

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

На правах рукописи

НОВИКОВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

**Диссертация на соискание ученой степени доктора
экономических наук**

Научный консультант:
доктор экономических наук, профессор
Локтюхина Н.В.

Москва – 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	20
1.1. Новый подход к определению базовых категорий экономики труда – «занятость населения» и «рынок труда».....	20
1.2. Элементы трансформации системы занятости населения.....	49
1.3. Определение новых категорий, необходимых для разработки концепции регулирования занятости населения в современных условиях.....	87
2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	121
2.1. Современные подходы к регулированию занятости населения.....	121
2.2. Институциональная среда регулирования занятости населения	140
2.3. Оценка новых характеристик занятости населения.....	172
2.4. Концепция регулирования занятости населения в современных условиях.....	199
3. ПРОФИЛЬ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	211
3.1. Регулирование занятости населения в государственных программах развития региона.....	212
3.2. Институциональная среда регулирования занятости населения в регионе.....	232
3.3. Качество жизни и миграция в регионе.....	247
3.4. Информационный потенциал системы занятости населения региона.....	276
3.5. Роль дальневосточных гарантий в регулировании занятости населения	301
4. МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ.....	322
4.1. Модель регулирования занятости населения в регионе.....	322
4.2. Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г.....	331
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	353
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	358
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	416

ВВЕДЕНИЕ

Трансформация системы занятости населения под влиянием формирования глобального цифрового рынка труда, основанного на использовании информационно-коммуникационных технологий, приводит к необходимости разработки новых механизмов регулирования данной системы. Сокращение территориальных и временных барьеров для привлечения трудовых ресурсов, построение новых моделей бизнеса, основанного на офшоринге и аутсорсинге персонала, создает новые возможности и угрозы для региональных и национальных рынков труда. «Специфика Дальневосточного региона России – низкая плотность населения, большая территориальная разобщенность населенных пунктов, слабая транспортная инфраструктура, удаленность от центральных регионов страны, при богатом природно-ресурсном потенциале и выгодном геостратегическом положении по отношению к ведущим мировым державам – может быть реализована посредством разработки и реализации концепции регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе (ДФО), с учетом использования новых ее форм, видов, механизмов, субъектов регулирования и расширенного применения информационно-коммуникационных технологий»¹.

Актуальность диссертационного исследования обусловлена тем, что, *во-первых*, занятость населения – важный элемент функционирования и развития любого государства. Человек, способный осуществлять трудовую деятельность, развивается во всех направлениях, формируется как высокоинтеллектуальная личность. Труд – не только фактор производства, способный создавать товары и услуги, труд – это инструмент развития индивидуума, повышения его самосознания и уровня потребностей. В конечном итоге труд – это источник формирования цивилизованного высокоразвитого общества, способного на саморазвитие и совершенствование. Правильно организованная трудовая

¹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 4.

деятельность несет в себе мультипликативный эффект. В связи с этим регулирование занятости населения является стратегической задачей общества на всех этапах его развития. Однако новые условия существования государства и отдельно взятого гражданина модернизируют систему трудовых отношений и зависимостей, образуют современные институты, воздействующие на занятость населения. Это обуславливает необходимость своевременного исследования данных процессов и явлений и соответственно выработки современных механизмов и инструментов регулирования занятости населения.

Во-вторых, бурное развитие информационно-коммуникационных технологий приводит к формированию новых категорий системы занятости населения. Специфика восприятия и трансляции информации, осуществления трудовых отношений делает необходимым изучение данного явления для адаптации традиционных форм занятости, трудоустройства и обучения, с целью наиболее рационального и эффективного использования современных трудовых ресурсов для развития регионов страны и государства в целом. Огромная роль информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности отмечается всеми международными организациями, в том числе Экономическим и Социальным Советами ООН, Международной организацией труда, Европарламентом, Еврофондом и т.д. Резолюция Генеральной Ассамблеи 69/204 «Использование информационных коммуникационных технологий в целях развития» от 19 декабря 2014 года признает, что «информационно-коммуникационные технологии являются важнейшим фактором обеспечения возможностей для экономического развития и инвестиционной деятельности, что, в свою очередь, позволяет повысить уровень занятости и социального обеспечения, и, что все более широкое распространение в обществе информационно-коммуникационных технологий оказывает существенное влияние на то, как государство оказывает услуги, предприятия обслуживают клиентов, а граждане участвуют в общественной жизни и

организуют свою личную жизнь»². В России согласно Программе «Цифровая экономика Российской Федерации»³ одними из приоритетных целей управления развитием цифровой экономики до 2024 года являются кадры и образование. Что предполагает необходимость:

- создания ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- совершенствования системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами;
- формирование рынка труда, который должен опираться на требования цифровой экономики;
- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

«Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы»⁴ также выделяет проблему обеспечения экономики соответствующими трудовыми ресурсами и современными механизмами их управления. Это делает необходимым изучение данного явления для эффективной адаптации традиционных и внедрения новых форм занятости с целью наиболее рационального использования современных трудовых ресурсов.

В-третьих, повышается заинтересованность России в развитии ее дальневосточных территорий, вызванная ростом взаимодействия с бурно развивающимися странами Азиатско-Тихоокеанского региона. Но возможности реализации многочисленных государственных и частных программ и проектов ухудшает резкая депопуляция населения ДФО, особенно в трудоспособном возрасте. Президент РФ В.В. Путин обозначил подъем российского Дальнего Востока в качестве приоритета на весь XXI в. Принятые законодательные акты о территориях опережающего развития, дальневосточном гектаре, созданные инфраструктурные элементы (Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока, АО «Корпорация развития Дальнего Востока», Фонд

² <http://www.un.org/ru/ga/69/docs/69res3.shtml>

³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203

развития Дальнего Востока, АНО «Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке») нацелены на качественно новый подход к решению проблемы развития региона, в том числе его кадрового потенциала, за счет современных возможностей регулирования занятости населения, а также информационно-коммуникационных технологий.

Степень разработанности темы. Основоположниками разработки элементов теории рынка труда и занятости являются представители экономической зарубежной науки: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, К. Макконнелл, А. Пигу, П. Самуэльсон, Ф. Хайек, М. Фридман, К. Маркс⁵ и др. В их работах всесторонне проанализированы закономерности развития рынка труда, способы его регулирования, прогнозирования.

Среди представителей российских ученых, занимающихся исследованием занятости и рынка труда, можно назвать следующих:

А.Н. Ананьев, А.М. Асалиев, Б.Д. Бреев, В.Н. Бобков, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, В.Г. Гимпельсон, В.А. Гневашева, Н.А. Горелов, П.В. Журавлев, Ю.П. Кокин, О.В. Забелина, С.В. Калашников, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепов, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, А.Г. Коровкин, А.Э. Котляр, Л.А. Костин, Ш.К. Кутаев, К.Г. Кязимов, Н.В. Локтюхина, А.Л. Мазин, И.С. Маслова И.Д. Мацкуляк, О.И.Меньшикова, Ю.Г. Одегов, В.А. Павленков, Ф.Т. Прокопов, А.А. Разумов, Т.О. Разумова, В.Д. Рожков, А.И. Рофе, С.Ю. Роцин, Ю.С. Перевоицков, Г.Г. Руденко, Л.В. Санкова, С.В. Сигова, Г.Э. Слезингер, Н.А. Смирнова, Л.В. Смирных, И.В. Соболева, Л.И. Старовойтова, С.Г. Струмилин, А.В. Топилин,

⁵ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 Т. – М., 1993. – Т.1 кн. 1-3; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное. М.: Эксмо, 2007.; Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег./Дж. М. Кейнс// Антология экономической классики: В 2 т. – М: МП «ЭКОНОВ», 1993. – Т.2.; Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. – М. 1998.; Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика. М.: БИНОМ, 1997.; Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. М., 1992.; Freeman R., Medoff J. What Do Unions Do? N.Y.: Basic Books, 1984; Маркс К. Капитал: соч. //Маркс К., Энгельс Ф. – 2 изд. Т. 23.

А.А. Федченко, Л.С. Чижова, Е.В. Шубенкова⁶ исследуют содержание категорий «занятость» и «рынок труда», механизм их функционирования в условиях

⁶ Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016.; Ананьев А.Н. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике (вопросы методологии анализа и прогноза). Автореферат дис. доктора экономических наук. (080500) 1994. – 45 с.; Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения// Б.Д. Бреев// Общество и экономика. – 1995. - № 7-8. – С. 160-163.; Бобков В.Н. Затраты на рабочую силу, потребительские бюджеты и трудовая пенсия// Уровень жизни населения регионов России. – 2006. - № 3. – С. 12-22.; Владимирова Л.П. Экономика труда: учеб. пособие. – М.: ИД «Дашков и Ко», 2008.; В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.; Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриальных развитых стран: учебное пособие/ П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с.; Забелина О.В., Романюк А.В. Оценка основных факторов, определяющих динамику рынка труда региона. Тверь: ООО «Издательство «Триада», 2014; Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012.; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. / Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001.; Экономика труда: учебник под ред. Архипова А.И., Карпухина Д.Н., Кокина Ю.П. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2009.; Колосницына М.Г. Экономика труда. М.: Академкнига. – 2003.; Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие. – М.: МАКСПресс, 2008.; Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: МАКС Пресс, 2001 – 320 с.; Костин Л.А. Рынок труда и теория занятости/ Л.А. Костин, Г.М. Зущина, Р.М. Султанова. – М.: Экзамен, 1997.; Котляр А. Э. О понятии рынка труда// Вопросы экономики. – 1998. - № 1. - С. 33-42.; Кутаев Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Краснодар. 2010.; Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения. – М.: Перспектива, 2005.; Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. – М.: Изд-во СГУ, 2011.; Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда»/ А.Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.; Маслова И.И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости.// Вестник института экономики РАН. – 2013. - № 5. – С. 39-66.; Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990.; Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения. – 1991.; Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.; Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда/ С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000.; Рофе А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2015.; Руденко Г.Г., Муртазаев Б.Ч. Формирование рынка труда/под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004.; Рудаков М.Н. Рынок труда: закономерности и механизмы функционирования: монография/ М.Н. Рудаков. ПетрГУ. – Петрозаводск, 2001.; Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Инфра-М., 1996.; Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С.107-130.; Смирных Л.В. Нестандартные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и движение рабочих мест (результаты исследования российских предприятий)// Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: ИД Магистр Пресс, 2015. С. 107–130.; Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. - М.: Наука, 1982. - 471 с.; Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / А. В. Кашепов, Л. С. Чижова, А. Д. Попов и др. — Наука М, 1998.; Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. Актуальные вопросы трудоустройства.// Вопросы структуризации экономики. – 2012. - № 3. – С 10-15.; Буланов В.С. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда// Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие. - М.– ИИД «Филинь». 1999.; Волгин Н.А. Усиление социальной направленности экономики России. М.: Изд-во РАГС, 1998.; Гневашева В.А. Управление занятостью:

рыночных отношений. В работах данных ученых рассматриваются подходы к определению базовых категорий экономики труда, выделению структурных элементов, систем, форм взаимодействия субъектов и объектов рынка труда и занятости населения. В работах отмеченных ученых проводится многосторонний анализ проблем рынка труда и занятости населения, обосновываются меры их регулирования, при этом основополагающее участия в этом возлагается на государство. Вместе с тем современные особенности занятости, связанные с широким применением ИКТ, еще не получили достаточной научной формализации и учета в управленческой практике.

Трансформация экономической категории «занятость» с учетом развития современных информационно – коммуникационных технологий представлена в работах зарубежных ученых: Д. Белла, Г. Бехманна, В.Н. Гебриаль, Б. Готтхарда, П. Друкера, М. Кастельса, Р. Катца, Ф. Комунелло, Й. Масуды, З. Папарариси, М. Пората, Л. Росена, Т. Стоуньера, М. Маклюэна, Г. Сардосо, Д. Тапскотта, Э. Тоффлера и других. Отечественные исследования, отражающие данные тенденции, проведены Л.Б. Аксеновым, Д.Ю. Боковым, А.А. Болховской, С.В. Володенковым, А.Г. Егоровой, Т.В. Ершовой, О.П. Знамцевой, В.И. Игнатьевым, А.В. Ильиным, С.В. Красновым, Л.Ш. Крупенниковой, В.И. Курбатовым, И.Н. Курносковым, Н.В. Литвак, Л.М. Луценко, О.Б. Максимовой, И.С. Мелюхиным, Н. Моисеевым, Ю.М. Нестеровым, Е.Д. Павловой, А.А. Ракитовым, Г.Л. Смоляным, И.Н. Тюкавкиным, А.Д. Урсолом, О.А. Финько, А.В. Шевчук и др.⁷. Особенность

учеб. пособие /В.А. Гневашева. – М.: КНОРУС, 2011.; Лапин А.Е. Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика/ А.Е. Лапин. – Ульяновск, УлГПУ, 2002.; Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. – М.: Издательство МГУ, 2004.; Прокопов Ф.Т., Москвина М.В., Шамхалов Ф.И. Государство и экономика: основы взаимодействия. – М.: Экономика, 2000.; Рофе А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2015.; Занятость населения и ее регулирование / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева, Московский социальный университет. – Москва: АCADEMIA, 2001.; Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития/ А.В. Топилин. – М: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.; Федченко, А.А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере: монография/ А.А. Федченко.- Саарбрюккен: Изд-во Palmarium Academic Publishing, 2014.- 254с.; Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / А. В. Кашепов, Л. С. Чижова, А. Д. Попов и др. — Наука М, 1998.

⁷ Аксенов Л.Б. Влияние клипового мышления на образовательный процесс в вузе. <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-klipovogo-myshleniya-na-obrazovatelnyy-protsess-v-vuze>; Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. –

данных исследований – междисциплинарность, охват одновременно нескольких областей знаний при недостаточно сформированной общей концепции, отражающей применение современных технологий в области регулирования занятости населения.

Ю.Т. Аверьянов, Н.М. Байков, Л.Е. Бляхер, А.Д. Богатуров, Е.И. Болотин, О.А. Васильченко, А.С. Ващук, А.И. Вишневская, Е.Н. Галичанин, В.К. Заусаев, А.С. Исаев, В.И. Ишаев, И.В. Калашникова, В.Л. Ларин, Р.Г. Леонтьев, В.А. Лубова, П.А. Минакир, Р.С. Моисеев, Е.П. Мотрич, П.В. Ненашев, О.М. Прокопало, С.Ю. Просвирнов, В.Т. Шишмаков, А.М. Шкуркин⁸ – исследователи

М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015.; Гебриаль В.Н. Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений.// Государственное управление. Электронный вестник - 2008. - № 17. <http://www.evro-vector.narod.ru/freelance.htm>; Егорова А.Г. Сетевое мышление: деградация или прогресс? //Фундаментальные исследования. – 2014. - № 9-12. <http://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-myshlenie-degradatsiya-ili-progress-1>; Знамцева О.П. Информационный человек: социально-видовые характеристики. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук. Саратов, 2008.; Ильин А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе.// Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Серия «Гуманитарные науки». – 2004. - № 2. – С. 35-41.; Крупенникова Л.Ш., Курбатов В.И. Виртуальная личность: Net-мышление, сетевой психотип и интернет-фобии. //Инженерный вестник Дона. -2014 - № 3. –т. ³⁰ <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-lichnost-net-myshlenie-setevoy-psihotip-i-internet-fobii-1#ixzz4CJHSywwC>; Маклюэн, М. Галактика Гуттенберга: Становление человека печатающего. (The Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man). – М.: Академический проект, 2005.; Максимова О.Б. Индивид и общество в зеркале Интернета: виртуальное измерение коммуникативной личности и ее представление в сетевом сообществе. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. - № 8: <http://cyberleninka.ru/article/n/individ-i-obschestvo-v-zerkale-interneta-virtualnoe-izmerenie-kommunikativnoy-lichnosti-i-ee-predstavlenie-v-setevom-soobschestve#ixzz4CJL2R86v>; Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия.// Экономическая социология. – 2008. – Т.9. - № 1. – С. 51-64.; Rosen, Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the net generation / by Larry D. Rosen. United States of America. 2007.; Castells M. The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society. 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. P.234-269.; Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. – 396 p.; Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010.; Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005.; Тапскотт, Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта/ Пер.с англ. Игоря Дубинского. Под ред. Сергея Писарева. //Киев. – INT Пресс; Москва. - Релф бук.-1999.

⁸ Аверьянов Ю.Т., Калашникова И.В. Региональные аспекты формирования рыночной модели занятости населения: монография. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного гос. техн. ун-та, 2005.; Барина Н. Трудовая миграция на Дальнем Востоке./ Н. Барина// Экономист. – 1997. - № 3. – С. 73-79.; Байков Н.М., Невеличко Л.Г. Особенности функционирования местных сообществ городских и сельских поселений в социологическом измерении. <http://vlastdviu.ru/download/rio/j2011-3/17.doc>; Бляхер Л.Е. Политические мифы Дальнего Востока России.// Полис.- 2004. - № 5. – С. 28-39.; Богатуров А.Д. Восточная Азия: перспективы развития Российского Дальнего Востока в новых геопространственных измерениях Восточной Евразии. – М.: НИКА-центр, 2006.; Болотин Е.И., Лубова В.А. Новые подходы к оценке комфортности территории Российского Дальнего Востока для жизнедеятельности населения.// Экология человека. – 2014. - № 1. – С. 20-26.; Васильченко О.А. Хозяйственная деятельность переселенцев на российском Дальнем Востоке: вторая половина XIX – начало XX века// Известия РГПУ

Дальнего Востока России, в том числе, в аспекте рынка труда и занятости населения. Ученые рассматривают многочисленные факторы, воздействующие на регулирование занятости в регионе, формирование и развитие трудовых ресурсов. Однако особенности трансформации занятости населения в регионе и новые формы ее регулирования, в условиях расширения применения ИКТ и распространения современных форм занятости населения, не рассматриваются в исследованиях данных авторов.

Развитие новых форм занятости и расширение применения ИКТ, объективно требуют развития и углубления теоретико-методологических подходов, позволяющих объяснить динамику количественных и качественных изменений занятости населения и обосновать механизмы по ее регулированию. Специфика регулирования занятости населения в ДФО нуждается в более глубоком рассмотрении.

Гипотеза научного исследования. Новые модели ведения бизнеса, основанные на формировании, развитии новых форм занятости населения и

им. Герцена. 2010. - № 123.; Ващук А.С. Дальневосточный фактор в социально-демографических процессах России во второй половине XX в. // Россия и АТР. – 2012. - № 2. – С. 80-90.; Вишневский А. Экономика на Дальнем Востоке. – М.: Экономика. - 2011.; Галичанин Е.Н. Межрегиональные аспекты экономической реформы на Дальнем Востоке и Забайкалье / Е.Н. Галичанин; Дальневост. НИИ рынка М-ва экономики России, Дальневост. акад. гос. службы, Моск. ун-т потреб. кооп. и др. - Хабаровск, 1998. - 441 с.; Заусаев В.К. Миграционные процессы на Дальнем Востоке: социальные оценки. // Социальные исследования. – 2015. – № 11. – С. 73-79; Ишаев В.И. Концепция развития Дальнего Востока России (научный доклад на президиуме РАН)/ В.И. Ишаев. – Хабаровск: Приамурское географическое общество, 2001.; Калашникова И.В. Занятость населения: трансформации в региональном измерении/ И.В. Калашникова. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2003.; Ларин В.Л. Дальний Восток России и стратегии Пекина/ В.Л. Ларин// Проблемы Дальнего Востока. – 2001. - № 6. – С. 55-60.; Леонтьев, Р.Г. Экономика, транспорт и природопользование Дальнего Востока России / Р.Г. Леонтьев; Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. - Хабаровск: ДВГУПС, 1998. - 214 с.; Минакир П.А. Региональная экономическая политика. Стратегия развития Дальневосточного региона/ П.А. Минакир. – Хабаровск: ИЭИ ДВО РАН, 1997.; Моисеев, Р.С. Избранное в 3-х томах. Том 2. Развитие Дальнего Востока и Камчатки. Региональные проблемы/ Р.С. Моисеев. – Петропавловск-Камчатский.: Изд-во КамГУ имени Витуса Беринга. - 2007.; Мотрич Е. Л. Ситуация на рынке труда Дальнего Востока России: какой путь выбрать?/ Е.Л. Мотрич/ Наука и природа Дальнего Востока. – 2004. - № 1. – С. 60-68.; Ненашев П.В. Реализация государственной политики по закреплению семей переселенцев на советском Дальнем Востоке в 1946-1950-е годы. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2014. - № 10 (48): в 3-х ч. Ч. III. С. 141-144.; Прокопало О.М., Исаев А.Г., Мазитова М.Г. Экономическая конъюнктура в Дальневосточном федеральном округе в 2014 г. //Пространственная экономика. – 2015. - № 2. – С. 132-134.; Просвирнов С.Ю. Демографический потенциал Дальневосточного региона. //Россия и АТР. – 2009.- № 1. – С. 59-66; Оценка качества жизни населения субъекта РФ : монография / под ред. В. Т. Шишмакова. – Хабаровск, 2011. – 147 с.; Шкуркин А.М. Рынок труда и занятость на российском Дальнем Востоке // Перспективы Дальневосточного региона: население, миграция, рынки труда. – М.: Московский Центр Карнеги, 1999.

расширения применения ИКТ, требует модернизации системы регулирования занятости населения на национальном и региональном уровнях, способной повысить конкурентоспособность российских работников в условиях формирования глобального цифрового рынка труда. Конкурентные преимущества занятых, основанные на использовании современных ИКТ, на гибких формах занятости, временной и территориальной мобильности экономически активного населения, могут быть использованы для повышения эффективности регулирования занятости в территориально удаленных от центра и с низкой плотностью населения регионах, таких как Дальневосточный федеральный округ.

Цель исследования: разработать концепцию регулирования занятости населения Российской Федерации в условиях формирования и развития новых форм занятости населения, расширения применения информационно коммуникационных технологий и сформировать механизмы применения данной концепции в управленческой практике Дальневосточного федерального округа с учетом стратегического значения данного региона.

Для реализации поставленной цели были сформулированы и решены следующие **задачи**:

- сформировать теоретические основы построения концепции регулирования занятости населения на основе выявления критериев трансформации системы занятости, происходящей под влиянием формирования, развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ;
- сформировать методологические основы, позволяющие описывать и оценивать состояние современной системы занятости населения, в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, и направленные на разработку концепции ее регулирования;
- разработать концепцию регулирования системы занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ;
- выявить и охарактеризовать основополагающие факторы, влияющие на регулирование занятости населения в субъектах ДФО, которые при внедрении

разработанной концепции регулирования занятости населения с учетом их воздействия, положительно повлияют на развитие экономики и уровня жизни в регионе;

- сформировать модель регулирования занятости населения в ДФО, основанную на разработанной концепции регулирования системы занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ;

- разработать стратегию регулирования занятости населения в ДФО, основанную на сформированной концепции регулирования занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, и региональной модели регулирования занятости.

Область исследования. Исследование проведено в рамках паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе экономика труда, региональная экономика).

Пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК РФ (экономические науки):

«п. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); п. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений»;

«п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»;

«п. 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный

аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей».

Объектом исследования: система занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения информационно-коммуникационных технологий.

Предметом исследования: совокупность экономических, социально-трудовых и управленческих отношений, складывающихся по поводу регулирования занятости населения в ДФО.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Основные теоретические принципы и положения исследования базируются на фундаментальных разработках, представленных в классических и современных трудах отечественных и зарубежных ученых – экономистов. Исследования проведено на основе анализа профессиональных источников, изучения и обобщения практики регулирования занятости населения в России, в том числе, в ее регионах, а также опыта зарубежных стран. Международный опыт представлен публикациями МОТ, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европарламента, Еврокомиссии, Еврофонда, Японского института политики занятости и подготовки (JILPT) и др. В ходе диссертационного исследования использовались следующие **методы:** группировка фактических данных, сравнительный, структурно-функциональный, агрегированный анализ, корреляция, регрессия и другой инструментарий обработки статистических данных; проблемно-научный, системно-структурный, формально-логический и экстраполяционный, индуктивный и дедуктивный, сравнительно-исторический; классификация, моделирование, аналогия и экспертные оценки, SWOT-анализ; социологические (соц. опрос, анкетирование, интервьюирование).

Эмпирической базой исследования являются законодательные и нормативные акты Российской Федерации и ДФО по проблемам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений; аналитические и информационные материалы органов государственной власти федерального и регионального уровней, объединений профсоюзов и работодателей, данные

официальной статистики, статистические материалы центров занятости населения, интернет-ресурсы, результаты проведенных автором экспертных опросов и социологических исследований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке концепции регулирования системы занятости населения Российской Федерации в условиях формирования, развития новых форм занятости населения, распространения информационно-коммуникационных технологий и формировании механизмов применения данной концепции в управленческой практике в Дальневосточном федеральном округе с учетом стратегического значения данного региона.

Результаты, полученные лично автором, выносимые на защиту:

1. Разработаны теоретические подходы к построению концепции регулирования системы занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ (п. 5.1. паспорта специальности), включающие в себя следующее:

1.1. Обоснованный новый подход к определению базовых категорий экономики труда – «занятость населения» и «рынок труда», содержащийся в следующем:

- социально-экономическая категория «занятость населения» включает следующие обязательные критерии: «осуществление деятельности в любой форме» (учитываются нестандартные формы занятости, в т.ч. с использованием ИКТ) и «возможность получения материального дохода» (учитываются возможности получения косвенного и отложенного дохода), что позволяет учесть современные особенности системы занятости и разработать концепцию ее регулирования;

- система занятости рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов и институтов, функционирующих в целях осуществления общественно-полезной деятельности, направленной на создание согласованного результата, вне зависимости от возможности получения материального дохода и в любой форме.

- социально-экономическая категория «рынок труда» на основе применения системного подхода представлена с учетом параметров входа и выхода системы рынка труда, в которой работник рассматривается как производитель и потребитель результатов труда, что является необходимым условием для реализации новых форм занятости, в том числе, организации самозанятости посредством ИКТ, и позволяет разработать концепцию регулирования системы занятости населения.

1.2. Выявленные и проанализированные элементы трансформации системы занятости населения, позволяющие провести комплексный анализ и разработать концепцию регулирования системы занятости в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ:

- среда, в которой осуществляется занятость населения;
- категория «труд»;
- трудовые отношения;
- трудовые ресурсы;
- структура занятости населения;
- виды занятости населения;
- рабочее место.

1.3. Обоснованные и охарактеризованные новые социально-экономические категории, необходимые для разработки концепции регулирования системы занятости населения в условиях формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ:

- «информационный потенциал системы занятости населения (ИПЗН)» - социально-экономический потенциал, формируемый взаимодействием информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, создающий возможности повышения результативности трудовой деятельности;
- «информационная компетентность работника (ИКР)» – качества работника, позволяющие ему функционировать в экономике, используя в своей деятельности ИКТ;

- «информационные компоненты рабочих мест (ИКРМ)» – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника.

2. Сформированы методологические подходы, позволяющие описывать и оценивать состояние современной системы занятости населения, в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, и направленные на разработку концепции ее регулирования (п. 5.1. паспорта специальности):

2.1. Разработаны базовые профили информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места.

2.2. Классифицированы информационные компетенции работника (на основе базовых характеристик: мотивы, психофизиологические особенности, «Я-концепция», знания и навыки) и информационные компоненты рабочего места (на основе тех его характеристик, которые позволяют в результате трудовой деятельности реализовать информационную компетентность работника).

2.3. Обоснованы формы взаимодействия информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, формирующие соответствующий информационный потенциал системы занятости населения, базирующийся на матрице соотношения характеристик профилей информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места.

2.4. Сформирована методика оценки информационного потенциала системы занятости населения, апробированная посредством проведенного исследования состояния показателей данной категории в целом по России и в субъектах Дальневосточного федерального округа.

3. Разработана концепция регулирования системы занятости населения в условиях формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ (п. 5.11. паспорта специальности):

3.1. обоснован новый подход к регулированию системы занятости населения, основанный на оценке ее информационного потенциала, включающий обоснованные предпосылки, направления, формы и пути ее развития;

3.2. сформирована новая классификация мер государственного регулирования системы занятости населения, с учетом формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ;

3.3. разработана модель регулирования системы занятости населения, предусматривающая функционирование системы регулирующих субъектов, распределенных по четырем взаимосвязанным блокам (законодательно-регламентирующий, нормативно-правовой, контрольно-аналитический и исполнительский), взаимодействующим между собой и осуществляющим свою деятельность посредством ИКТ, используя методы интернет-воздействия.

4. С позиции регулирования занятости в условиях формирования и развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ, с учетом стратегического значения региона, впервые определен профиль основополагающих факторов, влияющих на регулирование занятости населения в субъектах ДФО, включающий взаимодействие следующих элементов (п. 5.5. паспорта специальности):

- государственные программы развития региона;
- качество жизни и миграция;
- дальневосточные надбавки и районные коэффициенты;
- социальные установки проживающего в регионе населения;
- инфраструктура регулирования и информационный потенциал системы занятости населения

5. Построена региональная модель регулирования занятости населения на Дальнем Востоке России, основанная на разработанной концепции регулирования занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, учитывающая специфику данной территории и влияние выявленных факторов, включающая институциональную среду; механизмы и

инструменты, функционал которых дифференцирован по блокам: нормативно-правовой, аналитический, прогнозный и внедренческий, что способствует повышению эффективности регулирования занятости населения в регионе (п. 5.11. паспорта специальности).

6. Разработана «Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 года», основанная на предложенной концепции регулирования занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, и региональной модели регулирования занятости, включающая следующие приоритетные направления ИПЗН (п. 5.11. паспорта специальности):

- совершенствование законодательной базы в области занятости населения;
- меры экономической, социальной и демографической политик, предусматривающие, в том числе, использование ИКТ.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования определяется разработкой обоснованной научной концепции регулирования системы занятости населения Российской Федерации в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения информационно коммуникационных технологий

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке механизмов применения концепции регулирования системы занятости населения в управленческой практике Дальневосточного федерального округа с учетом стратегического значения данного региона, в том числе модели и стратегии регулирования занятости населения региона. Значимость определяется возможностью использования положений и выводов диссертационного исследования в практической деятельности органов государственной власти федерального и регионального уровней, служб занятости населения регионов, сторонами социального партнерства на всех уровнях данной системы, предприятиями и организациями всех форм собственности для оптимизации управления процессами воспроизводства и использования трудового потенциала.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при преподавании учебных курсов «Экономика труда», «Экономика и организация труда», «Экономика и социология труда», а также различных спецкурсов по проблемам занятости населения.

Апробация результатов исследования.

Основные результаты исследования изложены автором в 52 научных публикациях, в том числе в 19 статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК, 9 монографиях (в том числе главы в 3 коллективных монографиях). Работы опубликованы на русском, украинском, английском, немецком, китайском языках.

Положения диссертации изложены на более чем 30 международных, всероссийских конференциях, а также на заседаниях «круглых столов» в г. Москва, Санкт-Петербург, Махачкала, Тверь, Пенза, Красноярск, Комсомольский-на-Амуре, Хабаровск, Владивосток, Благовещенск, Рованиemi (Финляндия), Хейхе (Китай), Крыница-Здруй (Польша), Донецк (Украина), Миссори (США) и т.д. Основные среди них:

Международная научная конференция «Ломоносовские чтения-2016» (Москва, МГУ, 2016); III, IV Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» (Санкт-Петербург, СПбГУ, 2016.); VI Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (Махачкала, ДГУ, 2016); VIII Международная научно-практическая конференция «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития» (Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016); 11-я встреча Европейского сообщества по изучению региональных рынков труда, (Рованиemi, Финляндия, 2016).

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1.1. Новый подход к определению базовых категорий экономики труда – «занятость населения» и «рынок труда»

Система занятости населения формируется как система взаимоотношений работника и работодателя, осуществляемых с целью получения результатов труда под воздействием большого комплекса факторов. В связи с этим «занятость населения является сложной социально-экономической категорией. Во-первых, она формируется под влиянием и, одновременно, является результатом социально-трудовых отношений людей. Во-вторых, субъектами занятости являются люди, обладающие специфическими психологическими и социальными (образование, здоровье, семейное положение, статус, возраст и т.д.) характеристиками. В-третьих, на занятость населения оказывают влияние политические, экономические, демографические и другие факторы не только внутри страны, но и международные»⁹.

Сложность формирования эффективного механизма регулирования занятости населения обусловлена следующими факторами:

- отсутствие единого подхода к определению категории занятость населения;
- многообразие форм занятости, которые рассматриваются отечественными и зарубежными учеными;
- отсутствие единого мнения в научном сообществе о соотношении категорий «рынок труда» и «занятость населения»;
- отсутствие в отечественной литературе единства в понимании экономического и социального содержания рынка труда;

⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 9.

- специфичность товара, который реализуется на рынке труда, особенно под влиянием развития ИКТ;
- отсутствие единого общепринятого определения категории рынок труда.

1. Существуют разные подходы к определению экономической категории «занятость» (таблица 1.1.).

Таблица 1.1 - Подходы к определению категории «занятость»¹⁰

Автор (источник)	Определение
Закон «О занятости населения» ¹¹	«деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» ¹² .
Карташова Л.В.	«всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде (обеспечение масштабов, условий и форм их включения в общественно полезную деятельность, формирование, распределение, использование, высвобождение, подготовка, переподготовка и перераспределение занятых работников)» ¹³ .
Коллектив авторов под редакцией проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина	«совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода» ¹⁴ .
Локтюхина Н.В.	«общественные отношения, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на определенном рабочем месте» ¹⁵
Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.,	«степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением

¹⁰ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 8-9.

¹¹ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации"

¹² Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации"

¹³ Экономика труда: учебник/ под ред. проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 21.

¹⁴ Рынок труда. Учебник/ под ред. проф. В.С. Буланова и проф. НА. Волгина. – М. –«Экзамен», 2000. – С. 71.

¹⁵ Локтюхина Н.В. Государственное регулирование современного рынка труда: учеб. пособие/ Н.В. Локтюхина. – М.: Изд-во РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2012. – С. 31

Автор (источник)	Определение
Лунева Н.К.	общественных и личных потребностей, как правило, приносящей трудовой доход» ¹⁶ .
Рофе А.И.	Состояние экономически активной части населения, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия ¹⁷ .
Корогодин И.Т.	Совокупность социально-экономических и организационно-экономических отношений, возникающих между людьми по поводу создания условий для эффективной трудовой деятельности ¹⁸ .

Анализ приведенных определений данной категории показал, что «общим для всех является условие участия людей в определенной деятельности. При этом законодательно занятостью признается не любая деятельность, а только легитимная в данном государстве. Таким образом большинство форм неформальной деятельности законодательно не могут быть признаны занятостью»¹⁹. Новые формы занятости, формируемые в современном обществе, основанные на новых способах ведения бизнеса, в том числе с применением ИКТ, не закреплены в законодательных актах, и, следовательно, не могут быть признаны занятостью населения.

Категорию «занятость населения» рассматривают как деятельность, приносящую трудовой доход. При этом под трудовым доходом принято подразумевать материальный доход. «С данным утверждением можно согласиться только при рассмотрении занятости как экономической категории. Если к понятию «занятость» подходить как к социально-экономической категории, то сферы деятельности, в данном случае, расширяются до включения в них занятий, не приносящих доход, такие как волонтерство, благотворительность и т.д. На наш взгляд, ограничение категории «занятость» возможностью

¹⁶ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева, Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – С. 81.

¹⁷ Рофе А.И. Экономика труда: учебник/ А.И. Рофе. – 3-е изд. Доп. И перераб. М.: КНОРУС, 2015. – С. 149.

¹⁸ Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – Москва: Экономика, 2015. – С. 203

¹⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 10.

получения материального дохода слишком сужает ее»²⁰. Это подтверждается ростом занятых в общественных и волонтерских движениях²¹.

«В современных условиях, трудовой потенциал человеческих ресурсов позволяет быть занятым в трудовой деятельности, не приносящей напрямую материального дохода, но при этом, предоставляющей возможность пользоваться многочисленными общественными благами и удовлетворять формирующиеся потребности»²². Так в соответствии с положениями пункта 6 «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы», «трудовая деятельность означает любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования»²³. Таким образом при определении категории «занятость» необходимо учитывать деятельность, которая приносит материальный доход, однако это не является ее ограничивающим признаком, отличающим ее от деятельности, которая не относится к категории «занятость» населения. Возможности получения материального дохода зависят, в том числе от формы занятости населения, которые рассмотрены далее.

2. По мере развития общества появляются новые формы и виды занятости населения (таблица 1.2).

Таблица 1.2 - Подходы российских экономистов к выделению различных форм и видов занятости

Автор	Формы и виды занятости
Бобков В.Н. ²⁴ .	Полная, продуктивная, рациональная, временная, вторичная, избыточная, молодежная, неформальная, неустойчивая, устойчивая.

²⁰ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 10-11.

²¹ Информационно-аналитический бюллетень «О развитии гражданского общества и некоммерческого сектора в РФ». Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. - 2014. - № 1. – 24 с.

²² Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 10-11.

²³ Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда. Приказ Росстата от 31 декабря 2015 года № 680 <http://docs.cntd.ru/document/420331356>

²⁴ Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь/ под общ. Ред. В.Н. Бобкова. – 2-е изд., дополненное и переработанное. – М.: ВЦУЖ; «Русаки», 2014. – С. 86-92.

Автор	Формы и виды занятости
Бобков В.Н., Вередюк О.В. ²⁵	Занятость на условиях: срочных трудовых договоров, неполного рабочего времени, гражданско-правовых договоров, устной договоренности; случайная, дистанционная, агентская занятость.
Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. ²⁶	Неполная занятость и недозанятость, временная или непостоянная занятость, случайная занятость, занятость в неформальном секторе, занятость в домашних хозяйствах.
Карташова Л.В. ²⁷	Полная, рациональная, продуктивная, социально-полезная, эффективная.
Колосова Р.П., Разумова Т.О. ²⁸	Дистанционная, неформальная занятость, заемный труд, непостоянная занятость (занятость по срочным контрактам, занятость на выполнение определенного объема работ, вторичная занятость, занятость на основе устной договоренности, случайная занятость).
Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. ²⁹	Полная, рациональная, эффективная; с полным и неполным рабочим днем; с жесткими или гибкими режимами труда и отдыха; постоянная, временная, сезонная, эпизодическая; осуществляемая на дому, на предприятиях; основная, дополнительная и вторичная.
Павленков В.А. ³⁰	Видимая неполная занятость, невидимая неполная занятость, скрытая неполная занятость, потенциальная неполная занятость, замозанятость.
Рофе А.И. ³¹	Продуктивная, социально полезная, полная, рациональная, эффективная, скрытая, частичная, временная, гибкая (нестандартные режимы рабочего времени, нестандартные организационные формы найма работников, нестандартные способы работы и рабочие места, самозанятость граждан).
Корогодин И.Т. ³²	Полная, рациональная, эффективная, оптимальная, стандартная, нестандартная (непостоянная, временная; неполная, частичная; недозанятость; неформальная; занятость в домашних хозяйствах населения; вторичная; гибкая (телеработа на дому, смешанная, мобильная, дистанционное обслуживание клиентов, электронная самозанятость)).

