

Владимир Семенович ПОЛОВИНКО¹
Игорь Владимирович ДИННЕР²

УДК 331.54

ВЛИЯНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ НА МИГРАЦИЮ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА ТРУДА*

¹ доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского
rw3@mail.ru

² аспирант, преподаватель, кафедра экономики и управления человеческими ресурсами, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского
DinnerIV@omsu.ru

Аннотация

В статье приводятся результаты многоуровневого исследования миграционных процессов современной России на примере Омской области. В настоящее время ученые отмечают центростремительные тенденции миграции населения из регионов. Из Омской области только в июле 2017 г. выбыло 3 тыс. чел., прибыло 2,2 тыс. чел. Уже на протяжении двух лет отмечается миграционная убыль. В исследованиях миграционных процессов в настоящее время преобладают демографические и статистические подходы, которые не раскрывают в полной мере гносеологические и глубинные причины.

Проведенное исследование изучает причины миграции на основе миграционных ожиданий, которые характеризуют не столько фактические потоки, сколько ориентированы на прогнозирование и мотивацию. На первом уровне исследования были

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 16-12-55013а).

Цитирование: Половинко В. С. Влияние профориентации на миграцию и перспективы рынка труда / В. С. Половинко, И. В. Диннер // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Том 3. № 3. С. 19-32.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-3-19-32

изучены общие параметры миграционных ожиданий населения Омской области. Второй уровень исследования направлен на конкретизацию проблем. В этой части целью исследования стало выявление миграционных ожиданий молодежи, прогнозирование их влияния на рынок труда и занятость, а также выявление методов регулирования этих процессов. Установлено, что одним из методов может стать профориентация, которая авторами понимается как непрерывный процесс профессионального самоопределения в условиях трансформации разделения и кооперации труда в контексте промышленной революции.

Приведены данные серии социологических опросов (анкетирование, глубинное интервью, фокус-группы), в том числе выпускников школ и вузов, переехавших из Омской области в другие регионы России. Результаты исследования позволили выявить требования к системе профориентации как метода регулирования регионального рынка труда и миграционных процессов.

Ключевые слова

Миграционные ожидания, миграционные процессы, рынок труда, профориентация, методы регулирования рынка труда, системы управления, образование, занятость.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-3-19-32

Введение

По мере увеличения масштабов миграции ее экономические, социальные, культурные и политические последствия становятся все более неопределенными, что ставит под угрозу реализацию стратегических программ развития регионов [3]. На миграционные процессы существенно влияют положения экономической и социальной политики современной России. В частности, модернизация системы образования (ЕГЭ, формирование крупных федеральных и научно-исследовательских университетов и пр.) стимулирует отток выпускников из регионов. Усиление роли крупных госкорпораций и холдингов объективно усиливают миграционные ожидания, поскольку в этих структурах формируется кадровая политика, туда направлены карьерные траектории развития персонала регионов. Поэтому требуется формирование современной модели управления миграционными процессами, которые отражают объективность процессов и их усиление в контексте глобализации, межрегиональной интеграции, промышленной революции (неоэкономики), с одной стороны, и позволяют выработать эффективную миграционную политику в регионе, необходимую для повышения привлекательности регионов в экономическом и социокультурном контексте, с другой стороны. Об этом отмечалось нами на XI Всероссийской научно-практической конференции «Социокультурные факторы новой индустриализации регионов России: вызовы, возможности, проекты» в рамках исследовательской программы «Социокультурная эволюция России и ее регионов» (г. Омск, 26-29 октября 2015 г.) [5, 6].

По итогам обсуждения этих вопросов кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами ОмГУ им. Ф. М. Достоевского был разработан и

реализуется проект научного исследования миграционных процессов в регионах (на примере Омской области). Целью исследования было выявление миграционных ожиданий населения Омской области и причин, их формирующих.

Основная часть

Исследование состоит из нескольких уровней. Первый уровень предполагает общие оценки состояния миграционных процессов. Основным методом исследования — анкетный опрос и изучение статистических данных. Было опрошено 2 445 жителей Омской области по квотной многоступенчатой выборке (базовые признаки: пол, возраст, место постоянного проживания). Все характеристики выборочной совокупности соответствуют генеральной. Репрезентативность выборки позволяет говорить о достоверности выводов на уровне 95% [12].

