

Создание активной системы мониторинга и прогнозирования межрегиональной трудовой мобильности

Роль трудовой мобильности в рыночной экономике трудно переоценить. С одной стороны, она устраняет качественные и количественные рассогласования между спросом на труд и его предложением, тем самым обеспечивая предприятия работниками необходимой квалификации. С другой стороны, трудовая мобильность как стратегия поведения занятого индивида приводит к улучшению положения работника, поскольку открывает новые возможности, перспективы повышения заработной платы, улучшения условий труда по сравнению с текущим местом работы. На уровне страны в целом процессы трудовой мобильности обеспечивают такое распределение рабочей силы между отраслями, которое отвечает потребностям текущей ситуации, современному уровню развития экономики, а также отражают направления и интенсивность структурных преобразований.

Выбор места работы сегодня в гораздо большей степени обусловлен личными потребностями и возможностями работника. В последние годы наблюдается рост числа занятого населения, работающего за пределами своего субъекта. В их числе выше доля молодежи и ниже доля лиц старше 45 лет, чем среди занятого населения, работающего на своей территории.

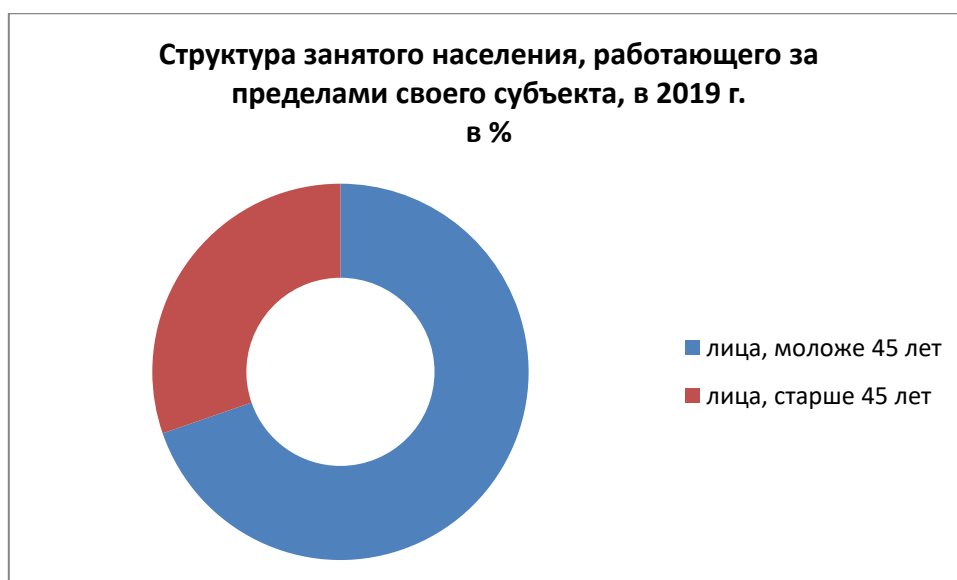


Рис.1. Структура занятого населения, работающего за пределами своего субъекта
Средний возраст занятых, работающих за пределами своего субъекта, составил в 2018 году 38,7 лет; работающих на своей территории – 41,2 год.

Несмотря на это, в целом, в России отмечается крайне низкий уровень мобильности – около 2% населения в год меняют постоянное место жительства. Низкую трудовую мобильность объясняет недоступность приобретения жилья, а именно, существенная разница стоимости жилья в развитых и депрессивных регионах России. Низкую мобильность в значительной степени обуславливают «ловушки бедности»: ситуация, при которой население имеет уровень доходов, недостаточный для переезда, даже если такой переезд выгоден в перспективе.

В современной экономике уровень трудовой миграции рассматривается в качестве важной социально-экономической характеристики развития национального рынка рабочей силы, а также адаптационных способностей профессионально-квалификационных групп экономически активного населения. Согласно распоряжения Правительства Российской Федерации от 17.07.2008 года №1662-р¹, для обеспечения наиболее эффективного процесса трудовой миграции должна быть создана система мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда в конкретном регионе, в том

