

Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона

Колесник Елена Андреевна¹

Канд. экон. наук, доц. каф. маркетинга и муниципального управления
ORCID: 0000-0001-5678-2257, e-mail: eakolesnik-10@mail.ru

Половинко Владимир Семёнович²

Д-р экон. наук, зав. каф. региональной экономики и управления человеческими ресурсами
ORCID: 0000-0001-6858-045X, e-mail: pw3@mail.ru

¹Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, Россия

²Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия

Аннотация

Рассмотрение вопроса о трудовой мобильности как стратегии занятости населения актуален, так как в его основное лежит нарастающее понимание важности мобильности рабочей силы для экономического развития страны и её регионов. Целью исследования является изучение места трудовой мобильности в стратегии занятости населения. Задачами выступают изучение подходов к определению трудовой мобильности как стратегии занятости населения, анализ региональной специфики в трудовой мобильности населения, определение места трудовой мобильности в стратегии занятости населения Тюменской области. При проведении исследования были применены общенаучные, статистические и социологические методы. Основными результатами исследования являются выявление нарастающей тенденции трансформации стратегии занятости населения и отражение её на процессах трудовой мобильности, группируемых вокруг изменения производственных и экономических условий. Данное положение определяет не только основу для развития научной дискуссии, но и направления для дальнейшего изучения такого вопроса.

Ключевые слова

Стратегия занятости, регион, трудовая мобильность, трансформация, тенденции, изменения

Для цитирования: Колесник Е.А., Половинко В.С. Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона // Вестник университета. 2023. № 7. С. 99–108.

Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population

Elena A. Kolesnik¹

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Department of Marketing and Municipal Management
ORCID: 0000-0001-5678-2257, e-mail: ekolesnik-10@mail.ru

Vladimir S. Polovinko²

Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head at the Department of Regional Economics and Human Resources Management
ORCID: 0000-0001-6858-045X; e-mail: pw3@mail.ru

¹Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia

²Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

Abstract

The issue consideration of labor mobility as an employment strategy is relevant, because it is based on a growing understanding of the importance of labor mobility for the economic development of the country and its regions. The study purpose is to examine the place of labor mobility in the employment strategy of the population. The objectives are to study approaches to the labor mobility definition as an employment strategy, to analyze regional specifics in the labor mobility of the population, to determine the place of labor mobility in the employment strategy of the Tyumen region. General scientific, statistical and sociological methods were used in the research. The main study results are the identification of an increasing trend in the transformation of the population employment strategy and its reflection on the processes of labor mobility, grouped around changes in production and economic conditions. This provision defines not only the basis for the development of scientific discussion, but also the directions for further study of such issue.

Keywords

Employment strategy, region, labor mobility, transformation, trends, changes

For citation: Kolesnik E.A., Polovinko V.S. (2023) Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 99–108.

ВВЕДЕНИЕ

Непрерывная трансформация рынка труда, перестройка трудовых отношений, формирование новых форм труда и видов занятости происходят на современном этапе развития общества, в условиях глобализации, информатизации и повышении роли интеллектуального труда, а также в результате модификации структуры занятости населения, роста безработицы, изменения спроса и иных тенденций. Эти и иные факторы создают условия для изменения стратегии занятости населения, расширяя и видоизменяя возможности для трудореализации. Трудовая мобильность в данном контексте приобретает новые качественные характеристики, связанные с изменением роли и места человека в системе общественных отношений, с расширением возможностей для самореализации личности, в том числе путём участия в общественно-полезной трудовой деятельности. При этом трудовая мобильность входит в формируемую людьми систему стратегий занятости, где мобильность является основой для достижения жизненно важных целей.

Литературный анализ показал, что проблематика исследования находит своё отражение в работах российских и зарубежных исследователей. Статьи А.Г. Здравомыслова, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Рощина посвящены изучению мобильности трудовых ресурсов, а также значимости трудовой мобильности для достижения важной жизненной цели человека. Из зарубежных учёных можно выделить труды У. Кайзера, К. Доула и др.

Помимо устоявшегося понимания трудовой мобильности как подвижности и приспособляемости трудовых ресурсов к изменению трудовой конъюнктуры, зарубежным сообществом трактование данного понятия изменяется соразмерно трансформациям, происходящим в самом обществе. Перечисленное создает ряд нерешённых вопросов, группируемых вокруг тенденций в формировании трудовой мобильности и места трудовой мобильности в структуре стратегий занятости населения. В связи с этим рассмотрение места трудовой мобильности в системе стратегии занятости населения является актуальным.