На основе первого уровня исследования формируются программы исследования второго уровня, детализирующие и изучающие частные вопросы миграции населения Омской области. Описание методов второго уровня исследования будет представлено по мере изложения некоторых результатов.

Отмечено, что около 40% населения не исключают возможности переезда из Омской области (см. таблицу 1). Такое субъективное восприятие подтвердило гипотезу, составленную в том числе на основе контент-анализа публикаций, материалов форумов и социальных сетей в интернет.

В ходе исследования изучались причины миграционных ожиданий на основе трех перекрестных вопросов [11]. В таблице 2 приведены обобщенные данные по этому аспекту исследования.

Как видно из таблицы 2, преобладающими причинами являются качество жизни (обобщенный показатель) и рынок труда, занятость. Поэтому в дальнейшем данный аспект будет изучен нами более детально.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Планируете ли Вы уехать из Омской области в ближайшее время?», в % к числу опрошенных

Table 1

The distribution of respondents' answers to the question "Do You Plan to leave the Omsk region in the near future?", in % of respondents

Планируете ли Вы уехать из Омской области в ближайшее время?	%
Да	7,7
Скорее да	29,8
Не думал об этом	14,0
Скорее нет	24,2
Нет	24,3
Итого	100,0

Поскольку миграционные ожидания имеют существенный субъективный оттенок, то нам было важно оценить предпочитаемый образ города, куда бы омичи хотели переехать. В таблице 3 представлены ответы на этот вопрос.

Было отмечено, что миграционные потоки за последние 10 лет изменились. Увеличилась доля желающих переехать не в столичные города (Москва, Санкт-Петербург), а в близкие к Омску регионы (Новосибирск, Тюмень, Екатеринбург). Это еще более обостряет проблему миграции, поскольку миграционные барьеры перемещения в соседние регионы меньше, чем в дальние.

Поскольку основные причины лежат в области занятости и социально-трудовых отношений, именно эта проблематика положена в основу глубинного исследования второго уровня. Основными методами стали анкетирование, интервью и фокус-группы. Мы исследовали две социальные группы: школьники (учащиеся 11 классов г. Омска) и молодежь, уехавшая из г. Омска за последние 3 г. [1].

Причиной опроса школьников по поводу перспектив получения образования в омских вузах (как часть исследования) стал разрыв в оценке системы профессионального образования Омской области с позиции статистических данных, с одной стороны, и субъективного восприятия ситуации, с другой стороны. По

Таблица 2

Причины смены места жительства, % опрошенных

Table 2

The reasons for changing place of residence, % of respondents

Причины смены места жительства	Пол		Итого
	мужской	женский	
Многие мои знакомые уехали из г. Омска, Омской области	14,1	20,2	16,7
В Омской области высокий уровень цен	18,6	17,8	18,3
В Омской области плохие условия для жизни	49,2	54,3	51,3
В Омской области плохие климатические условия	7,9	5,4	6,9
В Омской области мало возможностей хорошо трудоустроиться	49,7	51,9	50,7
В Омской области мало возможностей получить хорошее образование мне, моим детям	10,7	7,8	9,5
Мои родственники желают, чтобы я уехал из Омской области	6,2	1,6	4,2
В Омской области неразвита транспортная и социальная инфраструктура	6,2	6,2	6,2
В Омской области низкая заработная плата	48,6	51,2	49,7
Не устраивает политика управления регионом	7,9	7,8	7,8
В Омской области ограничены возможности для построения карьеры	12,4	12,4	12,4
Другая причина	0,6	3,1	1,6

оценке Высшей Школы Экономики, система образования Омской области признана высококонкурентоспособной и занимает 4-5 место в России. Она отличается высоким уровнем подготовки в высших учебных заведениях, достаточно широким спектром подготовки в колледжах и техникумах, хорошими взаимодействиями между системой профессионального образования и работодателями. В вузы г. Омска ежегодно принимают около 8 000 абитуриентов. Между тем более 60% молодежи не считают привлекательной систему высшего образования Омской области (см. таблицу 4).

