

ISSN 0207-3676

ОБЩЕСТВО

и ЭКОНОМИКА



2015

Международный научный
и общественно-политический журнал

ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА
SOCIETY AND ECONOMY
№ 3, 2015

Журнал учрежден академиями наук – участниками Международной
ассоциации академий наук

Выходит 12 раз в год.

Главный редактор – член-корреспондент РАН
К. Микульский

Редакционная коллегия: член-корр. АН Азербайджана **А. Алескеров**;
д. э. н. **А. Алирзаев**, д. э. н. **М. Атаев**, академик НАН Беларуси
Е. Бабосов, академик НАН Республики Армения **Г. Брутян**, член-корр.
АН. **В. Васильев**, академик НАН Украины, иностранный член РАН
В. Геец, член-корр. НАН Кыргызской Республики **Д. Джунушалиев**,
академик Н Республики Таджикистан **М. Диноршоев**, академик РАН
В. Журкин, член-корр. РАН **И. Иванов**, академик АН Республики
Таджикистан **Н. Каюмов**, академик НАН Кыргызской Республики
Т. Койчуев, **М. Королев**, академик НАН Республики Казахстан
А. Кошанов, д. филос. н., иностранный член РАН **Нгуен Зуй Куи**,
академик РАН **А. Некипелов**, академик НАН Беларуси **П. Никитенко**,
д. филос. н. **Ш. Нурыев**, академик НАН Грузии **В. Папава**, д. ю. н.
Я. Путкарадзе, д. э. н. **А. Расулев**, академик АН Молдовы **А. Рошка**,
академик НИА Республики Казахстан **О. Сабден**, академик АН
Азербайджана **З. Самедзаде**, академик РАН **Н. Симония**, член-корр.
АН Молдовы **А. Тимуш**, д. филос. н. **О. Тогусаков**, академик АН
Республики Узбекистан **Р. Убайдуллаева**, член-корр. НАН Грузии
Л. Чикава, академик НАН Украины **Ю. Шемшученко**, д. э. н. **Е. Ясин**.

© Общество и экономика, 2015

Перепечатка материалов без письменного разрешения редакции не допускается

СОДЕРЖАНИЕ

Борис Рахаев, Мася Рахаева, Базынан Бизенгин. Государственный суверенитет: пути и оценки его расширения или сужения.....	5
Михаил Воейков, Галина Анисимова. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве.....	26
Дмитрий Кондратов. Проблемы создания оптимальной валютной зоны в евразийском экономическом союзе.....	47
Арут Айрапетян. Финансовые центры в современной экономике.....	67
Генриетта Строева. Влияние специализации экономики Республики Казахстан на ее внешнеэкономическую деятельность.....	79
Ширинбек Сафаров. О совершенствовании информационных систем управления государственными финансами и долгом в Республике Узбекистан	90
Дмитрий Шапот, Кирилл Несытых. Влияние экспорта углеводородов на экономику России в 2001 – 2012 годах.....	95
Павел Александров. Проблемы статистического учета малого и среднего предпринимательства в России.....	109
Александр Виленский. Трансформация государственной политики поддержки малого и среднего предпринимательства в пространственной экономике Японии.....	114
Галина Королева, Евгений Воробьев. Об аудите персонала и кадровой политике предприятия.....	134
Зоя Якимова, Ирина Шкодич, Мария Ибрагимова. Проблемы социокультурной и правовой адаптации в Приморском крае трудовых мигрантов – беженцев из Украины.....	144
Алексей Ширяев. О бюрократической составляющей в системе управления наукой.....	156
Леван Миндели, Сергей Черных. К вопросу о реструктуризации академических организаций.....	173
Иван Пшеницын. Главное открытие Карла Маркса.....	184
Екатерина Милошевская. Идея внешней экономии А. Маршалла и границы ее применения.....	194

© 2015

Зоя Якимова

канд. психологических наук

зав. кафедрой Владивостокского государственного университета

экономики и сервиса

(e-mail: yakimovazoya@yandex.ru)

