transformation. 2014. No. 9 (47). P. 110–115.
4. Mirzabalayeva, F. I., Aliyeva, P. R. *Problems of formation and implementation of modern regional personnel policy* // Regional economy : theory and practice. 2016. No. 4 (427). P. 58–68.
5. Gimbatov, Sh. M. *Problems of socio-economic development of the North Caucasus republics* // Issues of structuring the economy. 2012. No. 3. P. 114–117.
6. Gimbatov, Sh. M. *The economic crisis and the transformation of migratory links* // Issues of structuring the economy. 2009. No. 2. P. 83–85.
7. Alieva, P. R. *Influence of migration on the labor potential of the youth of the region* // Modern research of social problems (electronic scientific journal). 2012. No. 12. P. 54.
8. Plokhova, N. V. *Causes, Trends and Consequences of Population Migration in the Russian Federation* // Povolzhsky Trade and Economic Journal. 2013. No. 1 (29). P. 40–47.
9. Potapova, M. A. *Causes of migration and its consequences for the recipient country* // Bulletin of the Khabarovsk State Academy of Economics and Law. 2011. No. 3. P. 58–62.
10. Talgar, M. *Current trends and socio-economic consequences of labor migration* // the symbol of science. 2016. No. 3-1. P. 109–110.
11. Агаларова, А. Т. *Landmarks in the development of the labor market and the effective use of labor resources in the region* // Aprrobation. 2017. No. 3. P. 95–96.
12. Носкова, К. А. *Labor mobility : specific human capital* // Humanitarian scientific research. 2013. No. 5 [Electronic resource]. — URL : <http://human.snauka.ru/2013/05/3183>.
13. Kutaeva, R. A. *Problems and directions of socio-economic development of the regions of the NCFD* // Modern problems of science and education. 2015. No. 2. P. 258.
14. *Work in Russia. All-Russian base of vacancies*. — URL : <https://trudvsem.ru/mobility>.
15. *Order of the Government of the Russian Federation No. 696-r of April 20, 2015 (as amended on July 14, 2017) «The list of subjects of the Russian Federation, the recruitment of labor resources in which is a priority»*.
16. Kutaeva, R. A. *Directions in the development of regional economy and employment of the population* // Issues of structuring the economy. 2010. No. 2. P. 276–78.
17. House of Commons International Development Committee. *Migration and Development — How to make migration work for poverty reduction. Sixth report of session 2003-04. Vol. 1.* — London, 2004.
18. Martin, S. F. *Women and migration : Paper prepared for Consultative Meeting on Migration and Mobility and How This Movement Affects Women, organized by the United Nations Division for the Advancement of Women, (14 January 2004)*. 2004. — URL : <http://www.un.org/womenwatch/daw/meetings/consult/CM-Dec03-WP1.pdf>.
19. Mirzabalaeva, F. I., Zabelina, O. V., Shichkin, I. A., Alieva, P. A. *Priority areas of development of the labor potential of rural territories in Russia* // Academy of Strategic Management Journal. 2017. T. 16. Special Issue 1. P. 131–148.