²⁵ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – С. 18.

²⁶ Нестандартная занятость в российской экономике/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. – С.60-281.

²⁷ Экономика труда: учебник/ под ред. проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 23.

²⁸ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – С. 43-62.

²⁹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – С. 86-87

³⁰ Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – С.148-154..

³¹ Рофе А.И. Экономика труда: учебник/ А.И. Рофе. – 3-е изд. доп. и перераб. М.: КНОРУС, 2015. – С. 149.

³² Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – Москва: Экономика, 2015. – С. 207-212.

Автор	Формы и виды занятости
Шубенкова Е.В., Миргород Е.Е., Петропавловская А.В. ³³	Труд по найму, предпринимательство, самозанятость (ремесленничество, ЛПХ); на предприятии (фирме), на дому, вахтовым методом; постоянная, временная, сезонная и случайная (эпизодическая); стандартная и нестандартная; с режимом полного рабочего времени; с режимом неполного рабочего времени (неполная занятость), в том числе добровольная и принудительная); с жестким и гибким графиком; формальная (зарегистрированная) и неформальная; основная и дополнительная (вторичная).

Анализ подходов исследователей к видам и формам занятости населения показал, что в разных работах, объединяясь в различные коллективы, одни и те же исследователи выделяют разные формы и виды занятости, что может являться следствием изменения их позиции по данному вопросу на протяжении определенного периода времени и/или высказыванием общей коллективной позиции, которая преобладает в данном коллективе.

Таким образом анализ различных подходов к выделению форм занятости показал, что в современных условиях трансформируется категория «занятость» населения, принимая новые формы и виды, что требует переосмысления ее общего определения, учитывающего все данные изменения.

Нестабильная ситуация в глобальном мире, на национальном, региональном и местном уровнях, проявляется на микроуровне, на уровне фирм. «Ужесточение законодательства по поводу найма, увольнения, охраны труда сотрудников, нацелены на поддержку работника, создают противоположный эффект – переход работодателя на использование гибкой занятости³⁴ или формирования неформальных отношений с персоналом^{35»}³⁶.

³³ Экономика труда в схемах и таблицах/ сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород, А.В. Петропавловская. – М., 2009. – С. 20.

³⁴ Judy Fudge, Rosemary Owens Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms. Oxford and portland Oregon, 2006. – 432 p.; Leah F. Vosko Managing the Margins Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford University Press Inc., New York, 2010. – 330 p.

³⁵ Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ: Монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – С. 54

³⁶ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека». //Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136).- С. 70-76

«Гибкость стала одним из критериев современной экономики, повышения ее эффективности. Ее невозможно обеспечить без приоритетного инвестирования в человека, в повышение его общего и профессионального образования»³⁷.

«При этом современное поколение работников, которое только выходит на рынок труда или выйдет через несколько лет, уже адаптировано к новым реалиям нестабильности»³⁸.

Необходимо согласиться с мнением Гринберга Р.С. о нестабильной занятости: «Для работника это означает, с одной стороны, рост возможностей для самореализации, уменьшение доли рутинных нетворческих элементов трудового процесса, обогащения содержания труда при одновременном возрастании требований к качеству его рабочей силы; с другой стороны – резкое снижение стабильности его социально-экономического положения, возрастание круга факторов, увеличивающих неопределенность перспектив трудовой карьеры».³⁹ Проблема адаптации к условиям гибкой занятости существует в основном у поколения, которое испытало на себе все плюсы функционирования на постоянном месте работы⁴⁰. Поэтому новые условия трудовых отношений являются для них сложными. Таким образом, более подходящей в настоящее время теорией является концепция гибкого рынка труда Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости⁴¹.

³⁷ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – С.17.

³⁸ Абсалямова С.Г., Жирнова Г.И. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда. //kpfu.ru>conf.docs/F411886509/ Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка.doc; Дьяконова М. В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала. <http://www.labourmarket.ru/Pages/actuals/sbornik/st24.htm>. Реформа высшего образования: 2005г. — наши дни. <http://blog.business-analyst.info/2010/06/26/reforma-vishego-obraz-1/>; Дьяконова М. В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала. <http://www.labourmarket.ru/Pages/actuals/sbornik/st24.htm>. Реформа высшего образования: 2005г. — наши дни. <http://blog.business-analyst.info/2010/06/26/reforma-vishego-obraz-1/>

³⁹ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 134.

⁴⁰ Skills for a Digital World. Policy brief on the future of work. OECD. 2016. p.2

⁴¹ Guy Standing Precariat Charter From denizens to citizens. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2014 -426 с.; Guy Standing The Precariat The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2011. – 198 с.

Также необходимо отметить, что современные трудовые отношения обладают максимумом прагматичности и экономической эффективности. Цена труда слишком велика для работодателя, поэтому он ищет пути ее минимизации⁴². Постоянный контракт в основном подписывается только с работником, труд которого действительно высоко ценен для данного производства, практически незаменим⁴³. Вмененные издержки потери данного сотрудника намного выше затрат на содержание его в условиях постоянной занятости. При этом работник, осознавая свою ценность, способен максимизировать собственную доходность в данном контракте⁴⁴. Поэтому занятостью может быть обозначена деятельность в любой форме, которая согласована между работником и работодателем и взаимоприемлема для получения оговоренного ими результата.

Следующим необходимым дополнением в имеющиеся определения категории «занятость населения», на наш взгляд, является возможность получения материального дохода. В условиях развития социального общества возникает большое количество мест занятости населения, которые не сопровождаются непосредственным получением дохода, например волонтерская деятельность⁴⁵, неоплачиваемые стажировки и другие⁴⁶. В мировой практике занятость, не приносящая ее субъекту материальный доход, активно используется⁴⁷, исследуется⁴⁸ и законодательно регулируется⁴⁹, в том числе Резолюцией МОТ⁵⁰.

⁴² Нестандартная занятость в российской экономике/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики – М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2006. – С. 9.

⁴³ Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта"

⁴⁴ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека». //Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136).- С. 70-76

⁴⁵ http://www.volunteeringaustralia.org/files/0WQ1A2EUTZ/Def_and_Princ_English.pdf

⁴⁶ Andrew Stewart and Rosemary Owens The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia. Experience or Exploitation? Adelaide Law School. 2013.

⁴⁷ Free not so easy', Sydney Morning Herald, 20 August 2011; Academics to research unpaid work practices', 2012.; OECD social, employment and migration working papers n°. 116 Veerle Miranda Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world.

⁴⁸ Fair Work ombudsman <https://www.fairwork.gov.au/pay/unpaid-work>

⁴⁹ Andrew Stewart and Rosemary Owens The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia. Experience or Exploitation? Adelaide Law School. 2013.

⁵⁰ Resolution 1, Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization (Geneva, ILO, 2013).

Согласно Резолюции МОТ выделяется четыре вида неоплачиваемой занятости: тренерская (*unpaid trainee work*), волонтерская (*volunteer work*), занятость по приготовлению пищи для себя (*own-use provision of goods*) и ведение домашнего хозяйства (*own-use provision of services*). По международным оценкам неоплачиваемая занятость в 2015 году составила от 20 до 60 % мирового ВВП, 971 млн человек в мире осуществляли такую деятельность, 125 млн человек – на постоянной основе. Примерно четверть из них занята в организациях, три четверти – самозанятые. По предварительным оценкам в 2005 г. стоимость волонтерской работы составила 1348 трл. долл США, или 2,4 % всей мировой экономики⁵¹.

Необходимо отметить, что исключение волонтеров из категории занятого населения может формировать предпосылки скрытой занятости населения. «Согласно пункту 37 «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» лица, работающие в качестве волонтеров, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (четыре недели или один календарный месяц) осуществляли любую *неоплачиваемую, необязательную* деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц»⁵². Проблема заключается в содержании термина «неоплачиваемая деятельность», который не предполагает полное отсутствие вознаграждения за труд, но вводит определенные на него ограничения. То есть «работники-волонтеры могут получать определенную незначительную поддержку или компенсацию в денежной форме, составляющую меньше одной трети от размера заработной платы на местном рынке (например, за личные расходы на проживание, понесенные в ходе выполнения этой деятельности) либо в натуральной форме (например, питание,

⁵¹ Christiane Kuptsch, Uma Amara, Dorothea Schmidt, Laura Addati, Paul Comyn, Simel Esim, and Kieran Walsh The future of labour supply: Demographics, migration, unpaid work

⁵² Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда. Приказ Росстата от 31 декабря 2015 года N 680 <http://docs.cntd.ru/document/420331356>

транспорт и символические подарки)»⁵³. При этом одна третья средней заработной платы может превышать минимальный размер оплаты труда и соответствовать заработной плате низкооплачиваемых работников. Второй проблемой является трактовка словосочетания «необязательная деятельность», то есть «работа, выполняемая без гражданских, юридических или административных обязательств, отличающихся от исполнения социальной ответственности общественного, культурного или религиозного характера». Данная формулировка может включать в себя все формы скрытой занятости, основанной на устной договоренности работников и работодателей. В связи с этим, на наш взгляд, категорию волонтерской деятельности нельзя исключать из социально-экономической категории – «занятость населения».

*«Таким образом, **занятость** можно определить, как социально-экономическую категорию, характеризующую вовлечение людей в общественно-полезную деятельность, направленную на создание согласованного результата, вне зависимости от возможности получения материального дохода и в любой форме»⁵⁴.*

3. «Категории «занятость» и «рынок труда» многими авторами идентифицируются⁵⁵, однако есть экономисты, которые четко разделяют данные понятия⁵⁶. Так Локтюхина Н.В. достаточно полно обосновывает необходимость использования воспроизводственного подхода, расширительной трактовки рынка труда, включающего в себя категорию занятости⁵⁷»⁵⁸. Диссертант согласен с данным подходом, «так как в условиях нестабильной экономической ситуации работник, находясь даже в условиях постоянной занятости с использованием бессрочного трудового договора, не является полностью социально

⁵³ Там же

⁵⁴ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 15.

⁵⁵ Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы рынка труда: теория и практика: монография. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – С. 37-45.

⁵⁶ Котляр А.Э. Теоретико-методологические проблемы рынка труда и занятости/ Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 17

⁵⁷ Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы рынка труда: теория и практика. – С. 37

⁵⁸ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 15.

защищенным⁵⁹. Поэтому он вынужден постоянно анализировать ситуацию на рынке труда и быть готовым выйти на него для смены своей деятельности или рабочего места⁶⁰. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо использовать «расширительную» трактовку рынка труда, включающую и занятых, и лиц, находящихся в поисках работы, классифицируемых как безработные^{61»}⁶².

4. Отсутствие в отечественной литературе единства в трактовке рынка труда, в понимании его экономического и социального содержания объясняется в значительной мере исторически не сложившемся единым подходом к данной категории у ведущих мировых экономических школ, а также становлением и развитием в России капиталистических отношений в форме, значительно отличающейся от западно-европейской. Несмотря на то, что за основу были взяты теории и практики ведущих западных экономистов, российский менталитет и национальные особенности сыграли существенную роль в создании собственной теоретико-методологической базы исследования данной категории⁶³.

Так «классическая модель рынка предполагает, что покупатели и продавцы являются абсолютно свободными, что соответствует международному и российскому трудовому законодательству. Однако второе условие данной модели - «участники рынка свои решения мотивируют чисто экономическими соображениями»⁶⁴ – в России соблюдается не в полной мере. Ряд работников занимают свои места и получают доход, не исходя из своих профессиональных качеств, а вследствие наличия родственных, дружеских и других связей^{65»}⁶⁶.

⁵⁹ Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017

⁶⁰ Eurofound New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Irene Mandl, with Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis. 2015

⁶¹ Кащепов А.В. Три проблемы изучения и регулирования рынка труда/ Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 58-59.

⁶² Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 15-16.

⁶³ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 16.

⁶⁴ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – С. 27

⁶⁵ Бончарук В.А. Менталитет и стратегии российского бизнеса.// iTeam портал – 2007. Чутчева, Е.Б. Родственники, свояки и друзья: семья или коллектив?// Кадры предприятия. – 2003.

В связи с этим, «всю организационную структуру большинства российских предприятий, на наш взгляд, можно условно разделить на четыре уровня. На первом уровне находится собственник или группа собственников предприятия. Иногда точно установить основного собственника предприятия не представляется возможным⁶⁷.

На втором уровне находятся рабочие места, занятые «нужными» людьми из числа родственников, друзей, влиятельных деятелей власти и их представителей, и тому подобных личностей, не относящихся к процессу производства и реализации продукции. Они не являются производящим элементом в фирме, мало заинтересованы в ее результатах, но получают значительное вознаграждение, часто в несколько раз больше, чем лица, находящиеся на нижестоящих рабочих местах⁶⁸.

Третий уровень занимает высококвалифицированный персонал, который продает свою рабочую силу дорого (но ниже, чем второй уровень), выполняет преобладающую долю функций на предприятии. Работодатель нуждается в таких работниках, ценит их, но не допускает «плотно» к управлению, так как существует опасность создания конкурента или увода бизнеса. Данные работники, высоко оценивая свой труд, испытывают недовольство по отношению к вышестоящим руководителям, поэтому на данном уровне происходит постоянная смена кадров.

На четвертом уровне находится наемный персонал, который получает незначительное вознаграждение, не имеет никаких гарантий, не испытывает никакой заинтересованности в себе со стороны работодателей, и соответственно обладает низкой производительностью и результативностью, что выражается в высокой текучести кадров.

⁶⁶ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 16.

⁶⁷ Явлинский Г.А. Российская экономическая система. Настоящее и будущее. – М.: Издательство «Медиум», 2007. – 416 с. – С. 58-70.

⁶⁸ Бончарук В.А. Менталитет и стратегии российского бизнеса.// iTeam портал – 2007. – Режим доступа: item.ru/publications/strategy/section_17/article_2770

Данная структура приводит к снижению экономической эффективности предприятий, конкурентоспособности продукции и мотивированности работников. Необходимо согласиться с Т.В. Петренко, который отметил: «Эффективность производства в решающей мере зависит от инициативы и творческого отношения к делу со стороны всех его участников, которые должны быть не только квалифицированными пользователями непрерывно обновляющихся технических устройств и технологий, но и постоянно заниматься их совершенствованием, искать принципиально новые, более плодотворные технические, организационные, экономические и социальные решения»⁶⁹»⁷⁰. Новые формы занятости позволяют изменить сложившуюся структуру функционирования российских предприятий, в связи с сокращением транзакционных издержек на рынке труда⁷¹.

«В настоящее время в регулировании российского рынка труда и занятости населения преобладает кейнсианский подход, где цена труда достаточно жестко фиксирована, особенно работников среднего звена. Спрос на труд является не только производным фактором от спроса на товары и услуги, производимые с помощью его, но и от перспектив развития данного бизнеса. Предприниматель в спрос на труд закладывает долю риска развития бизнеса. Рост цен на материальные и природные ресурсы, налогов, учетной ставки процента, пошлин, курсов валют вынуждает работодателя не только сокращать спрос на труд, но и снижать величину заработной платы. Кейнсианство базируется на необходимости государственного вмешательства в экономический механизм. Однако практика данного вмешательства в России приводит к раскручиванию инфляции, безработицы, о чем и предупреждали представители монетаристской школы М. Фридмен и Э. Фэлпс.⁷²»⁷³

⁶⁹ Петренко Т.В. К вопросу о роли труда и человеческого капитала в экономике инновационного типа.// Вестник АГТУ. Серия Экономика. -2014. - № 1. – С. 34.

⁷⁰ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 16-17.

⁷¹ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 206.

⁷² Экономическая теория/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. – 594 с.

⁷³ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 17-18.

К российской ситуации так же «не может быть применена контрактная теория занятости (М. Бейли, Д. Гордон, А. Азариadis)⁷⁴, в которой предполагается, что предприниматели и работники вступают между собой в долгосрочные договорные отношения, так как в настоящее время фирмы уходят от заключения долгосрочных договоров, заменяя их краткосрочными, а иногда приравниваемых только к сроку выполнения конкретной задачи или функции⁷⁵»⁷⁶.

4. Специфичность товара на рынке труда (носителем способности к труду является человек), которая отражена в работах современных экономистов⁷⁷, заключается в следующем:

1) «наличие у работника *физиологических потребностей*, отсутствие удовлетворения которых может привести даже к гибели человека. Согласно пирамиде А. Маслоу, этот вид потребности является первичным и, следовательно, жизненно необходим для индивида. Разработанный механизм минимального размера оплаты труда, цель которого установить минимум доходов работника, необходимый для удовлетворения его первичных потребностей, в России не приносит желаемого эффекта⁷⁸. Величина минимального размера оплаты труда не позволяет гражданам удовлетворять даже минимальные потребности, при этом провоцирует рост безработицы и теневой занятости⁷⁹. «Дж. Стиглер первым предложил, что действие минимальной заработной платы на конкурентном рынке труда должно привести к вынужденной безработице»⁸⁰. С. Струмилин утверждал, что «в условиях капитализма уровень заработной платы ограничивается издержками воспроизводства рабочей силы, т. е. мерой объективно необходимых

⁷⁴ Экономическая теория/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – 594 с.

⁷⁵ OECD Employment Outlook 2017 http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en

⁷⁶ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 18.

⁷⁷ Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда»/ А.Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – С.32-35; Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. – М.: Издательство МГУ, 2004. – С.19-34

⁷⁸ Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная.//Уровень жизни населения регионов России. – 2014. - № 2(192). – С. 29-35.

⁷⁹ Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: моногр./ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2008. – С. 174-183

⁸⁰ Мазин А.Л. Экономика труда. - С. 291.

для рабочего средств существования. Эта мера становится притом лишь верхним пределом реального роста заработной платы в условиях благоприятной рыночной конъюнктуры»⁸¹.

2) **невозможность отделения прав собственности на товар-труд** от его владельца. Труд неотделим от человека. Труд – это процесс расходования рабочей силы ее носителя. «Однако в процессе труда рабочая сила может совершенствоваться и развиваться⁸² (возможен и обратный процесс, о чем свидетельствует феномен профессионального выгорания⁸³). Поэтому, заключив договор с работником одного уровня квалификации и знаний, постепенно, при правильном его управлении, работодатель может получить более развитую и производительную рабочую силу. В тоже время, данная особенность характеризуется невозможностью использования труда без его владельца. Невозможно в отдельных видах деятельности изменить временные рамки использования рабочей силы, то есть положить ее на хранение. Хотя современные информационные технологии позволяют расширить рамки присутствия и территориально и во времени. Информация может быть записана и сохранена. С помощью современных способов связи человек способен работать и предоставлять свои услуги труда большей аудитории, независимо от территориального расположения потребителей по отношению к нему и друг другу^{84,85}».

3) **длительность взаимоотношений** продавца и покупателя. «Заключение трудового договора в устной или письменной формах, влечет за собой начало длительных отношений между работником и работодателем, от момента приема

⁸¹ Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., – 1957. – 736 с.

⁸² Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1982. 907 с.

⁸³ Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова и др.; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2008. – 336 с.

⁸⁴ Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017

⁸⁵ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59

на работу до увольнения»⁸⁶. Даже если подчиненный непосредственно не контактирует с руководством, этот процесс происходит опосредованно через передачу информации, документооборот. Однако в условиях развития информационно-коммуникационных технологий взаимодействие работника и работодателя может быть сокращено до времени сделки купли-продажи обычного товара, когда создание, передача и присвоения результатов труда происходит в единый момент времени⁸⁷.

4) влияние *неденежных факторов* на результат сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста, социальные гарантии, режим труда и отдыха, престижность профессии и т.д.). «Человек в отличие от капитала и земли от своей деятельности получает не только материальное вознаграждение, но и моральное, духовное и социальное. Труд - это одна из потребностей человека, которая является источником духовного, морального и социального роста личности»⁸⁸. «Труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности»⁸⁹. Людвиг фон Мизес выделяет четыре причины, по которым человек преодолевает отрицательную полезность труда: желание «сделать свое тело и разум сильными, бодрыми и подвижными», желание «послужить Богу», желание «избежать еще большего зла», желание получить доход⁹⁰. Данный ученый рассматривает источники радости труда, такие как: «предвкушение удовольствия от успеха и дохода», «эстетическая оценка своих навыков и производимого продукта», «осознание того, что человеку удалось успешно преодолеть все связанные с ним труды и заботы»,

⁸⁶ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. — С. 58-59

⁸⁷ Доклад Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г. Женева. С. 14

⁸⁸ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. — С. 58-59

⁸⁹ Мазин А.Л. Экономика труда. — С. 21.

⁹⁰ Людвиг фон Мизес Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М.: Социум, 2004. — С. 548

удовлетворение специфических желаний⁹¹. В условиях развития информационно-коммуникационных технологий данная особенность получает наибольшее развитие и это еще раз подтверждает необходимость уточнения понятия категории «занятость», которая, по мнению диссертанта, должна включать занятость, не обязательно приносящую материальный доход.

5) наличие *широкого круга институциональных структур* особого рода. «К ним можно отнести национальное и международное трудовое законодательство; учреждения и службы регулирования и защиты занятости; программы в области труда и занятости, и т.д.»⁹² Однако современные формы занятости населения, не в полной мере учитываются законодательством, что приводит к определенным негативным последствиям в трудовых отношениях, проявлению оппортунизма. Рост информационных технологий расширяет систему институциональных структур, воздействующих на фактор труд и занятость населения. Современные интернет-платформы позволяют в онлайн-режиме получать консультации по трудовому законодательству, выставлять и получать информацию о работнике и рабочем месте, обсуждать данную информацию, выдвигать определенные предложения, контролировать определенные действия и работника и работодателя. В мире формируется глобальный цифровой рынок труда, где конкурентные преимущества работников будут напрямую зависеть от национальной системы регулирования занятости, ее адаптивности международному опыту регулирования занятости. Международные организации, такие как МОТ, Еврофонд, Европарламент активно изучают перспективы создания унифицированного трудового законодательства, системы обучения и социальных гарантий, которые будут содействовать сбалансированному развитию и использованию трудовых ресурсов в мире⁹³.

⁹¹ Там же С. 550.

⁹² Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59

⁹³ Recommendation concerning employment and decent work for peace and resilience Adoption: Geneva, 106th ILC session (16 Jun 2017)

б) **свобода.** «Основное право человека, закрепленное отечественными и международными законодательными нормами, - это право на свободу»⁹⁴. Принудительный труд запрещен.⁹⁵ Человек самостоятельно выбирает вид и форму организации своей деятельности. Вступая в официальные отношения с работодателем, подписывая трудовой договор, личность остается свободной, и вправе распоряжаться своей жизнью и деятельностью самостоятельно. В условиях внедрения информационно-коммуникационных технологий значимость данного критерия для работника возрастает, так как они расширяют свободу выбора, в том числе с помощью возможности совмещения нескольких рабочих мест, совмещать работу с личной жизнью (работа на дому, временная занятость, частичная занятость и т.д.)⁹⁶»⁹⁷.

7. Таким образом, идет трансформация категории рынка труда, что приводит к необходимости ее уточнения. Современные экономисты дают следующие определения рынка труда (таблица 1.3).

Таблица 1.3 - Подходы отечественных экономистов к определению категории «рынок труда»⁹⁸

Автор	Определение	Объект купли продажи	Отношения
Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.	«Система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности» ⁹⁹ .	рабочая сила	социально-экономические
Руденко Г.Г., Муртазаев Б.Ч.	«Система отношений между работодателями - собственниками средств производства и наемными работниками – собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на наемный труд как фактор	Труд	социально-трудовые отношения

⁹⁴ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59

⁹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ ст. 4

⁹⁶ Доклад Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г. Женева. С. 14

⁹⁷ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 18-20.

⁹⁸ Там же – С. 21-25.

⁹⁹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – С. 41.

Автор	Определение	Объект купи продажи	Отношения
	производства и вторых – на работу по найму как источник средств к существованию» ¹⁰⁰ .		
Никифорова А.А.	«Система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предприятиями, трудящимися и государством» ¹⁰¹ .	рабочая сила	общественные отношения
Волгин Н.А.	«Товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, использованием и вознаграждением работника, временем использования рабочей силы» ¹⁰² .	рабочая сила	товарно- денежные отношения
Волгин Н.А., Буланов В.С.	«Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующей на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).» ¹⁰³	рабочая сила	социально- трудовые отношения
Владимирова Л.П.	«Система социально-экономических отношений между субъектами купли-продажи труда» ¹⁰⁴	Труд	социально- экономические отношения
Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.	«Система общественных отношений с согласованными интересами работодателей и рабочей силы» ¹⁰⁵ .	рабочая сила	общественные отношения
Резник Г.А.	«Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, как механизма, обеспечивающего согласование цены и условий труда между работодателем и наемными работниками» ¹⁰⁶ .	труд	общественные отношения
Карташов С.А., Одегов Ю.Г.	«Система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли продажи трудовых услуг, включающих подготовку,	трудовые услуги	социально- экономические отношения

¹⁰⁰ Руденко Г.Г., Муртазаев Б.Ч. Формирование рынка труда/под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2004. – С. 35

¹⁰¹ Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения. – 1991. – С. 10.

¹⁰² Рынок труда и доходы населения/под ред. Н.А. Волгина.: учеб. пособие. – М.: Филинь. – 1999. – С. 8

¹⁰³ Рынок труда: учебник./под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – С. 34

¹⁰⁴ Владимирова, Л.П. Экономика труда: учеб. пособие. – М.: ИД «Дашков и Ко», 200. – С. 34

¹⁰⁵ Экономика труда: учебник под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – С. 92

¹⁰⁶ Рынок труда как фактор устойчивого развития региона/ под ред. Г.А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2004. – С. 63.

Автор	Определение	Объект купли продажи	Отношения
	переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства» ¹⁰⁷ .		
Кашепов А.В.	«Система общественных отношений (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использования труда» ¹⁰⁸ .	труд	общественные отношения
Кибанова И.А.	«Социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей-продажей рабочей силы; экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками» ¹⁰⁹ .	рабочая сила	общественные отношения
Рофе А.И.	«Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей и продажей; экономическое и географическое пространство; сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками» ¹¹⁰ .	труд	общественные отношения
Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н.	«Система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования» ¹¹¹ .	рабочая сила	экономические отношения
Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.	«Социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы. Экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы. Механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками» ¹¹² .	рабочая сила	общественные отношения
Мазин А.Л.	«Неотъемлемая часть рыночной экономики, где	функцио-	трудо-вые

¹⁰⁷ Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления – М.: Финстатинформ. – 1998. – С. 7.

¹⁰⁸ Кашепов А.В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М., 1998. С. 22–29.

¹⁰⁹ Экономика и социология труда: учебник под ред. А.Я Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 21.

¹¹⁰ Рофе А.И. Экономика труда: учебник, М.: КНОРУС, 2015. – С. 106.

¹¹¹ Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник, М.: КНОРУС, 2009. – С. 49.

¹¹² Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С.57.

Автор	Определение	Объект купи продажи	Отношения
	принимаются решения, связанные с наймом и занятостью работников и ведутся индивидуальные и коллективные переговоры об уровне оплаты, условиях труда и иных аспектах трудовых отношений между нанимателями и работниками в условиях сложившейся институциональной среды» ¹¹³ .	нирующая рабочая сила (услуги труда)	отношения
Локтюхина Н.В.	«Система отношений, складывающихся между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых – в работе по найму» ¹¹⁴ .	рабочая сила	отношения
Корогодин И.Т.	«Особая форма связи между людьми, осуществляемая посредством купли-продажи услуги труда и обеспечивающая занятость населения» ¹¹⁵ .	услуга труда	трудо-вые отношения

В зависимости от изменений сложившейся экономической ситуации, исследователи могут высказывать разную позицию в подходах к определению категории «рынок труда». Также в коллективных работах позиция принимается общая, которая не всегда полностью разделяется одним из членов коллектива. Из приведенных определений видно, что часть авторов рассматривают рынок труда как систему социально-экономических отношений¹¹⁶, общественных отношений, трудовых отношений или социально-трудовых отношений. Также перечисленные экономисты разделились на тех, кто считает объектом купли-продажи на рынке труда «труд», и тех, кто рассматривает «рабочую силу».

Социально-экономические отношения – это «комплекс организационно-экономических, технико-экономических, социокультурных и правовых отношений»¹¹⁷.

По мнению Федченко А.А. социально-трудовые отношения – «это, прежде всего, отношения между людьми в процессе их трудовой деятельности. Они

¹¹³ Мазин А.Л. Экономика труда. – С. 31

¹¹⁴ Локтюхина Н.В. Государственное регулирование современного рынка труда: учеб. пособие/ Н.В. Локтюхина. – М.: Изд-во РЭУ им. Плеханова, 2012. – С. 6

¹¹⁵ Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – Москва: Экономика, 2015. – С. 51

¹¹⁶ Новикова И.В. Прогноз динамики спроса и предложения на рынке труда Амурской области.// В мире научных открытий. - 2011. - № 10.1. - С. 536-549.

¹¹⁷ Дубровский С.П., Патреева О.В., Сулова Е.М. Социально-экономические отношения как комплекс технико-экономических, организационно-экономических, социокультурных и правовых отношений. // Экономика образования. 2009. № 4 часть 1, С. 25-31.

образуют систему, основными элементами которой являются: рынок труда и занятость; социальное партнерство; уровень жизни населения и доходов работников; организация и охрана труда; эффективность труда и удовлетворенность им».¹¹⁸

По мнению Ракитской Г.Я. социально-трудовые отношения – «отношения между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее целевой направленности, условий и способов осуществления, по поводу получения и предназначения результата труда, распоряжения результатом труда»¹¹⁹.

Корогодин И.Т. определяет трудовые отношения, как «систему связей и отношений, возникающих между людьми по их участию в формировании профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей к труду, распределении и обмену труда, его регулировании и реализации в целях создания необходимых жизненных благ»¹²⁰.

«Общественные отношения - это многообразные формы взаимосвязи, возникающие в процессе деятельности между отдельными людьми, различными социальными группами, а также внутри них»¹²¹. Общественные отношения являются более широким понятием, нежели социально-экономические и социально-трудовые отношения.

В настоящее время, на наш взгляд, отношения на рынке труда в большей степени зависят от общественных отношений, включающих помимо социальных и экономических, политические, юридические и другие отношения, это необходимо учитывать при разработке механизмов и инструментов регулирования занятости населения. В связи с этим, рынок труда, на наш взгляд,

¹¹⁸ Федченко А.А. Свойства системы социально-трудовых отношений и система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития: Материалы междунар. научн. – практич. конф. Саратов, 2002. – С. 34.

¹¹⁹ Ракитский Б.В. Наука о социальной политике: методология, теория, проблемы российской практики. В двух томах. Том первый. – М.: Институт перспектив и проблем страны; Пробел-2000, 2017. – С. 196

¹²⁰ Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – Москва: Экономика, 2015. – С. 41

¹²¹ Алексева, Л.О., Додонова, Ф.О. Философия / Учебно-методическое пособие для студентов / Донецк: ДонНТУ технических вузов, 2007. – С. 65.

необходимо рассматривать как открытую систему, обладающую параметрами входа и выхода (рисунок 1.1.).



Рисунок 1.1 - Система рынка труда¹²²

Отличительной чертой данной системы от имеющихся представлений о рынке труда, является выделение параметров входа и выхода в систему, а также включение в систему воздействия информационно-коммуникационных технологий. Необходимо ответить на дискуссионный вопрос о повторении в

¹²² Составлен Новиковой И.В.

параметрах входа и выхода одних и тех же элементов. В этом и состоит сложность регулирования системы занятости и рынка труда, что в современных условиях, воздействие на один элемент обладает значительным мультипликативным эффектом, который как минимум вдвойне влияет на систему. Данная система рассматривает не только параметры входа и выхода, но и факторы, которые непосредственно внутри системы формируют условия взаимодействия работника и работодателя. Данные факторы включаются в единую систему рынка труда и анализируется их влияние под воздействием расширения применения информационно-коммуникационных технологий впервые.

Основными условиями функционирования рынка труда являются параметры входа и выхода, создаваемые и реализуемые не только системой власти (федеральный, региональный и местный уровни), но и бизнес-структурами, и обществом в целом. Информационно-коммуникационные технологии позволяют минимизировать транзакционные издержки при взаимодействии любого параметра с рынком труда и взаимодействии параметров между собой, создавая мультипликативные (отрицательные или положительные) эффекты.

Воздействие параметров на взаимодействие работника и работодателя может характеризоваться конфликтностью (отрицательный мультипликативный эффект), согласованностью (нейтральный мультипликативный эффект) и интеграцией (положительный мультипликативный эффект).

Действие параметров может быть результатом сформированной идеологии, принятием и реализацией соответствующей нормативно-правовой базы, принятых договорных соглашений на уровне профсоюзов и организаций, коллектива работников и организации, конкретного работника и организации. Параметры могут быть внешними, навязанными экзофакторами по отношению к взаимодействию работника и работодателя; внутренними, вытекающими из их взаимодействия; комбинированными, формирующимися под влиянием компиляции внешних и внутренних параметров. На взаимодействие работника и

работодателя влияют как качественные, так и количественные характеристики параметров входа и выхода.

Параметры входа. Демографическая и социальная политики государства формируют потенциальные способные к труду полноценные социально активные ресурсы. Система образования создает необходимые компетенции работников, корректирует их знания, умения и навыки под изменившиеся условия. Система здравоохранения формирует потенциально здоровые трудовые ресурсы, сокращает период нетрудоспособности и увеличивает период трудоспособности. Сфера культуры нацелена на создание полноценной профессионально компетентной личности для эффективного участия на рынке труда и взаимодействия с работодателем. Экономическая политика государства формирует базовые условия функционирования бизнеса, что является основным из параметров входа во взаимодействие работника и работодателя. Уровень и качество жизни обосновывают принятие решения работником выходить на рынок труда или нет. Техничко-технологическая политика государства создает условия для более полноценной реализации потребности работника в труде, а работодателю дает возможность более рационально использовать рабочую силу. Бизнес-климат является параметром входа со стороны сложившейся бизнес структуры в субъекте, ее вектора развития. Менталитет является существенным параметром входа и выхода, влияющим на взаимодействие работника и работодателя, как потенциально сложившейся экономической единицы. Так «советский» и «современный» человек имеют разные взгляды на саму категорию «труд», трудовую деятельность, форму ее реализации, возможность и способы получения дохода.

В центре системы рынка труда находится непосредственное взаимодействие работника и работодателя. При этом существует возможность обратных переходов, то есть возврат работника на вход в систему, где на него будут снова действовать параметры входа. Необходимо отметить, что параметры входа и выхода оказывают воздействие и на работодателя, так как он также постоянно анализирует и учитывает их.

Ряд ученых¹²³ считает, что трудоустроенные работники и занятые рабочие места – это уже не объекты исследования рынка труда. По нашему мнению, это само ядро рынка труда, его база, основа, которую надо изучать с еще большим вниманием, так как она состоялась, реализовалась и уже приносит продукт в результате своих согласованных действий. Также дискуссионным является заявление ряда экономистов¹²⁴, что к рынку труда не относятся самозанятые, по мнению диссертанта и других ученых¹²⁵, они составляют потенциально возможную рабочую силу на рынке труда.

Параметры выхода. На выходе находится социальная политика государства, так как она поддерживает те трудовые ресурсы, которые покидают экономические трудовые отношения и нуждаются в социальной помощи. Здесь важной составляющей является общественное и государственное отношение к незанятому населению. Оно может восприниматься как преграда развития общества или как его естественное возможное состояние. Проблемы пенсионного обеспечения и формирования пенсионных средств можно решить, изменив отношение общества к данному явлению. Уровень и качество жизни населения являются параметром выхода, так от их состояния зависит решение, которое принимает работник, взаимодействовать с работодателем далее или покинуть рынок труда. Система образования позволяет реализовать потенциальные потребности трудовых ресурсов, которые принимают решение прекратить взаимоотношения с работодателем и реализовывать остальные потребности, несвязанные с рынком труда. Аналогичным свойством обладает и система досуга, масштабность которой расширяет возможности удовлетворения потребностей индивида, покидающего рынок труда.

¹²³ Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: МИК, 1998. – С. 54.; Котляр А. О понятии рынка труда// Вопросы экономки. – 1998. - № 1, С. 34-36, 40-41.

¹²⁴ Волгин Н.А. Усиление социальной направленности экономики России. М.: Изд-во РАГС, 1998. – С. 13.; Буланов В.С. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда// Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие. - М.– ИИД «Филинь». 1999. – С. 11.; Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). – М.: Финстатинформ, 1998. – С. 8-10.; Костин Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда// Человек и труд. – 1998. –№ 2. – С. 35.

¹²⁵ Жеребин В.М., Романов А.Н. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода: монография. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016. – 200 с.

Оказывая соответствующее влияние на параметры рынка труда, государство может регулировать занятость населения. При улучшении условий формирования параметров входа и ограничении параметров выхода решается проблема трудодефицитной ситуации, когда работники заинтересованы входить на рынок труда и не покидать его. В случае трудоизбыточной ситуации условия формирования параметров входа оптимизируются, а выхода улучшаются, что препятствует входу на рынок труда и стимулирует выход.

Таким образом, по мнению диссертанта, *«рынок труда - это система взаимоотношений работника и работодателя, обладающая определенными параметрами входа и выхода, в которой происходит взаимосогласованный обмен результатов труда и полученного дохода. При этом работник рассматривается и как производитель, и как потребитель»*¹²⁶.

Многочисленные концепции исследования рынка труда нельзя отвергать, как делают многие авторы, сужая весь спектр проблем, который заложен в данном явлении¹²⁷. Отказываясь от марксистской теории трудовой стоимости и переходя только на факторный подход, выпадает очень важный мотивирующий элемент труда – доход работника, который обеспечивает жизнедеятельность трудящегося и его семьи. Приверженцы теории факторов производства рассматривают заработную плату как цену равновесия между спросом и предложением на рынке труда. При этом спрос на труд является производным от спроса на товары и услуги, созданные данным трудом. В условиях рынка это соответствует действительности. Но, во-первых, цена труда не может быть ниже минимально установленной в данном государстве, что уже ограничивает спрос. Во-вторых, спрос на товары и услуги зависит от покупательной способности, главным фактором которой снова является заработная плата. В-третьих, основным мотивом к труду является его вознаграждение, при чем не только материальное, но и моральное. Человек трудится для того, чтобы удовлетворять потребности

¹²⁶ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 10-11.

¹²⁷ Котляр А. Э. Еще раз в поддержку критики расширительной трактовки рынка труда // Человек и труд. 2004. - № 9. - С. 151–154.

собственные и своей семьи. Работник выполняет определенные функции, которые ему делегирует управленец и получает за это вознаграждение. Работника не интересует спрос и предложение на продукцию, созданную им, и соответственно сложившаяся на нее цена. Данные проблемы решает предприниматель и соответственно за это получает свое вознаграждение. Это одна точка зрения на рынок труда.