Ирина Шкодич

помощник инженера по подготовке кадров Сервисного локомотивного

депо Приморское филиала Дальневосточный ООО «ТМХ-Сервис»

(e-mail: irishkashko@mail.ru)

Мария Ибрагимова

ассистент кафедры Владивостокского государственного университета

экономики и сервиса

(e-mail: mariaibrag@mail.ru)

ПРОБЛЕМЫ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ И ПРАВОВОЙ АДАПТАЦИИ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ – БЕЖЕНЦЕВ ИЗ УКРАИНЫ

В статье проанализирована современная российская нормативно - законодательная база, регламентирующая трудоустройство трудовых мигрантов. На примере сервисной организации Приморского края, обслуживающей потребности ОАО «РЖД» рассмотрены основные сложности и риски социокультурной и трудовой адаптации беженцев из Украины. Предлагаются рекомендации для снижения рисков срыва адаптационного процесса.

Ключевые слова: трудовые мигранты, социокультурная адаптация, правовая адаптация, трудовая адаптация, система рисков, беженцы из Украины.

В современном понимании миграция является одной из форм активной реакции людей на те, или иные социально-экономические, политические, межэтнические изменения в обществе. Миграция - совокупность перемещений, способных существенно воздействовать на демографическую ситуацию, уменьшая или увеличивая численность населения в тех или иных географических районах, изменяя половозрастную, семейную, этническую, образовательную, трудовую структуру общества. Важно так же учесть, что миграция это процесс обоюдосложный как для переселенцев, так и для принимающей стороны. Проблемы миграции требуют в частности нормативно - правового регулирования.

Появление мигрантов отличной этнической, религиозной и национально-культурной принадлежности всегда таит в себе угрозы межэтнического конфликта, определенной социальной напряженности и связано с есте-

ственным национальным самосознанием, национальной идентичностью. Все это требует принятия мер по профилактике экстремизма и ксенофобии, воспитанию толерантности и культуры мира и межнационального диалога¹.

С одной стороны, трудовая миграция способствует преодолению диспропорции на рынке труда, а с другой стороны, большая часть зарубежных мигрантов, приезжающих в Россию, не обладают высокой квалификацией. Основная часть мигрантов не претендует на занятие высоких должностей, получение высокой заработной платы, создание безопасных условий труда, социальное и медицинское страхование. Все это ведет к тому, что трудовые мигранты занимают преимущественно рабочие места, которые избегают занимать российские работники².

Таким образом, трудовая миграция в целом таит в себе следующие системные риски для принимающей стороны:

- риски неблагоприятной динамики рынка труда: увеличение безработицы среди местного населения, смещение структуры занятости в пользу низкоквалифицированной рабочей силы, снижение уровня оплаты труда;
- риски возрастания социально-культурной и нормативно-правовой напряженности: ухудшение криминогенной, санитарно-эпидемиологической, экологической ситуации вследствие роста преступности и правонарушений, совершаемых нетрудоустроенными мигрантами, увеличение количества бездомных и безработных, распространение националистических настроений в обществе, риски межэтнических и межрелигиозных конфликтов;
- риски экстенсивного пути развития экономики: вместо внедрения инновационных, трудосберегающих технологий широкомасштабное использование труда большого количества низкоквалифицированных работников.

В настоящее время особую актуальность для ряда российских регионов в настоящее время приобрели вопросы, связанные с социокультурной, трудовой и правовой адаптацией беженцев из Украины. Однозначно можно отметить, что в России беженцы были встречены с сочувствием местным населением, им была оказана поддержка государства. Сочувствие наблюдается даже у той части российского общества, которая и рассматривает присоединение Крыма как аннексию.

По определению Конвенции о статусе беженцев 1951 года, беженец – это лицо, которое в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, наци-

¹ Андронов И.С. Проблема социокультурной адаптации мигрантов в России // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3. – С. 409.

² Гуртов В.А., Парикова Н.В. Зарубежная трудовая миграция и её роль на рынке труда Москвы // Общество и экономика. – 2014. – № 2-3. – С. 248-264.