МЕТОДЫ И МАТЕРИАЛЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процессе проведения исследования применялись общенаучные, статистические и социологические методы. Использование теоретических методов позволило авторам изучить дефиниции понятия «трудовая мобильность», обобщить содержание термина, проанализировать и выделить основные подходы к его трактовке. Методы статистического анализа послужили основой изучения региональной специфики трудовой мобильности населения и тенденций трансформации стратегий занятости населения. Применение опросных методик обеспечило проведение самого исследования. В проведённом авторами опросе в 2022 г. в Тюменской области приняло участие 1 670 респондентов. Участники были распределены по возрастному критерию: молодёжь (от 18 до 35 лет), лица среднего возраста (женщины от 36 до 50 лет и мужчины до 60), лица старшего возраста (женщины от 50 до 55 лет, мужчины – 60–65 лет). Выборка квотная, репрезентативная.

ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ И ЕЕ МЕСТА В СТРАТЕГИЯХ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Зарубежным научным сообществом сформировано несколько подходов к определению понимания трудовой мобильности. Рядом авторов трудовая мобильность рассматривается, во-первых, как средство передачи знаний и навыков, во-вторых, как главное средство потока знаний и повышения эффективности рынка труда, а также как важный источник экономики агломерации, в-третьих, как важнейшее условие труда и занятости в целом [1; 2].

Понятие «трудовая мобильность» некоторыми зарубежными авторами связывается с понятием «трудовая миграция». Так, П. Христов, Я. Коллар под трудовой мобильностью понимают различные формы временного и сезонного наёмного труда. М. Каханец, высказываясь о трудовой мобильности как о миграции рабочей силы, указывает, что от трудовой мобильности выигрывают три стороны: страна исхода «освобождается» от избыточной рабочей силы и связанного с этим финансового бремени, принимающая сторона минимизирует риски и потери своей молодой и квалифицированной рабочей силы, а человек получает улучшение карьерных перспектив, что «без сомнения, превышает любые денежные и нематериальные издержки миграции» [3, с. 5].

Значительное экономическое и политическое неравенство между странами порождает такое явление, как трансграничная трудовая мобильность, которая представляет собой не только дополнительную возможность свободного перемещения труда, но и является «базовой стратегией реализации жизни» [4, с. 77].

Таким образом, в понимание понятия «трудовая мобильность» зарубежным научным сообществом вкладывается трудовое перемещение в границах агломерации, межфирменное перемещение и межгосударственная миграция рабочей силы. В то же время многие авторы рассматривают сущностную характеристику этого понятия как перемещение в пространстве. В результате такого рода подходов понятие «трудовая мобильность» трактуется как перемещение человека в пространстве в целях смены работы, сферы деятельности, региона проживания и т.д. Главной чертой трудовой мобильности является то, что такое перемещение – это не обособленное, самостоятельное и независимое явление, а часть стратегии занятости населения, которая включает в себя определение направлений и путей реализации трудового потенциала в процессе непосредственной трудовой деятельности.

В отечественной науке понятие «трудовая мобильность» также представлено различными теоретическими подходами. В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым трудовая мобильность рассматривается как разные перемещения трудовых ресурсов на рынке труда. Трудовая мобильность – это и «особый вариант социальной мобильности, представляющий собой осуществляемые или уже осуществлённые переходы трудящихся в системе общественной организации труда, характеризующиеся изменением места работы, трудовой функцией, иными определёнными сторонами условий трудового договора, юридического характера занятости по отдельности либо в разных сочетаниях» [5, с. 5]. Трудовая мобильность здесь рассматривается как закономерное изменение в статусе работника, месте, формах и видах приложения его труда.

Н.А. Аитовым и Ф.Р. Филипповым отмечается, что трудовая мобильность является обусловленной внешними и внутренними факторами [6]. Внешние условия заставляют человека адаптироваться, соответствовать в процессе трудовой деятельности новым изменившимся требованиям, внутренние побуждают человека для проявления трудовой активности преодолевать внешние и внутренние границы, корректировать и/или изменять стратегии занятости.

Следовательно, с одной стороны, трудовая мобильность представленными авторами определяется поступательной реализацией жизненно важных задач и стратегических приоритетов в занятости, где в стратегии занятости трудовая мобильность занимает значимое место. С другой стороны, данный переход детерминирован развитием технологий, изменениями в структуре занятости и иными факторами личностного, структурного и иного характера. Соответственно, технико-технологическими, социально-экономическими и иными изменениями определяется тактика (этапы, ход, выбор методов и т.д.) достижения стратегии.