Другая точка зрения в поддержку тех ученых, которые рассматривают труд как один из факторов производства. Покупатель при выборе товара не задумывается о стоимости факторов, которые были затрачены на его производство. Покупателя интересует соотношение полезности и цены данного товара. При этом в стандартных условиях обычный потребитель будет максимизировать полезность и минимизировать стоимость. Также, необходимо отметить, что работник, всегда сравнивает цену товаров со своей заработной платой. Это очень важный тезис, так как он дает ответ на вопросы о слабой мотивированности, низкой производительности и покупательной способности человека.

Современные работодатели, столкнувшись с проблемой низкой мотивированности работников, разработали множество концепций по ее повышению. Но, на наш взгляд, работник не может быть простимулирован к повышению своей производительности труда, пока его доход не позволяет обеспечить собственное существование работника и его семьи, то есть ниже прожиточного минимума. Диссертант согласен с утверждением Волкова С.И.: «Отраслевая и региональная дифференциация оплаты труда, существенные различия в уровнях номинальной и реальной заработной платы привели к тому, что для значительной части субъектов рынка труда зарплата утратила свои основные функции – воспроизводительную и стимулирующую, хотя они, безусловно, остаются потенциально определяющими»¹²⁸.

Отвергая трудовую теорию стоимости, приверженцем которой был не только К. Маркс (от идей которого отказались, как не оправдавшие себя в

¹²⁸ Волков С.И. Экономический механизм достижения равновесия интересов агентов российского рынка труда: Автореф. дис. кан. экон. наук.: Тамбов, 2000. – С. 26.

советской экономике), но и А. Смит (теория рынка которого активно пропагандировались в период становления капитализма в России в 90-е годы), экономисты крайне редко рассматривают субъекта в едином лице как потребителя и производителя благ. В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева в своей монографии «Экономика человека» объединяют потребительные силы (потенциал) и производительные силы, получая экономический потенциал. При этом объединение отношений по потреблению и производительные отношений формирует, по их мнению, экономические отношения. Экономические отношения и экономический потенциал составляют сущность экономического человека¹²⁹. А.И. Добрынин, С.Я. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский утверждают в своей работе, что трудящийся человек «взятый сам по себе, в своей непосредственной данности, есть совокупность определенных потребностей и способностей; взятый в его отношении, взаимодействии с природой, он есть главная производительная сила, рассматриваемая как единство рабочей силы и потребительной силы; взятый в его отношении, взаимодействии с другими людьми, он есть главный носитель социально-экономических отношений, в совокупность которых включаются как отношения по поводу рабочей силы, так и по поводу потребительной силы»¹³⁰. На наш взгляд, в отсутствии объединения двух сторон человека: потребителя и производителя, находится причина недостаточного понимания сущности трудовых отношений, как социально-экономических отношений общества. Соответственно это снижает эффективность всех систем регулирования занятости населения.

¹²⁹ Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – С. 20

¹³⁰ Добрынин А.И. Производительные силы человека: структура и формы проявления./ А.И. Добрынин, С.Я. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский. – СПб: университет экономики и финансов, 1992. – С. 4

1.2. Элементы трансформации системы занятости населения

Система занятости населения подвергается влиянию многих факторов, которые ее, вследствие этого, трансформируют. В свою очередь, данная трансформация модернизирует в дальнейшем все сферы жизнедеятельности человека и общества в целом, меняя в основном его уклад.

Необходимо согласиться с Санковой Л.В., которая утверждает, что «развитие системы занятости приобретает характер эволюции, как человеческого ресурса, рабочего места, так и институциональной оформленности трудовых отношений. Наблюдается тесная взаимосвязь между эволюционными процессами в системе занятости и эволюционными процессами, протекающими в экономике, научно-технической сфере, социальной жизни, политике и культуре. Это находит отражение в тесном взаимопроникновении различных видов трудовой деятельности индивида; появление новых форм занятости (телеработа), новых профессий; эволюции объектов отношений занятости в рамках существующих форм; модификации структуры занятости; развитие системы мотивации и стимулирования труда и др.».¹³¹

Трансформация системы занятости населения в современных условиях рассмотрена Д. Беллом, З. Бзежинским, Р. Катцем, Й. Масудой, М. Поратом, Т. Стоуньером,¹³² развивается в работах Г. Бехманна, Б. Готтхарда, П. Дракера, М. Кастельса, М. Маклюэна, Д. Тапскотта, Э. Тоффлера¹³³ и других.

¹³¹ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 46.

¹³² Brzezinski Zb. *Between Two Ages. America's Role in the Technetronic Era.* N.Y., 1970. P.9// <http://nethistory.ru/biblio/>; Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования.* / Д. Белл; пер. с англ. Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999. – 785 с.; Masuda Y. *The Information Society as Post-Industrial Society.* Wash., 1981; Porat M., Rubin M. *The Information Economy: Development and Measurement.* Wash., 1978, Stonier T. *Wealth of Information.* L., 1983; Katz R.L. *The information Society: An International Perspective.* N.Y., 1988.

¹³³ Маклюэн М. *Война и мир в глобальной деревне.* М., 1989.; Тоффлер Э. *Третья волна.* М: АСТ, 1999.; Дракер П. *Посткапиталистическое общество.*// *Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология.* М.: Academia, 1990.; Castells M. *The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society.* 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. P.234-269.; Бехманн, Готтхард *Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний/ Готтхард Бехманн; пер. с нем. А.Ю. Антоновского, Г.В. Гороховой, Д.В. Ефременко, В.В. Каганчук, С.В. Месяц.* – М.: Логос, 2010. – 248 с.; Tapscott, D. *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation/ Don Tapscott.* – N.Y.: McGraw-Hill, 1998.

Отечественные работы, посвященные трансформации системы занятости населения в современных условиях представлены исследованиями Д.Ю. Бокова, А.А. Болховской, О.Н. Вершинской (О.Н. Чирченко), Т.В. Ершовой, В.М. Жеребина, В.И. Игнатъева, С.В. Краснова, И.Н. Курносова, Н.В. Литвак, Л.М. Луценко, И.С. Мелюхина, Н. Моисеева, Ю.М. Нестерова, Е.Д. Павловой, А.А. Ракитова, Л.В. Санковой, Г.Л. Смоляна, И.Н. Тюкавкина, А.Д. Урсул, О.А. Финько,¹³⁴ и др.

Все исследования, посвященные трансформации системы занятости населения в современных условиях, диссертантом распределены по следующим элементам, которые отечественные и зарубежные ученые выделяют при характеристике происходящих изменений в следствии развития цифровой экономики и информационного общества:

- среда, в которой осуществляется занятость населения;
- категория «труд»;
- трудовые отношения;
- трудовые ресурсы;
- структура занятости населения;
- виды занятости населения;
- рабочее место.

¹³⁴ Болховской А.Л. Природа и особенности информационно-сетевое общества как феномена новых коммуникационных технологий: монография. – Пятигорск: ПГЛУ, 2013. – 140 с.; Ракитов А.И. Наш путь к информационному обществу. // Теория и практика общественно-научной информации. - М.: ИНИОН, 1989.; Урсул А.Д. Путь в ноосферу. Концепция выживания и устойчивого развития. М.: Луч, 1993.; Курносов И.Н. Информационное общество и Россия: особый путь// Информревью, 1997. - № 4 (24).; Финько О.А., Нестеров Ю.М. О программе нормативно-правового обеспечения формирования в России информационного общества. // Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. – М.: 1999. С. 19.; Мелюхин И.С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. М.: МГУ, 1999.; Павлова Е.Д. Средства массовой информации – инструмент скрытого воздействия на сознание: социально-философский анализ. М: Наука, 2007.; Моисеев Н. Информационное общество как этап новейшей истории// Свободная мысль. – 1996. - № 1. –С. 81-83.; Боков Д.Ю. Социально-правовые основания информационного общества. – Балашиха, изд-во «Де-По», 2011. – 187 с.; Тюкавкин И.Н. Экономика капитализма: формирование стратегии эффективности развития информационного общества: монография/ И.Н. Тюкавкин. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015. – 187 с.; Игнатъев В.И. Социология информационного общества: учебное пособие/ В.И. Игнатъев. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 336 с.; Литвак Н.В. Информационное общество: перманентная эволюция. – М.: Колос, 2008. – 416 с.; Луценко, Л.М. Информационное общество и его социально-философский аспект: монография/ Л.М. Луценко. – М.: ООО «Галлея-Принт», 2011. – 294 с.; Смолян, Г.Л. Человек и компьютер. Социально-философские аспекты автоматизации управления и обработки информации/ Г.Л. Смолян. – М.: Изд-во полит. лит-ры, 1981. – 192 с.

Трансформация среды, в которой осуществляется занятость населения (общественные отношения)

Глобализация всех экономических и социальных процессов, стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий трансформирует среду, в которой осуществляется занятость населения.

Зимин В.А. и Попов А.А. отмечают: «Имеет место коренная перестройка социально-экономических структур, связанная с неуклонным снижением численности работников, занятых в традиционных видах производства, при столь же неуклонном повышении производительности труда и улучшении качества продукции. В тоже время претерпевают существенное расширение информационная область деятельности и сфера обслуживания»¹³⁵.

Необходимо согласиться с Санковой Л.В., которая утверждает, что «современный этап развития общества рассматривается как переход от фордистского к постфордистскому обществу. Его отличительным свойством выступает гибкость. Она подразумевает гибкость наемных работников (разнообразие навыков, умений, поливалентность, непрерывное обучение, гибкая оплата труда, трудовая мобильность, гибкая занятость и др.); гибкость производства и гибкость потребления»¹³⁶. Санкова Л.В. так же указывает на информатизацию общества, которая находит свое проявление:

«в усилении влияния технического прогресса знаний, воплощенных в квалифицированной рабочей силе, на все экономические процессы;

в капитализации знаний и резком росте многофакторного индекса производительности труда».¹³⁷ Также она указывает следующее. «В новой сетевой экономике происходит «сжатие» пространства. Будучи включенным в сети, субъекты социально-трудовых отношений, продавцы и покупатели, конкуренты могут располагаться на различных континентах. Формирующая сетевая логика

¹³⁵ Зимин В.А., Попов А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – С. 22-23

¹³⁶ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05. Московский государственный университет. - Москва, 2008. – С. 28.

¹³⁷ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 18.

экономических взаимодействия, прежде всего, затрагивает сферу трудовых отношений, порождая новые формы гибкой занятости. Сетевые эффекты ускоряют развитие нового типа занятости».¹³⁸

По мнению Вершинской О.Н. (Чирченко О.Н.) «Социально-экономические последствия распространения ИКТ, свойственные большинству стран, идущих по пути электронного развития, это:

- возникновение глобальной сетевой экономики и появление новых электронных форм социально-экономических отношений;
- изменения в структуре занятости и выделение информационного сектора экономики;
- появление новых форм организации труда;
- изменение содержания и характера труда;
- изменение требований к квалификации и профессиональной подготовке»¹³⁹.

Трансформация системы занятости отражена в многочисленных международных документах и исследованиях, в основном связанных с формированием информационного общества.

Основы информационного общества официально были закреплены в «Окинавской хартии глобального информационного общества»¹⁴⁰, «Женевской декларации принципов построения информационного общества»¹⁴¹, «Плане действий Тунисского обязательства»¹⁴² и других международных документах.

Окинавская хартия рассматривает два направления развития информационного общества с позиции трансформации среды, в которой осуществляется занятость населения:

¹³⁸ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 19.

¹³⁹ Вершинская О.Н. (Чирченко О.Н.) Информационные аспекты компьютеризации / Вершинская О.Н. — Москва: Экономическое образование, 2013. — Изд-е 2-е, пререраб. и доп. — С.118.

¹⁴⁰ Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята на о. Окинава 22.07.2000. <http://docs.cntd.ru/document/901770887>

¹⁴¹ Декларация принципов Построение информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии Женева 2003 http://www.un.org/ru/events/pastevents/pdf/dec_wsis.pdf

¹⁴² Тунисское обязательство <http://rodinprav.info/index.php/zakonodatelstvo/43-tunisskoe-obyazatelstvo>

«проведение экономических и структурных реформ в целях создания обстановки открытости, развития конкуренции, использования преимущественно новых информационных технологий, лучшей адаптации людей к рынку труда и обеспечения социального согласия;

развитие людских ресурсов, отвечающих требованиям информационного века, через современные формы образования и пожизненного обучения; удовлетворение растущего спроса на специалистов в сфере информационных технологий во многих сферах экономики»¹⁴³.

Женевская декларация предусматривает необходимость создания потенциала информационного общества и переложения на базу информационно-коммуникационных технологий электронного правительства, бизнеса, обучения, здравоохранения, занятости, охраны окружающей среды, сельского хозяйства, научной деятельности.

Вице-президент США А. Гор в 1993 году предложил концепцию информационного общества¹⁴⁴, которая наиболее полно отображает изменения, влияющие на трансформацию системы занятости населения:

- «учебные заведения и преподаватели становятся доступными всем учащимся, студентам, вне зависимости от географических условий, расстояния и ресурсов;
- большой потенциал искусства, литературы и науки сконцентрирован не только в библиотеках и музеях, но и в сети Интернет;
- медицинские и общественные услуги делаются доступными в интерактивном режиме;
- каждый субъект имеет возможность полноценно работать через электронные магистрали, обращаться за услугами в магазины, банки. Запрашивать и получать государственную информацию прямо из своего дома;

¹⁴³ Медиа- и информационная грамотность в обществах знания/сост. Кузьмин Е.Т., Паршакова А.В. – М.: МЦБС, 2013. – 384 с.

¹⁴⁴ Семенов А. Технологии завтрашнего дня// Business online. – 2001. – С. 14-20.

- деловые структуры могут обмениваться информацией электронным путем, снижая объем бумажного документооборота и улучшения качества услуг»¹⁴⁵.

Дон Тапскот выделил следующие признаки информационного общества: ориентация на знания; цифровая форма предоставления информации, виртуализация производства, инновационная природа, интеграция, конвергенция, устранение посредников, трансформация отношений производитель-потребитель, динамизм, глобализация и др. Также ученый определил ключевые элементы данного общества, трансформирующие систему занятости населения:

- эффективная личность – человек, вооруженный мультимедийным компьютером;
- высокопроизводительный коллектив – рабочая группа, взаимодействующая на основе компьютерных технологий;
- интегрированное предприятие – корпорация, обладающая целостной внутренней информационной структурой¹⁴⁶.

Исследователями Оксфордского университета были выделены два основных эффекта, которые трансформирует занятость населения:

Во-первых, с начала компьютеризации в 1980-х годах растет неравенство в оплате труда между квалифицированными и неквалифицированными работниками. Это объясняется тем, что навыки ИКТ намного более распространены среди работников, которые выполняют аналитические или интерактивные задачи. Использование ИКТ на работе влияет на повышение заработной платы работника, поскольку они в большей степени способствуют повышению производительности компании.

Во-вторых, почти все европейские рынки труда испытали поляризацию работы, что является следствием исчезновения рутинной работы среднего класса в связи с ее оцифровкой¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Иванова Е.М. Зарождение и развитие глобального информационного общества: взгляд в прошлое и настоящее: монография/ Е.М. Иванова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – С. 39.

¹⁴⁶ Ершова Т.В. Информационное общество – это мы!/ Т.В. Ершова. – М.: Институт развития информационного общества, 2008. – С. 96-97.

«Развитие цифровой экономики приводит к объединению категорий «рынок труда» и «занятость». Осуществляя непосредственную деятельность, то есть, находясь в категории занятых, работник, осознавая ситуацию нестабильности, краткосрочности данной работы, одновременно выставляет себя на рынок труда в поиске следующего места трудоустройства. Современный работник достаточно адаптирован в поиске информации в Интернет, поэтому для его трудоустройства более подходят электронные коммуникационные связи. Он ищет работу на Интернет-платформах, отправляет электронное резюме, проходит электронный отбор, выходит на электронное тестирование, собеседование. Также возможно электронное трудоустройство с получением, выполнением и отправкой электронного задания и получением вознаграждения по электронной системе платежей¹⁴⁸. У рекрутинговой компании расширяются возможности подбора кадров, стираются территориальные границы, снижаются затраты»¹⁴⁹. «В сложившейся ситуации ключевыми драйверами развития рынка рекрутинговых услуг на ближайшие годы станут современные инструменты поиска и оценки кандидатов, в том числе мобильные и онлайн-решения, автоматизация процессов подбора и предоставления персонала, индивидуальные и кандидатские сервисы»¹⁵⁰. «Следовательно, поведение современного работника, одновременно совпадает с поведением занятого и безработного. Чем больше заинтересован работодатель в повышенной производительности своего работника, тем сильнее он будет его мотивировать к выходу из рынка труда и оставаться только в состоянии занятости. Для этого работодатель вынужден заключать с работником

¹⁴⁷ Digitalisation, jobs, and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap, Oxford Martin School, University of Oxford, prepared for DG Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission, 2016.

¹⁴⁸ Wolf Werdigier, Andree Niebuhr Euro-telework – trends and scenarios. 2000 <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/werdigie.pdf>

¹⁴⁹ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136). - С. 70-76

¹⁵⁰ Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы/ Ю.В. Долженкова, Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, Г.Г. Руденко, А.Е. Шкляев, В.В. Павлова. – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – С. 85.

долгосрочный контракт, который включает в себя компенсацию вмененных издержек от упущенной выгоды трудоустройства на другом предприятии»¹⁵¹.

Таким образом, кардинальная трансформация условий, которые оказывают влияние на систему занятости населения, приводит к необходимости более тщательного изучения всех элементов, формируемых данную систему, и разработки механизмов их эффективного регулирования.

Трансформация категории «труд»

Категория «труд» является основным элементом системы занятости населения. Отношение к труду со стороны всех участников общественных отношений, сама модернизация данной категории приводит к существенной трансформации в системе занятости населения.

МОТ в рамках «Инициативы столетия, касающейся будущей сферы труда» утверждает, что «наукоемкая экономика платит дивиденды за способность к познанию и открывает новые перспективы, обогащающие содержание и смысл труда и дающие человеку больше возможностей контролировать свою трудовую деятельность. Здесь при установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону коллективных механизмов»¹⁵².

«В современных условиях нельзя полностью согласиться с Дж. Миллем, который считал, что «человек испытывает отвращение к труду и лишь это толкает его к добыванию богатства». Безусловно, труд для человека не является физиологической, жизненно необходимой, потребностью. Труд рассматривается как источник получения средств для удовлетворения потребностей»¹⁵³.

Однако современные информационно-коммуникационные технологии, многообразие форм занятости дают возможность индивиду найти подходящий

¹⁵¹ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136). - С. 70-76

¹⁵² Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 11

¹⁵³ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136). - С. 70-76

для него вид труда. В данном случае необходимо согласится с Ракитским Б.В., который указал на заинтересованность в труде как в развивающей деятельности. «Человеку присуща не только потребность в деятельности как таковой, но и потребность в деятельности определенного характера – в интересной для него деятельности, в ее разнообразии, потребность в реализации своих способностей и склонностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, потребность в совершенствовании своих навыков и способностей. Этот спектр потребностей уместно называть потребностями в развивающей деятельности. Заинтересованность в труде как в развивающей деятельности имеет место, если данный вид труда соответствует способностям работника к труду (поислен для него) и одновременно является средством и способом развития его способностей к труду».¹⁵⁴

Еляков А.Д. и Краснов С.В. следующим образом характеризуют категорию «труд» в современном обществе:

- «труд, по крайней мере, для заметной части общества, превращается в разновидность творческой деятельности;
- основным стимулом труда становится самореализация человека;
- преодолевается господство производства материальных благ над людьми, и основной формой жизнедеятельности становится развитие человеческих способностей»¹⁵⁵.

Зимин В.А., Попов А.А. указывают следующие эффекты модернизации средств производства: «гуманизация труда, повышение творческой насыщенности, эвристической емкости производительной деятельности посредством вытеснения человека в сферу научных разработок, проектирования, конструирования; трансформация труда в деятельность по наблюдению и

¹⁵⁴ Ракитский Б.В. Наука о социальной политике: методология, теория, проблемы российской практики. В двух томах. Том первый. – М.: Институт перспектив и проблем страны; Пробел-2000, 2017. – С. 293

¹⁵⁵ Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография/ под ред. А.Д. Елякова, С.В. Краснова. – Самара: изд-во Самар. гос. экон.ун-та, 2012. – С. 65.

регулированию, видоизменение структуры занятости; качественная перестройка информационной базы производства и услуг»¹⁵⁶.

Санкова Л.В. указывает, что «в постиндустриальном обществе основной ресурс – информация, тип производственной деятельности – последовательная обработка, базовые технологии носят наукоемкий характер, основное взаимодействие осуществляется между людьми, труд становится информационным»¹⁵⁷.

Вершинская О.Н. (Чирченко О.Н) высказывает следующую точку зрения по трансформации категории «труд». «Мировой опыт показывает, что основное влияние новые технологии, особенно на начальных этапах, оказывает не столько на количество рабочих мест, сколько на требования к качеству труда: меняются его организация и содержание, требования к квалификации работающих, к навыкам и умениям человека. В плане организации труда ИКТ предоставляют потенциальную возможность выбирать место и время работы. Это служит причиной широкого распространения гибких графиков работы, надомного труда, частичной занятости. Появляются фирмы с «обезличенными» рабочими местами, сотрудники которых работают дома. Распространяются электронные методы коллективной работы.

Изменение содержания труда и требований к квалификации и персональной подготовке работника — это изменения информационного обеспечения труда. В первую очередь информатизация сказывается на изменении содержания умственного труда, но и в физическом труде увеличивается удельный вес процессов переработки информации»¹⁵⁸.

Коллектив авторов, под руководством Бобкова В.Н. следующим образом характеризует трансформацию трудовых отношений. «Новая социальная и экономическая организация труда и социально-трудовых отношений, основанная

¹⁵⁶ Зимин В.А. , Попов А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – С. 86-88

¹⁵⁷ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05. Московский государственный университет. - Москва, 2008. – С. 18.

¹⁵⁸ Вершинская О.Н. (Чирченко О.Н.) Информационные аспекты компьютеризации / Вершинская О.Н. — Москва: Экономическое образование, 2013. — Изд-е 2-е, пререраб. и доп. — С.118.

на информационных технологиях, выступающих долговременным и сильным фактором преобразования рынка труда, при чем как общенациональная, так и внутрифирменная, ведет – и это уже отмечено специалистами – к дальнейшей децентрализации управления, индивидуализации труда, ориентации на индивидуального и производителя, и потребителя»¹⁵⁹.

Шульце П. В. утверждает, что «человеческий труд останется важным элементом производства, но содержание его изменится. Гибкая автоматизация и самооптимизация машин в процессе производства освободят работников от тяжелой физической работы для полезного и конструктивного участия в производственном процессе. Произойдут изменения и в объеме промышленной рабочей силы – для Германии ожидаемые колебания оцениваются в плюс/ минус 1,5 млн человек»¹⁶⁰.

Кветной Л.М. указывает, что труд «приобретает более творческий и внутренне свободный характер»¹⁶¹. Также Кветной Л.М. выделяет следующие характеристики труда в информационной экономике:

- «познавательный, творческий – более умственный, чем физический; информация – решающее средство и предмет труда;
- непостоянный – неустойчивость среды бизнеса;
- комплексный – задачи, организация, обязанности, роли сложные и широкие;
- изменчивый – постоянные изменения, а не рутины;
- взаимосвязанный – через информационно-коммуникационные технологии работники сильно взаимосвязаны;
- «невидимый», неосязаемый – манипуляции с образами на компьютерных экранах»¹⁶².

¹⁵⁹ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: Монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – С. 34.

¹⁶⁰ Шульце П. В. Будущее промышленности: четвертая революция – функции государства и общества. Экономическое возрождение России. 2017. № 2 (52). – С. 46.

¹⁶¹ Кветной Л.М. Дистанционная занятость в XXI веке. – М.: МАКС, 2008. – С. 48.

¹⁶² Там же. – С. 48.

В современных условиях труд приобретает более гуманные и творческие характеристики, направленные, в первую очередь, на реализацию внутренних потребностей и способностей человека.

Более подробно характеристики труда будут рассмотрены далее при описании информационной компетентности работника.

Трансформация трудовых отношений

Трансформация труда, экономики и общества в целом вносят кардинальные изменения в трудовые отношения.

Во-первых, МОТ в докладе «Инициатива столетия, касающаяся будущей сферы труда»¹⁶³ отразила следующие изменения в системе трудовых отношений: «... воспринимаемая многими реальность работы на одном предприятии – нанимателя в течение всей жизни больше не является общим настроением общества, и сомнению подвергается само существование трудового правоотношения, как обычной договорной практики между предприятием и работником. Там, где трудовые правоотношения существуют, оно может все дальше отходить от классического бессрочного правоотношения, предусматривающего занятость на условиях полного рабочего времени, вместо этого принимая одну из множества «нестандартных» форм, в том числе занятости на условиях неполного рабочего времени, срочных и гибких трудовых договоров»¹⁶⁴. Также отмечается, что «некоторые предприятия обходятся прямым наймом рабочей силы для всех или большинства производственных операций, как правило, на основе субподряда, аутсорсинга, сторонних агентств и систем поставок, которые все чаще принимают глобальные формы»¹⁶⁵. На наш взгляд, наиболее существенным изменением в трудовых отношениях, которое обозначила МОТ, является то, что «самое далеко идущее последствие возникает в связи с появлением в последние годы бизнес-моделей, которые посредством Интернет-технологий связывают отдельных заказчиков товаров и услуг с возможными

¹⁶³ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015.

¹⁶⁴ Там же

¹⁶⁵ Там же

поставщиками в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения, которое длится дольше, чем время, необходимое для поставки товара и оказания услуги»¹⁶⁶.

Во-вторых, в мире растет потребность населения в формах трудоустройства и занятости посредством Интернет. Используют Интернет для поиска подходящей работы 79 % жителей США. В 2015 году примерно 28% американцев, в том числе 53% от 18 до 29 лет – использовали смартфон для поиска работы. 94% соискателей (26% всех американских взрослых) используют свой смартфон для просмотра или изучения вакансий. 87% (24% всех взрослых) общались с потенциальным работодателем по телефону, используя свой смартфон. 74% (20% всех взрослых) используют свой смартфон, чтобы подготовить и отправить свое резюме. В то же время, многие используют свои телефоны для более сложных задач:

50 % ищущих работу с помощью смартфона (что составляет 14% всего взрослого населения) воспользовались своим смартфоном, чтобы заполнить заявку онлайн работы;

23 % (что составляет 6% всех взрослых) используют свой смартфон для создания резюме или сопроводительного письма. Это делает их более свободными, мобильными, не ограниченными территориально и по времени. Дистанционно можно работать там, где человеку удобно, и в то время, которое ему удобно¹⁶⁷.

Влияние мобильных средств связи на изменение форм занятости, регулирование трудовых отношений, обеспечение охраны труда, сбалансированности рынка труда достаточно полно рассмотрено в работе Лауры Грин и Иванки Мамик «Будущее работы: возрастание роли мобильных технологий».¹⁶⁸

¹⁶⁶ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015.

¹⁶⁷ Aaron Smith Searching for Work in the Digital Era //Pew Research Center Internet, Science & Tech. <http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/>

¹⁶⁸ Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015

В-третьих, трудовые отношения, как часть организационно-экономических отношений, трансформируются под изменением последних. Луценко Л.М. рассматривает структуру информационной экономики, как части информационного общества, которая организована по принципу разделения сферы приложения трудовой деятельности¹⁶⁹. «Начальной стадией развития экономики становятся взаимоотношения в системе «человек – машинное производство», использование полученных средств производства и передачи информации переходит в отношения типа «человек – знаковая система», и, наконец, оказание услуг на базе программных продуктов в системе «человек – человек»¹⁷⁰. Луценко Л.М. утверждает, что «исчезновение одних и внедрение других специальностей в процессе общественного разделения труда ставит перед агентами социальных отношений проблему активной мобильности».¹⁷¹ При этом он рассматривает два вида мобильности: образовательную (через систему непрерывного образования) и территориальную (необходимость территориального перемещения трудящихся).

Еляков А.Д. и Краснов С.В. выделяют следующие особенности трансформации трудовых отношений:

«менеджмент начинает ориентироваться не столько на универсальные схемы «работы с людьми», сколько на национальные (в том числе и этические) традиции межчеловеческих отношений;

технологическое управление людьми заменяется иными формами отношений, учитывающих человеческую индивидуальность».¹⁷²

В-четвертых, необходимо согласиться с Санковой Л.В., которая выделяет новые аспекты трудовых отношений, возникающие «на пересечении технологических, экономических и социокультурных векторов развития новой экономики:

¹⁶⁹ Луценко Л.М. Информационное общество и его социально-философский аспект. – С. 98.

¹⁷⁰ Там же – С. 98 – 99.

¹⁷¹ Там же – С. 216.

¹⁷² Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография/ под ред. А.Д. Елякова, С.В. Краснова. – Самара: изд-во Самар. гос. экон.ун-та, 2012. – С. 65.

- изменение условий и содержание трудовой деятельности людей. Понятие информатизации и интеллектуализации труда образуют своего рода концептуальный тандем, в котором на первый план выходит их неразрывное единство, приводящее порой к смысловой неразличимости;

- возникновение новых рабочих мест, профессий;
- формирование нового качественного разделения труда;
- создание новых сетевых форм организации производства с отходом от традиционных иерархических связей и усилением связей горизонтальных;
- актуализация производственной демократии с принципами развития инициативы сотрудников, самопрограммирования и самоуправления и др.»¹⁷³

Таким образом трансформация трудовых отношений происходит в основном под влиянием модернизации трудовых ресурсов и условий труда, которые формируют качественно новое взаимодействие работника и работодателя, что в первую очередь связано с:

- появлением нестандартных форм трудовых отношений, бизнес-моделей, которые напрямую связывают работника и работодателя в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения;
- распространением трудоустройства посредством интернета;
- трансформацией организационно-экономических отношений;
- появлением новых аспектов трудовых отношений, возникающих на пересечении технологических, экономических и социокультурных векторов развития новой экономики.

Трансформация трудовых ресурсов

Трансформация трудовых ресурсов рассматривается на междисциплинарном уровне: социологами, экономистами, психологами и политологами. При этом все ученые согласны с тем, что информационное общество и цифровая экономика формирует новый вид трудовых ресурсов, обладающий определенной специфичностью, отличающей его от работника

¹⁷³ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – С. 278.

фордистского и постфордистского типа. При этом единый профиль данного современного трудового ресурса пока не сформирован, хотя в этом существует объективная необходимость для выработки эффективных механизмов регулирования его занятости.

Так Бодрунов С.Д. указывает на формирование под влиянием новых технологий «общества профессионалов». «Главными профессионалами наступающего нового индустриального производства должны стать не менеджер, маркетолог и финансист, а инженер, ученый и педагог. Существенно изменяется...облик индустриального рабочего. Это человек, имеющий среднее специальное образование и высокую профессиональную квалификацию, которую он регулярно повышает. В условиях такого материального производства ученый, инженер и рабочий становятся участниками не только собственно производственного процесса, но и процесса образования через всю жизнь».¹⁷⁴ По его мнению «в высокотехнологичном производстве определяющую роль начинают играть операции и процессы, в которых человек выступает ни как придаток машины (станка, конвейера), а как носитель знания, трансформируемого в технологию, «человек становится рядом с производством» и «относится к самому процессу производства как его контролер и регулировщик»¹⁷⁵.

Зимин В.А., Попов А.А. указывают на то, что «в обществе генерируется новая социальная группа – производители знания. Речь идет об ученых, деятелях образования и культуры, технических работниках и т.д. Эта группа со временем превратится в самую крупную часть социальной структуры. Ее рост определяется и естественными преимуществами, поскольку она строит свое благоденствие не на базе наследства или собственности, а исходя из информации, знания, квалификации, интеллекта...».¹⁷⁶

По мнению Бокова Д.Ю. «Индивидуализация условий найма работников фактически делит рабочую силу на две категории – тех, кто является

¹⁷⁴ Бодрунов С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка./Монография. – СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте. 2016 – С. 148.

¹⁷⁵ Там же – С. 135.

¹⁷⁶ Зимин В.А. , Попов А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – С. 22-23

высококвалифицированным специалистом и/ или обладает способностью к обучению и тех, кто может выполнять только определенные операции»¹⁷⁷.

Игнатъев В.И. утверждает, что отношения в современном (информационном) обществе «предполагают работника совсем иного социально-психологического склада с другой дисциплиной, с другим типом поведения. Возникает «многомерный человек», отличный от одностороннего человека-работника индустриальной цивилизации. Основой его социального бытия все больше становится не труд как одномерная деятельность по добыче средств существования, а многомерная деятельность, соответствующая самой сути индивидуальности. Переход от общества «трудового» к обществу «деятельному» предполагает реформирование системы ценностей, мировоззренческую переориентацию в обществе»¹⁷⁸.

Игнатова Т.В. и Васильев П.П. указывают на следующее: «Радикальные изменения осуществляющиеся в организации общественного производства постиндустриального инновационного общества становятся следствием качественной трансформации как производственных сил общества, так и самого работника. Перемены, происходящие в обществе, затрагивают саму природу человеческой деятельности. Они изменяют не только тип деятельности, но и характер ее ценностей и предпочтений. Для современного работника отличительными чертами служат: стремление к увеличению своих знаний, способностей, умений, развитие собственной личности, творчества».¹⁷⁹

По мнению Санковой Л.В., «квалификация, профессионализм, знания и способность к творчеству становятся наиболее важной характеристикой человеческих ресурсов. Безликая «рабочая сила» уступает место личностям, предлагающим свои услуги на весьма специализированных сегментах рынка труда, что отражается на функционировании механизмов и институтов рынка

¹⁷⁷ Боков Д.Ю. Социально-правовые основания информационного общества. – Балашиха, изд-во «Де-По», 2011. – С. 34.

¹⁷⁸ Игнатъев В.И. Социология информационного общества: учебное пособие/ В.И. Игнатъев. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – С. 49.

¹⁷⁹ Игнатова И.В., Васильев П.П. Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике. Монография. Ростов н/Д: Дониздат, 2012. – С. 48

труда».¹⁸⁰ Также, диссертант полностью согласен с Санковой Л.В. в том, что «формируется особый тип работника – «информационный работник». Он способен к переобучению, следит за новейшими достижениями в своей области деятельности и колебаниями на рынке, способен совершенствовать продукт труда, мобилен и сам формирует свою карьеру»¹⁸¹. По мнению диссертанта, термин «информационный работник» должен быть принят как основополагающая категория цифровой экономики и информационного общества.

Цифровую направленность развития трудовых ресурсов отмечает Маклюэн М., который утверждает, что «...общество, находясь на современном этапе развития, трансформируется в «электронное общество» или «глобальную деревню» и задает, посредством электронных средств коммуникации, многомерное восприятие мира. Развитие электронных средств коммуникации возвращает человеческое мышление к дотекстовой эпохе, и линейная последовательность знаков перестаёт быть базой культуры»¹⁸².

Современные трудовые ресурсы обладают клиповым мышлением, что тоже определяет развитие трудовых ресурсов под влиянием информационно-коммуникационных технологий. Фрумкин К.Г. характеризует «клиповое мышление, как вектор в развитии отношений человека с информацией, способность быстро переключаться между разрозненными смысловыми фрагментами, но неспособность к восприятию длительной линейной последовательности — однородной и одностильной информации»¹⁸³. Для адаптации к громадному потоку информации в интернет-пространстве уже разработаны и применяются демотиваторы, позволяющие при помощи ярких виртуальных образов и простейших коротких текстов представить необходимую информацию. При этом наблюдается «тенденция дифференциации общества по

¹⁸⁰ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 27.

¹⁸¹ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05. Московский государственный университет. - Москва, 2008. – С. 28.

¹⁸² Маклюэн, М. Галактика Гуттенберга: Становление человека печатающего. (The Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man). – М.: Академический проект, 2005. – 496 с.

¹⁸³ Фрумкин, К. Клиповое мышление и судьба линейного текста. //ТОПОС. Литературно-философский журнал. 22.09.2010. <http://www.topos.ru/article/7371>

источникам, технологиям и способам потребления информации, в результате чего формируются две принципиально различные группы людей: потребители классических СМИ (преимущественно телевидение), получающие готовый информационный продукт и соответствующую информационную повестку дня, и интернет-пользователи, способные осуществлять самостоятельный отбор и производить критический анализ получаемой информации».¹⁸⁴

Мочерный В. выделяет следующие характеристики нового типа работника, соответствующего информационному технологическому укладу:

- «высокий профессиональный уровень, творческие способности, получающие свое проявление и чувство нового, в возможности видеть недостатки, находить пути их устранения, в желании постоянно повышать уровень своего образования и квалификации;
- экономическое мышление, обусловившее умение определять оптимальные пути повышения эффективности предприятия, отрасли;
- овладение новейшими приемами технологических, проектно-конструкторских разработок;
- высокая технико-технологическая культура, ориентация на самое рациональное использование экономических и природных ресурсов и т.п.;
- хорошая подготовка к организационной и управляющей деятельности, знание новейших методов и форм организации труда, умение эффективно организовать труд коллектива, контактировать с партнерами и т.п.;
- выработка определенных психологических качеств: целеустремленности, добросовестности, трудолюбия, преданности коллективу, психологической устойчивости и т.п.».¹⁸⁵

О необходимости формирования нового типа работника в современном обществе высказываются следующие авторы.

¹⁸⁴ Володенков, С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. – С. 91

¹⁸⁵ Мочерный В. Проблемы человека в экономической теории.// Экономика Украины. – Киев, 1999. - № 1. – С. 77. Цитирование по: Кветной Л.М. Дистанционная занятость в XXI веке. – М.: МАКС, 2008. – С. 53.

Жеребин В.М считает, что «гибкость трудовых процессов и рынков труда, вызванная возникновением сетевых предприятий и ставшая возможной благодаря информационным технологиям, глубоко затрагивает социальные отношения в производстве, унаследованные от эпохи индустриализма, вводя новую модель гибкой работы и новый тип работника – работника с гибким рабочим временем»¹⁸⁶.

По мнению Шульце П.В., «цели исследовательской, научной и промышленной работы сближаются, а роль и участие промышленных работников в совершенствовании продукции и технических процессов увеличиваются. В связи с этим требуется работник нового типа, владеющий коммуникационными технологиями и выполняющий функции контроля. Предполагается, что рабочая сила в «Промышленности 4.0» предназначена для краткосрочной работы и будет получать квалификацию в процессе обучения на рабочем месте. Профессиональные школы, университеты должны разработать методики обучения и учебные программы, соответствующие изменившимся требованиям производства»¹⁸⁷.