Опрос проводился среди учащихся 11 классов в марте-апреле 2017 г. Всего было опрошено 24% от общего числа выпускников школ города Омска по квотной выборке (признаки: район города, лицей/гимназия, пол). Кроме того, было проведено глубинное интервью с 63 школьниками с целью уточнения их оценки системы образования г. Омска в связи с миграционными процессами. Представим некоторые выводы по результатам этого опроса.

- Оценку системы образования и перспектив обучения в большей степени связывают с качеством жизни соответствующего региона. А поскольку качество жизни в Омской области выпускниками оценивается ниже, чем в городах с высоким миграционным притоком, то и система образования автоматически в других городах получает более высокие оценки.
- При выборе вуза школьники ориентируются в большей степени на рекламно-информационные акции и внешние параметры учебных заведений, при этом мало обращают внимание на качество педагогического состава, материально-техническую базу и научно-инновационную дея-

Таблица 3

Города, наиболее привлекательные для иммиграции из Омской области, % опрошенных

Table 3

City most attractive for immigration from the Omsk region, % of respondents

Города	Пол		Итого
	мужской	женский	
Москва	22,6	25,6	23,9
Санкт-Петербург	35,0	38,8	36,6
Краснодар	20,9	35,7	27,1
Сочи	16,4	21,7	18,6
Екатеринбург	14,1	17,8	15,7
Новосибирск	23,2	27,1	24,8
Тюмень	20,3	24,0	21,9
Другой город	9,0	5,4	7,5
Затрудняюсь ответить	20,3	5,4	14,1

тельность. Глубинные интервью показали, что вузы, имеющие высокие субъективные оценки в своей работе со школьниками, лучше используют современные технологии передачи информации и особенности восприятия этой информации молодежью, более гибко реагируют на их ожидания в профориентационной работе.

- Омские школьники слабо информированы о направлениях подготовки и образовательном потенциале вузов, техникумов и колледжей, руководствуются сложившимися стереотипами и мифами. Несмотря на большой объем информационных материалов, большое количество встреч представителей вузов со школьниками, наличие программ взаимодействия вузов и школ, формальные договоры между школами и вузами — 73% опрошенных не смогли перечислить вузы г. Омска, обозначить специфику их подготовки, выделить сильные и слабые стороны — все это свидетельствует о низкой эффективности проводимых профориентационных мероприятий.
- Выбор вуза и направление подготовки определяется в значительной степени наличием бюджетных мест. Поэтому увеличение бюджетных мест в вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Тюмени, Новосибирска при одновременном уменьшении такой возможности в вузах г. Омска по определенному сегменту направления подготовки формирует дополнительный отток молодежи из региона. Это связано, в частности, с тем, что методика определения контрольных цифр приема на бюджетные места содержит явные предпочтения столичным и сетевым узкоспециализированным вузам.

В ходе основного исследования было выявлено, что около 18% респондентов изменили бы свои миграционные ожидания, если бы получали больше качественной информации и консультаций об уровне подготовки в омских вузах. Этот тезис был верифицирован в ходе второго этапа исследования. Были получены следующие результаты: вследствие более качественной информации о качестве подготовки и образовательном потенциале омских вузов свое желание уехать из г. Омска поменяли бы 43% предполагающих иммигрировать. Если

Таблица 4

Привлекательность омских вузов для получения образования, в % от числа ответивших

Table 4

The attractiveness of Omsk universities for education, in % of respondents

Оценка привлекательности омских вузов	%
Более привлекателен, чем другие города России	6.4
Привлекателен в равной степени с другими городами	28.2
Менее привлекателен, чем другие города России	50.6
Затрудняюсь ответить	14.8
Итого	100.0

принять во внимание вероятностный характер выбора, то реально ожидать, что вследствие грамотной профориентационной работы за счет этого фактора, миграционный отток учащихся 11 классов может быть снижен на 25%.

Второй блок в опросе школьников 11 классов касался рынка труда и перспектив трудоустройства в г. Омске. Представим некоторые результаты этой части.