Т.Н. Ивановой трудовая мобильность рассматривается с позиции реализации трудовых интересов личности. В процессе исследования трудовых траекторий, осуществляемых молодёжью посредством трудовой мобильности, Т.Н. Ивановой был сделан вывод, что молодёжь из числа выпускников школ ориентирована на высшее образование, а в процессе трудореализации – на сферу «промышленности и инфраструктуру собственного поселения» [7, с. 36]. Исследователь отмечает и стагнировавшую стратегию выбора молодёжью рабочих специальностей, указывая на развивающуюся тенденцию несогласованности планов по профессиональному самоопределению и ответственному выбору трудового пути.

В стратегии занятости молодёжи трудовая мобильность является и как интегральная «часть начала карьеры молодых, и как важный фактор, повышающий заработные платы молодых» [8, с. 9]. При этом российскими и зарубежными исследователями акцентируется внимание на угасании трудовой мобильности вследствие возраста и перемещения внимания на увеличение заинтересованности в развитии трудового потенциала, в получении дополнительного образования.

Резюмируя вышесказанное, отметим следующие моменты. Научные подходы российских авторов к определению понятия «трудовая мобильность» группируются вокруг понимания трудовой мобильности не только как процесса перемещения работника с одного рабочего места на другое, но и как изменение вида деятельности, профессии, специальности, квалификации, должности и др. Мобильность зависит от потребностей рынка труда и обуславливается трансформацией рыночной конъюнктуры, что приводит к изменению как места работы, так и профессиональной ориентации.

Многие авторы сходятся во мнении, что трудовая мобильность является значимой частью стратегий занятости населения. Стратегией занятости определяются трудовое самоопределение, цели и мотивы трудовой деятельности, а также поэтапный план деятельности и его изменение во времени. Определяя

действия для последующих лет, стратегия занятости изменяется под воздействием ряда факторов, формируя предпосылки для трудовой мобильности населения.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА

Современные условия развития экономики Тюменской области сопряжены с рядом достаточно существенных факторов, которые не только детерминируют дальнейшее развитие региональных экономических систем, но и устанавливают локальные перспективы, которые находятся в прямой зависимости от человеческого капитала, эффективности его распределения и регулирования. При этом трудовая мобильность – это достаточно существенный социальный и демографический процесс, благодаря которому происходит трансформация трудовых ресурсов, их перемещение в пространстве и времени, изменение места жительства и рода занятий, смена профессий и видов деятельности. Все это, в сущности, является своеобразным индикатором, характеризующим уровень и развития, и привлекательности региона. Мобильность затрагивает практически все сферы жизнедеятельности человека. От мобильности зависит место работы, возможность получения образования, развитие предпринимательства. Трудовая мобильность «обеспечивает эффективную (оптимальную) аллокацию ресурсов, необходимую гибкость и вместе с тем стабильность в развитии экономики региона» [9, с. 31].

В то же время анализ статистических данных указывает на наличие достаточно устойчивых демографических тенденций, характеризующих рынок труда Тюменской области как рынок спроса на рабочую силу (табл.1).

Таблица 1

Наиболее значимые тенденции на рынке труда Тюменской области

Преобладающие тенденции
1) уменьшение численности рабочей силы (с 2021 г. по 2020 г. количество бабонников составило 1,9 тыс. чел.);
2) сокращение доли населения в трудоспособном возрасте (на начало 2021 г. доля населения в трудоспособном возрасте составляла 56,4 %, лиц в возрасте моложе трудоспособного возраста – 29,6 %, лиц старше трудоспособного возраста – 21,7 %);
3) увеличение доли численности городского населения и уменьшение сельского населения (в период 1 января 2022 г. доля городского населения составляла 68,1 %, сельского – 31,9 %, в трудоспособном возрасте – 70 % и 30 % соответственно);
4) снижение уровня занятости (с 2017 г. по 2021 г. уровень занятости населения снизился на 1,1 % или на 16,5 тыс.чел.)

Составлено авторами по материалам источника [10]