Интересна точка зрения В.Б. Устьянцева: «Вся история человечества – это смена ведущих средств коммуникации и, соответственно, изменения типа восприятия, которое получает преимущественное развитие. Изменение ведущего способа коммуникации влияет на психический облик личности и вносит существенные изменения в структуру общества. Модель коммуникации определяет не только сенсорную, но и социальную организацию. Человек в современном мире невольно раздваивается на две самостоятельные независимые друг от друга субстанции: реальную и виртуальную. Бытие человека вследствие этого становится неполным, теряет свою целерациональность, подчиняясь сиюминутным веяниям, доносимым до человека средствами массовой

¹⁸⁶ Жеребин, В.М. Социальные аспекты информатизации: Монография / В.М. Жеребин. – М.: Экономическое образование, 2013. – С.160

¹⁸⁷ Шульце П. В. Будущее промышленности: четвертая революция – функции государства и общества. Экономическое возрождение России. 2017. № 2 (52). – С. 46.

коммуникации»¹⁸⁸. При этом, по мнению В.Б. Устьянцева, «в электронном пространстве изменяются поведенческие стандарты и ценностные ориентации личности, влияющие на занятость населения»¹⁸⁹.

Исследованием формирования новых видов трудовых ресурсов занимаются ведущие международные организации. Международная организация труда и Еврофонд в 2017 г. опубликовали доклад «Работа всегда и везде: изменения в мире труда» («Working anytime, anywhere: The effects on the world of work»)¹⁹⁰. В данном докладе, на основании исследований, проведенных в 15 странах (Аргентины, Бразилии, Индии, Японии, Соединенных Штатов, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландов, Испании, Швеции и Соединенного Королевства) выделены три основных типа современных дистанционных работников (теле работников):

- обычные домашние телеработники: работники, осуществляющие свою деятельность на дому посредством ИКТ (Regular home-based teleworker);
- высоко мобильные работники: осуществляющие свою деятельность с высокой частотой смены рабочего места за пределами помещений работодателя с использованием ИКТ (High mobile worker);
- случайные телеработники: сотрудники, выполняющие телеработу изредка либо из дома, либо из других мест или из обоих, с низким уровнем мобильности с использованием ИКТ (Occasional mobile worker).

В США дистанционная и телеработа все чаще рекламируются как тип бизнес-модели, которая привлекает талантливых людей и сокращает время и затраты на поездки, офисные помещения и связанные с этим расходы¹⁹¹.

¹⁸⁸ Устьянцев В.Б. Пространство информационного общества. //Информационная цивилизация: пространство, культура, человек. Саратов, 2000. - С.7.

¹⁸⁹ Там же

¹⁹⁰ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf

¹⁹¹ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf

Таким образом, современные условия формируют качественно новые трудовые ресурсы, которые обладают специфическим отношением к труду, построению карьеры, осуществлению занятости и организации трудовых отношений. В связи с их специфичностью традиционные механизмы регулирования их занятостью становятся низкоэффективными. Требуется создание новых механизмов, адаптированных к трансформации трудовых ресурсов и способных эффективно воздействовать на них в условиях цифровой экономики.

Трансформация структуры занятости населения

Трансформация труда, трудовых и общественных отношений, трудовых ресурсов приводит к изменению структуры занятости населения. Исследованию трансформации структуры занятости населения посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых и целых организаций. При этом можно структуру занятости рассматривать с позиции разных критериев.

Половозрастная структура.

Мировой тенденцией является рост занятости женщин и снижение занятости мужчин¹⁹². При этом Медведева Т.А. уточняет о росте не просто доли женщин в числе занятых, а о «феминизации» труда, «т.е. изменяющейся природы работы в направлении той, которую обычно исторически выполняют женщины. Характеристики женского труда включают низкую заработную плату, низкий статус, невысокий уровень обучения, неустойчивую занятость, невысокотехнологичные рабочие места, эмоционально напряженный труд, а также отсутствие навыков развития или профессионального развития... феминизация труда означает увеличение неустойчивой занятости, договорной работы, низкой заработной платы, и вытеснение высококвалифицированных рабочих низкоквалифицированными».¹⁹³

¹⁹² Irmgard Nübler Technological changes and work in the future: Making technology work for all. https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1244159380002676

¹⁹³ Медведева Т.А. Прекаризация занятости в контексте экономической глобализации. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 154.

Нижегородцев Р.М. отмечает другую причину роста доли женщин в структуре занятого населения: «Широкое распространение информационных технологий вытесняет индустриальные технологии, требующие т работников физической силы, а вместе с этим устраняет и основную причину, в силу которой мужчинам принадлежала ведущая роль в производственных процессах, и, следовательно, ослабляет традиционную материальную и социальную зависимость женщин от мужчины. Решающую роль для участия в производстве играют умственные и творческие способности, а в этом возможности женщин не меньше, чем мужчин»¹⁹⁴.

Также растет занятость лиц в молодом возрасте, более адаптированном к современным условиям информатизации производства, что с одной стороны является положительной тенденцией, но с другой – это вытесняет менее конкурентоспособное населения старшего возраста с наиболее продуктивных рабочих мест, усиливая социальную напряженность¹⁹⁵.

Отраслевая структура.

Еляков А.Д. и Краснов С.В. утверждают, что «образование, досуг и подобные сферы становятся равноправными секторами экономики».¹⁹⁶ Санкова Л.В. указывает, что «информатизация общества находит проявление в структурных сдвигах в экономике в сторону инновационно-активных отраслей; в увеличении объема продаж рынка наукоемкой продукции».¹⁹⁷

Бодрунов С.Д. выделяет новый тип материального производства – знаниеинтенсивное производство, основными чертами которого становятся:

- «непрерывное повышение информационной и снижение материальной составляющей; миниатюризация, тенденция к снижению энерго-, материало- и фондоемкости продукции;

¹⁹⁴ Нижегородцев Р.М. Рынок труда и проблема человеческого капитала: теория и современная практика. Гомель: ЦИИР, 2007. – С. 40

¹⁹⁵ OECD Employment Outlook 2017.

¹⁹⁶ Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография/ под ред. А.Д. Елякова, С.В. Краснова. – Самара: изд-во Самар. гос. экон.ун-та, 2012. – С. 65.

¹⁹⁷ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – С. 18.

- особенности производственного процесса и тенденции развития технологий (гибкость, модульность, унификация и т.д.);
- сетевая модель структуризации, смещающая вертикально интегрированные структуры;
- использование современных методов организации производства и управления (just-in-time, lean-production и др.);
- экологическая чистота и ориентация на новые источники энергии;
- развитие качественно новых технологий в самом материальном производстве, транспорте и логистике (нанотехнологии, 3d принтеры и т.п.);
- снижение роли традиционной обрабатывающей промышленности в связи с распространением аддитивных технологий;
- акцент на качество и эффективность»¹⁹⁸.

Колосова Р.П. и Разумова Т.О. отмечают, что «наиболее высокие требования в условиях экономики знаний предъявляются к занятым в отраслях, предопределяющих научно-технический прогресс. Именно эти группы работников окажутся в наибольшем выигрыше по важнейшим показателям гарантий устойчивой занятости, организации и оплаты труда, социальных выплат и т.п.»¹⁹⁹

Квалификационная структура.

Зимин В.А., Попов А.А. видят «видоизменение структуры занятости в сокращении неквалифицированного труда, интеграции и совмещении специальностей в масштабе одной профессиональной группы, появлении новых специализаций, обусловленных развитием новых отраслей».²⁰⁰

Таким образом, в современных условиях продолжает возрастать сфера услуг, при этом их предоставление все более индивидуализировано и

¹⁹⁸ Бодрунов С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка./Монография. – СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте. 2016 – С. 135-136.

¹⁹⁹ Колосова Р.П. и Разумова Т.О. Неустойчивость занятости: введение в анализ. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 36.

²⁰⁰ Зимин В.А., Попов А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – С. 86-88

персонализировано. Увеличиваются сферы услуг по использованию информационно-коммуникационных технологий, возрастает «феминизация труда».

Трансформация видов занятости населения

Трансформация видов занятости проявляется, в первую очередь, в результате появления ее нестандартных (нетипичных форм). «Необходимо согласиться с Шевченко С.В.: «нетипичные формы занятости рассматриваются как инструмент, обеспечивающий оптимизацию трудовых затрат нанимателей и одновременно позволяющий работникам сочетать труд с потребностями, обусловленными семейными обязанностями, желанием получить образование или повысить квалификацию, приобрести опыт работы или сохранить занятость, повысить уровень трудовых доходов»²⁰¹. Поэтому стандартное понимание карьеры как продолжительная трудовая деятельность на одном предприятии, в отрасли, профессии в данном случае не приоритетно²⁰². Это формирует определенные трудности у работодателя²⁰³, особенно на тех предприятиях, где экономическая эффективность зависит от постоянной или продолжительной занятости. Любое производство требует времени для адаптации работника к рабочему месту и выполнению своих обязанностей. Чем выше сложность труда, тем период, когда работник не создает продукцию или создает, но с минимальной производительностью, дольше (рисунок 1.2.)»²⁰⁴.

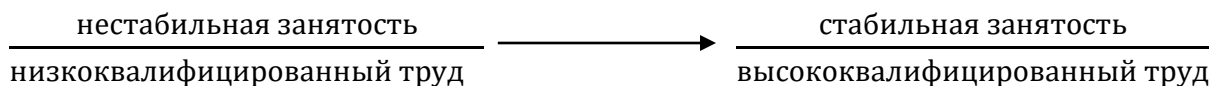


Рисунок 1.2 - Связь видов занятости и квалификации труда²⁰⁵

²⁰¹ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. – С. 207.

²⁰² Pew Research Center, 2010, «Millennials: Confident. Connected. Open to Change» <http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>

²⁰³ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 15

²⁰⁴ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека». // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136).- С. 70-76

²⁰⁵ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 57

«При этом в период адаптации работодатель вынужден нести затраты на работника, не получая финансового результата. Следовательно, постоянный работник увеличивает отдачу от своего труда. Поэтому нельзя полностью согласиться со Смирных Л.И., которая утверждает, что «нестандартные трудовые договоры означают для работников снижение защиты занятости, а для предприятий - уменьшение издержек использования труда».²⁰⁶ Одновременно Шевченко С.В. утверждает, что «у нанимателей в связи со стремлением работников более широко использовать гибкие формы занятости появились проблемы с формированием устойчивых трудовых коллективов, обеспечением их профессионального развития»²⁰⁷.»²⁰⁸ Более того, по мнению Михневой С.Г. «Когда уходят из фирмы «носители» технологий, деловой репутации фирмы, «генераторы» идей, то от нее остаются одни стены. Она автоматически теряет свою репутацию, связанную со способностью производить конкурентоспособную продукцию, утрачивает способность производить нематериальные активы и переходит в разряд банкротов»²⁰⁹.

Активное внедрение информационных технологий является предпосылкой формирования дистанционных форм занятости, перспективного направления трудовых отношений, которые с каждым годом будут увеличивать свои размеры и географию распространения, что требует соответствующего их исследования, развития и законодательного их регулирования.

Дистанционная занятость – «взаимодействие работника и работодателя на рынке труда, предполагающее гибкие социально-трудовые формы их взаимоотношений посредством гиперпространства с использованием

²⁰⁶ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. – С. 107.

²⁰⁷ Там же - С. 218.

²⁰⁸ Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека»// Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. - № 2 (136).- С. 70-76

²⁰⁹ Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания. <http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml>

компьютеров и различных средств коммуникаций при изменении принятой географии работы»²¹⁰.

Классификации дистанционной занятости разработаны Международной организацией труда и Еврокомиссией.

МОТ рассматривает дистанционную занятость в следующих формах:

- работа дома (рабочее место обустраивается работником самостоятельно в месте проживания, сочетание домашних обязанностей с работой);
- дочерние офисы (рабочее место создается работодателем в специальном дополнительном офисе);
- работа на любом альтернативном (не постоянном) не традиционном рабочем месте (рабочее место создается работником или работодателем в любом удобном для работы месте);
- работа в специальном Центре телекоммуникационной сферы услуг (рабочее место создается специализированным лицом, используется работником по его необходимости);
- мобильная или кочевая работа (рабочее место перемещается вместе с работником);
- трансграничная работа (дистанционное рабочее место сочетается со стационарным)²¹¹.

Еврокомиссия выделяет следующие виды дистанционной занятости:

- телеработа (Teleworker, telecommuter);
- гибкая работа (Flexible working);
- центры коллективного пользования для телеработы (Telecentres);
- телекоттеджи (Telecottages);
- теледеревня (Televillage);
- распределенная телеработа;
- концентрированная работа;

²¹⁰ Колосова, Р.П., Разумова, Т.О., Луданик, М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие. – М.: МАКСПресс, 2008. – С. 136

²¹¹ Vittorio Di Martino “The high road to teleworking”//Promoting decent work, ILO, Safe work, Geneva, 2001. – p.12

- оффшорная телеработа (Offshore telework);
- кочевая телеработа (Nomadic teleworking).²¹²

George, Elizabeth; Chattopadhyay, Prithviraj рассматривают развитие нестандартных форм занятости в США.²¹³ Данные авторы анализируют современные формы занятости по найму, самозанятость и смешенные формы, сочетающие самозанятость и работу по найму).

Закон о совершенствовании телеработы (Telework Enhancement Act (TEA)), принятый в США²¹⁴. Определил следующие виды телеработы:

- «Горячий стол» - это ситуация с занятостью, когда работник работает в основном в офисе, а оставшуюся часть времени в удаленном месте. Когда работник находится в офисе, он использует неразделенное, непостоянное рабочее пространство, назначенное для использования по оговорке по мере необходимости, в отличие от наличия зарезервированного служебного помещения, которое не используется, когда работник ведет телеработу;

- «Отель» похож на «горячий стол», однако сотрудники должны зарезервировать место, за которое они будут работать в определенное время;

- Центры телеработы (коворкинги) - это объекты, предоставляющие рабочие места и другие офисные помещения/услуги, которые могут использовать сотрудники из нескольких организаций;

- Виртуальные офисы - это виртуальные рабочие среды, в которых сотрудники могут работать совместно из разных мест с использованием компьютерной сети.

Еврофондом предложена классификация новых видов занятости, которые распространяются в Европе²¹⁵.

²¹² Definitions and Glossary. 1. Definitions. 1.1. Telework. Status Report on European Telework: Telework 1997, European Commission Report.

²¹³ Non-standard work and workers: organizational implications / Elizabeth George, Prithviraj Chattopadhyay ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2015

²¹⁴ Telework in the Federal Government: The Overview Memo Workplace Flexibility 2010, Georgetown University Law Center. <http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=legal>

²¹⁵ New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>

1. *Совместное использование сотрудников* (employee sharing). Форма, при которой группа работодателей нанимает работников и совместно несет обязательства перед ними. Выделяют два типа совместного использования сотрудников

1.1. *Стратегический обмен сотрудниками*²¹⁶ (strategic employee sharing).

Группа работодателей, представляющих собой индивидуальных предпринимателей или небольшие компании из одного региона, формирует сеть с отдельным юридическим лицом («группой работодателей»), которая нанимает одного или нескольких работников для отправки на индивидуальные рабочие задания участвующим компаниям. В каждой из компаний по отдельности недостаточно работы для того, чтобы создать полноценные рабочие места, но совместное использование персонала позволяет нанимать работников на полную ставку.

Группа работодателей становится официальным и единственным работодателем рабочих и несет ответственность за:

- выполнение обязанностей, связанных с трудовым договором, в отношении административных и социальных обязательств;
- координацию заданий рабочих в участвующих компаниях;
- изложение руководящих принципов/кодексов поведения для сотрудничества всех вовлеченных сторон.

Отдельные компании несут ответственность за:

- обеспечение рабочей нагрузки для общих работников;
- обеспечение организации работы с ними и обеспечение надлежащих условий труда в соответствии с общим принципом «равного вознаграждения и равного обращения» по сравнению с основным персоналом;
- выплаты группе работодателе за предоставленные людские ресурсы.

²¹⁶ Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 40 p. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf

1.2. *Совместное использование временно свободных сотрудников* (Ad-hoc employee sharing). Работодатель, который временно не может предоставить работу своим сотрудникам, отправляет их на работу в другую компанию (трудовой договор между первоначальным работодателем и работником сохраняется, пока работник включен в рабочую организацию получающего работодателя).

2. *Совместное трудоустройство* (job sharing). Характеризуется наймом одним работодателем нескольких работников на одно рабочее место, для совместного выполнения работы. Совместное трудоустройство, как правило, относится к неполной занятости.

3. *Временное управление* (interim management). Компания временно «сдает внаем» работников другим компаниям. В отличие от агентств по временному трудоустройству, компании временного управления передают в аренду труд небольшого числа своих постоянных высококвалифицированных сотрудников, задача которых – решение сложных управленческих или технических задач арендатора.

4. *Работа «от случая к случаю»* (casual work). Занятость не является стабильной и непрерывной, и работодатель не обязан регулярно предоставлять работнику работу, но может гибко вызывать его по необходимости. При этом постоянные трудовые отношения не оформлены.

4.1. *Периодическая работа* (intermittent work). Работодатель на регулярной или нерегулярной основе подбирает работников для выполнения конкретной задачи, часто связанной с отдельным проектом или работами с сезонными сроками. Занятость характеризуется фиксированным сроком, включающего выполнение задания или определенным количеством рабочих дней.

4.2. *Работа по вызову* (On-call work (zero-hours contracts)). Непрерывное трудовое правоотношение, поддерживаемое между работодателем и сотрудником. При этом работодатель не постоянно обеспечивает работу для сотрудника, а скорее, имеет возможность позвонить сотруднику по мере необходимости и вызвать его для осуществления определенной деятельности.

5. *Мобильная работа, основанная на ИКТ* (ICT-based mobile work). Работа за пределами офиса работодателя, дома или в любом месте, удобном работнику, с использованием современных информационно-коммуникационных средств (персональный компьютер, смартфон, планшеты и т.п.) и интернета для работы и связи с работодателем и коллегами.

5.1. *Полная мобильность* (full mobility). Частое изменение местоположения и множество местоположений с участием различных моделей смены работы и сочетания индивидуальных и коллективных рабочих мест. Работник постоянно меняет рабочие места, работодателей и/или заказчиков, выполняя индивидуальные и коллективные задания с разной периодичностью и продолжительностью работы.

5.2. *Частичная мобильность* (site mobility). Мобильность на площадке с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных районах. Работник постоянно меняет рабочие места, но в рамках определенного круга работодателей, в пределах определенных географических границ, например, населенного пункта, города, региона.

5.3. *Многопозиционные рабочие места* (multi-location workplaces). Несколько фиксированных рабочих мест, изменяющихся нечасто, но со специальной подвижностью. Данный вид занятости может быть связан с сезонностью осуществления трудовой деятельности, когда работник вначале сезона приходит к определенному работодателю, а при окончании сезона переходит на следующее рабочее место. Также переход возможен в течении определенного времени суток, когда работник в определенный период работает с одним работодателем, а затем перемещается к другому.

5.4. *Сетевые рабочие места* (networked workplaces). Ограниченная физическая мобильность, но возможность работы в разных местах; виды работ, выполняемых таким образом, включают 24-часовую разработку определенного продукта. Работник осуществляет деятельность с одного рабочего места (чаще всего созданного им самим) одновременно для нескольких работодателей. При этом он находится в определенной сети, в которой деятельность осуществляется

непрерывно, передаваясь от одного работника к другому по мере окончания его рабочего времени или выполнения определенного своего блока.

6. *Ваучерная работа* (voucher-based work). Работодатель приобретает ваучер от третьего лица (как правило, правительственного органа), который будет использоваться в качестве оплаты за услугу (вспомогательные виды временной трудовой деятельности), оказанную работником, а не наличными. Работу по ваучеру могут выполнять только пенсионеры; учащиеся в возрасте от 16 до 25 лет, записанные на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях (в случае несовершеннолетних, требуется разрешение родителей на выполнение работы); безработные; не занятые работой; иностранцы, имеющие действующий вид на жительство. Система ваучеров в настоящее время применяется в основном:

- в предприятиях сельскохозяйственного сектора, для сезонных работ, для выполненных работ на сумму не выше 7000 евро;
- в семейных фирмах в секторах коммерции, туризма и услуг в пределах до 10.000 евро за налоговый год;
- в секторе домашних работ, при выполнении временных работ, относящихся к проблемам содержания дома и семьи, которые не носят постоянный характер, например, временные услуги няни и т.д.
- при работе в саду, уборке и техническом обслуживании зданий, дорог, парков и памятников;
- при организации спортивных, культурных и волонтерских мероприятий, выставок и т.д.
- при продаже и доставке ежедневных и периодических изданий;
- при репетиторстве;
- при работах в манежах и конюшнях;
- в любом производственном секторе для молодых людей не старше 25 лет, записанных на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях, для работ, совместимых с учёбой или по субботам и воскресеньям, и во время каникул, для пенсионеров и работников с неполным рабочим днём.

Номинальная стоимость ваучера учитывает отдельный взнос (13%) в пользу социального обеспечения, который зачисляется на отдельную персональную позицию работника; взносы на страхование от несчастных случаев (7%) и компенсацию концессионеру для управления услугой, равное 5%. Таким образом решается вопрос легализации деятельности и уплаты соответствующих обязательных платежей государству.

7. *Работники по портфолио* (portfolio workers). Работники составляют собственное портфолио своих результатов работ и предоставляют его работодателям (заказчикам) при найме их на работу. Данное портфолио они могут размещать в социальных сетях, на специализированных профессиональных сайтах (художники, дизайнеры, визажисты, парикмахеры, дизайнеры, конструкторы и т.д.).

8. *Массовая занятость* (crowd employment). Использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или отдельным лицам получать доступ к неопределенной и неизвестной группе других организаций или частных лиц для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг или продуктов в обмен на оплату. Работники регистрируются на платформе, оставляя свои координаты с информацией о возможности осуществления определенной деятельности, работодатели (заказчики) заявляют на данной платформе потребность в определенной услуге или выполнении работы (такси, уборка квартиры, няня, сиделка и т.д.) и автоматически связываются с потенциальными работниками.

9. *Сотрудничество среди самозанятых работников* (collaborative employment). Сотрудничество между внештатными сотрудниками, индивидуальными предпринимателями и микропредприятиями по совместному предоставлению определенных услуг или выполнения определенных работ.

10. *Зонтичные организации* (Umbrella organisations). Данные организации берут на себя обязательства по предоставлению конкретных административных услуг, таких как выставление счетов клиентам (работодателям/заказчикам) за выполненные работы работниками, которые заключили договор с данными

зонтичными организациями. Также они осуществляют все налоговые расчеты и выплаты от лица своих клиентов (работников).

Изменение системы занятости населения, факторов, на нее оказывающих влияние, сформировали большой перечень новых видов занятости, базисом которых является их неустойчивость. С одной стороны, данное качество может иметь негативные последствия, но с другой, оно позволяет адаптироваться предприятию в новых условиях переизбытка трудовых ресурсов и чрезмерной нестабильностью экономической ситуации. На наш взгляд, перспективными для развитие региональных рынков труда, в том числе Дальневосточного федерального округа, могут стать стратегический обмен сотрудников и ваучерная занятость.

Трансформация рабочего места

По прогнозам ведущих экспертных агентств в ближайшие годы более 47 % легальных рабочих мест будут «оцифрованы», то есть компьютерные программы или роботы заменят работника²¹⁷. По оценкам McKinsey Global Institute (2013) ИКТ могут заменить примерно 140 миллионов штатных работников умственного труда во всем мире²¹⁸.

Однако, по мнению С.В. Frey и М.А. Osborn²¹⁹ компьютерные технологии пока не в состоянии реализовать следующие характеристики работников:

- социальная ориентированность, включающая возможность передачи эмоций человека, его заботу, любовь и участие;
- креативность, способность принимать нестандартные новые решения, не укладывающиеся в «запрограммированный» алгоритм;
- способность манипулировать, воздействовать и управлять человеком (учитывая, что даже методы Интернет-манипулирования, все равно, являются

²¹⁷ Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_342162.pdf.

²¹⁸ MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute. <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>

²¹⁹ Frey, С.В.; Osborne, М.А. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

результатом деятельности конкретных людей, и самостоятельно информационные технологии не способны управлять человеком).

Как показало проведенное в США исследование, наименьшая вероятность компьютеризации рабочих мест возможна для ряда специалистов в сфере медицины, наладчиков, ремонтников, социальных работников, пожарников, диетологов, риелторов, хореографов, психологов (рисунок 1.3).²²⁰



Рисунок 1.3 Вероятность оцифровки рабочих мест в США²²¹

Развитие информационно-коммуникационных технологий формирует новые требования к организации рабочего места сотрудника. Несмотря на то, что мобильность предполагает возможность организации рабочего места везде, где удобно работнику, существуют определенные требования к рабочему месту. Американская корпорация Polysom разработала шаблон правил по организации

²²⁰ Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

²²¹ Переведено согласно источнику: Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

рабочего места телеработника²²². В нем приводятся описания необходимого оборудования и размещения рабочего места для организации удобной работы работника и его взаимодействия с работодателем, заказчиками и коллегами.

Основным элементом рабочего места становится наличие определенного компьютера с необходимым программным обеспечением. Возможность осуществления трудовой деятельности и выполнения заданий зависит от наличия и работоспособности определенных пакетов программ и мощности оборудования. Скорость и в целом возможность выхода в информационные сети, также является неотъемлемой характеристикой рабочего места²²³.

Мобильность работы предъявляет требования к транспортабельности рабочего места и скорости его включения в работу²²⁴. Постоянное обновление программного обеспечения требует возможности оперативного внесения данных изменений на персональное рабочее место. При этом в основном такая возможность должна реализовываться удаленно²²⁵.

Институт технологии бизнеса в городе Фалбурк (США, шт. Калифорния) представил доклад, содержащий концепцию рабочих мест нового поколения, построенную на принципе использования всех видов ресурсов сразу несколькими людьми²²⁶.

Соответственно трансформация рабочего места формирует определенные компоненты, которые должны согласовываться с компетенциями работника, который осуществляет свою деятельность на нем. Совпадение компонент и компетенций сформируют положительный мультипликативный эффект и рост производительности труда. Несовпадение приведет к недоиспользованию либо

²²² White Paper: The Art of Teleworking. Polycom. 2009. 14 p.

²²³ Richard Susskind, Daniel Susskind The future of the professions. How technology will transform the work of human experts. Oxford. UK. 2017. 346 p.

²²⁴ Stavroula Demetriades, Franz Ferdinand Eiffe, Eurofound (2017), Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 94 p.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1707en.pdf

²²⁵ Беркут, Скотт. Год без костюма: WordPress.com учит, как сотрудники могут работать удаленно и эффективно. – М.: Эксмо, 2015. – 304 с.

²²⁶ Цит. по Савельева Е.А. Инжиниринг труда: проектирование трудовых процессов и систем: учеб пособие/ Е.А. Савельева. – М.: вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – С. 184-185.

возможностей рабочего места или работника. Данный вопрос будет рассмотрен в следующем разделе.

Основные элементы трансформации критериев системы занятости представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4 - Содержание трансформации элементов системы занятости с 2000 г. по н.в.²²⁷

Элементы системы занятости населения	Содержание изменений	Источники и авторы
среда, в которой осуществляется занятость населения	Обстановка открытости, развитие конкуренции, социальное согласие, пожизненное обучение, электронное правительство, бизнес, образование, здравоохранение, виртуализация производства, доминанта индивидуальной собственности, новые технологии инструменты, глобальные коммуникации, «сжатие» производства	Окинавская хартия, Женевская декларация, Тунисское обязательство, МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Гор А., Тапскот Д., Зимин В.А., Попов А.А., Санкова Л.В., Вершинская О.Н. (Чирченко О.Н.)
категория «труд»	Творческая деятельность, самореализация человека и развитие человеческих способностей, гуманизация труда, повышение творческой насыщенности, личная инициатива и ответственность	МОТ, Ракитский Б.В., Зимин В.А., Попов А.А., Еляков А.Д., Краснов С.В., Делягин М., Санкова Л.В., Вершинская О.Н. (Чирченко О.Н.), Кветной Л.М., Шульце П.В.
трудовые отношения	Бизнес-модели, работающие посредством интернет-технологий, трудоустройство и занятость через Интернет, система «человек-человек», активная мобильность, ориентация на традиции межличностных отношений, учет человеческой индивидуальности, производственная демократия, сокращенная длительность, опосредованность отношений.	МОТ, Грин Л., Мамик И., Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О., Еляков А.Д., Краснов С.В., Санкова Л.В.
трудовые ресурсы	Обычные домашние телеработники, высококомобильные	МОТ, Еврофонд, Людвиг Фон Мизес, Летов Е.В.,

²²⁷ Составлено автором

Элементы системы занятости населения	Содержание изменений	Источники и авторы
	работники, случайные телеработники, реальная и виртуальная субстанция личности, общество профессионалов, производители знания, многомерный человек, деятельное общество, электронное общество, «глобальная деревня, «клиповое мышление».	Тапскотт Д., Кастелс М., Кардоссо Г., Комунелло Ф., Папачарисси З., Грин Л., Мамик И., Санкова Л.В., Жеребин В.М., Мочерный В., Шульце П.В.
структура занятости населения	«Феминизация занятости», сфера услуг, инновационно-активные отрасли, сокращение неквалифицированного рутинного труда, оцифровка видов деятельности, знаниеинтенсивное производство.	МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Колосова Р.П., Разумова Т.О., Бодрунов С.Д., Зимин В.А., Попов А.А., Санкова Л.В., Ельяков А.Д., Краснов С.В., Медведева Т.А., Нижегородцев Р.М.
виды занятости населения	Нестандартные формы занятости, дистанционная занятость, совместное использование сотрудников, совместное трудоустройство, временное управление, работа от случая к случаю, периодическая работа, работа по вызову, мобильная работа, ваучерная работа, работники по портфолио, массовая занятость, сотрудничество среди самозанятых работников, зонтичные организации.	МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Смирных Л.И., МихневаС.Г., Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Колосова Р.П., Разумова Т.О., Шевченко С.В.
рабочее место	Оцифровка рабочих мест, на которых выполняются рутинные задания; большая мобильность рабочих мест; формирование новых компонент рабочих мест, включающих характеристики программного и машинного оборудования, возможность постоянной модернизации и трансформации.	Грин Л., Мамик И., Международный институт М.Кинси, Фрей С.В., Осборн М.А.; Поликком; Беркут Скот, Савельева Е.А., Саскинд Р., Саскинд Д. Ставрола Деметриадес, Франс Фердинанд Иф.

Результаты исследования трансформации системы занятости населения свидетельствуют о затруднительной реализации сложившихся ранее теорий и систем занятости населения. Необходимо определить новую характеристику системы занятости, которая становится одновременно базисом и направлением ее развития – это информационный потенциал системы занятости населения, формируемый в результате взаимодействия новых качеств работника и необходимых для его максимальной производительности, характеристик рабочего места. В следующей главе будут предложены и аргументированы данные новые характеристики системы занятости населения.

1.3. Определение новых категорий, необходимых для разработки концепции регулирования занятости населения в современных условиях

Соотношение основных дефиниций системы занятости населения

Трансформация системы занятости населения актуализирует необходимость рассмотрения ее новых характеристик. Диссертантом определена новая характеристика занятости населения – ее информационный потенциал, аргументация которого будет представлена далее.

В диссертационной работе автор исходит из позиции Филадельфийской декларации МОТ, в которой «подчеркивается необходимость действий, обеспечивающих работникам возможность «получения удовлетворения, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние», и отмечается их право «осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие». Частью мандата МОТ является идея о том, что труд должен быть актом самореализации, наполненный осознанием личной и коллективной цели. Труд должен обязательно удовлетворять материальные потребности, но он также должен соответствовать стремлению

человека к развитию своей личности и инстинктивному желанию внести вклад в нечто большее, чем собственное благополучие и своей семьи». ²²⁸

В связи с этим исполнение данной декларации возможно, по мнению автора, через формирование и реализации соответствующего потенциала системы занятости.

Потенциал общества – это многогранная категория, характеризующая все возможные компоненты, формирующие данное общество. По мнению Кунгурцевой Г.Ф., потенциал – «некая субстанция, наличие которой при определенных внутренних и внешних условиях обуславливает возможность и готовность ее реализации; относительно к субъекту социальной деятельности – это совокупность определенных психологических и социальных структур, параметров, формирование которых осуществлялось в процессе культурной, исторической деятельности». ²²⁹

Необходимо согласиться, что накопление количественных изменений в системе применения новых информационно-коммуникационных технологий, «по мере того, как они постепенно пронизывают не только непосредственное производство, но и все системы жизни общества, ведет не только к технологическим сдвигам, но и к изменениям в общественном строе в целом». ²³⁰ Таким образом, распространение информационно-коммуникационных технологий формирует и развивает информационный потенциал общества.

Диссертант разделяет мнение Е.В. Русаковой, что информационный потенциал – «совокупность информационных ресурсов, систем информационного обеспечения и их максимальная возможность обеспечения своевременной, достоверной и комплексной (полной) информацией, необходимой для принятия управленческих решений» ²³¹.

²²⁸ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 42

²²⁹ Кунгурцева Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом. Автореф. дисс. доктора социологич. наук 22.00.08. Уфа. 2012. – С. 17.

²³⁰ Бодрунов С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка./Монография. – СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте. - 2016. – С. 137.

²³¹ Русакова Е.В. Информационный потенциал промышленных предприятий: экономическая категория, оценка эффективности, резервы повышения: Монография. – Самара: «АсГард», 2009. – С. 10

Л.В. Мрочко, В.Ф. Ницкевич определяют информационный потенциал общества следующим образом: «Информационный потенциал общества в широком смысле – это накопленные в обществе информационные ресурсы. Информационный потенциал общества в узком смысле – это активизированный, введенный в действие информационный ресурс»²³². По мнению данных исследователей, в совокупность средств, методов и условий, формируемых информационный потенциал общества, «должны быть включены не только средства информационной техносферы, но также социальные средства, методы и структуры, способствующие воспроизводству и развитию инфосферы, повышению информационной культуры общества, его интеллектуального потенциала»²³³.

В условиях информационной трансформации современного общества, формирования информационного общества и информационного потенциала общества, для оценки категории занятости, необходимо определять *информационный потенциал системы занятости населения*, основанный на взаимодействии *информационной компетентности работника* и *информационных компонентов рабочего места*.

Информационный потенциал системы занятости в части одного из его компонентов – информационной компетентности работника – соотносится с трудовым и человеческим потенциалом, информационной культурой, является их частью. Человеческий потенциал²³⁴ включает в себя трудовой потенциал²³⁵, который создается и реализуется в трудовой деятельности. Информационная компетентность работника – это часть человеческого потенциала, отраженная в трудовом потенциале, которая реализуется посредством использования информационно-коммуникационных технологий. Человек функционирует в информационной культуре (рисунок 1.4.).

²³² Мрочко Л.В., Ницкевич В.Ф. Становление информационного общества в России (вопросы теории и практики). Монография. – М.: Изд-во МГОУ, 2010. – С. 117.

²³³ Там же – С. 118.

²³⁴ Асалиев, А.М., Мирзабалаева, Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 281 с.

²³⁵ Там же

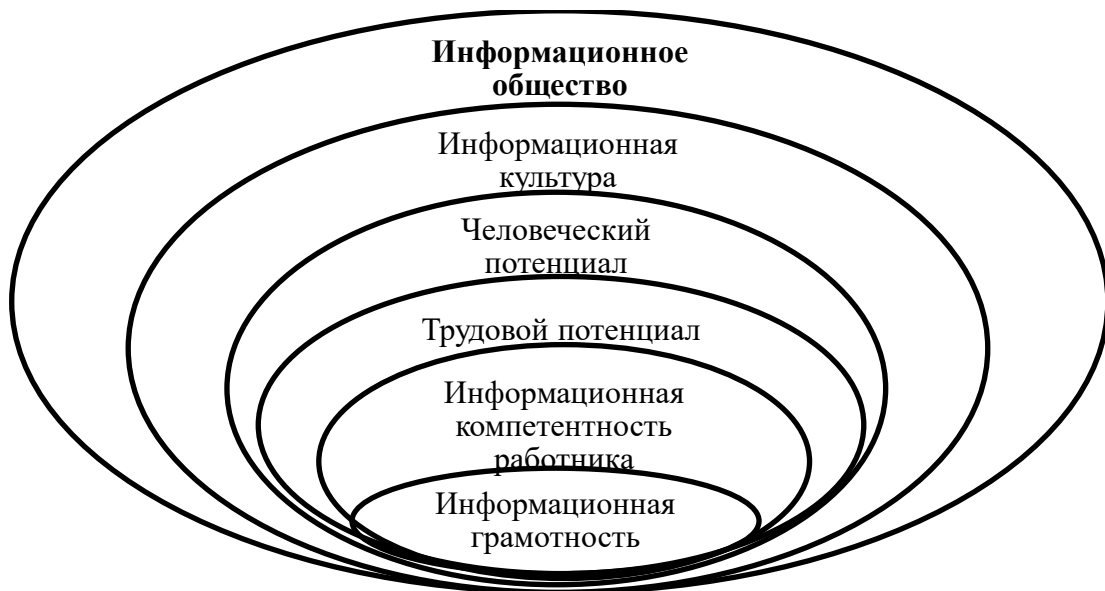


Рисунок 1.4 - Соотношение основных дефиниций информационного общества²³⁶

По мнению Н.И. Гендиной и др., «информационная культура личности – одна из составляющих общей культуры человека; совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих целенаправленную деятельность по оптимальному удовлетворению информационных потребностей с использованием как традиционных, так и современных информационных технологий; является важнейшим фактором успешной профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также социальной защищенности личности в информационном обществе»²³⁷.

Е.М. Иванова указывает, что личность с развитой информационной культурой обладает следующими знаниями и умениями:

- «наличие определенного информационного мировоззрения, представления о таких общих понятиях, как информационное общество, информационные ресурсы, информационные потоки и массивы, закономерности их функционирования и организации и др.;

²³⁶ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 46.

²³⁷ Гендина Н.И., Колкова Н.И., Стародубова Г.А., Уленко Ю.Ф. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания дисциплины. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества, 2006 – 512 с.

- умение грамотно формулировать свои информационные потребности и запросы и предъявлять их любой информационно-поисковой системе, как традиционной, так и электронной, компьютерной;
- способность осуществлять самостоятельный информационный поиск различных видов документов с помощью традиционных, так и нетрадиционных, в первую очередь, компьютерных систем и сетей;
- владение навыками анализа и синтеза информации;
- владение технологией информационного самообеспечения: умение использовать полученные знания, найденную, приобретенную информацию в личной, учебной, профессиональной или иной познавательной деятельности»²³⁸.

Информационная культура обладает более широким спектром охвата характеристики человека, по сравнению с категорией человеческий потенциал.

Трудовой потенциал является частью человеческого потенциала, однако его полностью не покрывает, так как в нем рассматриваются только человеческие качества и возможности с позиции реализации личности в трудовой деятельности.