— Около 70% школьников считают, что в других регионах выше шанс трудоустроиться, что экономика и развитие предприятий Омской области не имеют позитивных перспектив в отличие от регионов-реципиентов. Вместе с тем объективные статистические данные демонстрируют высокий потенциал промышленности г. Омска. По объему промышленного производства на душу населения г. Омск по итогам 2015 г. занял второе место (после г. Уфы) среди городов-миллионников РФ (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга) [8]. Таким образом, на лицо разрыв между фактическим состоянием и субъективной оценкой школьниками экономического положения предприятий Омской области.

— Около 80% школьников считают неинтересными предложения рабочих мест в Омской области вследствие плохих условий труда, низкой заработной платы и нетворческим характером функций работы. Сравнительный анализ предложения труда (оценивались вакансии региональных служб занятости населения и данные сайта по поиску работы hh.ru) г. Омска и других регионов (Новосибирск, Екатеринбург, Тюмень, Томск, Краснодар) показал незначительные структурные отклонения в предлагаемых рабочих местах. Т. е. по качественному составу на рынке труда предлагаются такие же рабочие места, что и в других регионах-реципиентах (за исключением столичных городов). Из этого можно заключить, что миграционные ожидания базируются на субъективных представлениях о возможностях занятости. Кроме того, возникает гипотеза о неэффективном позиционировании омских предприятий на рынке труда, вследствие чего население не информировано о стратегии развития, о возможностях трудоустройства и занятости.

Следует отметить, что субъективность, необоснованность своих суждений о перспективах занятости на предприятиях Омской области осознают около 40% респондентов, и они готовы изменить свои миграционные ожидания (см. таблицу 5).

Т. е. с учетом вероятностных характеристик за счет эффективного позиционирования омских предприятий на рынке труда и обсуждения стратегических вопросов развития экономики г. Омска и области миграционные ожидания могут быть скорректированы у 22% предполагающих уехать из Омской области.

Для оценки последствий миграции из Омской области был проведен опрос молодежи, уехавшей из Омской области в другие регионы в течение последних 3-4 лет (период 2013-2017 гг.). Выборка формировалась следующим образом: были получены координаты выпускников школ и вузов, которые переехали из г. Омска (источник: школы, деканаты и кафедры вузов, социальные сети). С помощью социальных сетей была сформирована база, состоящая из 2 874

электронных адресов, по которым были направлены приглашения к сотрудничеству в опросе. 834 респондента подтвердили свою готовность участвовать, 561 респондент прислал заполненные анкеты.

Основные результаты в этой части исследования представлены ниже.

- 28,7% считают свое решение о переезде из Омска ошибочным. Основные причины: завышенные ожидания в трудоустройстве, проблемы с социализацией на новом месте, жилищные и транспортные проблемы.
- Около 42% респондентов считают, что карьере и занятости лучше начинать в г. Омске, при этом не исключая дальнейший переезд в другие города.
- Респонденты, имеющие высшее образование (82%), отмечают высокий уровень подготовки в вузах г. Омска и рекомендовали бы своим друзьям обучаться именно в г. Омске как минимум в бакалавриате.
- Для 63% респондентов стало неожиданностью соотношение реальной и номинальной заработной платы в других регионах. Номинально получая более высокую чем на предприятиях города Омска заработную плату, респонденты удивились высоким затратам на инфраструктуру, транспорт, жилье, социальное обслуживание. Около трети работающих респондентов считают, что при прочих равных условиях их уровень жизни в г. Омске был бы выше.
- Основным препятствием в решении о реиммиграции (переезд назад в Омскую область) является комплексный показатель качества жизни в регионе: благоустройство, медицинское обслуживание, молодежная политика. Можно заключить, что по истечении трех лет экономические факторы миграционных ожиданий уступают социальным. Это ставит новые задачи перед органами управления региона в части реализации молодежной политики, культурных мероприятий и создания комфортной городской среды.