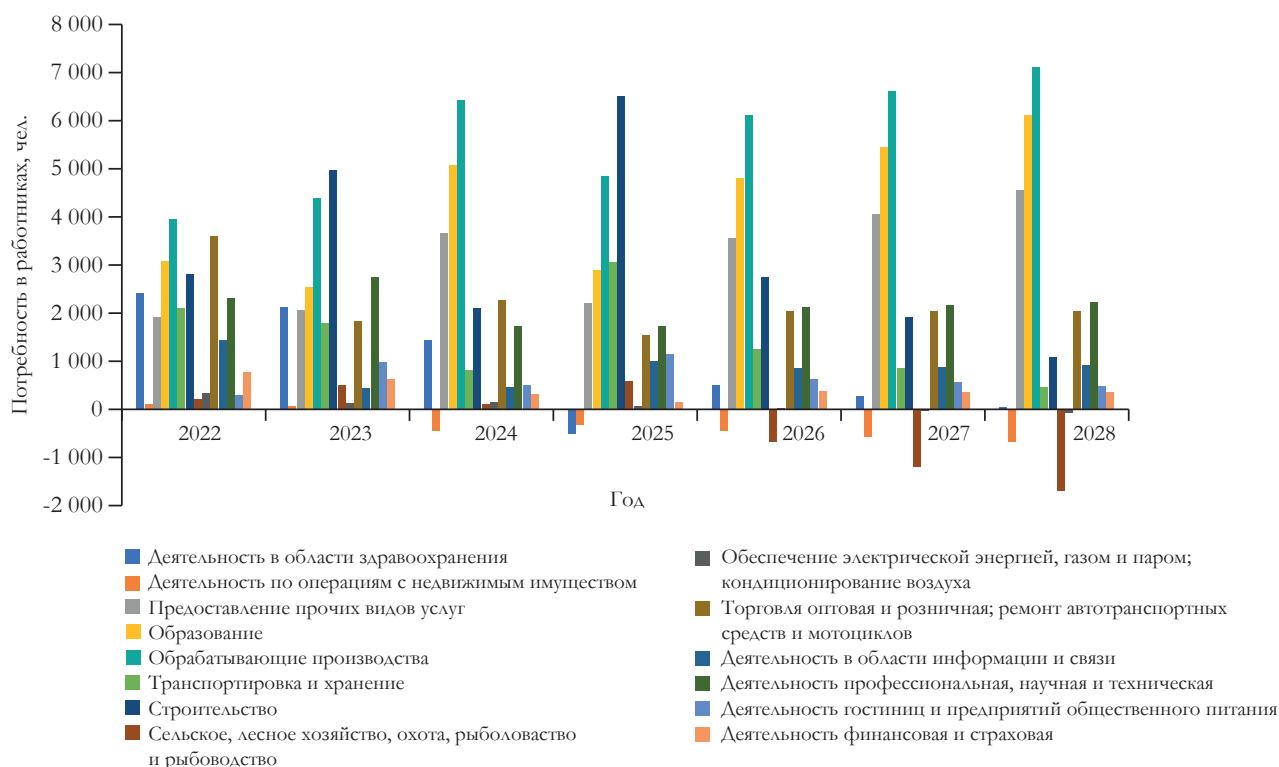
При этом, несмотря на то что безработица в Тюменской области низкая, на рынке труда наблюдается постоянный дефицит как квалифицированной рабочей силы, так и специалистов с высшим образованием (рис.1). Даже невзирая на то, что прирост населения в исследуемом периоде с 2017 г. по 2021 г. составляет 250 % (или 13 653 чел.), он не покрывает потребность области в трудовых ресурсах.

Согласно статистическим данным, основным источником пополнения Тюменской области трудовыми ресурсами остаётся международная миграция населения как из стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), так и из стран дальнего зарубежья.

В исследуемом периоде наибольшее число мигрантов из стран СНГ прибыло в Тюменскую область из Таджикистана и Казахстана, а также из стран дальнего зарубежья (из Грузии). Незначительное число прибытия трудовых ресурсов в Тюменскую область наблюдается из других регионов Российской Федерации (далее – РФ). Так, с 2017 г. по 2021 г. отмечается сокращение в 16,8 %, что указывает на достаточно стойкую тенденцию уменьшения перемещения в Тюменскую область трудоспособного населения из других субъектов РФ.

В общей численности выезд трудовых ресурсов из Тюменской области в другие регионы России в период с 2017 г. по 2021 г. составил 17 431 чел. или 20,5 %. Перемещение же трудовых ресурсов из Тюменской области в другие страны имеет тенденцию к снижению. За период с 2017 г. по 2021 г. мобильность сократилась на 55,2 %. Причинами отъезда стали переезд на временное место жительства, что составляет 36,8 % от общей численности выбывших в 2019 г., переезд на постоянное место жительства – 31,6 %, переезд в связи с получением образования – 21,1 %. Такая причина выбытия за границу,

как «работа», никем не указывалась, что позволяет предположить об отсутствии намерения у выбывших к трудоустройству за границей, что не отменяет возможности работы в удалённом формате и проживания за границей.



Составлено авторами по материалам источника [11]

Рис. 1. Потребность в Тюменской области в работниках по отраслям (согласно прогнозу до 2028 г.)