Трудовой потенциал исследован в работах А.М. Асалиева, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.Э Котляра, А.Л. Мазина, И.С. Масловой, Ю.Г. Одегова, А.С. Панкратова, Н.И. Шаталовой ²³⁹ и др. По мнению Т.В. Игнатовой и П.П. Васильева «трудовой потенциал можно охарактеризовать как многоуровневую интегральную категорию, развитую в данном обществе совокупность возможностей, качеств трудоспособного населения, а также социальных, нравственных и других характеристик, реализованных при достигнутом уровне

²³⁸ Иванова Е.М. Зарождение и развитие глобального информационного общества: взгляд в прошлое и настоящее: монография/ Е.М. Иванова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – С. 93-94

²³⁹ Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – С. 719-720; Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: Норма. Инфра. – 2001. – С. 67; Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества.// Тезисы докладов и выступлений на всесоюзной научно-практической конференции. – М. 1987. - Т.2. - Ч. 1. - С. 9.; Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2007. – С. 25; Котляр А.Э. Трудовой потенциал советского общества.// Тезисы докладов и выступлений на всесоюзной научно-практической конференции. – М. 1987. - Т.2. - Ч. 1. - С. 18; Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983. – С. 6.; Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-Дана, 2003. – С. 7.

развития производительных сил и производственных отношений»²⁴⁰. Данное определение достаточно полно характеризует социально-экономическую категорию, которая соотносится с категорией «информационный потенциал занятости населения».

В рамках исследования информационного общества трудовой потенциал включает в себя информационную компетентность работника и информационную грамотность, которую она содержит.

В данном исследовании объектом взята именно информационная компетентность работника, так как изучение соотношения ее и информационных компонент рабочего места является основной проблемой и решением несоответствия спроса и предложения на рынке труда, структурной безработицы и неустойчивости занятости. Информационная грамотность достаточно узкая категория, которая не рассматривает взаимоотношения работника и работодателя, между работниками, которые оказывают значительное воздействие на занятость и рынок труда. Информационную грамотность населения необходимо исследовать, но она является лишь одним из основных элементов информационной компетентности работника, которая необходима ему для осуществления трудовой деятельности в современных условиях.

По мнению О. Л. Чулановой «компетенция - это социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств и мотивационных характеристик работника, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации. Компетентность – динамическое качество работника, которое развивается от полученного в системе профессионального образования набора профессиональных качеств начального уровня образованности к высшей форме трудовой компетентности, а именно мастерству»²⁴¹.

²⁴⁰ Игнатова Т.В., Васильев П.П. Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике. Монография. Ростов н/Д: Дониздат, 2012. – С. 29.

²⁴¹ Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О. Л. Чуланова, А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с.

Л. и С. Спенсеры определяют компетенцию как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях»²⁴².

Для разработки механизмов регулирования системы занятости населения необходимо учитывать компоненты, формируемые информационное общество в современных условиях, особенно информационную компетентность работника, которая должна сопоставляться с информационными компонентами рабочего места.

Информационная компетентность работника

Согласно ЮНЕСКО одной из проблем формирования информационного общества и, в том числе, информационного потенциала системы занятости, является недостаточная «информационная грамотность» населения²⁴³. Данная проблема была озвучена в 1974 г. Полом Зубковски, который обратил внимание на необходимость для граждан стать информационно грамотными, чтобы функционировать в формирующемся информационном обществе²⁴⁴.

Пражская декларация «К информационно грамотному обществу» (2003) и Александрийская декларация об информационной грамотности и образовании на протяжении всей жизни «Маяки информационного общества» (2005), Фесская декларация о медиа- и информационной грамотности (2011), Московская декларация о медиа- и информационной грамотности (2012)²⁴⁵ отражают необходимость активизации формирования информационной компетентности человека, основанной на информационной грамотности.

Согласно Московской декларации о медиа- и информационной грамотности «медиа- и информационная грамотность – это совокупность знаний, установок, умений и навыков, которые позволяют получать доступ к информации и знаниям,

²⁴² Лайл М. Спенсер-мл.и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ.М: НИРРО, 2005. - 384 с.

²⁴³ Ирмгарда Касинскайте-Буддеберг На пути к единому подходу к грамотности: медиа- и информационная грамотность. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания/ Сост. Кузьмин Е.И., Паршакова А.В. – М.: МЦБС, 2013. – С. 29.

²⁴⁴ Woody Horton, F. Understanding Information Literacy: A Primer. Paris: UNESCO, 2008. – p. 1

²⁴⁵ Московская декларация о медиа- и информационной грамотности http://www.ifapcom.ru/files/News/Images/2012/mil/Moscow_Declaration_on_MIL_rus.pdf

анализировать, оценивать, использовать, создавать и распространять их с максимальной продуктивностью в соответствии с законодательными и этическими нормами и с соблюдением прав человека. Медиа- и информационно грамотный человек может использовать различные средства, источники и каналы информации в личной, профессиональной и общественной жизнедеятельности. Он знает, когда и какая информация требуется и для чего, где и как ее можно получить. Он понимает, кто и с какими целями создал и распространяет эту информацию, он имеет представление о ролях, функциях и ответственности СМИ, институтов памяти и других поставщиков информации. Он может анализировать информацию, сообщения, представления и принципы, транслируемые медиа и другими производителями контента, определять достоверность получаемой и создаваемой информации по ряду общих, личных и контекстуальных критериев»²⁴⁶.

Согласно данным «Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов»²⁴⁷, основными сдерживающими факторами развития цифровой экономики в России являются дефицит кадров и недостаточный уровень подготовки специалистов. Также двумя основными направлениями реализации Программы «Цифровая экономика Российской Федерации»²⁴⁸ в целях управления развитием цифровой экономики до 2024 года являются:

- кадры и образование;
- формирование исследовательских компетенций и технологических заделов.

«Основными целями направления, касающегося кадров и образования, являются:

- создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;

²⁴⁶ Московская декларация о медиа- и информационной грамотности
http://www.ifapcom.ru/files/News/Images/2012/mil/Moscow_Declaration_on_MIL_rus.pdf

²⁴⁷ Министерство экономического развития Российской Федерации
<http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/2016241101>

²⁴⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р

- совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами;
- рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики;
- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России».

Для решения проблемы информационной грамотности в рамках реализации Программы ЮНЕСКО «Информация для всех» Фондом «Modern Poland Foundation» был разработан «Каталог навыков медиа- и информационной грамотности»²⁴⁹, который был переведен на русский язык. Каталог рассматривает навыки: использование информации; отношение к медийной среде; язык медиа; творческое использование медиасредств; этика и ценности в информационной и медийной среде; право в информационной и медийной среде; экономические аспекты медиа. Выделяются шесть ступеней обучения (по возрастам) и три уровня развития от минимального до высокого. Однако в данном каталоге не рассмотрены навыки человека, выступающего агентом в категории занятости, что ограничивает его применение в сфере трудовых отношений.

Развитые страны создают специализированные институты по исследованию и распространению современных информационных компетенций в целях содействия занятости населения²⁵⁰.

По мнению Европарламента «информационная компетентность включает не только цифровые навыки, но и набор навыков, знаний и установок в отношении характера и роли информационных технологий и возможностей, которые они предоставляют в повседневных контекстах, а также соответствующих правовых и этических принципах. Она также включает критические и рефлексивное

²⁴⁹ Каталог навыков www.cyfrowaprzyszlosc.pl Цифровое будущее. Каталог навыков медиа - и информационной грамотности. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. – 68 с.

²⁵⁰ Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

отношение к имеющейся информации и ее ответственное использование»²⁵¹. Европейский Парламент и Европейский совет определили информационную компетенцию следующим образом: «информационная компетентность включает уверенное и критическое использование ИКТ для работы, отдыха, обучения и общения. Она содержит базовые навыки в области ИКТ: использование компьютеров для извлечения, доступа, хранения, производства, представления и обмениваться информацией, а также общаться и участвовать в совместной Сети через Интернет»²⁵².

В справочном докладе о навыках для цифрового мира²⁵³ ОЭСР выделяет четыре типа необходимых навыков, связанных с ИКТ на рабочем месте:

- общие навыки ИКТ (связанные с использованием цифровых технологий для профессиональных целей, таких как доступ к информации в Интернете или с использованием программного обеспечения);
- навыки специалиста по ИКТ (навыки, необходимые для производства продуктов информационных технологий и услуг (такие как программирование, разработка приложений, управление сетями);
- дополнительные навыки ИКТ (навыки для выполнения задач, связанных с использованием ИКТ, таких как обработка информации, самоорганизация, решение проблем и связь);
- базовые навыки (цифровая грамотность, эмоциональные и социальные навыки, позволяющие использовать цифровые технологии).

Система информационной компетентности (DigComp)²⁵⁴, созданная Европейской комиссией, определяют информационную компетенцию через перечень следующих необходимых навыков: возможность поиска, сбора и обработки информации и ее использования, критическая и систематическая

²⁵¹ Monika Kiss Digital skills in the EU labour market. European Parliamentary Research Service. 2017. p. 6 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf)

²⁵² Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006/962/EC, OJ L 394.

²⁵³ Skills for a Digital World, OECD, 2016. Background report on the ministerial meeting on the digital economy

²⁵⁴ European Commission (2013), DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union

оценка, релевантность и способность отличать реальное от виртуального при распознавании ссылок. Люди должны обладать навыками использования инструментов для производства, представления и понимания сложной информации, возможности доступа, поиска и использования интернет-услуг. Отдельные лица также должны иметь возможность использовать ИКТ для поддержки критического мышления, творчества и инноваций»²⁵⁵.

DigComp выделяет следующие области цифровых компетенций и их индикаторы:

1. *Информация* (поиск информации о товарах и услугах, получение информации с веб-сайтов государственных органов, чтение или загрузка онлайн-новостей / газет / журналов новостей, копирование или перемещение файла, или папки, поиск информации, связанной со здоровьем).

2. *Связь* (отправка / получение писем, звонки через интернет / видеозвонки (через веб-камеру) через Интернет, участие в социальных сетях, размещение сообщений на чат-сайты, загрузка самостоятельно созданного контента на любой веб-сайт, который будет использоваться совместно).

3. *Создание контента* (создание веб-сайтов или блогов, написание компьютерной программы с использованием специализированного языка программирования, использование инструментов копирования и вставки для дублирования или перемещения информации в пределах документа, создание электронных презентаций (например, слайдов) с презентационным программным обеспечением, включая изображения, звук, видео или диаграммы, используя основные арифметические формулы для добавления, вычитания, умножения или деления фигур в электронной таблице).

4. *Безопасность* (использование программного обеспечения или инструмента безопасности для защиты собственного компьютера и данных, одновременное обновление одного или нескольких таких продуктов).

5. *Решение проблем* (Подключение и установка новых устройств, установка новой или замена старой операционной системы, изменение или проверка

²⁵⁵ DigComp: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, JRC, 2013.

параметров конфигурации программных приложений, выполнение онлайн-курса, покупка или заказ товаров или услуг для частного использования (за последние 12 месяцев) по интернет, продажа онлайн, поиск работы или отправка приложения, Интернет-банкинг, назначение встречи с другим человеком через веб-сайт)²⁵⁶.

Американская система исследования навыков («Навыки 21 века») выделяет следующие области навыков (компетенций):

- когнитивная;
- внутриличностная;
- межличностная²⁵⁷.

Система исследования навыков, представленная на международном экономическом Форуме (доклад «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution»²⁵⁸ определяет следующие современные востребованные способности и навыки работников:

Способности:

- когнитивные способности;
- физические способности;

Основные навыки:

- навыки содержания (Поскольку данный термин не очень понятен российскому читателю, в дальнейшем мы будем называть эту группу «базовыми навыками». авт.)

- навыки процесса. (Поскольку данный термин не очень понятен российскому читателю, в дальнейшем мы будем называть эту группу «навыки развития». авт.)

Многофункциональные навыки:

- системные навыки;

²⁵⁶ Measuring Digital Skills across the EU: EU-wide indicators of Digital Competence, European Commission, 2014 and DigComp: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, JRC Scientific and Policy Reports, 2013.

²⁵⁷ National Research Council. Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century. (D. of B. and S. S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press. 2012.

²⁵⁸ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

- комплексные навыки решения проблем;
- социальные навыки;
- технические навыки;
- управленческие навыки.²⁵⁹

В Италии в 2016 году в качестве одной из целей развития промышленности было обозначено: «распространение навыков индустрии 4.0 и уменьшение несоответствия навыков» посредством образования и обучения. На государственном уровне запущена пилотная инициатива по картографированию электронных навыков, что приводит к их сертификации. Итальянский проект «Юный цифровой» нацелен на сокращение цифрового несоответствия, разрыва между навыками, необходимыми для предприятий ИКТ и теми, которыми обладают молодые люди²⁶⁰.

В Канаде профессии, связанные с цифровой экономикой, оцениваются как часть Канадской системы профессиональной оценки (COPS). Кроме того, в рамках Программы канадских секторальных инициатив проводится мониторинг развития навыков, оказывающих влияние на производительность сектора ИКТ, таких как показатели готовности к работе и пути продвижения по службе, а также производятся пятилетние прогнозы профессий в области ИКТ. Ирландия учредила Экспертную группу по развитию будущих навыков, которая провела исследование о будущих потребностях в навыках индустрии цифровых медиа и позднее была включена в Ирландский план действий в области занятости (2014-2018 гг.).

В Австрии Национальная государственная служба занятости учредила Постоянный комитет по новым навыкам для прогнозирования квалификации, требуемой в среднесрочной перспективе, и принимает соответствующие меры.

Норвегия поручила провести исследование для прогнозирования будущих поставок и спроса на передовые знания в области ИКТ до 2030 года. В

²⁵⁹ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

²⁶⁰ Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

исследовании рекомендуется создать регулярную систему мониторинга спроса и предложения на продвинутые навыки использования ИКТ²⁶¹.

В Хорватии, Италии, Португалии и Испании разработаны национальные стратегии, направленные на создание условий для цифрового преобразования в направлении экономики, основанной на информационно-коммуникационных технологиях, инновациях и творчестве. Цель состоит в том, чтобы повысить производительность и конкурентоспособность путем трансформации экономики и общества на основе эффективного и интенсивного использования ИКТ гражданами, предприятиями и органами государственного управления²⁶².

В Японии создано Агентство содействия независимых административных информационных технологий Japan Telework Association, которое активно разрабатывает и внедряет в учебный процесс на протяжении всей человеческой жизни развитие информационных компетенций граждан.²⁶³

Глобальная платформа обмена знаниями между государственными и частными специалистами по навыкам в области занятости (Global Public-Private Knowledge Sharing Platform on Skills for Employment)²⁶⁴ инициирована Международной организацией труда (МОТ) совместно с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры Организации (ЮНЕСКО) и Всемирного банка.

Данная платформа объединяет соответствующие продукты знаний о навыках работы каждой из партнерских организаций. И это дает беспрецедентную возможность для расширения обмена идеями и опытом между политиками, частным сектором, институтами, академическими учреждениями, двусторонними учреждениями и другими международными организациями, которые имеют опыт использования навыков для повышения трудоспособности и производительности,

²⁶¹ Panel 4.2 “Skills for a Digital World” of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico).

²⁶² Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

²⁶³ www.japan-telework.or.jp/suishin/index.html

²⁶⁴ <http://www.skillsforemployment.org>

и кто заинтересован в обучении на основе чужого опыта. Функционирование глобальной платформы направлено на укрепление связей между образованием и профессиональной подготовкой путем обмена подходами, знаниями и опытом, которые правительства, работодатели, рабочие и международные организации считают эффективными при решении данных вопросов.

В России функционируют несколько информационных баз, в которых отражена информация о требованиях, предъявляемых к работнику и к его подготовке: Национальная система квалификаций, включающая, в том числе, профессиональные и образовательные стандарты; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих²⁶⁵; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих²⁶⁶.

Столь обширная информационная база, к сожалению, усложняет взаимодействия работника, работодателя и системы подготовки кадров, так как не оперирует едиными понятиями. Так в профессиональном стандарте требования к работнику расписаны через профессиональные функции, содержащие в себе умения и знания, а в образовательном стандарте через общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. При этом в Трудовом кодексе Российской Федерации обозначено, что профессиональные стандарты – это ключевой элемент Национальной системы квалификаций, которому должны соответствовать образовательные стандарты. Однако, квалификация работника, согласно Трудовому кодексу, это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника²⁶⁷. Одновременно в Законе «Об образовании в Российской Федерации» дано более широкое определение квалификации, включающее в себя уровень знаний, умений, навыков и компетенции. Таким образом, в Национальной системе квалификации, которая в настоящее время является основополагающей в оценке подготовке кадров и их развития, не отражены навыки (остались только знания и умения). Создание в России единой

²⁶⁵ <http://bizlog.ru/etks/>

²⁶⁶ <http://bizlog.ru/etks/>

²⁶⁷ Трудовой кодекс РФ

системы оценки навыков, которая бы позволила проводить сравнительный анализ с другими странами, является в настоящее время проблематичным, поскольку нормативные акты не ориентируют на проведение этой работы.

Рассмотренные системы исследования навыков (компетенций) свидетельствуют об отсутствии единого подхода к определению содержания категории, с помощью которой может быть оценена конкурентоспособность современного работника. Необходимость унифицированного подхода состоит в следующем:

Во-первых, в условиях формирования глобального цифрового рынка труда и конкуренции на нем, работодатель должен быть способен правильно сформулировать потребность в трудовых ресурсах, которая будет понятна работнику в любой стране для того, чтобы привлечь требуемый персонал.

Во-вторых, работник должен иметь унифицированную классификацию компетенций, чтобы оценить свои конкурентоспособные преимущества и правильно заявить о себе на глобальном рынке труда или ответить на вакансию.

В-третьих, унифицированная классификация компетенций необходима национальным государствам для проведения сравнительного анализа конкурентоспособности собственных трудовых ресурсов на глобальном цифровом рынке труда и осуществления оперативной корректировки системы подготовки и переподготовки кадров.

Таким образом, учитывая международный опыт и имеющиеся отечественные исследования в области цифровых компетенций, диссертант сформулировал следующее определение. *«Информационная компетентность работника – это качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, использовать информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности»*²⁶⁸. Данное определение необходимо для проведения сравнительного анализа, выявления несоответствия в имеющихся качествах работника и компонентов занимаемого им рабочего места,

²⁶⁸ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 48-49.

и соответственно для разработки механизмов регулирования занятостью населения с позиции минимизации данных несоответствий.

Используя перечень базовых качеств, предлагаемых Л. и С. Спенсерами²⁶⁹, диссертантом разработан базовый профиль информационной компетентности работника (таблица 1.5).

Таблица 1.5 - Базовый профиль информационной компетентности работника²⁷⁰

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
<i>Мотивы</i> (то, о чем человек думает или чего хочет постоянно и что вызывает действие).	<p>1. Сформированы четкие индивидуальные интересы, которые для работника являются первостепенными. Он может выполнять работу в любое удобное для него время, находясь где ему удобно, сочетая ее или чередуя с отдыхом, используя ИКТ²⁷¹.</p> <p>2. Отдых и развлечения становятся первостепенными²⁷². Работник всегда соотносит альтернативные издержки труда и отдыха²⁷³. «Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рабочих местах, либо в домашнем хозяйстве, на учебе или отдыхе».²⁷⁴</p> <p>3. Главным неденежным фактором, определяющим желание работника трудиться, является объем свободного времени, гибкость занятости, которое ему предоставляет способность использовать ИКТ²⁷⁵.</p> <p>4. Карьера основывается на новых характеристиках, в том числе таких, как рост свободного времени при большом доходе с минимальными трудозатратами, которые реализуются посредством использования ИКТ²⁷⁶.</p>
<i>Психофизиологические особенности</i> (физические характеристики-	<p>1. В связи с громадным потоком информации, постоянно обновляющейся и изменяющейся, мозг человека, обладающего информационными компетенциями, адаптировался к восприятию ее²⁷⁷. Получив данные, он мгновенно, не передавая в зону восприятия, фильтрует</p>

²⁶⁹ Лайл М. Спенсер-мл.и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. - 384 с.

²⁷⁰ Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 49-56.

²⁷¹ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 78 p.

²⁷² Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – p. 36

²⁷³ Людвиг Фон Мизес Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М.: Социум, 2005 – С. 548.; Jonathan Gershuny. What do we do in Post-industrial Society? The Nature of Work and Leisure Time in the 21st Century. University of Oxford. 2005. <https://www.researchgate.net/publication/5017837>

²⁷⁴ Одегов, Ю.Г., Руденко, Г.Г., Лунева, Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – С. 30.

²⁷⁵ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 78 p.

²⁷⁶ Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. . Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – p. 38

²⁷⁷ Егорова, А.Г. Сетевое мышление: деградация или прогресс? //Фундаментальные исследования. – 2014. - № 9-12. <http://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-myshlenie-degradatsiya-ili-progress-1>

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
ки и соответствующие реакции на ситуации или информацию)	их и только необходимые усваивает. Так как практически вся информация передается наглядно, то такой человек воспринимает ее визуально ²⁷⁸ . Этому способствует также возможность фиксации данных с помощью фото или набора на компьютере (любом гаджете). В связи с этим механическая и голосовая память постепенно упрощается и ухудшается. Формируется клиповое мышление ²⁷⁹ . «Клиповое мышление – это мышление потребителя дозированной информации, которая мозаично препарирована, молекулярно выделена и в доступной, простой форме подана» ²⁸⁰ . Труд должен быть простым, интересным и мало энерго и умственно затратным. Развлекательная часть становится неотъемлемой характеристикой трудовой деятельности ²⁸¹ . Работа должна осуществляться в форме игры ²⁸² . Продолжительность трудового процесса должна быть небольшой, так как сознание человека, обладающего развитыми информационными компетенциями, очень быстро переключается, мозг требует новой «яркой» информации.
<i>Я-концепция</i> (вера человека в то, что он может эффективно)	1. С одной стороны, присуща потребность поддержки и одобрения коллектива ²⁸³ . С другой стороны, современный человек четко индивидуален ²⁸⁴ , он желает чем-то выделиться, поразить, привлечь к себе внимание общества ²⁸⁵ . Необходимо согласиться с тем, что «... с появлением новых технологий любой индивид, имеющий доступ к глобальной сети,

²⁷⁸ Аксенов Л.Б. Влияние клипового мышления на образовательный процесс в вузе. <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-klipovogo-myshleniya-na-obrazovatelnyy-protsess-v-vuze>

²⁷⁹ Сигаев С.Ю., Лоскутова Е.О. Влияние глобализации и IT-технологий на развитие личности современного подростка// С.Ю. Сигаев, Е.О. Лоскутова // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Междун. научно-практич. конф. 28 ноября 2014 г.: в 14 частях. Часть 10. Изд-во ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. – С.113-119.

²⁸⁰ Крупенникова Л.Ш., Курбатов В.И. Виртуальная личность: Net-мышление, сетевой психотип и интернет-фобии. //Инженерный вестник Дона. -2014 - № 3. –т. 30 <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-lichnost-net-myshlenie-setevoy-psihotip-i-internet-fobii-1#ixzz4CJHSywwC>

²⁸¹ Людвиг Фон Мизес Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М.: Социум, 2005 – С. 550-553.

²⁸² Делягин М. Новый характер труда и обновление человечества. http://www.promved.ru/dec_2003_08.shtml

²⁸³ Летов, Е.В. Сетевая идентичность в контексте культурных процессов информационного общества: автореферат диссертации к.ф.н. – М., 2013. – 19 с.; Жичкина, А.Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: автореферат диссертации канд. Психолог. Наук. – М. – 2001. – 25 с.; Никитина, Д.А., Л.В. Попова Интернет-среда как фактор самоактуализации личности//Science Time - 2015.- № 3 (15) <http://cyberleninka.ru/article/n/internet-sreda-kak-faktor-samoaktualizatsii-lichnosti>

²⁸⁴ Castells Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. . Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – p. 38

²⁸⁵ Тапскотт Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта/ Пер.с англ. Игоря Дубинского. Под ред. Сергея Писарева. //Киев. – INT Пресс; Москва. - Релф бук.-1999.-432 с. Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. – 396 p.; Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010.; Rainie. Lee, and Barry Wellman. Networked: The New Social Operating System. Cambridge, MA: MIT Press, 2012.; Trajectory Partnership (Michael Willmott and Paul Flatters). The Information Dividend: Why IT Makes You “Happier.” Swindon: British Informatics Society Limited, 2010. <http://www.bcs.org/upload/pdf/info-dividend-full-report.pdf>; Pew Research Center, 2014, «Millennials in Adulthood: Detached from Institutions, Networked with Friends» <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
действовать в любой ситуации)	<p>может построить свою собственную информационную систему, используя продукты Интернета и мобильной связи»²⁸⁶. Проблему формирования двойственности личности в интернет-пространстве исследуют многие зарубежные ученые²⁸⁷.</p> <p>2. Большая доля предпринимательства²⁸⁸. Это является следствием безграничности информационного пространства и сформированными на этой основе психологическими особенностями личности. Данную особенность максимально эффективно должен использовать работодатель. Фактор предпринимательство необходимо рассматривать не только как некоторого организатора чужого труда во взаимодействии с другими факторами производства, но и как самоорганизатора труда конкретного человека. Так работник может совмещать наемный труд с собственной предпринимательской деятельностью в других направлениях. Таким образом, существует некая потенциальная недоиспользованность фактора труд. Если бы данную возможность обнаружил работодатель, то он смог бы увеличить производительность труда своих работников и сократить затраты на поиск и найм дополнительных сотрудников.</p> <p>3. Работник получает вознаграждение по итогам получения работодателем результата, то есть можно утверждать, что в данном случае необходимо рассматривать именно категорию «рынок труда», где продается и покупается результат «труда»²⁸⁹. Таким образом максимальная ответственность в получении результата лежит на самом работнике, а не на работодателе. Работник сознательно берет на себя данную ответственность.</p> <p>4. Открытость информационного пространства стирает территориальные границы реализации информационного потенциала системы занятости населения²⁹⁰. При этом существует возможность одновременно находиться в разных и даже противоположных группах²⁹¹. Поэтому генетическая связь человека с местом проживания и трудовой деятельности разрывается.</p>
Знание	1. Имеющиеся у работника знания воспринимаются им как стартовые,

²⁸⁶ Castells M. The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society. 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. p. 234-269.

²⁸⁷ Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. – 396 p.; Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010.; Rainie. Lee, and Barry Wellman. Networked: The New Social Operating System. Cambridge, MA: MIT Press, 2012.; Trajectory Partnership (Michael Willmott and Paul Flatters). The Information Dividend: Why IT Makes You “Happier.” Swindon: British Informatics Society Limited, 2010. <http://www.bcs.org/upload/pdf/info-dividend-full-report.pdf>; Pew Research Center, 2014, «Millennials in Adulthood: Detached from Institutions, Networked with Friends» <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>

²⁸⁸ Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. . Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – p. 36

²⁸⁹ Рофе, А.И. Экономика труда. – С.121.

²⁹⁰ Тапскотт, Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта/ Пер. с англ. Игоря Дубинского. Под ред. Сергея Писарева. //Киев. – INT Пресс; Москва. - Релф бук.-1999.-432 с.; Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. Дом «Наука», 2007. – С. 19.

²⁹¹ Гебриаль, В.Н. Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений.// Государственное управление. Электронный вестник - 2008. - № 17.<http://www.evro-vector.narod.ru/freelance.htm>

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
(информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях)	<p>требующие постоянного обновления, изменения, совершенствования. Работник способен к обучению, самообучению с применением передовых информационно-коммуникационных технологий²⁹².</p> <p>2. Информационная компетентность работника только формируется как потенциальный трудовой ресурс²⁹³. Существует проблема обучения лиц, обладающих данными компетенциями²⁹⁴, так как невозможно стандартными педагогическими приемами мотивировать и обучать таких лиц²⁹⁵. Обладая информационными устройствами, человек получает информацию повсеместно, в любой момент времени²⁹⁶. При этом информацию можно найти, подходящую для восприятия и понимания данному индивиду²⁹⁷. Поэтому содержать огромный массив постоянно изменяющихся данных в своем сознании не считается необходимым²⁹⁸. Информация должна быть понятной, наглядной и быстро воспринимаемой²⁹⁹. Таким образом, изменение подхода к получению знаний меняет отношение и требования человека к труду.</p>
<i>Навык</i> (способность выполнять определенную физическую)	<p>1. Работник не функционирует в системе постоянной занятости³⁰⁰. В связи с быстрой сменой жизненных приоритетов, интересов, необходимости он находится в непрерывном движении³⁰¹. Поэтому более подходящей в настоящее время теорией является концепция гибкого рынка труда Р. Буае и Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости³⁰². Вследствие этого, работник</p>

²⁹² Greene Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015

²⁹³ The RuNet Generation. An Exploratory Study of the Russian Digital Landscape October 28, 2011 UNICEF New York, Division of Communication, Youth Section Gerrit Beger, Priscillia Kounkou Hoveyda, Akshay Sinha [http://www.unicef.org/ceecis/TheRuNet_Generation\(1\).pdf](http://www.unicef.org/ceecis/TheRuNet_Generation(1).pdf)

²⁹⁴ Пронин В. В. Клиповое мышление студента в дистанционном обучении. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2014. – № 2-2. – С. 468-471. <http://cyberleninka.ru/article/n/klipovoe-myshlenie-studenta-v-distantsionnomobuchenii>

²⁹⁵ Rosen, Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the Net generation.

²⁹⁶ 8. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf

²⁹⁷ Максимова О.Б. Индивид и общество в зеркале Интернета: виртуальное измерение коммуникативной личности и ее представление в сетевом сообществе. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. - № 8: <http://cyberleninka.ru/article/n/individ-i-obschestvo-v-zerkale-interneta-virtualnoe-izmerenie-kommunikativnoy-lichnosti-i-ee-predstavlenie-v-setevom-soobschestve#ixzz4CJL2R86v>

²⁹⁸ Panel 4.2 “Skills for a Digital World” of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1493031438&id=id&accname=guest&checksum=E56F3E7B87A3043C76F2BDD968ECA432>

²⁹⁹ Elza Dunkels, Gun-Marie Franberg, Camilla Hallgren Interactive Media Use and Youth: Learning, Knowledge Exchange and Behavior 2011, 318 p.; Hakikur Rahman Human Development and Interaction in the Age of Ubiquitous Technology. BRAC University, Bangladesh. 2016. – 313 p.

³⁰⁰ Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – p. 34

³⁰¹ Pew Research Center, 2010, «Millennials: Confident. Connected. Open to Change» <http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>

³⁰² Экономическая теория/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. – 594 с.

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
или умственную задачу)	<p>адаптирован к необходимости постоянного совершенствования и приобретения новых навыков, в том числе, применяя ИКТ³⁰³.</p> <p>2. Работник способен повышать свое мастерство, не отрываясь от производства, обучаясь дистанционно, возможно, одновременно по разным направлениям, в разных учебных заведениях, в разных городах и странах посредством ИКТ³⁰⁴.</p> <p>3. Работник умеет анализировать и интерпретировать различную информацию в Интернете, умеет участвовать в формировании информационных потоков, умеет влиять на них в желаемом направлении.³⁰⁵ Работник обладает информационной грамотностью³⁰⁶.</p> <p>4. «Каталог навыков» Фонда «Modern Poland Foundation» включает следующие категории: использование информации; отношение к медийной среде; язык медиа; творческое использование медиасредств; этика и ценности в информационной и медийной среде; право в информационной и медийной среде; экономические аспекты медиа.³⁰⁷</p>

Профиль информационной компетентности работника, по мнению диссертанта, – характеристика базовых качеств информационной компетентности работника, необходимых ему для функционирования в условиях формирования, развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ, которые в своем взаимодействии способны формировать положительный или отрицательный мультипликативный эффект.

Базовый профиль информационной компетентности работника включает в себя основные характеристики базовых качеств информационной компетентности работника, которые являются основой для его дальнейшего развития.

Исходя из понимания тенденций информационного общества и необходимости формирования соответствующего работника, можно прийти к выводу, что информационная компетентность работника имеет вектор развития,

³⁰³ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. http://www3.weforum.org/docs/Media/WEF_FutureofJobs.pdf

³⁰⁴ Panel 4.2 “Skills for a Digital World” of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1493031438&id=id&acname=guest&checksum=E56F3E7B87A3043C76F2BDD968ECA432>

³⁰⁵ Боков Д.Ю. Социально-правовые основания информационного общества. – Балашиха, изд-во «Де-По», 2011. – С. 145.

³⁰⁶ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. http://www3.weforum.org/docs/Media/WEF_FutureofJobs.pdf

³⁰⁷ Каталог навыков www.cyfrowaprzyszlosc.pl Цифровое будущее. Каталог навыков медиа- и информационной грамотности. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. – 68 с.

который показывает изменение навыков от минимального ее уровня до максимума (таблица 1.6.). В условиях распространения информационно-коммуникационных технологий рост данного потенциала работника будет приводить к более высоким доходам, что может сформировать еще большее социальное неравенство³⁰⁸.

Таблица 1.6 - Классификация информационной компетентности работников по уровням развития³⁰⁹

Признак	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
Использование рабочего места.	Стационарное и/или передвижное рабочее место	Совмещение стационарного и/или передвижного рабочего места с дистанционным рабочим местом.	Преобладание дистанционного рабочего места.
Степень ответственности.	Коллективная ответственность, когда большая доля ответственности лежит на менеджере. Работодатель более заинтересован в получении оговоренного результата труда, чем работник.	Коллективная и индивидуальная ответственность работника. Работодатель более заинтересован в получении оговоренного результата труда, чем работник.	Индивидуальная ответственность. Работодатель и работник одинаково заинтересованы в результатах труда.
Приоритетность целей использования ИКТ.	Участие в обычных социальных сетях, работа со стандартным пакетом информационных программ, выполнение стандартных операций в информационной сети.	Формирование навыков работы с профессиональными информационными ресурсами и технологиями.	Использование в профессиональной и бытовой деятельности только передовых ИКТ.
Восприятие и использование информации на информационно-коммуникационных носителях.	Невозможность полноценного восприятия информации, находящейся в Интернет-доступе или на электронных носителях.	Равнозначное восприятие информации на любых носителях и из любых источников, способность ее найти, обработать и передать с помощью ИКТ.	Полноценное восприятие информации только посредством ИКТ, с предварительной профессиональной обработкой ее с помощью специальных программ для более результативного использования. Использование Интернет- воздействия для осуществления

³⁰⁸ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 13

³⁰⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 59-60.

Признак	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
			своей профессиональной деятельности.
Способность работать в разных трудовых отношениях.	Жестко регламентированы законодательством, трудовыми соглашениями, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями. Работник более защищен, чем работодатель. Преобладают взаимоотношения работника и работодателя на основе бессрочных трудовых договоров.	Определенные отношения урегулированы полностью, другие основываются только на формальных договорных соглашениях. Сочетание бессрочных и срочных трудовых отношений, долговременных и краткосрочных контрактов.	Частично регламентированы законодательно, внутренние соглашения в основном носят рекомендательный характер. Равенство сторон: работника и работодателя. Преобладание гибких форм занятости в сочетании с высокими доходами и страховыми гарантиями работника и работодателя.

Существуют разные факторы, оказывающие влияние на изменение уровня информационной компетентности работника. Одна группа факторов является внутренней (внутренняя среда человека), зависящая от психотипа человека, его базовой грамотности, культурного развития, менталитета. Вторая группа факторов – внешние, формируемые окружающей человека средой: образовательная политика государства, культурное развитие общества, действующее законодательство и государственное регулирование, обеспечение информационной безопасности, распространение информационно-коммуникационных технологий, их доступность, открытость к глобальному миру и технологиям. К данной группе можно отнести информационные помехи, рассматриваемые В.А. Зиминим и А.А. Поповым, такие как «географические – с увеличением расстояния от источника информации ее полнота уменьшается; исторические – со временем часть информации безвозвратно пропадает; государственные, а также режимные, диктуемые безопасностью государства; ведомственные – информация не выходит за пределы учреждения (ведомства); экономические, связанные с отсутствием материальных ресурсов; технические – отсутствие технических средств (прежде всего, компьютеров) для обеспечения наилучшего информационного взаимодействия; языковые и терминологические;

психологические – в отличие от машины (компьютера) человек сознательно или неосознанно накладывает свое «я» на прием, передачу и обработку информации, тем самым деформируя и искажая ее»³¹⁰.

На государственном уровне можно выделить следующие факторы, сдерживающие развитие информационной компетентности работника:

- «нестабильность и динамичность российского рынка;
- сравнительно высокая стоимость компьютерной техники;
- недостаточное качество телекоммуникационных услуг;
- недостаточное развитие системы электронных платежей;
- отсутствие правового регулирования телеработы.

На уровне работодателя можно выделить следующие факторы:

- склонность к стереотипизации со стороны работодателя;
- недостаточная осведомленность руководителей о возможностях телеработы;
- отсутствие управленческого персонала для организации телеработы;
- ограничения по профпригодности телеработника».³¹¹

А.В. Ильин выделяет следующие основные факторы, способствующие распространению труда человека, обладающего информационной компетентностью работника:

- «дальнейшее увеличение производительности компьютерной техники;
- постепенное снижение стоимости на компьютеры и средства коммуникации;
- необходимость находить новые возможности успешного ведения бизнеса;
- развитие сетевой экономики, рост числа электронных сделок;
- «интеллектуализация» труда;
- переход от «системы рабочих мест» к «возможностям для работы»;
- трансформация отношений «работник – работодатель»;

³¹⁰ Зимин В.А., Попов А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – С. 70.

³¹¹ Ильин А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе.// Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Серия «Гуманитарные науки». – 2004. - № 2. – С. 38

- изменение отношения к труду»³¹².

Информационная компетентность работника является базовым элементом регулирования занятости населения, позволяющая определить перспективы и возможности развития национальной экономики и ее место в глобальном цифровом рынке труда. Исследование и определение информационной компетентности работников необходимо для сопоставления с информационными компонентами рабочих мест и оценки информационного потенциала системы занятости.

Информационные компоненты рабочих мест

Учитывая изменения, происходящие в системе занятости, основанные на трансформации рабочего места, необходимо выявить основные компоненты, которые его формируют. При этом рабочее место в диссертации рассматривается и с точки зрения определенного набора функций ³¹³ и с точки зрения организационно-технологического содержания ³¹⁴. По мнению диссертанта, основными компонентами в цифровой экономике становятся *информационные компоненты рабочих мест* – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника.

Для характеристик информационных компонент рабочего места и его сопоставления с информационной компетентностью работника диссертантом сформирован профиль информационных компонент рабочих мест (таблица 1.7.)

³¹² Ильин А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе.// Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Серия «Гуманитарные науки». – С. 39

³¹³ «Рабочее место – это динамическая система средств труда, обязанностей и полномочий, мотивов и организационной культуры, обеспечивающая выполнение трудовых функций одним или группой работников». Горшенин Н.В. Трансформация рабочего места в современных системах управления трудовыми процессами// Вестник челяб. Гос. Ун-та. 2012. № 3 (257). Управление. Вып. 7. С. 55-59.

