

**Организационное обеспечение и информационное сопровождение оценки и мониторинга отдельных видов мобильности рабочей силы на рынке труда Республики Беларусь**

Е. В. ГУТОВА

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

Мобильность рабочей силы – многопараметрическая характеристика, в широком смысле отражающая способность рабочей силы своевременно подстраиваться к условиям рынка труда. В экономической литературе не сложилось единого подхода к формулировке определения данной экономической категории и ее классификации. В большом количестве подходов правомерно выделить узкое понимание (как изменение географического положения) и расширенные формулировки (как процесс наращивания человеческого капитала с последующим поиском направлений его применения, как форма социальной мобильности и др.). Однако, большинство исследователей (И. В. Гарбузюк, Е. А. Чагина [1]; М. Г. Гильдингерш, М. Е. Добрусина [2]; Р. П. Колосова, Г. Г. Меликьян [3]; И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин [4]) выделяют следующие виды мобильности на рынке труда: территориальные и межфирменные перемещения рабочей силы, а также функциональную мобильность рабочей силы, предполагающую изменение выполняемых задач и занятий, навыков, уровня квалификации, должностного положения.

Изучение нормативно-правовых основ и статистического сопровождения мобильности рабочей силы в Республике Беларусь позволило сделать вывод о необходимости совершенствования организационного обеспечения учета и информационного сопровождения комплексной оценки и мониторинга перечисленных видов мобильности рабочей силы (рис. 1).

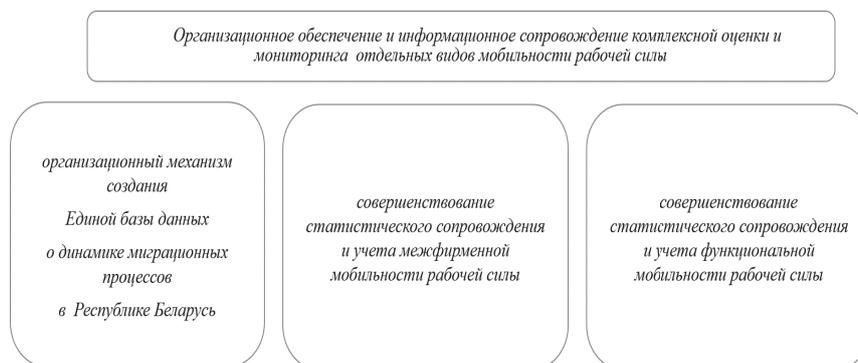


Рис.1. Организационное и информационное сопровождение анализа мобильности рабочей силы (Составлено автором)

1) Совершенствование организационного обеспечения статистического наблюдения и учета территориальной мобильности представляется возможным начать с создания единой эмпирической базы данных для анализа территориальной мобильности рабочей силы, включающей информацию о ее структуре, динамике, в том числе данные о внешней трудовой миграции, на базе Интерактивной информационно-аналитической системы распространения информации Национального статистического комитета Республики Беларусь (блок «Статистика населения и миграции»), в основе которой – объединение данных Национального статистического комитета и данных Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь. Комбинирование информации о миграции населения, получаемой органами государственного управления из различных источников позволит представить ее в обработанном, систематизированном, сопоставимом виде и провести углубленный анализ миграционных процессов в разрезе: областей Республики Беларусь; потоков миграции; половозрастных и иных индивидуальных характеристик (уровень образования, семейное положение, цель миграции, профессия (занятие), занимаемая должность и т.д.). Формирование расширенной эмпирической базы станет основой для построения более точных эконометрических моделей оценки влияния территориальной мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь для применения их результатов в процессе принятия управленческих решений и разработки мероприятий государственной политики занятости и миграции.

2) Совершенствование организационного обеспечения статистического наблюдения и учета функциональной мобильности рабочей силы. Источником информации о численности и структуре персонала, прошедшего профессиональную подготовку в рамках образовательных программ дополнительного образования взрослых, выступает форма государственной статистической отчетности 1-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров», утвержденная Постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь № 36 от 18 июня 2021 г. (с изменениями и дополнениями). Для получения более полной картины о функциональной мобильности рабочей силы (в части профессиональной подготовки взрослых) представляется необходимым предусмотреть отражение в форме государственной статистической отчетности 1-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров» информации о численности обученных лиц в разрезе: профилей образования (согласно общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 011-2022 «Специальности и квалификации», утвержденному Постановлением Министерства образования Республики Беларусь № 54 от 24 марта 2022 г.); основных групп занятий (согласно общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия», утвержденному Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 33 от 24 июля 2017 г.). Это позволит определить содержание и направления профессиональной деятельности, для обеспечения осуществления которых ведется профессиональная подготовка (переподготовка) работников субъектов хозяйствования Республики Беларусь, определить осваиваемый рабочей силой в рамках формального образования взрослых набор теоретических и практических навыков (согласно существующим образовательным программам) в разрезе областей Республики Беларусь, видов экономической деятельности, категорий персонала.

3) Совершенствование организационного обеспечения статистического наблюдения и учета межфирменной мобильности рабочей силы. С целью обеспечения более полного наблюдения и анализа межфирменной мобильности рабочей силы представляется необходимым внесение ряда дополнений в форму государственной

статистической отчетности 12-т «Отчет по труду», предусматривающих отражение в ней численности: принятых (уволенных) лиц в трудоспособном возрасте; принятых (уволенных) молодых людей в возрасте 15-29 лет; принятых (уволенных) лиц в разрезе уровней образования, основных групп занятий. Учитывая четко определенный перечень респондентов, обязанных предоставлять данную форму государственной отчетности согласно Указанию по ее заполнению, утвержденным Постановлением Белстата № 163 от 19.08.2013 (с изменениями и дополнениями), исключающий ряд субъектов хозяйствования, представляющих интерес с точки зрения изучения межфирменных перемещений рабочей силы (например, индивидуальных предпринимателей; физических лиц, являющихся плательщиками налога на профессиональный доход и др.), представляется необходимым объединение данных государственных статистических наблюдений с данными персонифицированного учета сведений о приеме и увольнении по форме ПУ 2, утвержденной Постановлением правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 19.06.2014 N 7. Такой синтез позволит получить расширенную базу данных о динамике приема и увольнений рабочей силы в разрезе областей Республики Беларусь, видов экономической деятельности, типов местности, форм собственности, с детализацией в профессиональном разрезе согласно ОКРБ 014-2017 «Занятия», а также выделить среди субъектов хозяйствования, относящихся к различным регионам Республики Беларусь, видам экономической деятельности и формам собственности, организации-«создатели» и организации-«ликвидаторы» рабочих мест.

Реализация предложенных практических рекомендаций позволит обеспечить получение расширенной информации о мобильности рабочей силы для последующей ее систематизации и оценки с целью дополнения традиционного анализа рынка труда и формирования целостного представления о социально-трудовой сфере Республики Беларусь.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гарбузюк, И. В. Классификация территориальной мобильности трудовых ресурсов/ И. В. Гарбузюк, Е. А. Чагина// Экономика и управление. – 2017. – № 10(44). – С.53 – 58.
2. Гильдингерш, М. Г. Концептуальные подходы к формированию профессиональной мобильности рабочей силы / М. Г. Гильдингерш, М. Е. Добрусина // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 377. – С. 102 – 105.
3. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения/под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. – Москва: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.
4. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда/ И.О. Мальцева, С. Ю. Рощин. – Москва: Дом ГУ ВШЭ, 2007.- 300 с.