¹ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72105516/>

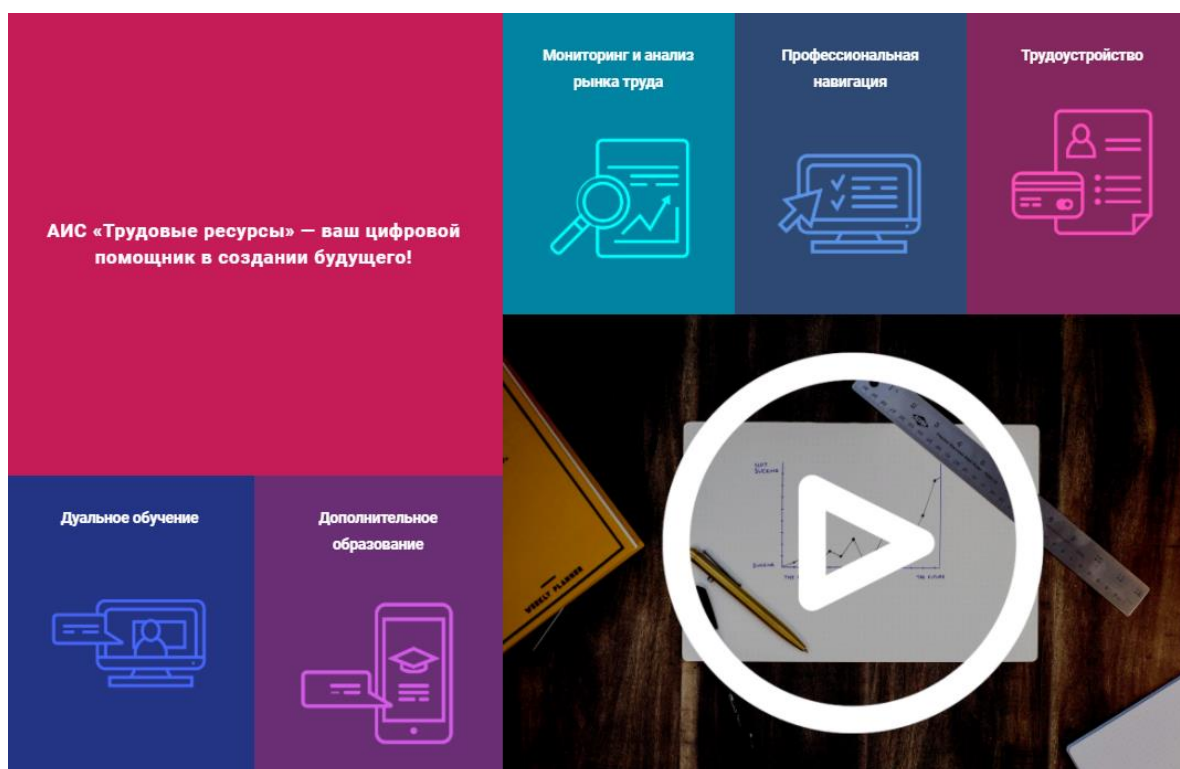
числе профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов с учетом демографических изменений. В этой связи актуальна интеграционная платформа, содержащая в себе информационно-аналитическую систему мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда.



Рис.2. Модуль мониторинга и прогнозирования межрегиональной трудовой миграции в интеграционной платформе

Для осуществления мониторинга ситуации на рынке труда может быть разработана автоматизированная информационная система (АИС), интегрированная в платформу. Подобная система – АИС «Трудовые ресурсы» - функционирует в Самарской области².

² <http://p.manpower.samregion.ru/>



Участники, взаимодействие и возможности в АИС «Трудовые ресурсы»