Из вышеперечисленного следует, что механическое движение трудовых ресурсов в Тюменской области характеризуется миграционной убылью в пределах передвижения по стране и ростом за счёт миграционного обмена населения с другими странами. Перемещение трудовых ресурсов из Тюменской области в другие субъекты РФ остаётся значительным, хотя в 2021 г. миграция происходила в меньших размерах, чем в предыдущие годы.

Полученные результаты указывают на потребность в трудовых ресурсах в ряде отраслей экономики Тюменской области и на достаточную значимость миграционных процессов. Ситуация усугубляется и развитием новых форм, видов занятости – на рынке труда Тюменской области постепенно становятся популярными гибкие формы занятости. Наблюдаются повышение числа лиц, занятых дистанционной работой (с 2017 г. по 2021 г. рост составил 18,9 %), и увеличение самозанятости (в 2021 г. число самозанятых составило 17 846 чел., а к 31.08.2022 г. зафиксировано 62 353 чел.).

Таким образом, приведённые статистические данные, с одной стороны, характеризуют трудовую мобильность как процесс территориального перемещения населения, а с другой стороны, достаточно ярко иллюстрируют стратегическую направленность трудовых ресурсов к смене места жительства и изменения места приложения труда.

СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ: МЕСТО ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Тюменская область располагается в центре Евразии на западе Азиатской части России [12]. В её состав входят два равноправных субъекта РФ: Ханты-Мансийский автономный округ (далее – ХМАО) и Ямало-Ненецкий автономный округ (далее – ЯНАО), а также 29 городов, 38 районов, 28 поселков городского типа, 1 479 сельских населённых пунктов. Экономика области имеет территориальную специализацию: промышленные центры севера Тюменской области (нефтегазовый кластер) сосредоточены в ХМАО, ЯНАО. Специализацией юга является преимущественно сельское хозяйство.

Разнородностью специализации области объясняются и особенностями в формировании стратегий занятости населения. Так, согласно проведённому авторами исследованию, молодёжь и лица среднего возраста, проживающие на территории ХМАО и ЯНАО, свою стратегию занятости связывают с местом жительства (молодёжь – 56,1 % и 52,1 %, средний возраст – 66,9 % и 72,1 % соответственно). Своё стремление к трудоустройству в этих климатически суровых регионах Тюменской области они обосновывают рядом причин. На первом месте из которых находится достаточно высокий уровень оплаты труда не только на предприятиях нефтегазовой отрасли, но и в отраслях и сферах деятельности, не связанных с ней. На втором – социальное обеспечение и обслуживание, на третьем – гарантированный социальный пакет. В то же время большинство жителей из сельскохозяйственного юга стремятся покинуть свою малую родину. В основной своей массе – это молодёжь как учащаяся, так и работающая (65,9 %), а также лица среднего возраста, но в меньшем процентном соотношении (34,1 %).

Так, отток учащейся молодёжи обуславливается непосредственно обучением и получением специальности. При этом из числа опрошенных только 24,1 % жителей юга Тюменской области планируют возвратиться домой и работать в сельской местности. Из них 72,7 % рассчитывают трудоустроиться согласно полученной специальности; 12,9 % хотят работать по профессии, но сомневаются, что смогут найти работу, 2,4 % планируют трудоустроиться там, где будут востребованы, 12 % желают заняться собственным делом. Следовательно, проблемой считается не отсутствие желания молодёжи работать на селе, а являются возможности трудоустройства.

65,9 % молодёжи юга Тюменской области планируют трудоустройство вне малой родины. Аналогичная ситуация и с респондентами среднего возраста, 45,7 % которых планируют трудовой переезд. Из них 45,5 % и 32,7 % соответственно хотят работать в районах Крайнего Севера на предприятиях нефтегазовой отрасли; вахтовым методом желают работать 59,9 % и 41,9 % респондентов соответственно; размышляют о переезде на постоянное место жительства 40,1 % и 58,1 % участников опроса соответственно. Такое стремление обусловлено достаточно высоким уровнем оплаты труда и предоставляемым нефтегазовыми предприятиями социальным пакетом, а также возможностью карьерного роста, получением образования и опыта работы в крупных компаниях с мировым именем. Небольшое число опрошенных указали на ещё один привлекающий их фактор – льготный выход на пенсию и достойное пенсионное обеспечение.

Из числа лиц среднего возраста планируют перемещение из сельской местности в областной центр – 21,2 %, в другие регионы страны – 31,1 %, за пределы страны – 8,2 %. Из числа предпенсионного возраста – 8,1 %, 18,1 % и 2,1 % соответственно. К основной причине относят недостаточность уровня оплаты труда, невысокие показатели уровня и качества жизни. Проблемой остаётся и небольшая востребованность специалистов на селе, которая усугубляется с возрастом.