ональности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности, не может или не желает пользоваться защитой этой страны вследствие таких опасений, находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий. Они не могут или не желают вернуться в нее вследствие таких опасений¹.

Аналогичное определение дает ст. 1 ФЗ «О беженцах в Российской Федерации» от 19.02.1993 г., в соответствии с которой лица, признанные беженцами, имеют достаточно широкий круг прав наравне с гражданами Российской Федерации. Например, если говорить о праве на занятие трудовой деятельностью, то указанные лица имеют право «на работу по найму или предпринимательскую деятельность наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации»².

До 2014г. число беженцев из Украины в Россию составляло единицы. При этом на территории Российской Федерации проживали и работали сотни тысяч граждан Украины в качестве трудовых мигрантов. Активизация потока обращений за убежищем и трудоустройством началась весной 2014 года в то время, когда на востоке Украины начались военные действия. Беженцы из Украины прибыли в различные субъекты РФ, в том числе и на территорию Приморского края.

Активная работа по трудоустройству жителей Украины в Приморье началась с июня 2014 года, когда в регион устремился поток украинских беженцев. За полгода краевым центрам занятости удалось найти работу почти 1,4 тысячам украинцев из примерно 2,4 тысяч, зарегистрированных в качестве нуждающихся в трудоустройстве. По состоянию на конец марта 2015г. в Приморье уже трудоустроено более 60% беженцев. Краевая служба занятости предлагает вынужденным переселенцам более 2,3 тысяч вакансий в различных муниципальных образованиях, около 700 из них – с предоставлением жилья³.

Кроме того, следует отметить, что средняя заработная плата по

¹ Беженцы из Украины сегодня: правовой аспект. Центр научной политической мысли и идеологии (Центр Сулакшина) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rusrand.ru/analytics/bezhentsy-iz-ukrainy-segodnja-pravovoj-aspekt>.

² О беженцах в Российской Федерации: федеральный закон от 19.02.1993 № 4528-1 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

³ Губернатор: надо усилить работу по привлечению в Приморье беженцев из Украины. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://news.mail.ru/inregions/fareast/25/politics/21494194/>

вакансиям составляет 15,5 тысяч рублей. Это соответствует среднему уровню заработной платы по всем предложениям, заявленным в органы службы занятости Приморского края.

По словам начальника департамента социальной защиты населения администрации Приморского края Л. Лаврентьевой, приморцы восприняли беду бывших соотечественников как свою. Многие руководители предприятий не только предложили работу, но и помогли гражданам Украины решить квартирный вопрос, устроить детей в детские сады и школы, приобрести мебель, бытовую технику, самые необходимые для жизни вещи. Простые жители активно собирали гуманитарную помощь: одежду, продукты, предметы гигиены, игрушки для детей, канцелярские принадлежности для школьников и многое другое. Большую роль сыграла работа телефона «горячей линии» и специалистов, дежурящих в пунктах временного размещения¹.

Почти на всей территории Приморья украинские семьи устроились основательно: имеют работу и получили жилье. Многие решили принять участие в программе переселения, некоторые уговаривают родственников, оставшихся в Украине, переехать в регион. Такие тенденции свидетельствуют о реальном действии нормативно-правовой базы, регламентирующей пребывание мигрантов в Российской Федерации.

Проведенный авторами обзор нормативно-законодательной базы позволяет выделить следующие важные моменты:

Во-первых, правоотношения, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в РФ и осуществлением ими на территории РФ трудовой, предпринимательской и иной деятельности, регулируются Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 6 апреля 2014 г.) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Этот закон делит всех иностранных граждан на постоянно проживающих, временно проживающих и временно пребывающих. Именно от этого зависит объем, определяемых в нем, прав и обязанностей. Данный нормативно-правовой акт достаточно подробно регламентирует права и обязанности иностранных граждан на территории Российской Федерации, в том числе определяет особенности регулирования трудовых правоотношений указанных граждан с работодателями – резидентами и нерезидентами Российской Федерации.