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос «Изменили бы Вы свое желание уехать из Омской области, если бы были больше информированы о возможностях омских предприятий» в % к числу ответивших (n=2445)

Table 5

The distribution of respondents' answers to the question "Would You change your desire to leave the Omsk region, if you were more informed about the possibilities of Omsk enterprises" in % of respondents (n=2445)

Вероятность отказа от иммиграции	Возрастная группа					Итого
	16-20	21-30	31-40	41-50	51-55/60	
Да	48,0	42,0	34,6	38,9	32,1	38,9
Нет	44,0	35,0	38,2	34,7	32,1	36,3
Затрудняюсь ответить	8,0	23,0	27,2	26,4	35,8	24,8
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В принципе, этот тезис корреспондируется с результатом основной части исследования (см. таблицу 6).

Итак, результаты опроса первого и второго уровня показывают, что основные вопросы миграционных ожиданий касаются аспектов образования, трудоустройства, занятости, рынка труда (доля этих факторов в формировании миграционных ожиданий составляет более 60%). Объединяет эту предметную область профориентация, которая в отличие от традиционного понимания как «системы научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии (с учетом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве» [2], рассматривается нами как метод регулирования социально-трудовых отношений в контексте воспроизводства человеческих ресурсов. На стадии формирования профориентация влияет на распределение ресурсов в сфере образования по направлениям и специальностям, по уровням образования и формам подготовки. На

Таблица 6

«Что необходимо предпринять органам власти для того, чтобы сократить миграционный отток?», % опрошенных

Table 6

“What needs to be taken by the authorities in order to reduce out-migration?”, % of respondents

Сферы реформирования	Возрастная группа					Итого
	16-20	21-30	31-40	41-50	51-55/60	
Улучшить социально-экономические условия	38,2	48,4	48,6	38,6	47,7	45,4
Повысить уровень жизни	64,7	51,2	60,1	58,5	58,2	57,4
Повысить доступность жилья	33,8	42,3	41,3	41,5	38,6	40,5
Развивать государственную молодежную политику	26,5	9,8	8,7	8,8	7,2	10,2
Повысить заработные платы	52,9	47,9	49,0	50,9	55,6	50,7
Снизить цены на продукты, ЖКХ	25,0	20,5	24,5	22,2	25,5	23,2
Развивать транспортную и социальную инфраструктуры	7,4	8,8	7,7	8,8	7,8	8,2
Улучшить экологическую обстановку	2,9	5,6	3,8	5,3	3,9	4,5
Улучшить политику управления регионом	20,6	21,4	15,9	17,5	17,6	18,4
Развивать культурную среду	1,5	2,3	2,9	4,1	2,6	2,8
Ничего, миграционного оттока нет	0,0	0,5	0,5	1,2	0,7	0,6
Ничего, Омская область является привлекательной для жителей других регионов	1,5	0,9	1,4	2,3	1,3	1,5
Другое	0,0	1,9	0,0	1,2	1,3	1,0

стадии распределения человеческих ресурсов профориентация влияет на потоки человеческих ресурсов между отраслями народного хозяйства и сферами занятости. Профориентация в контексте lifelong learning (обучение всю жизнь) не ограничивается простым воспроизводством, а продолжает влиять на профессиональное самоопределение на стадии использования человеческих ресурсов. В процессе трудовой деятельности человек меняет профессии, сферы занятости, состав трудовых функций, развивает свои компетенции. Таким образом, профориентация может быть рассмотрена как непрерывный процесс профессионального самоопределения и развития, реализующийся в контексте динамичного изменения разделения и кооперации труда.

Заключение

Проведенные нами в ходе исследования расчеты показывают, что за счет повышения эффективности региональной системы профориентации миграционный отток молодежи может быть снижен на 25-27%. Для этого необходимо, чтобы система профориентации соответствовала нижеприведенным требованиям.