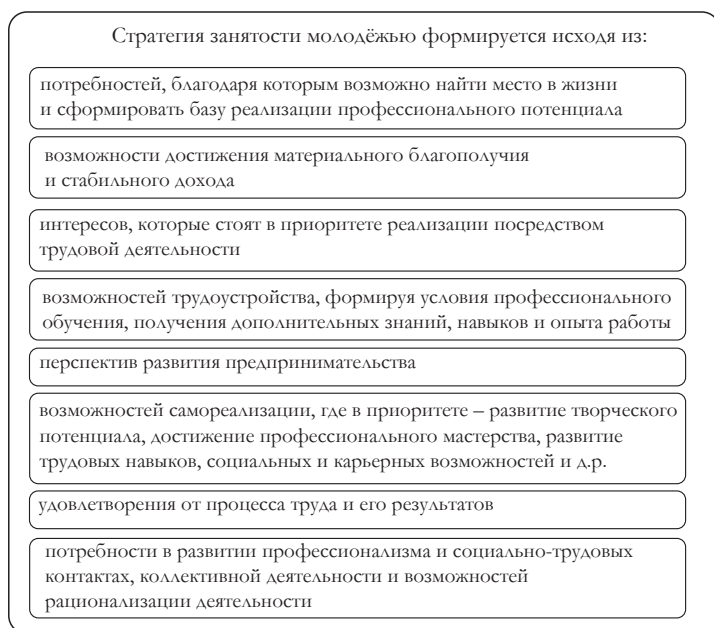
Из числа молодёжи и людей среднего возраста 23,1 % и 27,9 % респондентов соответственно стремятся переехать из районов Крайнего Севера (ХМАО) в Москву или Санкт-Петербург, где есть возможности трудоустройства и достаточно высокой оплаты труда. Подобная тенденция прослеживается и в ЯНАО, где 27,9 % и 21 % опрошенных соответственно высказали подобное стремление. В то же время из числа лиц предпенсионного возраста 29,7 % планируют переезд в Тюмень и близлежащие города (11,4 %), на юг России – 26,4 %.

Стоит отметить, что молодёжь (35,5 %) привлекают возможности, порождаемые цифровизацией экономики. Гибкий формат занятости, в частности фриланс и дистанционная работа, являются достаточно интересными для респондентов. Такой формат занятости также указывает на стремление к индивидуальному предпринимательству и к самостоятельной работе, с которой молодые люди могут справиться в одиночку, без помощи коллег.

Гибкие формы занятости также приветствуются небольшой частью лиц среднего возраста (21,4 % опрошенных): хотели бы работать в режиме дистанционного формата – 56,9 % респондентов, в смешанном режиме – 23 %, стать фрилансерами – 43,1 %. Таким образом, более половины из них положительно относятся к гибким формам занятости. В то же время для подавляющего большинства респондентов работа в режиме гибкого графика – это вынужденная мера (46,9 %), трудовая занятость, позволяющая обеспечить свою жизнедеятельность (33,1 %), а также возможность для подработки (20 %).

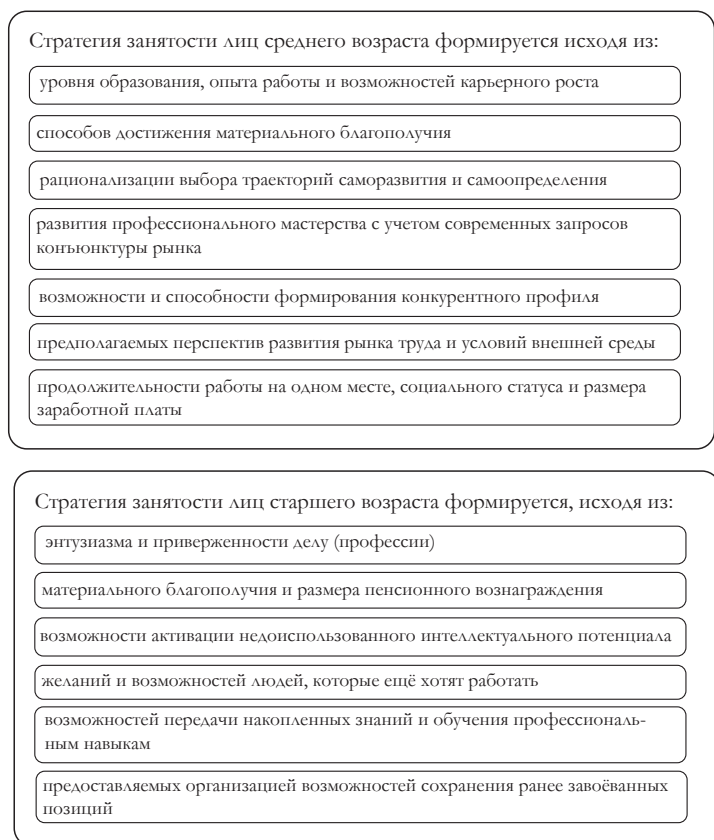
Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что молодёжью стратегия занятости формируется исходя из возраста, готовности и склонности к работе. Этот процесс развивается из тесного взаимодействия с обществом и работодателем, а также зависит от трендов, ретранслируемых внешней средой и создающих образ профессионального будущего. В то же время опрос показал, что среди аспектов,