Российское законодательство предусматривает возможность занятия иностранными гражданами предпринимательской деятельностью и регистрации их в качестве индивидуальных предпринимателей (ИП). Для

¹ Сумина Е. Вынужденным переселенцам из Украины предлагают более 2,3 тысяч вакансий в Приморье. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://primorsky.ru/news/common/81635/>

регистрации у иностранного гражданина обязательно должно быть либо разрешение на временное проживание (РВП), либо вид на жительство (ВНЖ). Регистрация иностранного гражданина в качестве ИП осуществляется налоговыми органами по месту проживания иностранного гражданина в Российской Федерации. Иностранец, зарегистрировавшийся в качестве ИП, вправе применять упрощенную систему налогообложения. Иностранец - нерезидент РФ как индивидуальный предприниматель обладает теми же правами при осуществлении деятельности в качестве ИП, что и российский гражданин, и несет такие же обязанности, за исключением случаев, прямо указанных в законе.

Во-вторых, нормативно-правовая база по вопросам регулирования миграционных отношений с каждым годом совершенствуется и приобретает новые подходы к этой проблеме. Так, например, с 15 января 2007 г. в России вступили в силу два федеральных закона – «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства» и принятый в новой редакции закон «О правовом положении иностранных граждан», создающие предпосылки для изменения принципов регулирования иммиграции. В обновленной редакции указанные законодательные акты предусматривают упрощение процедур регистрации иностранных граждан по месту пребывания, а также их трудоустройства, то есть направлены на решение проблем, препятствующих легализации иммигрантов.

Однако с 1 января 2015 г., в соответствии с Федеральным законом № 74-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», вводится обязательный экзамен по русскому языку, истории России и основам законодательства Российской Федерации для иностранных граждан, желающих оформить разрешение на работу (за исключением высококвалифицированных специалистов), патент, разрешение на временное проживание, вид на жительство. По мнению многих экспертов, введение этих мер может привести к снижению потока иностранных мигрантов в Россию.

В-третьих, с 2010 г. в России действует патентная система трудоустройства для мигрантов, приезжающих в Россию из стран с безвизовым режимом. Первоначально иностранец мог приобрести патент для трудоустройства к гражданам РФ, которые нанимали иностранного гражданина для выполнения работы, не связанной с предпринимательской деятельностью. С 1 января 2015 г. патентная система введена для всех категорий трудовых мигрантов из безвизовых стран. Патент действует в том регионе, где приобретен. Стоимость документа устанавливают регионы. Такие меры не только позволяют создать дополнительные гарантии занятости для трудовых мигрантов, но и восполнить бюджет за счет отчислений, связанных с приобретением патента.

В-четвертых, в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 18 марта 2008 г. N 183 работодателю и (или) заказчику работ (услуг), заключившие трудовой и (или) гражданско-правовой договор с иностранным гражданином и (или) лицом без гражданства, прибывшими в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющими разрешение на работу, нужно обязательно уведомить территориальный орган Федеральной миграционной службы и орган исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанного иностранного гражданина и (или) лица без гражданства о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности.

В-пятых, для граждан Украины предусмотрен ряд нормативно-законодательных актов, значительно облегчающих их социально-культурную и трудовую адаптацию на территории Российской Федерации. Так, например, постановлением правительства РФ от 02.09.2014 № 886 определено, что на граждан Украины и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Украины, прибывших в Россию в экстренном массовом порядке, не распространяются установленные на 2014 г. ограничения по трудоустройству на территории РФ иностранных работников и квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу. Кроме того, работодателям не требуется получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, если иностранный гражданин:

- постоянно или временно проживает в России;
- является участником Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников (членов их семей), проживающих за рубежом;
- признан беженцем на территории РФ – до утраты им статуса беженца или лишения его такого статуса;
- получил временное убежище на территории РФ – до утраты им временного убежища или лишения его такого убежища.

Данные граждане оформляются работодателем как граждане РФ.