1. Базироваться на использовании современных, адекватных восприятию молодежи методах, в том числе digital-технологии, вебинары, онлайн-экскурсии, тренинги, методы проектирования вариативных траекторий.
2. Региональная система профориентации требует корректировки участников (субъектов профориентации): школы, вузы, СПО, профориентационно-образовательные центры, родители, предприятия и др. Необходимо преодолеть противоречия в их интересах и разнонаправленность действий.
3. Акценты в технологии профориентационной работы должны быть смещены от диагностики качеств личности в направлении выбора траектории профессионального развития на основе имеющихся и потенциальных компетенций с учетом перспектив развития рынка труда, форм и характера занятости, что предопределяет варианты обучения и развития человека.
4. В основе профориентационных мероприятий должны лежать не нынешние состояния (качественные характеристики человека, состояние экономики, характеристики предприятий, рынка труда), а перспективы их развития и взаимодействия. Это особенно важно с точки зрения их влияния на мотивационные ожидания, поскольку, как показывают результаты наших исследований, миграционные потоки формируются на основе субъективного восприятия факторов миграции и ожидания перспектив. Принцип стратегичности и комплексности должен стать основополагающими в региональных системах профориентации. Для молодежи и высококвалифицированных специалистов важным является гибкость занятости, инновационный характер трудовой деятельности, возможность самореализации и использование современных технологий — все это концентрирует в себе принципы четвертой промышленной революции [9]. Несоблюдение ее требований может привести к дефициту человеческих ресурсов в регионе и активизировать отток в регионы и организации, которые первыми будут использовать требования промышленной революции («Индустрия 4.0»).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арбуз А. В. Миграционные установки выпускников вузов г. Омска / А. В. Арбуз // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2016. № 4. С. 139-147.
2. Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. М.: Советская энциклопедия, 1975. Т. 21. С. 418.
3. Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года // Миграция XXI век. 2014. №5. С. 11-23.
4. Лапин Н. И. Актуальные теоретико-методологические аспекты исследований российской модернизации / Н. И. Лапин // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 5-10.
5. Лапин Н. И. Новая индустриализация России: на региональном и муниципальном уровнях социокультурного пространства / Н. И. Лапин // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 3. С. 14-20.
6. Половинко В. С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неоиндустриализации / В. С. Половинко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 3. С. 9-13.
7. Рыбаковский Л. Л. Демографические вызовы: что ожидает Россию? / Л. Л. Рыбаковский // Социологические исследования. 2012. № 8. С. 12-22.
8. Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2025 года. URL: <http://mec.omskportal.ru/ru/RegionalPublicAuthorities/executivelist/MEC/StrategyDevelopment/> (дата обращения: 9.06.2017)
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. М.: Экономика, 2016. 110 с.
10. Юрасов И. А. Структура трудовой миграции в регионах России / И. А. Юрасов и др. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2015. №5. С. 23-31.
11. Arbutz A. Migration intentions of young professionals in Omsk region in the context of labor market relationships / A. Arbutz, D. Ivanov // The 10th International Days of Statistics and Economics: Conference Proceedings (September 8-10, 2016) / University of Economics, Prague; ed. by T. Loster, T. Pavelka. Prague, Czech Republic: Libuše Macáková, Melendrium, 2016. Pp. 30-39.
12. Oshchepkov. Compensating Wage Differentials across Russian Regions / Oshchepkov // Ch. 4 in: AIEL Series in Labor Economics: Geographical Labor Market Imbalances, Berlin: Springer, 2015

Vladimir S. POLOVINKO¹

Igor V. DINNER²

THE INFLUENCE OF VOCATIONAL GUIDANCE ON MIGRATION AND THE PROSPECTS OF THE LABOR MARKET*

¹ Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Department of
Economics and Human Resource Management,
Omsk F. M. Dostoevsky State University
pw3@mail.ru

² Postgraduate Student, Junior Lecturer,
Department of Economics and Human Resource Management,
Omsk F. M. Dostoevsky State University
DinnerIV@omsu.ru

Abstract

The article presents the results of a multilevel study of migration processes in modern Russia on the example of the Omsk region. Currently, researchers note the centripetal tendencies of migration from the regions. In July 2017 from the Omsk region 3,000 people left, while 2.2 mln arrived. For the past two years there has been a migration loss. In studies of migration processes currently demographic and statistical approaches dominate, but they do not reveal the full extent epistemological and underlying causes.