формирующих стратегию занятости, наибольший вес имеют личностно, социально и экономически значимые мотивы труда (рис.2).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 2. Аспекты, формирующие стратегию занятости молодёжи



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 3. Аспекты, формирующие стратегию занятости лиц среднего и старшего возрастов

В наиболее общем виде для молодых людей стратегия занятости строится по принципу постоянного притока свежих сил и эмоций. Трудовая мобильность при этом играет не только важную, но и в определенных случаях определяющую роль. Она позволяет молодым людям находиться в поисках лучших трудовых условий и перспектив, быстро и легко переключаться с одной работы на другую, мигрировав, искать наилучшие условия работы, пробовать себя в других профессиях, видах, формах деятельности и т.д.

С возрастом, по мере того как в профессиональной деятельности возрастает роль интеллектуального труда, трудовая мобильность как значимый фактор, определяющий стратегию занятости, снижается. Происходит переоценка мотивов и приоритетов труда. В то же время число респондентов, которые ориентированы на экономическую и социальную значимость стратегии, увеличивается. На рис. 3 представлены наиболее значимые аспекты, формирующие стратегию занятости населения среднего и старшего возрастов.

Таким образом, если говорить о молодёжи, то они имеют преимущества – они более гибкие, им проще менять работу, они более склонны к риску, имеют больший потенциал к освоению цифровых компетенций, что также связано с большей трудовой мобильностью [13]. Для лиц среднего возраста значимость трудовых стратегий формируется исходя из оценки собственной успешности в разных жизненных сферах и в финансовом благополучии, а также из трудовой мотивации, перспектив личного развития и предпочтений. Трудовая мобильность в этом возрасте отражает субъективную значимость факторов, влияющих на трудовую деятельность (таких, как условия труда, оплата, социальная поддержка, занятость, развитие профессиональных навыков, перспективы карьерного роста и т.д.), и воздействует на выбор трудового поведения человека.

Для лиц старшего возраста – все гораздо сложнее. Стратегии занятости определяются опытом, навыками и знаниями, приобретёнными в течение всей жизни. Немаловажную роль играет востребованность человека на рабочем месте. В то же время люди данного возраста не могут быть быстро переучены в соответствии с текущими требованиями рынка. Кроме того, у них

ную роль играет востребованность человека на рабочем месте. В то же время люди данного возраста не могут быть быстро переучены в соответствии с текущими требованиями рынка. Кроме того, у них

есть и проблемы с адаптацией к новым условиям. Для пожилых людей трудовая мобильность – это возможность сохранить интерес к жизни, к работе, это стремление к самореализации и передача богатого накопленного опыта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволяет сформировать следующие результаты. В стратегии занятости населением Тюменской области трудовая мобильность рассматривается не только как возможность, а как вероятность достижения жизненно важного результата посредством трудовой деятельности и поступательного движения к реализации выбранной стратегии. При этом в разрезе возраста значимость трудовой мобильности снижается: среди молодёжи трудовая мобильность является одним из значимых факторов формирования стратегии занятости; с возрастом такая мобильность становится скорее фактором, определяющим выбор стратегии, чем движущей силой к её достижению.