³¹⁴ «Рабочее место - место и находящиеся на нем средства производства, орудия труда для выполнения работы, приспособленные к осуществлению трудовых функций одним работником определенной профессии». Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1999. С.358

Таблица 1.7 - Профиль информационных компонент рабочего места³¹⁵

Критерий	Характеристика
Величина и преобладание вида трудозатрат на рабочем месте.	Низкоэнергозатратный, требует незначительных, в некоторых случаях, минимальных физических нагрузок ³¹⁶ .
Уровень оплаты труда на рабочем месте.	Чем ниже, с точки зрения интеллектуального креативного участия, использования информационных технологий, тем он дешевле. ³¹⁷
Сложность труда на рабочем месте.	Сложность труда относительна, в зависимости от уровня сформированной информационной компетентности работника. ³¹⁸
Затраты и гибкость трудового времени.	Дает больше свободного времени, при этом рабочий график мобильный, выстраиваемый по желанию занятого. ³¹⁹
Основной объект оценки.	Оценивается только достигнутый результат труда, который был взаимосогласован участниками трудовых отношений. ³²⁰
Вид занятости.	Гибкая, дистанционная занятость, самозанятость. ³²¹
Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место.	Отсутствие обозначенного работодателем конкретного рабочего места ³²² . Рабочее место создается работником там, где ему будет угодно ³²³ и когда угодно.

³¹⁵ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59; Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 10-11.

³¹⁶ Berger, T. and C. Frey (2016), “Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlr068802f7-en>

³¹⁷ Данная компонента рабочих мест является основным фактором формирования поляризации цифрового рынка труда. «... ключ к будущему труда заключается в понимании того, что рутинная, повторяющаяся, частичная работа не является более эффективной. Она отжила в технологически развитых странах». Тофлер О. Будущее труда//Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. – С. 252. Так по сравнению с работниками, которые могут выполнять только самые основные функции компьютера, например, набирать или управлять мышью (рабочие на уровне 1 или ниже уровня 1), работники, выполняющие операции на уровне 2 или 3, оплачиваются в среднем на 27% больше. Эти разрывы превышают 50% в Англии (Великобритания), Сингапуре и Соединенных Штатах. Работники, не имеющие опыта работы на компьютере, зарабатывают примерно на 10% меньше, чем те, у кого есть хотя бы самые базовые навыки работы с компьютером. OECD (2016), “Skills for a Digital World”, Policy Brief on The Future of Work, OECD Publishing, Paris. Более подробно: OECD Employment Outlook 2017 220 p. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en ; OECD (2016) ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.

³¹⁸ Делягин, М. Новый характер труда и обновление человечества. http://www.promved.ru/dec_2003_08.shtml

³¹⁹ Гебриаль В.Н. Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений.// Государственное управление. Электронный вестник - 2008. - № 17. <http://www.evro-vector.narod.ru/freelance.htm>

³²⁰ Ильин А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе.// Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Серия «Гуманитарные науки». – 2004. - № 2. – С. 36

³²¹ L Vosko, Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment, OUP, Oxford, 2010.

³²² Ильин А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе. С. 35-41.

³²³ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf

Критерий	Характеристика
Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности.	Постоянный поиск новой вида занятости и спокойный переход с одной на другую. ³²⁴
Количество занимаемых работником рабочих мест одновременно.	Одновременная занятость у нескольких работодателей с исполнением разных видов деятельности. ³²⁵
Возможность модернизации.	Находятся в постоянном процессе модернизации, внедрении новых информационно-коммуникационных технологий ³²⁶ .
Организация защиты рабочего места.	Работник берет персональную ответственность за организацию и осуществление защиты рабочего места и информационных данных ³²⁷ . При этом работодатель обязан контролировать данный процесс ³²⁸ .

На развитие информационных компонент рабочего места оказывают влияние внешние и внутренние факторы. К первой группе относятся те, действия которых объективны, не зависят от рабочего места, но активно на него воздействуют. Такими факторами являются:

- сформированное информационно-коммуникационное пространство;
- окружение рабочего места;
- законодательное обеспечение использования информационно-коммуникационных технологий;
- открытость к глобальному миру информационных технологий и коммуникаций;
- государственная политика по развитию информационного общества и др.

К внутренним факторам относятся:

- информационная компетентность руководителя предприятия (организации);

³²⁴ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 15

³²⁵ Pink D. Free agent nation: How America's new independent workers are transforming the way we live/ New York: by Daniel H. Pink, Warner Books, 2001/

³²⁶ Donald Storrie Aspects of nonstandard employment in Europe, Eurofound, Dublin. 2017. 39 p. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf

³²⁷ New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>

³²⁸ Framework Agreement on Telework http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf ; Telework Policy <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559> ; Know Your Rights: Your rights as a homeworker. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf

- оснащенность информационно-коммуникационными технологиями предприятия;
- глубина и широта включения информационно-коммуникационных технологий и программ в деятельность предприятия;
- темпы модернизации информационно-коммуникационных технологий и внедрения новых программ;
- обеспечение информационной безопасности рабочего места.

Необходимо отметить, в случае если рабочее место создается работником самостоятельно, независимо от работодателя, или работник является самозанятым, все внутренние факторы развития информационных компонент рабочего места будут зависеть от него самого.

В зависимости от развития информационных компонент рабочие места можно классифицировать по трем уровням (таблица 1.8.). Это необходимо для более точного соотнесения компетентности работника с компонентами рабочих мест и применения соответствующих инструментов и механизмов регулирования занятости населения на основе данных сопоставлений

Таблица 1.8 - Классификация рабочих мест по уровням развития информационных компонент³²⁹

Признак	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
Использование рабочего места	Стационарное и/или передвижное	Стационарное и/или передвижное и дистанционное	Дистанционное
Вид труда	Преобладание физического труда	Равное соотношение физического и умственного труда	Преобладание умственного труда
Гибкость рабочего времени	Нормированное рабочее время	Сочетание нормированного рабочего времени под контролем работодателя и ненормированной дистанционной занятости	Преобладание ненормированной дистанционной занятости
Основной объект оценки деятельности на рабочем месте	Преимущественно – продолжительность трудовой деятельности, степень вовлеченности в работу, величина трудозатрат	Сочетание продолжительности трудовой деятельности, степени вовлеченности в работу, величины трудозатрат и полученного результата	Преимущественно оценивается результат деятельности, его соотнесение с согласованным результатом сторон взаимоотношений
Собственник рабочего места	Работодатель	Работодатель или работник	Работник
Возможность	Стационарная	Временное сочетание	Преимущественное

³²⁹ Составлено автором.

Признак	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
сочетания деятельности на нескольких рабочих местах	занятость на одном рабочем месте	занятости на нескольких рабочих местах	сочетание работы на нескольких рабочих местах или самозанятость
Субъект, осуществляющий модернизацию рабочего места	Модернизация с согласия и под контролем работодателя	Стационарное рабочее место модернизируется работодателем, дистанционное – работником	Самостоятельная модернизация рабочего места работником
Субъект организации обеспечения защиты рабочего места	Работодатель	Работник и работодатель	Работник

Одной из характеристик высокого уровня развития информационных компонент рабочих мест является знаниеинтенсивное производство, характеристики которого, изложенные Бодруновым С.Д., были приведены при анализе трансформации структуры занятости.

Реализация знаниеемкого производства приводит к получению знаниеемкого продукта. По мнению Бодрунова С.Д., «ему присущи черты как информационного, так и «обычного» материального продукта. От первого знаниеемкий продукт наследует информационную составляющую и многие ее свойства и проблемы; от второго – реальную, предметную полезность для воспроизводства как собственно материального производства, так и необходимых для него человеческих качеств»³³⁰.

Информационный потенциал системы занятости

По мнению диссертанта, *информационный потенциал системы занятости населения* – социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места.

Реализацию информационного потенциала системы занятости населения можно сравнить с миграцией, когда работник меняет место своего пребывания для получения дохода. В условиях использования информационно-коммуникационных технологий работник тоже «мигрирует» для своей

³³⁰ Бодрунов С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка. – С. 138

деятельности, т.е. перемещается в интернет-пространстве для производства товара или оказания услуги. Однако в отличие от обычной миграции здесь минимизируются ее отрицательные последствия, такие как:

- необходимость для работника смены места проживания и сопутствующие этому проблемы;
- необходимость адаптации к новой территории, коллективу, особенностям быта и др.;
- необходимость покинуть семью или перевозить ее к месту работы и сопутствующие этому проблемы;
- потеря для территории специалистов, выезжающих на новое место для трудоустройства;
- потеря валового регионального продукта, который могла бы произвести выбывшая рабочая сила;
- потеря валового регионального продукта за счет выбывания доходов, которые тратили эмигранты, что в свою очередь приводит к необходимости сужения производства.

При дистанционной занятости посредством информационно-коммуникационных технологий рабочая сила физически не мигрирует, она остается в регионе. Соответственно, полученный ею доход используется для реализации своих потребностей внутри региона, хотя часть товаров и услуг будет приобретаться в Интернет-пространстве.

Реализация информационной компетентности работника возможна только при наличии соответствующих информационных компонент рабочих мест, что соответствует эффективному информационному потенциалу системы занятости населения.

Соответствие информационной компетентности работника информационным компонентам рабочих мест представлено матрицей (таблица 1.9.).

Таблица 1.9 - Матрица соответствия информационной компетентности работника (ИКР) информационным компонентам рабочего места (ИКРМ)³³¹

Критерии ИКРМ \ Критерии ИКР	Мотивы	Психофизиологические особенности	Я-концепция	Знание	Навык
Величина и преобладание вида трудовых затрат на рабочем месте	+	+	+	+	+
Уровень оплаты труда на рабочем месте	+	+	+	+	+
Сложность труда на рабочем месте	+	+	+	+	+
Затраты и гибкость трудового времени	+	+	+	+	+
Основной объект оценки	+	+	+	+	+
Вид занятости	+	+	+	+	+
Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место	+	+	+	+	+
Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности	+	+	+	+	+
Количество рабочих мест, занимаемых работником одновременно	+	+	+	+	+
Субъект, осуществляющий модернизацию рабочего места	+	+	+	+	+
Организация защиты рабочего места	+	+	+	+	+

Из матрицы видно, какие критерии информационной компетентности работника соотносятся, необходимы, могут быть реализованы соответствующими критериями информационных компонент рабочих мест. Данное соотношение является базисом для разработки концепции регулирования занятости населения, с учетом использования информационного потенциала системы занятости населения.

Информационный потенциал системы занятости формируется путем реализации 6 форм взаимодействия информационных компонент рабочего места (ИКРМ) и информационной компетентности работника (ИКР) (рисунок 1.5.).

³³¹ Составлена автором

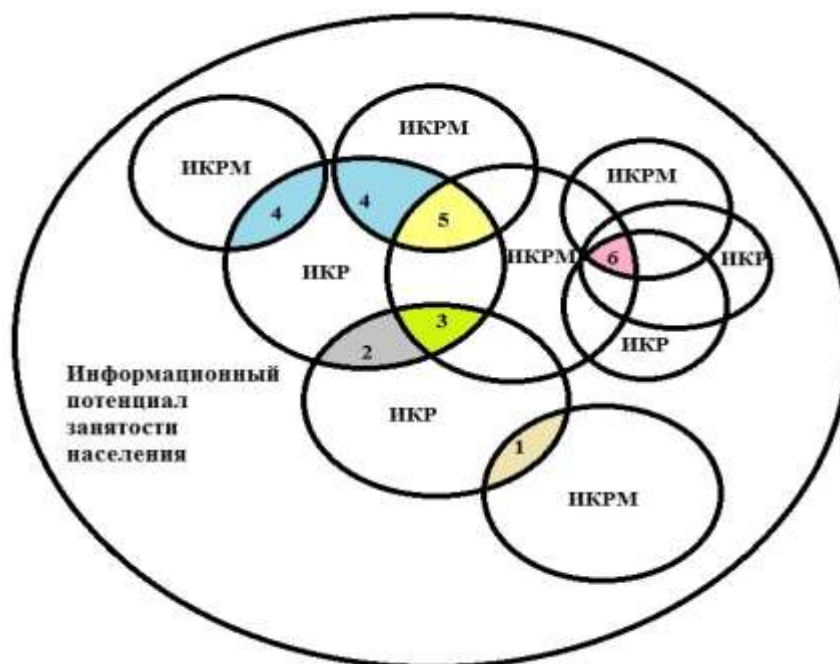


Рисунок 1.5. - Информационный потенциал системы занятости населения³³²

1 форма (базовый информационный потенциал занятости) – взаимодействие информационной компетентности одного работника и информационных компонент одного рабочего места;

2 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационной компетентностью второго работника вне зависимости от информационных компонент рабочего места;

3 форма – взаимодействие информационной компетентности двух (нескольких) работников с информационными компонентами одного рабочего места;

4 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест с различными информационными компетенциями;

5 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест, информационная компетентность одного из которых позволяет осуществлять их взаимосвязь;

³³² Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 71.

б форма – взаимодействие информационных компетентностей двух (нескольких) работников одновременно с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест.

Двухсторонние формы взаимодействия являются базой для построения более сложных форм. В основе любой формы лежит матрица соответствия информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места. Взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места несет в себе мультипликативный эффект, способный развивать информационную компетентность работника и расширять информационные компоненты рабочего места.

Выводы по разделу

В современных условиях трансформируется категория «занятость населения», появляются новые ее формы, виды, изменяется структура. Гибкость занятости, ее нестабильность при возможностях применения информационно-коммуникационных технологий приводят к слиянию категорий «занятость» и «рынок труда».

В связи с этим в работе на основе анализа подходов отечественных и зарубежных ученых к определению категорий «занятость» и «рынок труда», а также выявленных тенденций трансформации данных категорий в информационном обществе, уточняются их определения. *Занятость* -социально-экономическая категория, характеризующая вовлечение людей в общественно полезную деятельность, вне зависимости от возможности получения дохода и в любой пригодной форме. *Рынок труда* - система взаимоотношений работника и работодателя, обладающая определенными параметрами входа и выхода, в которой происходит взаимовыгодный обмен результатов труда и полученного дохода. При этом работник рассматривается и как производитель, и как потребитель результатов труда.

Трансформация категории «занятость» приводит к появлению ее новой характеристики - информационного потенциала системы занятости населения, основанного на взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонента рабочего места.

Информационная компетентность работника – это качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, используя информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности.

Информационные компоненты рабочего места – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника.

Информационный потенциал системы занятости населения – социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационными компонентами рабочего места.

Понимание содержания компонентов информационной компетентности работника, информационных компонент рабочего места, и в целом информационного потенциала системы занятости населения позволяет разработать модель и концепцию регулирования системы занятости населения на национальном и региональном уровнях в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ.

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Современные подходы к регулированию занятости населения

Обоснование необходимости государственного регулирования занятости населения

Регулирование занятости – это один из элементов регулирования функционирования экономики и жизнедеятельности общества в целом. История исследования экономики выделяет различные подходы к формам, методам, инструментам, объектам и субъектам регулирования занятости. Основные две противоположные точки зрения основываются на том, должно ли государство регулировать занятость (кейнсианство), или должны работать механизмы саморегулирования (классическая политэкономия). В условиях финансового благоденствия, положительной экономической конъюнктуры большинство высказываются за свободу взаимоотношений. Главным сторонником свободы рыночных отношений являлся А. Смит, который в трактате «Исследование о природе и причинах богатства народов»³³³ постарался доказать преобладание рационального в поведении человека, и исходя из этого существование стремления к богатству путем взаимовыгодных взаимодействий всех участников рынка. А. Пигу в книге «Теория безработицы» указывал: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенного мобильного рынка труда характер связи (между ставками, реальной заработной платой, на которых настаивают работники и функцией спроса на труд) будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты»³³⁴. М. Фридмен³³⁵, представитель экономической школы

³³³ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 Т. – М., 1993. – Т.1 кн. 1-3 – 569 с.

³³⁴ Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М. Антология экономической классики. М., 1993. С. 353.

³³⁵ Фридмен, М. Количественная теория денег. – М.: Эльф-пресс, 1996. – 131 с.

монетаризма, считал, что деньги играют основополагающую роль в развитии и стабилизации занятости и экономики в целом. По его мнению, рыночный механизм всегда стремится к самостабилизации, поэтому государственное вмешательство в экономику и занятость является главным фактором инфляции и экономической дестабилизации. А. Маршалл в своей работе «Принципы экономической науки»³³⁶ также разделял точку зрения о саморегулировании рыночных процессов.

Однако наступление экономической нестабильности, кризиса в экономике, приводит к росту внимания к исследованиям тех ученых, кто разделяет взгляды о необходимости активного государственного регулирования занятости населения.

Основоположником таких воззрений стал Дж. М. Кейнс. В своей книге «Общая теория занятости, процента и денег»³³⁷ он утверждал, что значительными пороками общества рыночного саморегулирования является его неспособность обеспечить полную занятость на рынке труда, а также произвольное, несправедливое распределение богатства и доходов³³⁸. К. Маркс доказал, что при увеличении капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица³³⁹.

Представители институционализма Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт³⁴⁰ придерживались взглядов о необходимости совместного регулирования занятости и со стороны государства и со стороны рынка. При этом они считают, что решающую роль в экономике играют крупные предприятия, которые являются планирующей системой.

По мнению диссертанта, именно позиции последней школы в большей

³³⁶ Принципы экономической науки: в 3 т.: перевод с английского / А. Маршалл. - Москва: Прогресс; Москва: Фирма «Универс». - 1993. - 350 с.

³³⁷ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег./Дж. М. Кейнс// Антология экономической классики: В 2 т. - М: МП «ЭКОНОВ», 1993. - Т.2. - 486 с.

³³⁸ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег./Дж. М. Кейнс// Антология экономической классики: В 2 т. - М: МП «ЭКОНОВ», 1993. - Т.2. - 486 с.

³³⁹ Маркс К. Капитал: соч. //Маркс К., Энгельс Ф. - 2 изд. Т. 23. - 784 с.

³⁴⁰ Новое индустриальное общество: Пер. с англ. / Дж. Гэлбрейт. — М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Транзиткнига»; СПб.: Terra Fantastica, 2004. — 602 с., Веблен Т. Теория праздного класса. - М.: Либроком, 2011. - 368 с., Коммонс Дж. Правовые основы капитализма. - М.: Высшая Школа Экономики (Государственный Университет), 2011- 416 с.

степени отвечают потребностям и сложившимся возможностями современной экономики. На человека, который является и субъектом, и объектом регулирования занятости, воздействует огромное количество факторов, внутренних и внешних. Человек – это не абсолютно рациональная личность, и в довольно большом количестве случаев он действует иррационально. Однако, если страна позиционирует себя страной с рыночной экономикой, в этом случае, все участники рынка должны находиться в равном положении. Любые преференции одному из субъектов отношений будут приводить к отрицательной реакции второго субъекта. Поэтому, на наш взгляд, регулирование занятости населения должно идти на условиях государственно-частного партнерства.

При этом, если рассмотреть взгляды современных экономистов, а также действующие законодательные акты, то в основном функция регулирования занятости переложена на государство. Этому есть свое обоснование.

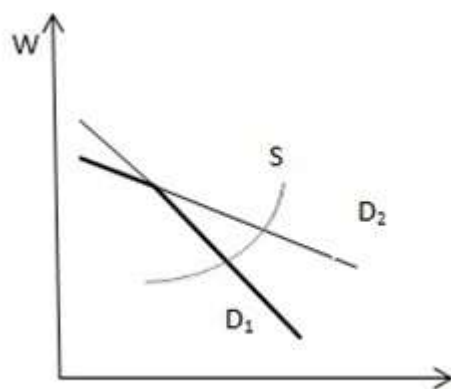
Одна из важнейших задач государства – это *соблюдение прав и свобод своих граждан*. В Конституции РФ узаконено право каждого человека на труд. В условиях рыночных отношений, когда за приоритет взята рациональная занятость, максимизирующая эффективность производства, часть трудоспособного населения остается невостребованной на рынке труда. К. Маркс сформулировал закон о народонаселении, согласно которому «рабочее население, производя накопления капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»³⁴¹. В связи с этим К. Маркс выделял три формы перенаселения: текучее, скрытое и застойное. Это повышает социальную напряженность в обществе, и государству необходимо решать проблему безработицы³⁴². Государство должно принять решение, либо оно будет часть доходов занятых перенаправлять на содержание безработных, обеспечивая им социально приемлемый уровень жизни, или будет формировать эффективный механизмы для полной занятости данного населения.

Второй причиной, почему государству необходимо регулировать трудовые

³⁴¹ Маркс К. Капитал: соч. //Маркс К., Энгельс Ф. – 2 изд. Т. 23. – С. 626.

³⁴² Экономика современного города: опыт России и Украины: монография / Л. В. Беззубко, И. В. Новикова, Л. Я. Полянская. – Благовещенск: Изд-во БГПУ, 2012. – 312 с.

отношения, является то, что *труд – это один из факторов производства*, затраты на который работодатель старается минимизировать и оптимизировать. В таком случае возможны нарушения трудовых отношений, а государству необходимо их контролировать и регулировать. Современная экономическая ситуация опровергает тезис классиков, которые считали труд единственным точным мерилем стоимости. Стоимость труда и стоимость продукции, созданной данным трудом, не коррелируют друг с другом. Основным становится фактор предпринимательства и предпринимательская прибыль. Следовательно, стоимость труда определяется работодателем без жесткой привязки к окончательной стоимости произведенной продукции. Работодатель ориентируется на среднерыночную стоимость рабочей силы, корректирует ее на коэффициент профессиональной принадлежности и уровень квалификации. Затем он выставляет рабочее место (вакансию) на рынок труда. Исходя из спроса на данное рабочее место, его первоначальная цена повышается или понижается. По нашему мнению, российский работодатель ведет себя как олигополист, используя ломаную кривую спроса, предложенную П. Суизи (рисунок 2.1.).



w – заработная плата;

s – предложение труда;

D_1 – спрос на труд работодателя № 1;

D_2 – спрос на труд работодателя № 2;

t – рабочее время

Рисунок 2.1 - Ломаная кривая спроса на рынке труда³⁴³

В условиях экономического кризиса российский рынок труда характеризуется незначительным сокращением рабочих мест при значительном снижении их стоимости. Увеличение заработной платы на отдельных

³⁴³ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 77.

предприятиях не приводит к ее росту на других предприятиях, так как спрос на трудовые ресурсы достаточно ограничен. Однако снижение заработной платы, ее «оптимизация» (ситуация, когда работодатель № 1 увеличивает нагрузку на работника без соответствующего повышения его заработной платы) поддерживается другим работодателем № 2. Работники, опасаясь увольнения, потери рабочего места, и наблюдая ситуацию повсеместного снижения заработной платы, соглашаются на ухудшение условий труда.

Следовательно, государственное регулирование системы занятости населения должно учитывать данное обстоятельство и эффективно воздействовать на работодателей. Некоторые работодатели, которые в условиях экономического кризиса не попали под ухудшение своего финансового состояния, также идут на сокращение стоимости рабочих мест, так как цена их привязана к среднерыночной цене, которая имеет тенденцию снижения. Таким образом, цена труда по всей экономике начинает снижаться независимо от экономического положения предприятий. Это в свою очередь снижает покупательный спрос населения. Дж. Кейнс утверждал, что «недостаток эффективного спроса ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице»³⁴⁴. Если предприятия ориентированы на реализацию продукции внутри страны, то сокращение покупательного спроса станет провоцировать или снижение объема производства или цен на продукцию. Первый вариант более распространен в экономике. Поиски источников сокращения издержек производства в основном приводят к сокращению затрат на рабочую силу. Дальнейшее сокращение заработной платы может привести к снижению средней заработной платы на рынке труда, что будет провоцировать рост увольнений и текучесть кадров, которые приведут к еще большему сокращению покупательного спроса. Для России характерна большая дифференциация в доходах населения и географии удовлетворения спроса на продукцию. Обеспеченная часть населения старается приобретать товары и

³⁴⁴ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег./Дж. М. Кейнс// Антология экономической классики: В 2 т. – М: МП «ЭКОНОВ», 1993. – Т.2. – 486 с.

услуги за рубежом, что сокращает покупательный спрос внутри страны. Потребители, которые удовлетворяют спрос внутри страны, имеют для этого очень маленький объем дохода.

Т. Мальтус утверждал: «работники обычно противятся сокращению денежной заработной платы, но они не прекращают работы всякий раз, когда поднимаются цены товаров, приобретаемых на заработную плату».³⁴⁵ Однако, работники ощущают сокращение стоимости своей рабочей силы и, соответственно, снижается их мотивация к труду и производительность труда. Это приводит к тому, что растет число работников, находящихся одновременно на рынке труда и в состоянии занятости, то есть, являясь трудоустроенными, активно ищут другую или дополнительную работу на рынке труда, что также отрицательно сказывается на рынке труда.

Третьей причиной вмешательства государства во взаимоотношения работника и работодателя является то, что *в результате их деятельности создается экономическое благо*, которое необходимо для удовлетворения потребностей общества в целом. Соответственно продовольственная безопасность, производственная независимость государства зависит, прежде всего, о качества регулирования государством занятости населения. Невозможность обеспечения собственного населения необходимой продукцией приводит к необратимым последствиям не только народных волнений и смены власти, но и в целом потери независимости государства.

В связи с этим, точка зрения диссертанта совпадает с мнениями тех экономистов, которые настаивают на активном государственном регулировании системы занятости и рынка труда.

Необходимо согласиться с тезисом Г.Г. Руденко и Б.Ч. Муртозаева: «практически любое действие государства по регламентации жизни общества в большей или меньшей степени скажется на функционировании рынка труда»³⁴⁶.

³⁴⁵ Мальтус Т. Антология экономической классики/ Т. Мальтус, Дж. Кейнс, Ю. Ларин. – М., 1993. – С. 141

³⁴⁶ Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынка труда/под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004.

Так Приказом Минтруда России от 02.11.2015 № 832 утвержден Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования³⁴⁷. Приказом Минтруда России от 02.11.2015 N 831 утвержден список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования³⁴⁸. Данные документы являются определяющими для работников, потенциальных занятых и работодателей для дальнейшего их взаимодействия и выстраивания карьерных и бизнес-планов.

При обосновании политики в области занятости особое внимание следует уделять выбору мер по обеспечению эффективной занятости населения, создание которой является одним из главных условий эффективности производства. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается: «Гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Вместе с тем современное развитие экономики невозможно без продуктивной занятости, являющейся производной от эффективно функционирующего гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на экономические вызовы. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость»³⁴⁹.

Важно отметить, что по мере развития экономики меняются и методы

³⁴⁷ Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 832

³⁴⁸ Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N 831

³⁴⁹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р.

государственного воздействия на использование трудовых ресурсов (регулирование занятости населения)³⁵⁰.

Классификации мер государственного регулирования занятости населения

Выделяют различные классификации мер государственного регулирования занятости населения.

Ф.Т. Прокопов, М.В. Москвина, Ф.И. Шамхалов приводит следующую классификацию:

- «по объектам воздействия. В этой роли могут выступать население и его отдельные группы, работники и их отдельные группы, а также предприниматели и их группы... элементы организации труда, а именно: оплата труда, его продолжительность, условия труда и т.д.;
- по направленности воздействия. К ним относятся: меры, увеличивающие (уменьшающие) предложение труда, спрос на рынке труда, меры, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения;
- по форме воздействия меры регулирования можно разделить на прямые и косвенные;
- по характеру воздействия меры регулирования можно дифференцировать на поощрительные, ограничительные, запретительные и защитные;
- по содержанию мер предпочтение может быть отдано мерам экономического и административного характера;
- по уровню воздействия меры государственного регулирования можно разделить на общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные;
- по источникам финансирования – госбюджет, внебюджетные средства, средства работодателей, средства коммерческих организаций и др.»³⁵¹

Л.М. Низова приводит следующую классификацию:

«1. По уровню воздействия:

³⁵⁰ Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография/ отв. ред. проф. Орловский Ю.П. – М.: Юстицинформ, 2012. – С. 5.

³⁵¹ Прокопов Ф.Т., Москвина М.В., Шамхалов Ф.И. Государство и экономика: основы взаимодействия. - М.: Экономика, 2000. – С. 224.

- федеральные (Правительство РФ, министерства и ведомства РФ);
- региональные (субъекты РФ);
- муниципальные (органы местного самоуправления);
- отраслевые (отраслевые структуры экономики);
- локальные, внутрифирменные (предприятия и организации всех форм собственности).

2. По характеру и содержанию мер:

- правовые – законодательные акты, защита трудовых прав, коллективные договора и др.;
- финансово-экономические – финансово-кредитная, инвестиционная и налоговая политика;
- социальные – социальная, демографическая и миграционная политика, программы содействия занятости населения, Концепция действий на рынке труда;
- организационно – административные – формирование рабочей среды, гибкая занятость и гибкая организация труда, предупреждение массового высвобождения и др.;

3. По использованию методов политики занятости:

- методы пассивной политики занятости населения;
- методы активной политики занятости населения.

4. По формам активной политики:

- содействие трудоустройству и трудовой реабилитации слаботзащищенных категорий граждан;
- профессиональное обучение и переобучение безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников;
- профессиональная ориентация и психологическая поддержка безработных и незанятых граждан.

5. По формам воздействия:

- прямые (непосредственные): государственные субвенции, изменение годового фонда рабочего времени, регулирование совместительства,

стимулирование гибких форм;

- косвенные (опосредованные): регулирование демографии, увеличения госзаказов, снижение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование мобильности.

6. По источникам финансирования государственной политики занятости:

- федеральный бюджет;
- республиканский бюджет;
- муниципальный бюджет;
- средства предприятий и организаций;
- внебюджетные средства»³⁵².

Данные классификации диссертант дополняет следующими критериями:

1. По формам предоставления:

- дистанционно (с использованием интернет-технологий, интернет-платформ и интернет-коммуникаций);
- локально (на местах непосредственно с участниками системы регулирования занятости населения).

2. По объектам воздействия:

- на работодателя (выдача сертификата на привлечение трудовых ресурсов и др.);
- на работника (программы профобразования, профподготовки, повышения квалификации, профессии; программы по содействию мобильности трудового населения и др.);
- на работника и работодателя (утверждение минимального размера оплаты труда, профессиональных стандартов и т.д.);
- на инфраструктуру рынка труда (налоговая, денежно-кредитная политики и др.).

3. По платности:

³⁵² Низова Л.М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе. Диссертация на соискание степени доктора экономических наук. 08.00.01 Йошкар-Ола, Казанский государственный финансово-экономический институт. 2011. - С. 51 – 52.

- платные формы (предприятия и организации могут заключать на платной основе договора со службой занятости на получение определенных дополнительных платных услуг; могут заключаться договора на проведение научных исследований, разработку прогнозов, программ и т.д.);

- бесплатные формы (основные услуги по регулированию занятости, закрепленные законодательно, государственные органы предоставляют населению и бизнесу бесплатно).

4. По видам воздействующих субъектов:

- специализированные органы регулирования занятости (Минтруд, федеральные, региональные, местные органы исполнительной власти, службы занятости и т.д.);

- интернет-сообщества (специализированные сайты, функционирующие интернет-сообщества, интернет-группы профессионалов, экспертов, консультантов и т.д.).

5. По степени стандартизации:

- стандартизированные (включенные в федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения);

- не стандартизированные (не включенные в перечень федеральных стандартов).

Предложенные критерии позволяют:

- во-первых, наиболее полно учесть трансформацию системы занятости населения в условиях формирования ее неустойчивых форм и расширения использования информационно-коммуникационных технологий;

- во-вторых, наиболее полно рассматривать меры государственного регулирования занятости населения в современных условиях;

- в-третьих, разрабатывать новые механизмы регулирования занятости населения.

Особенности государственной политики занятости населения

В работах российских экономистов и законодательных актах рассматриваются

разные аспекты государственной политики занятости (таблица 2.1.).

Таблица 2.1 – Подходы к определению категории «государственная политика занятости населения»

Автор	Содержание государственной политики занятости
Закон «О занятости населения в Российской Федерации» ст. 5 ³⁵³	«государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость»
Карташова Л.В.	«... - комплекс мер прямого и косвенного воздействия на рынок труда» ³⁵⁴ .
Рофе А.И.	«... - часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда» ³⁵⁵ .
Буланов В.С., Волгин Н.А.	«Меры, направленные на развитие трудовых ресурсов и обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости» ³⁵⁶ .
Павленков В.А.	«Политика направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам использовать свое право на труд и свободный выбор занятости, на поддержку трудовой и предпринимательской инициативы в рамках законности» ³⁵⁷ .
Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.	Элементами государственной политики занятости являются: установление границ рабочего возраста, программы повышения квалификации и переподготовки незанятого населения, субсидирование занятости, программы общественных работ, квотирование рабочих мест ³⁵⁸ . «... - система мер, направленных на достижение сбалансированного развития рынков труда всех уровней, ориентированного на стратегические цели общества» ³⁵⁹ .
Гневашева В.А.	«Государственные меры можно разделить на две группы: макроэкономические меры, направленные на стимулирование потребительского спроса, и макроэкономические меры, направленные на устранение несовершенства рынка» ³⁶⁰ .
Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.	«Целью государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами является эффективная занятость населения, достигаемая на основе роста уровня и качества жизни, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам и отраслям

³⁵³ О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г.

³⁵⁴ Экономика труда: учебник/под ред. Проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2014. - С. 30.

³⁵⁵ Рофе А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2015. – С. 172.

³⁵⁶ Рынок труда: учебник/под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – С. 290

³⁵⁷ Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – С. 215.

³⁵⁸ Одегов Ю.Г., Руденко, Г.Г., Лунева, Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – С. 161

³⁵⁹ Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2014. – С. 253

³⁶⁰ Гневашева В.А. Управление занятостью: учеб. пособие /В.А. Гневашева. – М.: КНОРУС, 2011. – С.142

Автор	Содержание государственной политики занятости
	экономики, а также обеспечения гарантий в области социально-трудовых отношений». ³⁶¹
Кашепов А.В.	«Государственная политика представляет собой систему целей, принципов, взаимосвязанных мероприятий, направленных на регулирование спроса на труд (численности рабочих мест), предложения труда, эффективности использования рабочей силы». ³⁶²
Заславский И.К.	Основные цели общегосударственной политики занятости включают: сдерживание безработицы на социально-приемлемом уровне; максимальная правовая защищенность законных интересов сторон на рынке труда, поддержание доходов безработных; достижение полной занятости и поддержание ее ³⁶³ .

Из анализа работ данных авторов и Закона о занятости можно прийти к выводу, что стороной, на которую воздействует государство, в рамках политики занятости, является работник (его образование, квалификация, мобильность, конкурентоспособность и т.д.). При этом работодатель остается в стороне от участия в государственном регулировании, несмотря на то, что работник и работодатель в условиях рынка признаются равными сторонами, и соответственно должны обладать равными условиями функционирования. При этом, рассматривая труд как фактор производства, используя теорию факторов производства, необходимо констатировать, что спрос на труд и, соответственно, занятость населения будет зависеть от перспектив развития бизнеса. Таким образом, государственная политика занятости должна быть направлена, в том числе, на развитие экономики, предпринимательской среды. Данный подход частично рассматривается с позиции содействия samozанятости населения, но это только один из сегментов, в нашей стране абсолютно незначительный. «Организация пропаганды и государственное поощрение бизнесменов, заключающих длительные трудовые договора, проводящих активную социальную политику на предприятии»³⁶⁴ может способствовать выравниванию трудового законодательства в отношении к работодателю и решению проблем занятости

³⁶¹ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 107-108

³⁶² Кашепов А.В. Рынок труда и политика занятости/ А.В. Кашепов. – М.: Социальная политика. – 2006. – С. 104.

³⁶³ Заславский И. К новой парадигме рынка труда// Вопросы экономики. - 1998. - № 2. – С. 83-95.

³⁶⁴ «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59

населения³⁶⁵.

«Основной предпосылкой создания и функционирования любого рынка являются равные условия для продавца и покупателя. На рынке труда данный подход не соблюдается. По российскому трудовому законодательству работник защищен намного больше, чем работодатель. При этом недобросовестность работодателя может привести к потере дохода работника, ограниченного небольшим периодом времени. Работник, попав в состояние безработицы, одновременно попадает под защиту государства, в том числе и материальную. Убытки, понесенные работодателем от нерадивого работника, никем не компенсируются. Поэтому работодатели очень осторожно относятся к принятию новых сотрудников, идут на подписание временных трудовых договоров, набирают работников с испытательным сроком или же одновременно с заявлением на прием заставляют написать заявление на увольнение с открытой датой»³⁶⁶.

Исправление данной ситуации видится в анализе трудового законодательства и выравнивании его в отношениях между участниками рынка труда и занятости населения.

Сравнительная характеристика 21 и 22 статей Трудового кодекса РФ, определяющих права и обязанности работника и работодателя, приводит к следующим выводам.

Общими правами работника и работодателя является заключение, изменение и расторжение трудового договора, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, создание объединений и вступление в них. Далее законодатель предоставляет три права работодателю и десять прав работнику. Работодатель имеет право требовать выполнения работы от работника и, в соответствии с действиями последнего, наказывать или поощрять его.

³⁶⁵ О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей. Закон Ярославской области от 02 апреля 2013 года № 16-3 <http://www.duma.yar.ru/service/projects/zp130341.html>; Закон Калужской области от 26 сентября 2011 года N 186-ОЗ "О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей"

³⁶⁶ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

Работник имеет право на получение работы; рабочего места, отвечающего требованиям охраны труда и коллективного договора; заработной платы, отдыха, образования и повышения квалификации; участие в управлении организации; получение необходимой информации о своем рабочем месте; возмещение ущерба от организации.

При этом обязанностей у работника в два раза меньше, чем у работодателя. Общей обязанностью является обеспечение и соблюдение требований по охране труда. Работник обязан выполнять свою работу согласно норме, не нарушать дисциплину и правила внутреннего распорядка; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; в случае их нарушений сообщить работодателю. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Законодатель не указывает на обязанность работника по соблюдению данных требований, несмотря на то, что коллективный и трудовой договор подписывается и, соответственно, должен соблюдаться обеими сторонами. «Работодатель обязан обеспечивать работников оснащенным рабочим местом, равной оплатой за труд равной ценности, выплаченной в определенный законом и договором срок; информировать работника по вопросам, определенным законодательством; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред»³⁶⁷.

Статья 4 Трудового кодекса регулирует понятие принудительного труда. «Основное в данной статье - это то, что принудительный труд запрещен. Далее раскрывается содержание понятия принудительного труда. В частности,

³⁶⁷ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

«выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)» в целях поддержания трудовой дисциплины. То есть за опоздание, несвоевременное покидание рабочего места, саботаж выполнения заданий, оппортунистическое и девиантное поведение и т.д. работодатель ничего не может сделать работнику, или это будет сопровождаться очень сложной затяжной процедурой. Конечно, выговор, в том числе и с записью в трудовой книжке, и с занесением в личное дело, является инструментом поддержания трудовой дисциплины, однако на работника в последнее время они не оказывают существенного влияния. К тому же активно обсуждается вопрос об отмене трудовых книжек».