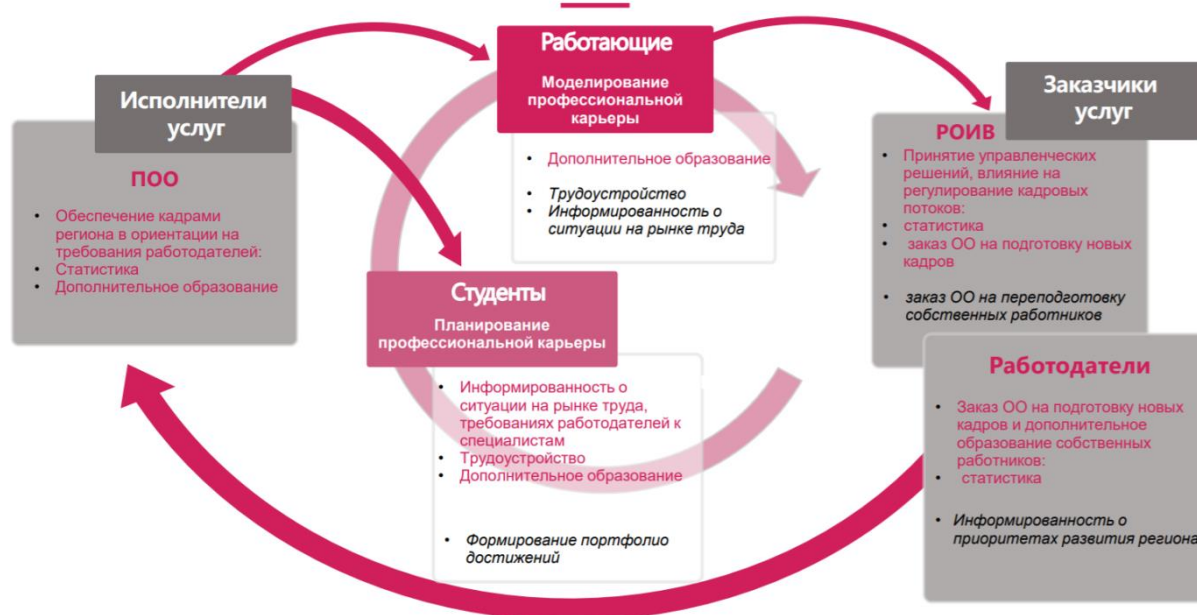


Рис.3. АИС «Трудовые ресурсы»

Пользователь в личном кабинете заполняет сведения, начиная с определения цели профессиональной карьеры, проводит самооценку уровня владения профессиональными и надпрофессиональными компетенциями, изучает банк вакансий региона/регионов на определенную должность, требования работодателей, составляет резюме и направляет заинтересованным предприятиям и организациям, вносит сведения о

результатах достижения цели профессиональной карьеры (трудоустройстве, открытии собственного дела). Система также может позволить отследить трудоустройство инвалидов - просматривая банк вакансий, пользователи с ограниченными физическими возможностями могут иметь возможность увидеть, на какие вакансии работодатели готовы принимать работников, имеющих инвалидность, требования и условия работы, могут направить адресные резюме работодателям. Такой мониторинг позволяет проследить динамику важнейших показателей мобильности: текучесть кадров, найм, увольнения, межрегиональный оборот кадров, интенсивность, масштабы, потоки и др. показатели. Кроме того, с помощью анкетного опроса работников через определенные интервалы времени можно собрать информацию о динамике потенциальной мобильности, т.е. об изменении системы факторов, влияющей на решение работника о социально-трудовом межрегиональном перемещении. Обработку данных можно производить с помощью технологии «больших данных».

Отметим, что на портале «Работа в России» предусмотрена помощь в переселении безработным, которая заключается в оплате транспортных расходов, жилья; получении пособия на проживание до тех пор, пока не будет заключен новый трудовой договор.

Результаты мониторинга межрегиональной трудовой мобильности являются базой для проведения прогнозирования. Примерная схема прогнозирования межрегиональной социально-трудовой мобильности работников представлена на рис.4.



Рис.4. Схема прогнозирования межрегиональной социально-трудовой мобильности

Прогнозирование проводится по стандартной методике: предпрогнозная ориентация, определение фоновых показателей, анализ рядов динамики, выработка предварительных гипотез, построение серии прогнозных нормативных и поисковых моделей, верификация прогнозных сценариев и т.д. Говоря, о моделях прогнозирования следует упомянуть о том, что наиболее точными и достоверными являются математические модели. В плане исследования социально-трудовой мобильности перспективными методами прогнозирования являются регрессионное моделирование, факторный анализ и цепи Маркова. Существуют и другие методы, которые могут быть успешно адаптированы для исследований в данной области.

ЛИТЕРАТУРА

1. АИС «Трудовые ресурсы». – URL: <http://lp.manpower.samregion.ru/>
2. Вильховская Е.Э. Проблемы и способы повышения трудовой мобильности в россии // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 8. – С. 32-36; URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42234>.
3. Ним А.Ю. Элементы прогнозирования социально-трудовой мобильности работников промышленных предприятий [Электронный ресурс]. – URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=22535>
4. О межрегиональной трудовой миграции [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.htm