Библиографический список

1. Andersson M., Thulin P. *Labor mobility and spatial density*. CESIS Electronic Working Paper Series; 2011. 248 p.
2. Bui T.T., Yen T.K.N. Determinants of tourism labor mobility – The case of tourism companies in Khanh Hoa province. *Hue university journal of science social sciences and humanities*. 2020; 129 (6B): 77–90. <https://doi.org/10.26459/hueuni-jssh.v129i6B.5767>
3. Kahanec M. *Labor Mobility in an Enlarged European Union*. Edward Elgar Publishing; 2012. 584 p. <https://doi.org/10.4337/9781782546078.00015>
4. Dimitrov N. Labor Mobility, Gender Order and Family: Illustrated by the Example of the Karakachans in Bulgaria. *Genealogy*. 2022; 6:77. <https://doi.org/10.3390/genealogy6030077>
5. Крохалева Ю.И. *Трудовая мобильность и отражение её закономерностей в трудовом праве России*. Автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. Пермь: Пермский государственный университет; 2007. 26 с.
6. Аитов Н.А., Филиппов Ф.Р. *Управление развитием социальной структуры советского общества*. М.: Наука; 1988. 169 с.
7. Иванова Т.Н. Социально-трудовая мобильность молодёжи сквозь призму трудовых отношений. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. 2015; 2(21): 35–38.
8. Рощин С.Ю., Слесарева А.А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: препринт WP15/2012/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2012; 52 с.
9. Нестерова Д.В. Внутрифирменная трудовая мобильность. *Журнал экономической теории*. 2009;2.
10. Федеральная служба государственной статистики. *Управление Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Ханты-Мансийскому автономному округу-Югре и Ямало-Ненецкому автономному округу*. <https://tumstat.gks.ru> (дата обращения: 19.04.2023).
11. Департамент труда и занятости населения Тюменской области. *Итоговый отчёт по мониторингу и прогнозированию кадровых потребностей Тюменской области (без автономных округов) за 2020 год и на перспективу 2021–2025 годов*. https://czn.admtumen.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы/отчеты/итоги%20мониторинга%20рынка%20труда/итоговый%20отчет%20%202020.pdf (дата обращения: 21.04.2023).
12. Колесник Е.А., Павлова Л.Л. *Импортзамещение: функционирование и развитие рынка труда региона: монография*. Тюмень: ТИУ; 2017. 167 с.
13. Колесник Е.А. Стратегия занятости населения в цифровой экономике. *Дискуссия*. 2022; 2: 50–58. <https://doi.org/10.46320/2077-7639-2022-2-111-50-58>

References

1. Andersson M., Thulin P. *Labor mobility and spatial density*. CESIS Electronic Working Paper Series; 2011. 248 p.
2. Bui T.T., Yen T.K.N. Determinants of tourism labor mobility – The case of tourism companies in Khanh Hoa province. *Hue university journal of science social sciences and humanities*. 2020; 129 (6B): 77–90. <https://doi.org/10.26459/hueuni-jssh.v129i6B.5767>
3. Kahanec M. *Labor Mobility in an Enlarged European Union*. Edward Elgar Publishing; 2012. 584 p. <https://doi.org/10.4337/9781782546078.00015>
4. Dimitrov N. Labor Mobility, Gender Order and Family: Illustrated by the Example of the Karakachans in Bulgaria. *Genealogy*. 2022; 6:77. <https://doi.org/10.3390/genealogy6030077>
5. Krokhalova Yu.I. *Labor mobility and the reflection of its patterns in the labor law of Russia*. Abstr. Diss... Dr. Sci. (Jur.): 12.00.05. Perm: Perm State University; 2007 (In Russian).

6. Aitov N.A., Filippov F.R. *Management of the development of the social structure of Soviet society*. Moscow: Nauka; 1988. (In Russian)
7. Ivanova T.N. Social and labor mobility of youth through the prism of labor relations. *Vector of Science of Togliatti State University. Series: Economics and Management*. 2015; 2(21): 35–38.
8. Roshchin S.Yu., Slesareva A.A. *Inter-firm mobility of young workers in the Russian labor market: preprint WP15/2012/03*. M.: Publishing House of the Higher School of Economics. 2012; 52 p.
9. Nesterova D.V. Intra-firm labor mobility. *Journal of Economic Theory*. 2009; 2.
10. Federal State Statistics Service. *Department of the Federal State Statistics Service for the Tyumen Region, Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra and Yamalo-Nenets Autonomous Okrug*. <https://tumstat.gks.ru> (accessed 19.04.2023) (In Russian).
11. Department of Labor and Employment of the Tyumen region. *The final report on monitoring and forecasting the staffing needs of the Tyumen region (without autonomous districts) for 2020 and for the future 2021–2025*. https://czn.admtymen.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы/отчеты/итоги%20мониторинга%20рынка%20труда/итоговый%20отчет%20%202020.pdf (accessed 21.04.2023) (In Russian).
12. Kolesnik E.A., Pavlova L.L. *Import substitution: functioning and development of the labor market of the region: monograph*. Tyumen: TIU; 2017 (In Russian)
13. Kolesnik E.A. Employment strategy in the digital economy. *Discussion*. 2022; 2: 50–58. <https://doi.org/10.46320/2077-7639-2022-2-111-50-58> (In Russian).