Постановление правительства РФ от 22 июля 2014г. № 691 «Об утверждении распределения по субъектам РФ граждан Украины, прибывших на территорию РФ в экстренном массовом порядке»¹ и поправки в закон РФ «О гражданстве РФ», направленные на облегчение его получения гражданами Украины, в первую очередь, гражданами Украины. Однако эти поправки

¹ «Об утверждении распределения по субъектам Российской Федерации граждан Украины и лиц без гражданства, постоянно проживавших на территории Украины и прибывших на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке». Постановление Правительства РФ от 22 июля 2014 г. N 691. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70701740/>

пока еще не применяются на практике, а для того, чтобы ими воспользоваться, необходимо постоянно проживать в России¹.

В-шестых, Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 11 определяет, что применительно к правовому статусу иностранных граждан в сфере труда и трудовых отношений действует положение, согласно которому на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Таким образом, современная нормативно-законодательная база Российской Федерации способствует защите трудовых прав и предоставлению определенных преференций трудовым мигрантом и беженцам из Украины. Однако даже при всей лояльности правовой системы в целом, любой мигрант – носитель специфической культуры и субкультуры, отличающейся от той культуры, в которой он вынужден адаптироваться. В связи с этим авторами статьи был проанализирован опыт социокультурной и трудовой адаптации на примере Сервисного локомотивного депо «Приморское» филиала Дальневосточный ООО «ТМХ-Сервис» (пгт. Смоляниново, Приморский край), основным направлением деятельности которого является организация сервисного обслуживания тягового подвижного состава. ООО «ТМХ-Сервис» организует ремонт, техническое обслуживание и модернизацию локомотивов в соответствии с планами. Основным заказчиком услуг по сервисному обслуживанию тягового подвижного состава является крупнейшая транспортная компания России – ОАО «РЖД».

В сентябре 2014 года на ООО «ТМХ-Сервис» выпало сложное испытание по принятию в обязательном порядке на работу жителей Украины со статусом беженцев. Состояние на момент поступления на работу у многих из них было удручающим: проблемы с документами, переезд и полное отсутствие самого необходимого обусловили тяжелое психическое состояние. Нервозность, депрессия, страхи и неуверенность в своём будущем и будущем своих семей – это те основные характеристики личности, которые были присущи для всех прибывших вынужденных переселенцев.

Главной проблемой, с которой столкнулось предприятие, было отсутствие программы адаптации беженцев. В штатной структуре предприятия

¹ Беженцы из Украины в Российской Федерации. Материалы-публикации 07.10.2014. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://refugee.ru/material/bezhentsy-iz-ukrainy-v-rossijskoj-federatsii/>.

не было специалиста по адаптации персонала, который бы занимался исключительно данным процессом и уделял должное внимание всем вновь прибывшим работникам. При этом руководство отчетливо понимало, что без эффективной организации адаптационного процесса невозможно рассчитывать на высокую результативность труда, полноценную реализацию способностей работников и достижение целевых показателей организации.

Поэтому, с целью выявления специфических проблем трудовой адаптации вновь прибывших работников и должного сопровождения процесса их социокультурной адаптации в организации было проведено исследование, респондентами которого выступили вновь принятые на работу беженцы из Украины. Все трудоустроенные на предприятие мигранты - мужчины в возрасте от 32 до 40 лет, предложенная должность – слесарь-ремонтник. Всего было трудоустроено 24 человека. Большинство мигрантов приехали целыми семьями. Незначительная часть из них поселились у родственников и знакомых, большинству же были предоставлены съемные квартиры или комнаты в общежитиях, также оказали помощь добровольцы, которые приносили одежду, деньги, продукты питания, бытовую технику и т.д.

На протяжении полугода процесс адаптации сопровождался повышенным вниманием к новым работникам со стороны руководства, менеджера по персоналу и выделенных наставников. В результате многочисленных интервьюирований, анкетирования и включенного наблюдения за трудовым процессом вся полученная от респондентов информация была обработана, обобщена и проинтерпретирована.