The study examines the causes of migration based on the migration expectations that not so much characterize the actual flows, but focus more on forecasting and motivation. On the first level of the study, the general parameters of the migration expectations of the population of the Omsk region were examined. The second level of the research focuses on the specification of the problem. In this part the aim of the study was to identify the migration expectations of young people, predicting their impact on the labor market and employment, and identifying methods of regulating these processes. It is established that one of the methods may be vocational guidance, which the authors understood as a continuous

* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (№ 16-12-55013a).

Citation: Polovinko V. S., Dinner I. V. 2017. "The Influence of Vocational Guidance on Migration and the Prospects of the Labor Market". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 3, no 3, pp. 19-32.
DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-3-19-32

process of professional self-determination in the conditions of transformation of the division of labor and cooperation in the context of the industrial revolution.

The data series of sociological surveys (questionnaires, interviews, focus groups), including school and university graduates who have moved from the Omsk region and other regions of Russia. The results of the study helped to identify requirements for the system of vocational guidance as a method of regulation of the regional labor market and migration processes.

Keywords

Migration expectations and migration processes, labor market, vocational guidance, methods of labor market regulation, management, education, employment.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-3-19-32

REFERENCES

1. Arbutz A. V. 2016. "Migratsionnye ustanovki vypusnikov vuzov g. Omska" [Migration of Omsk Graduates]. Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Economika", no 4, pp. 139-147.
2. Sovetskaya entsiklopedia. 1975. Bol'shaya Sovetskaya Entsiklopediya [Great Soviet Encyclopedia] in 30 vols. Vol. 21, p. 418. Moscow: Sovetskaya enziklopedia.
3. Migratsiya XXI vek. 2014. "Kontseptsii gosudarstvennoy migratsionnoy politiki RF na period do 2025 goda" [The concept of State Migration Policy of the Russian Federation for the Period until 2025]. Migratsia XXI vek, no 5, pp.11-23.
4. Lapin N. I. 2015. "Aktual'nye teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniy rossiyskoy modernizatsii" [Relevant Theoretical-Methodological Aspects of Russian Modernization Studies]. Sotsiologicheskie issledovaniya, no 1, pp. 5-10.
5. Lapin N. I. 2015. "Novaya industrializatsiya Rossii: na regional'nom i munitsipal'nykh urovnyakh sotsiokul'turnogo prostranstva" [The New Industrialization of Russia: Regional and Municipal Levels of the Social Space]. Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Economika", no 3, pp. 14-20.
6. Polovinko V. S. 2015. "Modernizatsiya sotsial'no-trudovykh otnosheniy v period neoindustrializatsii" [Modernization of Labor Relations in the Period of Neo-Industrialization]. Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Economika", no 3, pp. 9-13.
7. Ribakovskiy L. L. 2012. "Demograficheskie vyzovy: chto ozhidaet Rossiyu?" [Demographic Challenges: What Awaits Russia?]. Sotsiologicheskie issledovaniya, no 8, pp. 12-22.
8. Strategiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Omskoy oblasti do 2025 goda [Strategy for Socio-Economic Development of the Omsk Region until 2025]. Accessed on 9 June 2017. <http://mec.omskportal.ru/ru/RegionalPublicAuthorities/executivelist/MEC/StrategyDevelopment>
9. Schvab K. 2016. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya [The Fourth Industrial Revolution]. Moscow: Ekonomika.
10. Yurasov I. A. 2015. "Struktura trudovoy migratsii v regionakh Rossii" [Structure of Labor Migration in the Regions of Russia]. Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region, no 5, pp. 23-31.

11. Arbuz A., Ivanov D. 2016. "Migration Intentions of Young Professionals in Omsk Region in the Context of Labor Market Relationships". In: Loster T., Pavelka T. (eds.). The 10th International Days of Statistics and Economics: Conference Proceedings (September 8-10, 2016), pp. 30-39. University of Economics, Prague. Prague, Czech Republic: Libuše Macáková, Melendrium.
12. Oshchepkov. 2015. "Compensating Wage Differentials across Russian Regions". Ch. 4 in: AIEL Series in Labor Economics: Geographical Labor Market Imbalances. Berlin: Springer.