Нельзя принуждать работника к труду под угрозой «нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере». Заработная плата, зафиксированная в трудовом договоре, – это неприкасаемая категория. В одностороннем порядке уменьшать ее размер работодатель не имеет права. Наказать работника материально можно только не выплатив ему, дополнительно установленные стимулирующие премиальные, надбавки. Данная статья вынуждает работодателя подписывать с работником трудовой договор с фиксированием в нем минимальной заработной платы. Большая часть получаемого работником дохода идет в виде стимулирующей непостоянной надбавки, что делает вычисление цены труда абсолютно непрозрачным механизмом.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя и работника тоже имеет уклон в пользу приоритета прав последнего. Трудовой кодекс четко прописывает основания, по которым работодатель может уволить работника. Вторая сторона трудовых отношений может без видимых причин по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, при этом две «предупреждающих недели» отрабатывать также не обязательно»³⁶⁸. Так работник может уволиться в любой момент «в случаях, когда заявление

³⁶⁸ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем закона или условий коллективного договора, соглашения или трудового договора»³⁶⁹. «В тоже время Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 обязует работодателя уведомлять заранее о сокращении персонала»³⁷⁰. «При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий»³⁷¹.

Для того, чтобы уволить работника за нарушение трудового соглашения, распорядка, дисциплины, необходимо иметь большую доказательную базу свершившегося проступка, запотоколированного и засвидетельствованного. Несовершенство законодательства по данному вопросу рассматривают многие авторы³⁷².

³⁶⁹ Трудовой кодекс РФ. Ст. 4

³⁷⁰ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

³⁷¹ Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

³⁷² Устинова С. А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1522>; Михайлов, А. В. Увольнение работника// Трудовое право. – 2008. - № 2. <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1521>; Сосна, Б. И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия//Социальное и пенсионное право – 2008. - № 2. <http://www.center-bereg.ru/n2272.html>

«Даже содействие работодателей в обеспечении занятости населения российское законодательство (статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации») трактует в пользу интересов работника со значительными потенциальными издержками и рисками работодателя. Так работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе проведения многочисленных профилактических мероприятий, направленных на снижения риска безработицы. В том числе ежемесячно предоставляют органам службы занятости многочисленные данные о вакантных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов и другое»³⁷³.

При подборе необходимого персонала работодателя могут обвинить в дискриминации. Так согласно закону «О занятости» работодателю «запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной

³⁷³ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях»³⁷⁴. «Таким образом, работодатель ограничен в обосновании подбора персонала, несмотря на его собственное видение перспектив развития собственного частного предприятия»³⁷⁵.

Неравный подход к работнику и работодателю представлен и на международном уровне. Из 43 ратифицированных Россией Конвенций Международной организации труда только в двух рассматриваются интересы работодателей: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948 г.) и Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).

Для определения тенденций развития в направлении государственного регулирования занятости населения проведен анализ изменений, внесенных в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. Получены следующие выводы:

- на протяжении 25 лет сложилась система регулирования занятости населения в стране, которая учитывает современные тенденции формирования новых форм занятости населения, активное распространение информационных технологий и коммуникаций;
- появились механизмы, направленные не только на поддержку безработных, но и на содействие работодателям в привлечении сотрудников;
- сформированы основы мобильности населения;
- одновременно с сокращением прав работодателей, которые регламентируются данным законом, сократился перечень их обязательств;
- прямые финансовые гарантии заменились на косвенные, через предоставление дополнительных услуг.

«Однако современное российское трудовое законодательство перекладывает ответственность за ситуацию на рынке труда на бизнес. В

³⁷⁴ Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

³⁷⁵ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

условиях растущей конкуренции, в том числе со стороны иностранных предприятий, где трудовое законодательство не имеет такого сильного уклона в сторону работника, работодатель вынужден очень осторожно относиться к найму трудовых ресурсов. Во-первых, труд – это очень дорогой фактор, доля цены труда постоянно возрастает в объемах ВВП. Во-вторых, производительность труда российских работников низкая не только в связи с изношенностью производственных фондов»³⁷⁶, но и в связи со слабой мотивированностью трудовых ресурсов³⁷⁷.

Неравенство в правах и обязанностях работника и работодателя приводит к необходимости самостоятельной адаптации последнего в жестких условиях трудовых отношений. Работодатель адаптируется, заключая ограничительные коллективные и индивидуальные трудовые соглашения; перекладывая убытки от нерадивых на исполнительных работников, демотивируя их поведение; формируя страховые фонды для покрытия ущерба, за счет фонда поощрения и премирования; заключая временные или не полностью оформленные трудовые соглашения; формируя теневую занятость и экономику.

2.2. Институциональная среда регулирования занятости населения

Зарубежный опыт регулирования современных форм занятости населения

Трансформация системы занятости населения выявила необходимость внесения изменений в действующее трудовое законодательства всех государств. Основная цель модернизации которого заключается в регулировании гибких форм занятости с позиции возможности их легального развития.

В США в 2010 году был разработан Закон о совершенствовании телеработы

³⁷⁶ Новикова И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения. Сборник трудов VIII международной научно-практич. конф. «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

³⁷⁷ Дёгтев А. С Трудовая деятельность россиян: работаем больше, а получаем меньше. <http://rusrand.ru/analytics/trudovaya-deyatelnost-rossiyan-rabotaem-bolshe-a-poluchaem-menshe>

(Telework Enhancement Act (TEA)), который определил понятие «телеработа» - что означает гибкость работы, при которой сотрудник выполняет свои обязанности и несет ответственность сотрудника с утвержденного места работы, отличного от местоположения работодателя. Согласно данного законодательного акта дистанционная работа (телеработа) находится за пределами непрерывности операций, поэтому ее развитие является главной стратегией улучшения условий работы. Работодатель должен балансировать, привлекать и удерживать таланты, а также оценивать работу сотрудников по результатам, а не по их наличию на стационарном рабочем месте³⁷⁸.

Для полномасштабного внедрения телеработы был разработан и функционирует официальный сайт программы телеработы федерального правительства США (<https://www.telework.gov>). Управление по управлению персоналом США поддерживает этот веб-сайт, чтобы обеспечить легкий доступ к информации об удаленной работе в федеральном правительстве в соответствии с Законом об улучшении телеработы 2010 года. Этот веб-сайт является ресурсом для координаторов телеработ, а также для менеджеров и телеработников, которые хотят узнать больше о внедрении и работе в удаленной рабочей среде. На сайте содержится информация о семи ключевых практиках успешной программы телеработы:

- тщательный процесс планирования;
- разработка политики;
- управление эффективностью (сотрудников, которые работают в режиме телеработы, и тех, кто этого не делает);
- управленческая поддержка;
- обучение и реклама;
- разработка технологического плана;
- оценка программы телеработы³⁷⁹.

³⁷⁸ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.

³⁷⁹ <https://www.telework.gov>

В Европе с 2002 года действует Европейское рамочное соглашение об удаленной работе (European Framework Agreement on TELEWORK)³⁸⁰, которое дает определение телеработы и выделяет принципы ее организации. Согласно данному соглашению телеработа - форма организации и/ или выполнения работы с использованием информационных технологий в соответствии с трудовым договором или соглашениями в помещении работодателя или за его пределами на регулярной основе.

Принципами организации телеработы являются:

- добровольность работника и работодателя в выборе места работы;
- письменное уведомление об условиях работы;
- если телеработа не являлась начальным условием трудового соглашения, то работник может перейти на обычные условия труда с согласия работодателя;
- отказ от телеработы не является основанием для увольнения и изменений условий найма;
- телеработники пользуются теми же правами, гарантированными государством и коллективными договорами, как и стационарные работники.

Также данное Соглашение определило специальные обязанности работника и работодателя, вызванные спецификой телеработы:

- обеспечение защиты данных, которые использует и получает работник, осуществляя трудовую деятельность;
- информирование телеработника обо всех соответствующих законодательных актах и корпоративных правилах, касающихся защиты данных.

Ответственность за соблюдение этих правил лежит на работодателе, который сообщает работнику об ограничениях на использование IT-оборудования и программ и санкциях в случае несоблюдения данных правил.

Большинство государств-членов ЕС внедрили Европейское рамочное соглашение о телеработе в рамках национального законодательства (Чешская республика, Польша, Португалия, Венгрия, Словакия), коллективных соглашений

³⁸⁰ Framework Agreement on Telework
http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf

(Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Франция, Италия, Люксембург и Испания). В Бельгии, Франции и Люксембурге заключены межотраслевые соглашения.

В Испании в 2012 г. принят Закон о неотложных мерах по реформированию рынка труда (*De medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral en Espana*)³⁸¹, целью которого состоит в том, чтобы содействовать инновациям в организации труда, совершенствовать баланс между работой и личной жизнью и увеличение занятости. Второе соглашение о занятости и социальном диалоге на 2012-2014 годы (*II Acuerdo para el Empleo y la Negociacion Colectiva 2012-2014*) признавало, что телеработа представляет собой новаторскую форму организации работы на основе использования ИКТ, которая позволяет работать за пределами помещения работодателя. В нем также говорилось, что телеработы должны быть добровольными и обратимыми и должны включать те же права, что и для стационарных работников. Соглашение указывало на необходимость дальнейшего регулирования таких аспектов, как конфиденциальность, профессиональная подготовка и охрана здоровья и безопасность. Согласно соглашению, телеработы могут быть разрешены только в том случае, если рабочая среда телеработника соответствует всем требованиям безопасности и охраны труда. Работодатель может получить доступ к месту жительства телеработника, чтобы убедиться, что эти стандарты соблюдены, с предварительным уведомлением и согласием сотрудника. Работодатель должен также покрывать расходы на оборудование, необходимое для телеработы. Последнее является примером того, как в некоторых странах политика в целом по-прежнему понимает, что телеработы в основном означают дистанционную работу на дому.

В Италии межконференционное соглашение 2004 года внедрило Европейское рамочное соглашение о телеработе в частном секторе. В дополнение к уже упомянутым общим принципам это относится к праву работников на получение соответствующей подготовки в области необходимого оборудования

³⁸¹ La reforma del mercado laboral 2012: versión definitiva <http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html>

ИКТ в отношении характеристик такого типа работы. Он также устанавливает, что расходы на связь, покупку и обслуживание устройств ИКТ возлагаются на работодателя, который также несет ответственность за здоровье и безопасность работников. На национальном уровне в соглашении 2011 года «О политике в отношении баланса жизни и труда дистанционная работа употребляется как «приемлемая для семьи» мера, которая может быть рассмотрена компаниями с точки зрения обеспечения гибкости.

Так же в Италии в 2016 году разработан Проект закона о гибкой работе. Основной его целью является увеличение производительности и облегчения баланса между работой и личной жизнью. Согласно данному проекту трудовой договор должен предусматривать:

- возможность выполнять некоторые рабочие функции за пределами помещения работодателя в установленные лимиты рабочего времени;
- возможность использовать технологические инструменты для выполнения работы;
- ответственность работодателя за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач вне помещения работодателя;
- необходимость подписания специального соглашения о внедрении гибкой работы;
- установление дней отдыха и гарантии права на разъединение;
- принцип равенства (экономического и законодательного) между «гибким рабочим» и соответствующим работником, работающим в помещении работодателя в той же компании.

В Великобритании³⁸² с 2014 г. закреплено право работника попросить перейти на условия дистанционной занятости, при условии его предшествующей работы у данного работодателя в течение двух лет.

Все работники на дому (дистанционные работники) имеют следующие права:

³⁸² <https://www.gov.uk>

- получать заработную плату не менее величины Национальной минимальной заработной платы (NMW);
- отказаться от работы более 48 часов в неделю;
- отдыхать не менее 20 минут, когда рабочий день длится более шести часов (работник, которому еще не исполнилось 18 лет, имеет право на 30-минутный перерыв после четырех с половиной часов);
- иметь четырехнедельный оплачиваемый ежегодный отпуск;
- обеспечивать охрану здоровья и безопасность, в том числе от дискриминации.³⁸³

Согласно действующему трудовому законодательству Северной Ирландии любой работник может попросить своего работодателя о переводе его в режим гибкой занятости, но при соблюдении определенных условий:

- работник не является сотрудником агентства (кроме лиц, возвращающихся с отпуска по уходу за ребенком) и не работает в вооруженных силах;
- работает у данного работодателя в течение 26 недель;
- не делал другого заявления о предоставлении гибкой занятости в течение последних 12 месяцев.

В соответствии с законом работодатель должен рассмотреть данное заявление в течение не более 14 недель.

В Нидерландах, согласно Закона об условиях труда (The Working Conditions Act (Arbo), 2014:

- работодатель обязан следить за тем, чтобы рабочее место телеработников соответствовало требованиям Arbo и что телеработники отвечают конкретным правилам Arbo также дома. Поскольку работодатель не может контролировать рабочее место постоянно и непосредственно, требуется надлежащее консультирование сотрудника;
- телеработник должен четко заявить, что рабочее место удовлетворяет

³⁸³ Know Your Rights: Your rights as a homemaker.
https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf

требованиям Arbo и что он будет выполнять свою деятельность в соответствии с предписаниями Arbo;

- телеработник должен взять на себя ответственность за то, что работодатель имеет право контролировать рабочее место при условии, что этот контроль будет объявлен вовремя³⁸⁴.

Во Франции положения Европейского рамочного соглашения были внедрены в Трудовой кодекс в 2012 году. Статья 1222-9 устанавливает возможность обратного перехода от телеработы к стационарной работе и наоборот. Статья 1222-10 устанавливает обязанность работодателя брать на себя все расходы, связанные с организацией телеработы, в том числе стоимость оборудования, программного обеспечения, технического обслуживания оборудования и т.д.³⁸⁵

В Японии для продвижения телеработы Министерство внутренних дел и коммуникаций (MIC) с 2012 года проводит Национальный проект развития телеработы (Telewaku Zenkoku Tenkai Purojekuto) и организует семинары для содействия дистанционной работе, представляя преимущества принятия этой работы, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния (MHLW) основало Центр консультаций по телекоммуникациям (Telewaku Sodan Senta) в Токио и предоставляет субсидии малым и средним предприятиям, которые внедряют систему «домашнего рабочего дома» на целый день или Спутниковая офисная система. Министерство экономики, торговли и промышленности (METI) организовало множество семинаров для продвижения дистанционной работы, представляя преимущества для компаний, принимающих эту работу. Министерство земли, инфраструктуры, транспорта и туризма (MLIT) постоянно изучает телеработы в Японии и публикует ежегодные отчеты по этому вопросу (JTA, 2013, pp. 99-100).

³⁸⁴ Telework in The Netherlands

http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_nederlanddef.pdf

³⁸⁵ 10 questions sur le télétravail. <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail>

Австралийская Национальная инициатива телеработы³⁸⁶ предполагает, что для того, чтобы телеработа могла быть успешно реализована, сотрудники должны чувствовать, что они могут работать на дому, так же хорошо, как и в офисе. Удаленные работники должны иметь доступ ко всем приложениям, которые нужны для их работы. Также должны применяться технологии, которые позволяют удаленным работникам испытывать чувства приобщения к коллективу. Для этого активно используются видеоконференции, телемосты и т.д.

В Канаде³⁸⁷ в соответствии с Трудовой кодексом Канады и Законом «О справедливости в сфере занятости» введены следующие требования к организации телеработы. Утверждение каждой ситуации телеработы принимается на индивидуальной основе по усмотрению руководства. Департаментам рекомендуется разъяснять и публиковать свои критерии утверждения для запросов на телеработы. Участие в дистанционной работе является добровольным.

До утверждения заявок от сотрудников на телеработу, независимо от того, на какой-либо или всей регулярной рабочей неделе, руководители должны обеспечить соблюдение следующих условий:

- характер работы, выполняемой на рабочем месте, является оперативно осуществимым;
- общее качество и количество работ, выполняемых на назначенном рабочем месте, должно поддерживаться телеработником в месте телеработы;
- работа, выполняемая на рабочем месте, должна быть экономически эффективной, допускаются определенные предварительные расходы, если они могут быть оккупированы в течение разумного периода времени;
- условия найма, положения соответствующих коллективных соглашений и применение существующих политик и законодательства будут по-прежнему

³⁸⁶ Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO2-Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf ; Australian Telework Advisory Committee (ATAC): Telework for Australian employees and businesses: Maximising the economic and social benefits of flexible working practices, Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government (2006).

³⁸⁷ Telework Policy <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559>

применяться в ситуациях телеработы;

- требования к официальному языку и услуги для общественности не нарушаются посредством организации телеработы.

Детали организации телеработы должны обсуждаться и согласовываться между сотрудником, участвующим в ситуации телеработы и надзорным органом, и по просьбе любой из сторон эти данные будут представлены в письменной форме. Эти данные должны как минимум включать:

- добровольный характер соглашения;
- продолжительность мероприятия;
- конкретные дни, когда работник будет работать в режиме телеработы;
- часы работы;
- будет ли организация регулярной или эпизодической;
- местоположение телеработы;
- рабочие цели и ожидаемые результаты;
- вопросы ответственности (личное и оборудование);
- ответственность за расходы, связанные с телеработой (коммунальные услуги и страхование);
- ответственность за безопасность и здоровье;
- влияние на коллег;
- требование придерживаться всех аспектов государственной политики, правил и положений.

Организация телеработы может быть прекращена в любое время с разумным уведомлением любой из сторон. После утверждения заявок менеджер должен обеспечить, чтобы сотрудники, которые будут работать в режиме телеработы, и их коллеги понимают последствия и практические соображения о ситуации в области телеработы. Требования к оборудованию и электронной сети для любой организации телеработы решаются в каждом конкретном случае, и подписывается соглашение, достигнутое между работодателем и работником до совершения телеработы. Если работодатель предоставляет оборудование,

работодатель возьмет на себя ответственность за нормальное техническое обслуживание и ремонт. Если сотрудник запрашивает телеработу с использованием своего оборудования, то он несет ответственность за техническое обслуживание и ремонт, если иное не предусмотрено работодателем.

Сотрудники, участвующие в дистанционной работе, отвечают за:

- расходы на поддержание работы в сфере электросвязи (например, страхование, тепло и гидроэнергетика);
- обеспечение того, чтобы система телеработы соответствовала требованиям муниципального зонирования и в соответствии с арендой жилого помещения работника, если это применимо;
- надлежащим образом оснащать дистанционное рабочее место с точки зрения безопасности и здоровья;
- соблюдение условий трудоустройства, соответствующих коллективных договоров, законодательства и Правления Казначейства и ведомственной политики на месте телеработы; а также использование материалов, оборудования и электронных сетей, принадлежащих работодателю, только в целях выполнения работы работодателя, если иное не разрешено заместителем главы.

Положительные эффекты от телеработы, проявляющиеся в работе в удобном месте и удобном времени, формируют обратную сторону – работа всегда и везде, работа без конца. Необходимость постоянно быть в доступе с работодателем и быть готовым к выполнению его поручений, формирует стрессовые ситуации и приводит к профессиональному выгоранию. В связи с этим в коллективных трудовых соглашениях многих европейских стран закреплено «Право быть отключенным».

Renault (Франция) включает ограничение на отправку писем по вечерам и в выходные дни;

BMW (Германия) предусматривает, что все работники имеют право зарегистрировать время, проведенное за пределами помещения в качестве рабочего времени, что открывает возможность сверхурочной компенсации за время, которое сотрудники тратят на ответы на электронные письма после

окончания их обычного рабочего дня. Сотрудникам рекомендуется согласовать фиксированные «времена доступности» с их руководителями

Daimler (Германия) проводит политику, позволяющую сотрудникам установить их почтовый ящик в «праздничный режим» во время отпуска. Это программное обеспечение позволяет автоматически удалять все входящие письма в период отпуска. Отправитель получает автоответ о том, что в течение определенного периода времени, электронные письма будут удалены. Отправителю предложат связаться с другим сотрудником во время этого периода.

Коллективный договор о телеработах в телекоммуникационном секторе (Франция, 2016) указывает, что трудовой договор должен включать положение, определяющее периоды времени, в течение которого можно связаться с телеработником.

Таким образом, целями регулирования новых форм занятости населения в настоящее время за рубежом являются:

- создание легитимных условий для официальной занятости населения во всех возможных формах с использованием передовых информационно-коммуникационных технологий;
- предоставление тех же социальных гарантий работникам, осуществляющим свою деятельность в нестандартных формах занятости;
- сбалансирование условий труда и отдыха работников;
- минимизация чувства оторванности от коллектива и общества.

Трансформация российского трудового законодательства в соответствии с изменением системы занятости населения

В связи с трансформацией системы занятости населения регулирование данной системы также кардинальным образом должно быть модернизировано, в целях повышения возможностей легализации современных видов занятости, учета особенностей трудовых отношений, изменения категории «труд», внедрения информационно-коммуникационных технологий во все направления деятельности людей. Все участники трудовых отношений могут найти в Сети необходимую информацию о вакансиях, работниках, работодателях, условиях труда, заработной

плате. Если информации нет в Сети, нет откликов и комментариев на нее, то для современного человека ее просто не существует. В связи с этим постепенно создаются интернет-платформы, ориентированные на регулирование занятости через интернет-технологии. Пока это только разрозненные инструменты, без выстроенного механизма их взаимодействия с четко поставленной целью, на которую ориентируется политика регулирования занятости.

Регулирование новых видов занятости населения должно исходить из внесения в законодательные акты их четких определений, а также инструментов регулирования. Анализ действующей законодательной базы Российской Федерации показал существование базисных основ для регулирования новых видов занятости, которые определены Еврофондом (*Приложение 1*).

В выявленные статьи трудового законодательства необходимо внести коррективы исходя из имеющегося международного опыта регулирования современной системы занятости населения, учитывая специфику российских трудовых отношений, менталитета, экономики и политики страны.

В настоящее время в российском законодательстве выделены лишь две формы нестандартной занятости: дистанционная работа и надобный труд (Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30.12.2001 № 197-ФЗ), главы 49, 50).

В рамках диссертации не рассматривается система отношений, основанная на гражданско-правовых договорах, так как она не регулирует взаимодействие работника и работодателя. В этих отношениях определены заказчик и исполнитель. Вступая в систему гражданско-правовых отношений, физическое лицо берет на себя все риски, связанные с собственным социальным обеспечением. Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми запрещена законодательно, но на практике достаточно широко распространена. Решение данной проблемы видится в повышении грамотности граждан по отношению своих прав и гарантий, а также в более тщательном контроле государства за правомерностью заключения гражданско-правовых договоров.

Проанализировав российское законодательство и учитывая международный опыт, диссертантом предлагается дополнить ряд статей Трудового Кодекса:

- статью 21 ТК «Основные права и обязанности работника» следующими правами:

- подавать письменное заявление о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенные периоды времени), при условии его предшествующей работы у данного работодателя в течение определенного периода (например, одного года);

- узаконить по заявлению работника перевод с дистанционной занятости, если она не являлась начальным условием трудового соглашения, на обычные условия труда с согласия работодателя;

- отказывать работодателю, который предлагает работнику перейти на дистанционное рабочее место, если этого не было предусмотрено в первоначальном договоре найма;

- считать рабочим временем время, проведенное работником за пределами помещения организации, которое он тратит на ответы на электронные сообщения и звонки после окончания обычного рабочего дня, при организации должной регистрации этой служебной деятельности;

- при найме согласовывать фиксированное т.н. «время доступности» с работодателями в зависимости от характера выполняемой работы и установление почтового ящика в т.н. «праздничный режим» во время отпуска и выходных дней;

- получать при найме от работодателя всю информацию о своих правах и обязанностях, зафиксированных в Трудовом кодексе, а не только в трудовом договоре. Обязать работодателя при дистанционной занятости всю необходимую информацию передавать работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

Внести дополнительные обязанности работника:

- соблюдать защиту электронных данных, которые он использует и получает, осуществляя трудовую деятельность.

- не препятствовать проверке работодателем безопасности рабочего места работника при его дистанционной работе.

- статью 22 ТК «Основные права и обязанности работодателя» необходимо дополнить следующим правом: проверять безопасность рабочего места работника при его дистанционной работе. В случае их несоответствия технике безопасности не допускать работника к работе. Также предлагается включить следующие обязанности:

- в течение не более 1 месяца рассматривать и давать согласие или мотивированный письменный отказ работнику, который предоставил письменное заявление с просьбой о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенный период);

- обеспечить защиту электронных данных, которые использует и получает работник, осуществляя трудовую деятельность;

- информировать работника обо всех соответствующих законодательных актах и корпоративных правилах, касающихся защиты цифровых данных;

- нести расходы на связь, покупку и обслуживание информационно-коммуникационных технологий, предоставляемых дистанционному работнику;

- нести ответственность за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач, если они осуществляются вне помещения работодателя;

- предоставлять всю информацию работнику о его правах и обязанностях, зафиксированных в Трудовом кодексе и других законодательных актах, связанных с осуществлением трудовой деятельности. При дистанционной работе вся необходимая информация передается работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

Определенного изменения, по мнению диссертанта, требует статья 57 «Содержание трудового договора» в части расширения перечня дополнительных условий, не ухудшающих положение работника. Необходимо фиксировать в договоре:

- возможность выполнять некоторые рабочие функции за пределами помещения работодателя в установленные лимиты рабочего времени;

- возможность использовать технологические инструменты для выполнения работы;
- ответственность работодателя за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач вне помещения работодателя;
- необходимость подписания специального соглашения о гибкой занятости;
- предоставление гарантии права на разъединение и установление «праздничного режима»;
- принцип равенства (экономического и законодательного) между «гибким работником» как таковым и соответствующим работником, работающим в помещении работодателя в той же компании.

Диссертантом предлагается внести в Трудовой кодекс следующие разработанные им статьи, регулирующие наиболее перспективные новые формы занятости, которые позволят более полноценному развитию региональных рынков труда и системы занятости населения.

Статья 351.5. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих на условиях стратегического обмена сотрудниками

Стратегический обмен сотрудниками формируется несколькими компаниями, в каждой, из которой недостаточно работы для обоснования занятости на полный рабочий день, расположенными в одном регионе, которые совместно создают юридическое лицо для найма работников и предоставления их доступным компаниям-членам для покрытия потребности в персонале.

Риск занятости распределяется между компаниями-членами (в соответствии с принципом солидарности и взаимности), в то время как у наемных работников есть один работодатель.

Стратегический обмен сотрудниками может быть применен среди следующих *видов деятельности*:

- сезонные работы, такие как сельское хозяйство, строительство, туризм или пищевая промышленность;

- комбинированная работа на неполный рабочий день, когда спрос на персонал для определенных задач компании колеблется ежедневно или еженедельно (например, в розничной торговле, службах безопасности и услугах по уборке);
- работа с сочетанием нескольких специальностей, для которых существует спрос, но его недостаточно для обоснования занятости на полный рабочий день (ИТ-услуги);
- случайные рабочие места, которые трудно предвидеть, главным образом в промышленности;
- бездействующие проекты и новые разработки (разделение сотрудников снижает риск покрытия расходов на персонал до того, как будет реализовано ожидаемое увеличение поступлений).

Принципы функционирования «стратегического обмена сотрудниками»:

- требования к персоналу в участвующих компаниях регулярно повторяются, известны заранее и достигают критической массы, чтобы оправдать общую занятость рабочих на полный рабочий день;
- индивидуальные требования участвующих компаний могут быть объединены в совместную занятость на полный рабочий день, как с точки зрения сроков, так и с позиции отсутствия дублирования и периодов вне работы, а также с точки зрения обеспечения того, чтобы необходимые навыки и знания были доступны для всех Компаний-членов;
- региональные компании, которые участвуют в стратегическом обмене сотрудниками, осознают необходимость стратегического планирования персонала, проявляют ответственность за региональную экономику и рынок труда и открыты для межфирменного сотрудничества.
- географическое расстояние между участвующими компаниями - это расстояние, которое работники могут и хотят покрывать в своих поездках на работу;
- в случае применения коллективных соглашений, основные работники участвующих фирм и совместно работающие сотрудники имеют схожие условия

оплаты труда и работы, чтобы избежать социального демпинга и негативного влияния на рабочую атмосферу.

Права и обязанности участников «стратегического обмена сотрудниками»:

Группа работодателей:

- становится юридическим работодателем общих работников;
- отвечает за оценку потребностей компании в управлении персоналом, управление персоналом (включая соответствие спроса и предложения работникам с точки зрения времени, количества и квалификации), найма, заключения трудовых договоров, выполнения всех административных и социальных обязательств.

- руководство группы определяет условия соглашения о найме персонала, включая кодексы поведения, а также права и обязанности компаний и работников (вопросы конфиденциальности, дискреционных полномочий, взаимных консультаций и справедливого и равного отношения к общим работникам), определяет условия вступления новых компаний в группу, а также переход совместного работника на основную рабочую в одну из участвующих фирм.

- информирует компании-участники о том, кем являются другие компании-участники, для повышения прозрачности и доверия;

- гарантирует наличие необходимой компетентности рабочих, обеспеченной постоянным их обучением;

- разрабатывает организационную структуру и внутренние процедуры для обеспечения надлежащей и профессиональной деятельности в зависимости от размера и организационной формы группы;

- не должна получать прибыль от своей деятельности;

- финансируется за счет платы за управление, взимаемой с участвующих компаний, как правило, около 10% -15% от заработной платы, которую компании платят работникам.

Компании-участники:

- отвечают за организацию работы, включая такие вопросы, как меры по охране здоровья и безопасности;
- имеют исключительное право компаний-участников пользоваться услугами, предоставляемыми группой работодателей.
- организуют постоянные рабочие места с чередующимися заданиями в компаниях-участниках;
- формируют трудовые контракты, учитывающие принцип солидарности и совместной ответственности компаний-участников;
- обеспечивают как минимум равную оплату и условия труда сопоставимые с основными сотрудниками в компаниях-участниках («равное вознаграждение - равное обращение»);
- каждый индивидуальный трудовой договор регулирует рабочее время и график, продолжительность и период работы в каждой компании, периоды уведомления до изменения между компаниями, географическую дистанцию между компаниями, содержание и тип задач, а также доступ к индукции и обучению;
- приобщают работников данных групп ко всем соответствующим мероприятиям, включающим улучшение условий труда, здоровья и безопасности, а также к обучению.

Работники:

- заключают один трудовой договор с группой работодателей;
- имеют гарантированное место работы только у компаний-участников;
- участвуют во всех мероприятиях, включающих улучшение условий труда, здоровья и безопасности, а также в обучении.

Статья 351.6. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих на условиях ваучерной занятости

Ваучерная занятость – осуществление деятельности работника у работодателя, когда оплата за нее осуществляется посредством ваучера, приобретенного у третьего лица (службы ваучеров).

Схема реализации ваучерной занятости предполагает треугольную взаимосвязь между работником, работодателем и клиентом. Клиент покупает ваучеры на обслуживание по определенной фиксированной цене (100 рублей) за единицу рабочего часа от компании-эмитента и выбирает службу ваучеров, в которой работают ваучерные работники. Максимальное количество ваучеров на обслуживание для каждого клиента - 500 за календарный год. Однако семьи с одним родителем, инвалиды и родители несовершеннолетних с инвалидностью и пожилые люди, получающие пособие по уходу за пожилыми людьми, могут купить до 2000 ваучеров на обслуживание в течение календарного года по данной цене.

Служба ваучеров и клиент оформляют письменное соглашение между собой по поводу определенного количества часов работы, которые будут выполняться каждую неделю ваучерным работником. Служба ваучеров отправляет работника в дом клиента, где его деятельность будет оплачена ваучерами. Работник передает ваучеры в организацию ваучерной службы, которая возвращает их в эмитентную компанию для возврата. Возврат составляет примерно 200 рублей за ваучер, включая государственную субсидию в размере 100 рублей или 80 рублей для покрытия расходов на оплату труда и дополнительных расходов, таких как обучение и контроль. Рабочие ваучеров оплачиваются за каждый час работы. На основе коллективного договора минимальная почасовая заработная плата для работников ваучера с опытом менее одного года составляет 150 рублей; за годовой опыт работы – 175 рублей; за двухлетний опыт – 200 рублей; за трехлетний опыт и более он составляет 225 рублей. По сравнению со среднемесячной почасовой номинальной заработной платой в размере примерно 230 рублей³⁸⁸ это достойная зарплата, особенно с учетом таких факторов, как гибкость ваучерной работы, отсутствие требований наличия высокой квалификации и близость работы к дому работника.

³⁸⁸ Рассчитано автором с учетом 8 часов рабочей недели, количество рабочих дней в году и среднемесячной номинальной заработной платы в 2016 г.

Службами ваучеров могут быть только государственные или муниципальные учреждения (такие как общественные организации для социального обеспечения и социальной помощи), организации социальной экономики (например, центры занятости и образования мигрантов) или местные службы личной помощи, а также некоммерческие автономные организации.

Службами ваучеров должны пройти аккредитацию в Федеральной службе по труду и занятости РФ. Они являются фактически государственными субсидируемыми организациями, которым власти делегируют эти услуги в соответствии с правовыми положениями.

Службами ваучеров могут нанимать работников на постоянной или фиксированной, полной или неполной основе. Тем не менее, они обязаны предлагать работнику работу на условиях неполного рабочего дня минимум с 13 часами в неделю, после трех первых месяцев контракт должен быть преобразован в постоянный.

Работу по ваучеру могут выполнять только следующие категории граждан:

- пенсионеры;
- учащиеся в возрасте от 16 до 25 лет, записанные на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях (в случае несовершеннолетних, требуется разрешение родителей на выполнение работы);
- безработные;
- незанятые работой;
- иностранцы, имеющие действующий вид на жительство.

Система ваучеров может применяться в следующих видах деятельности:

- в предприятиях сельскохозяйственного сектора, для сезонных работ;
- в семейных фирмах в секторах коммерции, туризма и услуг;
- в секторе домашних работ, при выполнении временных работ, относящихся к проблемам содержания дома и семьи, которые не носят постоянный характер, например, временные услуги няни и т.д.
- при работе в саду, уборке и техническом обслуживании зданий, дорог, парков и памятников;

- при организации спортивных, культурных и волонтерских мероприятий, выставок и т.д.
- при продаже и доставке ежедневных и периодических изданий;
- при репетиторстве;
- при работах в манежах и конюшнях:
- в любом производственном секторе для молодых людей не старше 25 лет, записанных на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях, для работ, совместимых с учёбой или по субботам и воскресеньям, и во время каникул, для пенсионеров и работников с неполным рабочим днём.

Ежегодный максимальный доход для ваучерных работников не должен превышать величину дохода, которые получают сотрудники, работающие на стандартных рабочих местах в регионе. Если порог превышен, деятельность автоматически становится стандартной занятостью. Цель этих ограничений состоит в том, чтобы предотвратить ваучеры, заменяющие другие формы занятости.

Работодатель и работник договариваются о рабочем времени и содержании работы. Если работодатель больше не нуждается в услуге, трудовые отношения прекращаются без периода уведомления или выходного пособия.

Внесение предложенных изменений в трудовое законодательство Российской Федерации позволит минимизировать отрицательные последствия неустойчивой занятости и увеличит ее положительный мультипликативный эффект.

Роль современных институтов в регулировании занятости населения

В современных условиях одними из регулирующих субъектов становятся интернет-пространство и интернет-коммуникации³⁸⁹. Необходимо согласиться со следующим утверждением: «технологии интернет-коммуникации стали мощным фактором трансформации традиционных моделей общественного устройства, влияющим на механизмы распределения власти в современных государствах и формирующим новые сетевые общественные институты, которые оказывают все

³⁸⁹ Крайнова, К.А. Интернет как средство политической манипуляции в современном политическом управлении.// PolitBook – 2013. - № 2. – С. 60-67 <http://cyberleninka.ru/article/n/internet-kak-sredstvo-politicheskoy-manipulyatsii-v-sovremennom-politicheskom-upravlenii>

большее влияние на процессы политического управления и параметры функционирования национальных политических режимов»³⁹⁰. «Манипуляционный потенциал Интернет-ресурсов, обладающих экстерриториальностью, мультимедийностью и интерактивностью, также обуславливает необходимость актуализации и переоценки роли интернет-пространства в процессе развития современного общества в глобальном масштабе»³⁹¹.

Влияние информационно-коммуникационных технологий на все сферы человеческой деятельности, в том числе на занятость, обосновывают многие ученые разных стран³⁹².

Огромная роль информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности отмечена международными организациями, в том числе Экономическим и Социальным Советом ООН. Так «в резолюции 69/204 от 19 декабря 2014 года Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость задействования потенциала информационно-коммуникационных технологий в качестве важнейших факторов содействия устойчивому развитию и рассмотрения вопроса о наращивании потенциала в целях продуктивного использования таких

³⁹⁰ Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. – С. 8.

³⁹¹ Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – С. 9.

³⁹² Titus Tossy *Information Technology Integration for Socio-Economic Development*. Mzumbe University, Tanzania. 2016. – 394 p.; *Handbook of Research on Comparative Approaches to the Digital Age Revolution in Europe and the Americas*. Brasilina Passarelli (School of Communications and Arts, University of São Paulo, Brazil), Joseph Straubhaar (The University of Texas at Austin, USA) and Aurora Cuevas-Cerveró (Complutense University of Madrid, Spain). 2015. – 530 p.; Kirk St.Amant (East Carolina University, USA) and Sigrid Kelsey (Louisiana State University, USA) *Computer-Mediated Communication across Cultures: International Interactions in Online Environments*. 2012 – 542 p.; Moe Folk (Kutztown University of Pennsylvania, USA), Shawn Apostel (Eastern Kentucky University, USA). *Online Credibility and Digital Ethos: Evaluating Computer-Mediated Communication*. 2013. - 461 p.; B.I. Popoola (Obafemi Awolowo University, Nigeria) and O.F. Adebawale (Obafemi Awolowo University, Nigeria) *Online Guidance and Counseling: Toward Effectively Applying Technology*. 2012. – 356 p.; Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) *Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships*. 2012. – 396 p.; Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., *The Network Society: From Knowledge to Policy*. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. - 460 p.; Mark Graham, William H. Dutton *Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our*. LivesOxford Scholarship Online, 2014. – 416 p.; *Theories, practices and examples for community and social informatics* / Tom Denison, Mauro Sarrica, and Larry Stillman. Monash University Publishing. 2014. - 318 p. <http://books.publishing.monash.edu/apps/bookworm/view>

технологий при разработке повестки дня в области развития после 2015 года»³⁹³.

Исходя из роли информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности общества, необходимо учесть их в политике занятости населения. Поэтому, по мнению диссертанта, *политику занятости населения в условиях реализации информационного потенциала системы занятости* можно определить, «как политику, направленную на развитие экономики, разработку и реализацию государственных программ по поддержке работников и работодателей с использованием интернет-технологий, и интернет-пространства»³⁹⁴.