Наиболее типичные сложности, с которыми столкнулись в процессе своей социокультурной и трудовой адаптации беженцы из Украины так классифицированы авторами статьи:

1. *Сложности планирования деятельности.* Так как создано 24 дополнительных рабочих мест в кратчайшие сроки было незапланированной задачей, возникли сложности с распределением нагрузки, закреплением наставников, обучением вновь принятых сотрудников. Ситуация осложнялась тем, что все прибывшие беженцы были трудоустроены на должность «слесарь-ремонтник», и были вынуждены начать свою трудовую деятельность на новом месте с одинаковых для всех условий и с единой стартовой позиции, хотя образовательный и профессиональный уровни у них были различными.

2. *Сложности организации коммуникаций и передачи корпоративного опыта.* Прибывшая группа изначально старалась держаться вместе, что затрудняло включение спонтанно образовавшейся субкультуры в уже устоявшуюся организационную и корпоративную культуру организации. На начальном этапе адаптации возникли дополнительные сложности,

связанные с преодолением языкового барьера и освоением профессионального сленга, принятого в среде слесарей-ремонтников данного предприятия. Так как изначально в штатной структуре предприятия не было предусмотрено должности менеджера по адаптации, соответственно функционал, связанный с ознакомлением новичков со сложившимися традициями, правилами и нормами взаимодействия оказался «ничейной» функцией, которую не стали брать на себя ни наставники, ни рабочий коллектив предприятия. Поэтому респонденты особо отметили недостаток информации, пассивность в поддержке и помощи от наставников и коллег. Иначе говоря, если респонденты напрямую просили о помощи или дополнительном разъяснении, им эту помощь предоставляли, но если прямого запроса не было, то российские коллеги не считали своей обязанностью или необходимостью поделится опытом, помочь, подсказать.

3. *Сложности оценки и контроля результатов труда.* Так как на этапе планирования работ не были поставлены конкретные задачи, объяснены критерии оценки, то при оценке результатов возникли сложности, так как работники длительное время без полноценной обратной связи относительно промежуточных и финальных результатов своего труда не понимали правильно или нет они выполняют работу, хорошо или плохо они работают. Также не было ясного понимания системы оплаты труда и представления о том, что конкретно нужно сделать, какую работу и в каком объеме выполнить, чтобы получить возможность больше заработать.

Таким образом, как показало проведенное исследование, существующая ранее на предприятии система адаптации новичков, реализуемая для российских сотрудников, показала свою неэффективность при адаптации вынужденных переселенцев, так как потребовала гораздо более длительного и интенсивного процесса наставничества, вызвала необходимость интенсивного включения в адаптационный процесс уже сложившегося трудового коллектива, выделения отдельной функциональной единицы (менеджера по адаптации), которому необходимо взять под контроль все координационные мероприятия, передачу корпоративного культурного и профессионального опыта, объяснения системы требований, критериев оценки результативности и оплаты труда.

Отдельно были выделены сложности, связанные со вторичной занятостью трудовых мигрантов и членов их семей. Так как переселенцы прибыли в большинстве случаев с семьями, у многих очень остро встал вопрос достойного обеспечения уровня жизни для членов семьи.

Как показало исследование М. Дикусаровой, ко вторичной занятости, под которой понимается добровольная (постоянная или временная), опла-

чиваемая трудовая деятельность, осуществляемая в свободное от основной работы время, склонны более 40% обучающихся (школьники и студенты)¹.

Склонность ко вторичной занятости у детей трудовых мигрантов выявляется у более 90% опрошенных. Сами же респонденты, не имея четкого представления о системе дополнительного заработка на предприятии вынуждены искать подработку за пределами предприятия, что в значительной степени приводит к переутомлению и общему снижению эффективности труда по основному месту работы.

После подведения итогов проведенного исследования проблем социокультурной и трудовой адаптации трудоустроенных на предприятии беженцев из Украины для облегчения процесса интеграции новых сотрудников руководству компании был предложен следующий перечень рекомендаций:

1. Пересмотр должностной инструкции менеджера по персоналу с включением в неё обязательного функционала по сопровождению процесса первичной и вторичной адаптации персонала с наделением менеджера соответствующими полномочиями и ресурсами, необходимыми для полноценной адаптации сотрудников, в т.ч. иностранцев. В частности к таким дополнительным мерам можно отнести: проведение экскурсии по предприятию; детальное ознакомление с технологиями и процедурами работы подразделения, в котором будет работать новичок; проведение запланированных встреч с непосредственным руководителем; составление плана работы на испытательный срок; разработка мероприятий на основе личного плана профессионального и служебного роста сотрудника и т.д.

2. Пересмотр системы наставничества и разработка механизма финансового стимулирования наставников в соответствии с результатами, демонстрируемыми новичками по окончанию испытательного срока.

3. Пересмотр системы оплаты, мотивации и стимулирования труда, на основе принципов прозрачности и осведомленности сотрудников не только о текущем заработке, но и о возможностях дополнительного заработка. Такой подход не только позволит уменьшить риск психо-профессионального истощения сотрудников из-за переработок на внешней вторичной занятости, но и повысит уровень лояльности и приверженности сотрудников к предприятию основного работодателя.

4. Введение механизмов бригадно-командных соревнований, что позволит рассредоточить «группировку» новичков по командам в контексте уже сло-

¹ Дикусарова М.Ю. Вторичная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда/ М.Ю. Дикусарова / Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2013. – № 3 (21). – С. 177-182.

жившегося трудового коллектива, стимулировать более активную командную работу и передачу корпоративных знаний и опыта внутри команды.

5. Включение в круг вопросов, рассматриваемых на планерках, беседы руководителя подразделения с рабочим коллективом о достижении и результатах работы, предоставление развивающей обратной связи, стимулирующей на дальнейшее совершенствование и трудовые достижения.

6. Предусмотреть возможность должностного и карьерного роста для новичков на равных условиях с остальным трудовым коллективом на основании индивидуальных достижений, трудовых показателей и уровня профессионализма.

Соблюдение указанных рекомендаций позволит сократить время на адаптацию нового работника (в т.ч. иностранца), снизит вероятность проявления системных рисков, увеличит его производительность труда, улучшит социально-психологический климат в коллективе.

Авторы согласны с точкой зрения Л. Гарусовой в том, что важным элементом системы целевого заселения Дальнего Востока может стать развитие адаптационных центров, которые должны способствовать наиболее безболезненному и успешному встраиванию мигрантов в новый социум. Функции такого центра можно представить следующим образом:

- сопровождение групп иностранных трудовых мигрантов (юридическое, языковое, психологическое, информационное и т.д.) сотрудниками центра «от границы до офиса работодателя»;
- консультирование по трудовому и миграционному законодательству РФ трудовых мигрантов, а также иностранных и отечественных предпринимателей, руководителей предприятий;
- юридическая, информационная, переводческая поддержка мигрантов;
- помощь в разрешении трудовых конфликтов с участием мигрантов;
- организация для мигрантов образовательных курсов (по основам юридической грамотности, русскому языку и культуре и т.д.);
- организация психологической помощи и тренингов для мигрантов;
- максимально объективное и достоверное информирование о социально-экономических, культурных и политических процессах региона¹.

Таким образом, существующая в Российской Федерации нормативно-законодательная база находится на достаточно развитом уровне, что стимулирует приток трудовых мигрантов, в том числе и беженцев из Украины. Однако существующие на предприятиях реального сектора экономики

¹ Гарусова Л.Н. Международная миграция в современной России: Дальневосточный контекст // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2014. – № 4 (27). – С. 9-22.

программы адаптации не справляются со специфическими проблемами вынужденных переселенцев и нуждаются в значительной доработке и пересмотре как адаптационных механизмов, так и системы оплаты, мотивации и стимулирования труда в целом. Помимо посильной помощи добровольцев в социально-культурной и правовой адаптации трудовых мигрантов в перспективе должны играть важную роль адаптационные центры, предназначенные способствовать оптимизации взаимодействия между переселенцами и принимающей стороной.