По мнению диссертанта, регулирование занятости населения в условиях формирования и реализации информационного потенциала системы занятости населения должно осуществляться в следующих направлениях:

- регулирование дистанционных форм занятости (их создание, функционирование);
- регулирование занятости, за счет использования современных информационных технологий (специализированные сайты, интернет-площадки и т.д.);
- регулирование занятости, за счет использования интернет-коммуникационных технологий воздействия на массовое сознание.

В Российской Федерации созданы и функционируют необходимые институциональные структуры для развития трудовых отношений на основе дистанционной занятости.

Правительство Российской Федерации приняло распоряжение об учреждении автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»³⁹⁵. Данной

³⁹³ Доклад генерального секретаря ООН «Прогресс, достигнутый в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества на региональном и международном уровнях. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/a70d63_ru.pdf

³⁹⁴ Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. // Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58-59

³⁹⁵ <http://asi.ru>

организацией подготовлен проект «Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в системе дистанционной занятости», который направлен на легализацию существующих и создание новых рабочих мест в системе дистанционной занятости на период до 2020 года для динамичного развития экономики страны и повышения благосостояния российских граждан. Проектами, которые легли в его основу, являются: Биржа труда «СмартСтаффинг», Workle³⁹⁶, SmartStart³⁹⁷.

В Интернете активно развиваются различные платформы для поиска подходящей работы, в том числе дистанционной. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»³⁹⁸ дополнен статьёй 16.2 «Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий "Работа в России"»³⁹⁹, вступившей в силу с 1 января 2015 г. Согласно данному закону, созданная база является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства; работодателях, испытывающих потребность в работниках; наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей; гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации.

На информационном портале «Работа в России»⁴⁰⁰ обеспечен доступ к информации о:

- свободных рабочих местах (вакантных должностях), условиях труда, социальных гарантиях, транспортной доступности рабочего места, условиях проживания, наличия инфраструктуры и иных сведений, направленных на повышение мобильности граждан, в том числе в интерактивном режиме;
- инвестиционных проектах;
- образовательных организациях, перспективах карьерного роста;

³⁹⁶ <https://www.workle.ru/>

³⁹⁷ <http://smartstart.ru>

³⁹⁸ Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

³⁹⁹ <https://trudvsem.ru/>

⁴⁰⁰ Официальный сайт: <http://trudvsem.ru>

- гражданах, желающих трудоустроиться, в том числе за пределами места постоянного проживания, высвобождаемых и находящихся в режимах неполного рабочего времени работников;

- реализации региональных программ повышения мобильности населения.

Открыт доступ к:

- сервису, позволяющему проводить процедуры отбора и собеседования между гражданами и работодателями с использованием Интернет;

- автоматическое извещение о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей);

- личному кабинету гражданина или работодателя: аналитическим сведениям о сравнительной оценке условий труда, квалификационных требований к работникам.

При этом недостатком данной платформы является отсутствие на ней информации о навыках, которые указывают в резюме работники и требования к навыкам, которые предъявляют работодатели при открытии вакансии. По мнению диссертанта, создание единой классификации навыков, сопоставимой международной практике в данной области, и использование ее в работе «Работа в России» будет способствовать не только возможности оперативного мониторинга информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест, но и выработки оперативных корректирующих мер в области политики занятости и образования, способствующих стабилизации ситуации на рынке труда.

Сайт «Электронное правительство (госуслуги)»⁴⁰¹ дает возможность дистанционно обратиться в Федеральную службу по труду и занятости, которая предусматривает информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

⁴⁰¹ <https://www.gosuslugi.ru>

Интернет ресурс Федеральной службы по труду и занятости Роструд⁴⁰² в направлении регулирования трудовых отношений и содействия занятости населения способствует аккредитации частных агентств занятости, проводит консультации, предоставляет информацию о рейтингах эффективности регионов, ситуации на рынке труда, результатах проверок, социальных гарантиях, международном сотрудничестве, запланированных мероприятиях Минтруда России. Используя данный ресурс, работодатель может осуществить поиск подходящего сотрудника, получить консультацию, обжаловать действие инспектора. Работник имеет возможность подобрать место работы, в том числе, с жильем, получить консультацию о социальной поддержке, в том числе инвалидам. На сайте действует горячая линия, интерактивный трудовой навигатор (набор инструкций, охватывающий наиболее распространенные проблемные ситуации, в которые может попасть работник или работодатель), а также можно написать обращение по интересующему вопросу.

Федеральная служба по труду и занятости способствует защите прав и интересов работников и работодателей с помощью сайта [Онлайнинспекция.рф](http://онлайнинспекция.рф)⁴⁰³, позволяющего:

- направить заявление в инспекцию труда, которая проверит соблюдение трудовых прав и поможет устранить нарушения;
- получить консультацию о применении требований и норм трудового законодательства в течение 3-х рабочих дней;
- работодателю провести самопроверку соблюдения трудового законодательства.

В целях обеспечения выполнения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»⁴⁰⁴ и Постановления Правительства РФ «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов»⁴⁰⁵ в 2012 году разработана и введена в 2013 году в эксплуатацию информационная система «Прогноз баланса трудовых ресурсов». Система предназначена для обеспечения потребностей Минтруда

⁴⁰² <http://www.rostrud.ru>

⁴⁰³ <http://онлайнинспекция.рф>

⁴⁰⁴ Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

⁴⁰⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440

России в информационно-справочных материалах по вопросам занятости населения и автоматизированной разработки прогноза баланса трудовых ресурсов. Ее пользователями являются сотрудники Департамента занятости населения Минтруда России⁴⁰⁶.

Использование специализированных сайтов по трудоустройству наряду с выгодами для соискателей и работодателей имеет некоторые недостатки, связанные с обманом и мошенничеством при трудоустройстве, недостоверной информацией, вымышленными вакансиями и т.д. В этой связи государство стремится повысить эффективность деятельности центров занятости и свою роль на рынке труда посредством внедрения современных электронных технологий.

Автоматизация деятельности территориальных органов федеральной службы по труду и занятости осуществляется благодаря использованию программного продукта «КАТАРСИС». «КАТАРСИС» является масштабируемым продуктом, что позволяет ему эффективно функционировать как в небольших районных подразделениях службы занятости, так и в крупных городских центрах с разветвленной сетью филиалов.

В соответствии с Концепцией демографической политики Российской Федерации, Минздравсоцразвития России было утверждено Положение о Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда. Целью создания, функционирования и дальнейшего развития ЕИСОТ является обеспечение информационного взаимодействия в области охраны труда федеральных органов государственной власти, органов государственной власти и органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации, органов государственного надзора и контроля, общественных объединений, организаций и граждан Российской Федерации, и полное, своевременное обеспечение пользователей системы общедоступной информацией о деятельности федеральных органов исполнительной власти и иных организаций в области охраны труда, размещающих информацию в ЕИСОТ.

⁴⁰⁶ Минтруд России <http://www.rosmintrud.ru/ministry/gis/15>

Приказом Минтруда России Автоматизированная система анализа и контроля в области охраны труда переименована в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Разработана автоматизированная система «Профессиональные риски», которая является государственным информационным ресурсом, содержащим данные о физических лицах и рабочих местах. Система ориентирована на совершенствование информатизации в сфере трудовых отношений и профессиональных рисков в интересах обеспечения конституционных прав граждан в части охраны их здоровья и обеспечения необходимых условий труда, устойчивого экономического и социального развития государства, а также проведения гибкой налоговой политики в отношении работодателей.

В Плате деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ на 2013-2018 годы выделено направление 1.1, в котором предполагается создание мер по расширению возможностей граждан в трудоустройстве. В том числе, упрощение приема на работу за счет обеспечения возможности заключения трудового договора путем обмена электронными документами, а также облегчение получения информации гражданам, желающим трудоустроиться в другой местности, используя Интернет, в частности информационного портала «Работа в России».

Интернет-сервисы позволяют оперативно осуществлять мониторинг занятости населения, выявлять основные тенденции ее развития и строить прогнозы. Одновременно повышается эффективность государственного регулирования и контроля в данном направлении, за счет прозрачности процесса и подключения к нему широкой общественности. Важное значение обретает система коммуникации посредством информационных технологий⁴⁰⁷.

«Существующие в настоящее время в Интернете технологии информационной работы активно применяются для разрушения традиционных

⁴⁰⁷ Connie M. White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies. CRS Press. London. 2012. – 294 p.

символьных и культурных пространств, создания и внедрения в массовое сознание новых общественных политических символов и ценностей... С развитием Интернета как пространства политических коммуникаций появились и новые формы сетевой пропаганды, в фундаменте которых лежит принципиально новая модель, основанная на принципе косвенной трансляции определенных ценностей, моделей мировосприятия и поведения в режиме интерактивного взаимодействия. Такого рода неявное пропагандистское воздействие охватывает сотни миллионов людей по всему миру, формируя выгодную субъектам этого взаимодействия картину современной действительности»⁴⁰⁸. Используя технологии информационной работы, применяемые в политике развитыми странами, особенно США, можно сформировать новый инновационный подход к регулированию занятости населения. Возможно сформировать общественное сознание на переориентацию в определенные сферы своего трудоустройства, приоритетные для государства, усилить мобильность граждан для заселения приоритетных для государства территорий, выработать новые механизмы мотивации работников и т.д. Уже существуют сайты, в которых аккумулируется информация о неблагонадежных работниках, в том числе тех, кто обращается с исками на своих работодателей, информация о недобросовестных работодателях и т.д. Уровень, качество жизни, перспективы развития тех или иных территорий активно освещаются и обсуждаются в сети, привлекая или отталкивая потенциальные трудовые ресурсы, в том числе и тех, кто уже живет в данной местности.

Необходимо согласиться со следующим утверждением: «... существенно меняются и характеристики целевых массовых аудиторий, на которые рассчитано коммуникационное воздействие. Вместо изолированных друг от друга людей – индивидуальных потребителей информации, транслируемых по традиционным вертикальным каналам коммуникации, в интернет-пространстве сегодня функционируют четко структурированные на уровне горизонтальных связей

⁴⁰⁸ Володенков, С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. – С. 9.

сообщества, имеющие высокий мобилизационный потенциал и вырабатывающие свои собственные модели реальности в процессе внутригрупповых диалоговых коммуникаций»⁴⁰⁹. «... в рамках интернет-пространства формируются новые формы влияния на общественное сознание, имеющие в качестве своей принципиальной базы горизонтальные коммуникации, которые основаны на моделях вовлечения сетевых акторов в распределенное коммуникационное взаимодействие с последующим формированием сетевых сообществ, выступающих в роли новых общественных институтов»⁴¹⁰.

Интернет позволяет манипулировать общественным сознанием, что может быть положительно использовано в целях регулирования занятости населения на конкретных территориях, и в стране в целом.

Проанализировав методы Интернет-воздействия, используемые в политике⁴¹¹, диссертант предложил их интерпретацию для применения в регулировании занятости населения⁴¹².

1. *Метод «наклеивания ярлыков»*. Может использоваться для отторжения целевой аудитории от определенных видов деятельности, профессий, специальностей, определенных работодателей, предприятий, территорий проживания и работы. Для применения данного метода в интернет-пространстве используются хештеги, которыми сопровождаются пользовательские сообщения.

2. *Метод «спирали молчания»*, разработанный Элизабет Ноэль-Нойман⁴¹³. Может быть использован для формирования картины массовой поддержки популярности определенных видов деятельности, профессий, специальностей, отдельных работодателей, предприятий, территорий проживания и работы. «В результате чего отдельный человек, имеющий альтернативное мнение, предпочитает умалчивать о нем, чтобы не оказаться в своего рода

⁴⁰⁹ Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления – С. 9.

⁴¹⁰ Там же. – С. 11.

⁴¹¹ Там же. – С. 158-172.

⁴¹² Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 101-102.

⁴¹³ Ноэль-Нойман Э. Общественное мнение: Открытие спирали молчания. М. 1996.

психологической изоляции и не лишиться социального одобрения».⁴¹⁴ Данный метод реализуется за счет применения массовых репостов и комментариев.

3. *Метод «утечки секретной информации».* Транслируются данные из, так называемых, «секретных анонимных источников» для проверки реакции аудитории. Если аудитория воспримет не должным образом информацию, то ее дискредитируют в сети. Если аудитория отреагирует желаемым образом, то нововведение будут реализовывать. Данный метод может быть применен при необходимости внедрения новых видов деятельности занятых, внесение изменений в трудовые отношения, соглашения, законодательные акты, регламентирующие занятость населения и т.д.

4. *Метод «семантического манипулирования»* используется для объяснения событий и действий «с помощью слов, с которыми у массовой аудитории связаны позитивные либо негативные ассоциации, что непосредственным образом влияет на восприятие информации, транслируемой в общественном сознании»⁴¹⁵. Определенные профессии и виды деятельности можно в сети называть «благородными», «престижными», «инновационными», «перспективными», что будет повышать интерес к ним на рынке труда и в сфере образования. Другие можно назвать «устаревшими», «непрестижными» и привести к обратному эффекту.

5. *Метод «объективного подхода».* Заключается в составлении фактологических последовательностей, которые на самом деле пока не существуют, затем в формировании общественного мнения о существовании данной тенденции и далее реализации ее на практике (эффект Эдипа, теорема Томаса). Данный метод можно использовать для привлечения трудовых ресурсов на определенные территории и предприятия, показывая уже существующий повышенный спрос на рабочие места в данных отраслях и сферах.

6. *Метод «введения в тоннельное сознание».* Формируются несколько взаимоисключающих альтернатив, которые преподносятся аудитории как будто

⁴¹⁴ Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – С. 162

⁴¹⁵ Там же – С. 165

на их выбор, а на самом деле решение «будет принято в интересах манипулятора, так как набор альтернатив определяется им»⁴¹⁶. Другие альтернативы аудитории не показывают, что корректирует их сознание и решение в интересах манипулятора. Метод можно использовать для постановки перед человеком выбора, быть ему занятым или безработным, работать на этом предприятии или нет и т.д.

7. *Метод «общего вагона»* основывается на желании человека быть частью определенной социальной группы, не выделяться из всех. С помощью большого количества пользовательских комментариев, специальных статей в пользу или против (в зависимости от целей манипулятора) определенного действия, явления, решения человеку внушают, что так делать правильно, так все делают, данное действие все одобряют. Метод можно использовать, формируя в сознании человека правильное отношение к труду, занятости, выполнению трудовых соглашений и т.д.

8. *Метод «универсальности»*. Для создания иллюзии истинности используются мнения вымышленных и реальных экспертов. На наш взгляд, привлечение экспертов в Интернет-сети будет способствовать решению практически всех задач по регулированию занятости населения.

На занятость населения влияет фактор имиджа той или иной профессии, места трудоустройства и проживания. Применение интернет технологий позволяют сформировать имидж⁴¹⁷, необходимый для целей развития государства и конкретного региона по решению проблем занятости населения.

⁴¹⁶ Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – С. 162. – С. 167

⁴¹⁷ Таранова Ю.В. Традиционные и новые медиа в региональном имиджмейкнге в информационном сетевом сообществе. / Ю.В. Таранова// Известия Алтайского государственного университета. – 2010. - № 4. – С. 309-312

2.3. Оценка новых характеристик занятости населения

Методика оценки новых характеристик занятости населения

Эффективное регулирование объекта предполагает его точную оценку. Информационный потенциал системы занятости населения является сложным объектом регулирования, в связи со следующими особенностями его оценки: «не все характеристики объекта оценки могут быть выражены в виде количественных соотношений; формализованное описание объекта оценки невозможно, либо неприемлемо сложно; значительная часть информации, необходимая для описания состояния объекта оценки, существует в форме пожеланий и представлений специалистов – экспертов и носит сематический характер»⁴¹⁸.

Сложные объекты регулирования – те, в описании которых значительны факторы неопределенности и нечеткости, связанные с наличием векторного (многофакторного) критерия оценки объекта оценки, поэтому требуют разработки формально-экспертных методов, позволяющих осуществить «сжатие» альтернативных решений в условиях нечеткости и неопределенности⁴¹⁹.

Исходя из понимания информационного потенциала системы занятости населения как сложного объекта регулирования, диссертант представляет формирование и развитие данной категории через систему координат (рисунок 2.2.).

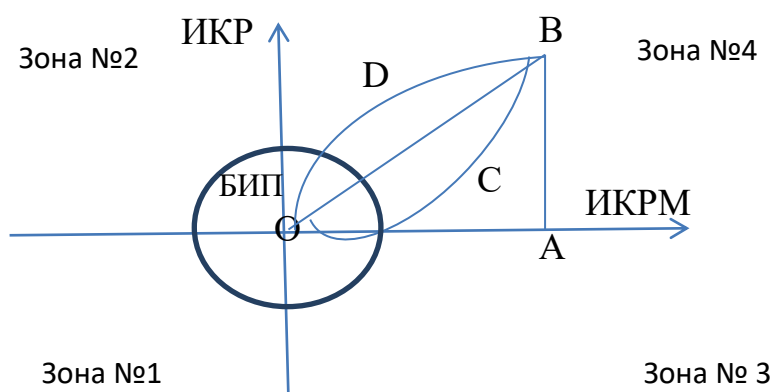


Рисунок 2.2 - Графическое изображение информационного потенциала системы занятости населения⁴²⁰

⁴¹⁸ Титов А.В. Модели принятия решений при оценке качества сложных систем и приоритетности альтернатив. – М: МИИТ, 2006. – С.28

⁴¹⁹ Там же - С. 28.

⁴²⁰ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 104.

В точке пересечения системы координат находится базовый информационный потенциал системы занятости населения (БИП), сформированный взаимодействием базовых профилей информационной компетентности работника (ИКР) и информационных компонент рабочего места (ИКРМ). По мере удаления от начала координат информационный потенциал будет иметь разные формы развития.

Точки, лежащие в зоне координат № 1, отражают отсутствие и неразвитость компонентов, формируемых информационные компетенции работника и информационные компоненты рабочего места. К данному сегменту относятся виды занятости на стационарных рабочих местах без применения информационно-коммуникационных технологий.

Зона № 2 соответствует видам занятости, в которых информационная компетентность работника не обеспечивается информационными компонентами рабочего места. Это зона недоиспользования информационной компетентности работника.

Зона № 3 соответствует видам занятости, где информационные компоненты рабочего места не реализуются в связи с отсутствием информационной компетентности работника. Это зона неиспользования информационных компонент рабочего места.

Зона № 4 отражает виды занятости, в которых реализуется взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места. Каждая точка в данном сегменте отражает форму определенного взаимодействия. Биссектриса OB отражает оптимальное взаимодействие данных компонентов. Отрезок BA отражает абсолютное неравенство в данном распределении. Линии OCB и ODB отражают неравенство во взаимодействии информационной компетентности работника с информационными компонентами рабочего места. В целях оптимального взаимодействия этих категорий необходима тенденция стремления к приближению OCB и ODB к OB .

Для определения информационного потенциала занятости оценивается принадлежность той или иной комбинации критериев, составляющих информационную компетентность работника и информационные компоненты рабочих мест, определенной области.

Возможны шесть вариантов событий:

- 1) критерии ИКР не входят в область информационного потенциала занятости (ИПЗ);
- 2) критерии ИКРМ не входят в область ИПЗ;
- 3) критерии ИКР входят в поле ИПЗ, но не взаимодействуют с критериями ИКРМ;
- 4) критерии ИКРМ входят в ИПЗ, но не взаимодействуют с критериями ИКР;
- 5) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗ, но не взаимодействуют друг с другом;
- 6) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗ и взаимодействуют друг с другом.

Для оценки принадлежности критериев информационному потенциалу и их взаимодействия используется теория нечетких множеств. Методология оценки взята из работы П.В. Терелянского и А.В. Андрейчикова⁴²³

Каждое состояние информационного потенциала занятости d_j создает подмножество свойственных ему априорных состояний $A_j = \{\omega_i\}^J$, т.е. $d_j \equiv A_j$. Результатом тестового эксперимента или пассивного наблюдения за информационным потенциалом является подмножество элементарных состояний $S_3 = \{\omega_i\}^S, \forall \omega_i \in \Omega$. В этом случае необходимо определить, к какому классу состояний $A_j = \{\omega_i\}$ отнести апостериорное множество S_3 , т.е. необходимо распознать наиболее возможное состояние $d^* \in D$ информационного потенциала занятости.

Мера включения ИКР и ИКРМ в информационный потенциал занятости определяется выражением:

⁴²³ Терелянский П.В. Информационные технологии прогнозирования и принятия технических решений на основе нечетких и иерархических моделей: монография. / П.В. Терелянский, А.В. Андрейчиков. – Волгоград: Волг ГТУ, 2007. – 204 с. – С. 124

$$d^* \equiv \arg \max_j \ln(S_{\mathfrak{D}_3}, A_j) = \frac{\sum_i (\mu_{S_{\mathfrak{D}_3}}(\omega_i) \cap \mu_{A_j}(\omega_i))}{\sum_i \mu_{A_j}(\omega_i)} \cdot \beta(A_j). \quad (2.3.)$$

По мерам включения, определяемым по данному выражению формируется нечеткая апостериорная область макросостояний $d_j \in D_{\mathfrak{D}_3}$ со степенями принадлежности, равными мерам включения:

$$\mu_{D_{\mathfrak{D}_3}}(d_j) = \ln(S_{\mathfrak{D}_3}, A_j), \quad D_{\mathfrak{D}_3} = \{\mu_{D_{\mathfrak{D}_3}}(d_j)/d_j\}, \quad (2.4.)$$

Если пересечение априорных множеств $A_j \cap A_i \neq \emptyset, j = i$, то степень принадлежности (1) корректируется степенью концентрации $\beta(A_j)$ множества A_j .

$$\begin{aligned} P_{НС}(\tilde{A}_j) &= \sum_{k \neq j}^m \ln(\tilde{A}_j, \tilde{A}_k) - \sum_{\substack{k, q \in Q \\ k, q \neq j}} \ln(\tilde{A}_j, (\tilde{A}_k \cap \tilde{A}_q)) + \\ &(-1)^{m-1} \sum_{\substack{k, \dots, m-1 \in Q_{m-1} \\ k, \dots, m-1 \neq j}} \ln(\tilde{A}_j, (\tilde{A}_k \cap \tilde{A}_q \cap \dots \cap \tilde{A}_{m-2})) + \\ &(-1)^{m-1} \ln\left(\tilde{A}_j \cup_{\substack{k=1 \\ k \neq j}}^m \tilde{A}_k\right), \quad \beta(A_j) = 1 - \rho_{НС}(\tilde{A}_j) \end{aligned} \quad (2.5.)$$

Решение о типе состояния информационного потенциала занятости принимается из выражения:

$$d^* = \arg \max_j [\mu_{D_{\mathfrak{D}_3}}(d_j) \cdot \beta(A_j)]. \quad (2.6.)$$

Взаимодействие компонентов ИКР и ИКРМ могут характеризоваться нечеткой мерой пересечения. В данном случае для оценки информационного потенциала занятости используется распознавание на основе нечеткой меры пересечения.

В данном случае апостериорное нечеткое множество $D_{\mathfrak{D}_3}$ формируется с помощью нечеткой меры пересечения V_j , которая определяется через нечеткие плотности $g(\omega_i)$ элементарных состояний. Нечеткая мера V_j может определяться мерой Сугено:

$$g_{\lambda}(V_j) = \frac{1}{\lambda^*} [\prod_{i \in V_j} (1 + \lambda^* \cdot g(\omega_i)) - 1], \quad (2.7.)$$

или мерой Тсукэмото:

$$g_v(V_j) = (1 - v^*) \cdot \max_{i \in V_j} g(\omega_i) + v^* \cdot \sum_{i \in V_j} g(\omega_i) \quad (2.8.)$$

В обоих случаях приведенные меры соответствуют степени принадлежности $\mu_{D_3}(d_j) = g_\lambda(Vj)$ или $\mu_{D_3}(d_j) = g_v(Vj)$, $D_3 = \{\mu_{D_3}(d_j)/d_j\}$.

Решение о типе дефекта принимается из выражения

$$d^* = \arg \max_j g_\lambda(Vj) \text{ или } d^* = \arg \max_j g_v(Vj) \quad (2.9.)$$

Параметры Сугено λ^* и Тсукуэмото v^* определяются путем нормировки выражений:

$$\begin{aligned} 1 &= \frac{1}{\lambda} [\prod_{i \in Vj} (1 + \lambda \cdot g(\omega_i)) - 1], \\ 1 &= (1 - v) \cdot \max_{i \in Vj} g(\omega_i) + v \cdot \sum_{i \in Vj} g(\omega_i) \end{aligned} \quad (2.10.)$$

Используя данные меры оценки, рассчитывается информационный потенциал занятости.

Основой для определения критериев оценки информационного потенциала занятости населения принята база данных официальной статистики. Показатели использования информационно-коммуникационных технологий в организациях и среди населения отражены на сайте www.gks.ru в следующих сборниках: «Российский статистический ежегодник»⁴²⁴, «Регионы России»⁴²⁵, «Россия в цифрах»⁴²⁶. Специализированными статистическими изданиями, отражающими развитие информационного общества, являются ежегодные публикации Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ): «Индикаторы информационного общества», «Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации», «Информационное общество: востребованность информационно-коммуникационных технологий населением России»⁴²⁷. В данных изданиях использованы материалы Федеральной службы государственной статистики, Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Центрального банка Российской Федерации, Статистической службы

⁴²⁴ www.gks.ru

⁴²⁵ www.gks.ru

⁴²⁶ www.gks.ru

⁴²⁷ <https://issek.hse.ru>

Европейского союза, Организации экономического сотрудничества и развития, Международного союза электросвязи, Департамента экономического и социального развития ООН, Всемирного экономического форума, собственные методические и аналитические разработки, а также результаты специальных обследований, проведенных ИСИЭЗ НИУ ВШЭ⁴²⁸.

С целью определения принадлежности индикаторов к области исследования была проведена их оценка, в соответствии с авторской методологией определения принадлежности и степени принадлежности критерия показателям «информационная компетентность работника» и «информационные компетенции рабочего места». Результаты анализа индикаторов оценки информационного общества перечисленных официальных статистических издательств выявили необходимость расширения списка показателей.

Исходя из разработанных диссертантом базовых профилей информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, для необходимости их оценки, с целью определения информационного потенциала занятости населения, предложенные диссертантом индикаторы, были распределены по соответствующим группам.

Индикаторы оценки информационной компетентности работника⁴²⁹

«Базовое качество информационной компетентности работника – «Мотивы»

Имеющиеся индикаторы⁴³⁰:

1. Основные показатели использования ИКТ в домашних хозяйствах;
2. Основные показатели использования персональных компьютеров и Интернета в домашних хозяйствах;
3. Домашние хозяйства, использующие Интернет, по видам устройств доступа;

⁴²⁸ <https://issek.hse.ru>

⁴²⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 109-113.

⁴³⁰ Индикаторы информационного общества: 2016 : статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2016. – 304 с. www.gks.ru

4. Использование персональных компьютеров населением;
5. Использование населением мобильных устройств для выхода в Интернет;
6. Использование персональных компьютеров населением по возрастным группам;
7. Использование мобильных устройств для выхода в Интернет по возрастным группам населения;
8. Использование Интернета для заказов товаров и/или услуг по возрастным группам населения;
9. Цели использования Интернета населением;
10. Использование Интернета населением для заказов товаров и/или услуг;
11. Приобретение населением товаров и услуг через Интернет;
12. Способы взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления;

Дополнительный индикатор, предложенный диссертантом:

13. Удельный вес работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно посредством Интернет, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Психофизиологические особенности»

Имеющиеся индикаторы:

14. Численность специалистов по ИКТ в организациях;
15. Факторы, сдерживающие использование Интернета в домашних хозяйствах;
16. Основные показатели использования ИКТ населением;
17. Удельный вес специалистов по ИКТ в общей численности работников организаций;
18. Структура ИКТ-специалистов по полу;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

19. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием

в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности ИКТ, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

20. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности Интернет, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

21. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности мобильные средства связи, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Я-концепция»

Имеющиеся индикаторы:

22. Частота использования Интернета населением по возрастным группам;

23. Частота использования Интернета населением;

24. Места использования Интернета населением;

25. Места использования Интернета по возрастным группам населения;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

26. Использование персональных компьютеров населением для организации деятельности, приносящей им доход (по возрастным группам);

27. Использование мобильных устройств население для выхода в Интернет с целью организации деятельности, приносящей доход (по возрастным группам);

28. Использование Интернета населением для организации деятельности, приносящей им доход (по возрастным группам);

29. Использование профессиональных информационных программных средств населением для организации деятельности, приносящей им доход (по

возрастным группам);

Качество информационной компетентности работника – «Знание»

Имеющиеся индикаторы:

30. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора ИКТ по видам экономической деятельности;

31. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

32. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора ИКТ (по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

33. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

34. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

35. Удельный вес работников, прошедших в течение трех последних лет переподготовку, повышение квалификации, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

36. Удельный вес работников, прошедших в течение трех последних лет переподготовку, повышение квалификации, в общей численности работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Навык»

Имеющиеся индикаторы:

37. Занятое население, имеющее среднее профессиональное, высшее образование по специальности, связанной с ИКТ, по возрастным группам;

38. Занятое население, имеющее среднее профессиональное, высшее образование и основную работу по профессии, связанной с ИКТ, по видам экономической деятельности и возрастным группам;

39. Численность специалистов по ИКТ высшего уровня квалификации в расчете на 10 000 работников организаций (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине);

40. Численность специалистов по ИКТ среднего уровня квалификации в расчете на 10 000 работников организаций по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации;

41. Структура занятых в секторе ИКТ по возрастным группам и видам экономической деятельности;

42. Структура занятых в ИТ-отрасли по возрастным группам и видам экономической деятельности;

43. Возрастная структура занятого населения, имеющего среднее профессиональное, высшее образование и основную работу по профессии, связанной с ИКТ;

44. Навыки работы на персональном компьютере;

45. Навыки работы на персональном компьютере по возрастным группам населения;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

46. Удельный вес работников, обладающих навыками ведения переговоров посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

47. Удельный вес работников, обладающих навыками осуществления профессиональной деятельности посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

48. Удельный вес работников, обладающих навыками поиска

профессиональной информации посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

49. Удельный вес работников, обладающих навыками обработки профессиональной информации с помощью профессиональных программ посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

50. Удельный вес работников, обладающих навыками поиска работы посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

51. Удельный вес работников, обладающих навыками заключения трудового договора посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

52. Удельный вес работников, обладающих навыками продвижения своей карьеры в сети посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам)»⁴³¹.

Индикаторы оценки информационных компонент рабочего места⁴³²

«Критерий информационных компонент рабочего места – «Величина и преобладание вида трудовых затрат рабочего места»

Имеющиеся индикаторы:

1. Обеспеченность персональными компьютерами работников в организациях (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

2. Обеспеченность персональными компьютерами, имеющими доступ к глобальным информационным сетям, работников в организациях (по видам

⁴³¹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 109-113.

⁴³² Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 113-118.

экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

3. Обеспеченность персональными компьютерами, имеющими доступ к Интернету, работников в организациях (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине);

4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора ИКТ по видам экономической деятельности;

5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ИТ-отрасли по видам экономической деятельности;

6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора контента и СМИ по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора ИКТ (по формам собственности, по величине организации);

8. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации);

9. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Сложность труда на рабочем месте»

Имеющиеся индикаторы:

10. Цели использования Интернета организациями (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

11. Структура организаций сектора контента и СМИ по видам экономической деятельности;

12. Организации сектора контента и СМИ по видам экономической деятельности;

13. Организации, использующие персональные компьютеры, ЭВМ других

типов (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

14. Организации, использующие локальные вычислительные сети (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

15. Организации, использующие персональные компьютеры (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Дополнительный индикатор, предложенный диссертантом:

16. Организации сектора контента и СМИ (по величине организации, по формам собственности);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Степень затрат и гибкости трудового времени»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

17. Организации, использующие гибкий график работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

18. Организации, сочетающие гибкий и стандартный графики работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

19. Структура рабочих мест организации, сочетающих гибкий и стандартный графики работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места - «Основной объект оценки»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

20. Организации, использующие только хозрасчетные трудовые договора

(по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

21. Организации, использующие хозрасчетные трудовые договора и постоянные трудовые договора (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Вид труда».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

22. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ;

23. Организации, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны;

24. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны, по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

25. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ (по формам собственности, по видам экономической деятельности, по величине организации);

26. Организации, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны (по формам собственности, по видам экономической деятельности, по величине организации);

27. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны (по формам собственности, по величине организации);

28. Организации, использующие только дистанционную занятость (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

29. Организации, использующие дистанционную и стандартную занятость (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

30. Структура рабочих мест в организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Собственник рабочего места».

Имеющиеся индикаторы:

31. Организации, использующие системы электронного документооборота, автоматический обмен данными между своими и внешними информационными системами, «облачные» сервисы, по видам экономической деятельности;

32. Организации, имеющие веб-сайт (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

33. Организации, использующие ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

34. Организации, использующие глобальные информационные сети, по видам экономической деятельности (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Дополнительный индикатор, предложенный диссертантом:

35. Организации, использующие системы электронного документооборота, автоматический обмен данными между своими и внешними информационными системами, «облачные» сервисы (по формам собственности, по величине);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Основной объект оценки деятельности на рабочем месте»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

36. Организации с работниками, занятыми в них в течение менее трех месяцев (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

37. Организации с работниками, занятыми в них в течение от четырех месяцев до года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

38. Организации с работниками, занятыми в них более одного года (по

видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

39. Численность работников организации, занятых в течение менее трех месяцев (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

40. Численность работников организации, занятых в течение от четырех месяцев до года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

41. Численность работников организации, занятых более одного года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Возможность сочетания деятельности на нескольких рабочих местах».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

42. Организации, работники которых сочетают занятость на данном предприятии с деятельностью на другом предприятии посредством ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

43. Численность работников организации, которые сочетают занятость на данном предприятии с деятельностью на другом предприятии *посредством ИКТ* (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Субъект, осуществляющий модернизацию рабочего места».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

44. Организации, допускающие модернизацию рабочих мест (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

45. Организации, осуществляющие модернизацию рабочих мест самостоятельно (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

46. Организации, осуществляющие модернизацию рабочих мест за счет работника (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компонент рабочего места – «Субъект организации защиты рабочего места»

Имеющиеся индикаторы:

47. Применение населением средств защиты информации;

48. Факторы, сдерживающие использование Интернета населением;

49. Организации, использующие средства защиты информации (по видам экономической деятельности)

50. Организации, использующие средства информационной безопасности (по видам экономической деятельности)

Дополнительные индикаторы, предложенные диссертантом:

51. Организации, применяющие системы защиты рабочего места в информационной сети (по формам собственности, по величине);

52. Меры защиты рабочего места в информационной сети, применяемые в организации, (по формам собственности, по величине организации).

Имеющиеся индикаторы, которыми можно оценить информационную компетентность работника дополнены диссертантом 20 новыми (общее число индикаторов составило 52), а индикаторы по оценке информационных компетенций рабочих мест расширены 27 новыми (всего 52 индикатора). Для оценки степени влияния форм собственности, видов экономической деятельности и величины организаций на исследуемые величины, критерии распределяются и по перечисленным параметрам. Для более точной характеристики качеств работника определяется его пол и возраст. Исследование данных показателей дает возможность достаточно полно охарактеризовать информационный потенциал общества, выявить основные сдерживающие факторы его развития,

спрогнозировать тенденции изменения, что повышает эффективность регулирования занятости населения в регионах и в стране в целом»⁴³³.

Оценка информационной компетентности работников в России⁴³⁴

Используя, обоснованные для оценки информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, индикаторы, представленные в официальной российской статистике ⁴³⁵, определен информационный потенциал системы занятости населения в России в 2014 г.

Информационная компетентность работника в 2014 году характеризовалась следующими данными.

Мотивы.

Среди домашних хозяйств персональный компьютер имеют 71 %, пользуются Интернет 70 %, мобильными устройствами связи обладают 98 %. 48 % домашних хозяйств пользуются Интернет посредством своего стационарного компьютера, 40 % - посредством ноутбуков и нетбуков, 37 % - с помощью мобильного устройства. Таким образом, мобильность предоставления и получения данных является преимущественным фактором среди респондентов.

Для заказа товаров или услуг Интернет используют 18 % населения, для взаимодействия с органами государственной власти и муниципального самоуправления – 11 %. Наиболее заинтересованными в использовании Интернет являются молодые люди в возрасте от 15 до 22 лет, из их числа 92 % пользовались сетью в течение последних трех месяцев, 87 % в возрасте 23-34 года, 78 % - 35-44 года. Доля пользователей Интернет среди лиц в возрасте 65-72 года составила только 14 %.

43 % населения в возрасте 15-72 года используют мобильные устройства для выхода в Интернет, в том числе 32 % - мобильный телефон или смартфон и 23 % портативный компьютер. Наиболее мобильной является возрастная группа 15-

⁴³³ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 113-118.

⁴³⁴ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 118-121.

⁴³⁵ Индикаторы информационного общества: 2016: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2016. – 304 с.

22 года, так как она обладает одновременно преимущественно несколькими средствами мобильной связи и постоянно их использует. Так мобильными устройствами для выхода в Интернет пользуется 78 % данной возрастной группы, телефонами – 67 %, портативными компьютерами – 37 %. Тогда как среди лиц 45-54 лет, которые еще относятся к трудоспособному возрасту, доля пользователей мобильными устройствами для выхода в сеть только 28 %, телефонами – 16 %.

Основными целями использования населением Интернета является участие в социальных сетях – 74 %, скачивание фильмов, изображений, музыки; просмотр видео; прослушивание музыки - 50 %. К использованию сети в коммерческих целях можно отнести продажу/покупку товаров и услуг – 15 % респондентов, осуществление финансовых операций – 12 %, поиск вакансий – 9%, участие в профессиональных сетях, форумах – 3 %. Дистанционное обучение привлекло 3 % пользователей. Наиболее распространена Интернет-торговля среди пользователей в возрасте 23-34 года (32 %). Среди наиболее мобильной группы 15-22 лет лиц, использовавших сеть с данной целью, всего 21 %. На Интернет площадках приобретаются в основном товары народного потребления – одежда, обувь и спорттовары (44 %), предметы домашнего обихода (28 %). Растет уровень продаж финансовых услуг (19 % в 2014 г. и 14 % в 2013 г.). С органами государственной власти через Интернет взаимодействовали всего 30 % (35 % в 2013 году).

Психофизиологические особенности

Основными сдерживающими факторами использования Интернет, которые указывают домашние хозяйства, является отсутствие необходимости в его использовании (69 %), нехватка навыков по его использованию (15 %) и дороговизна данной услуги (15 %).

Среди обследованных работников организаций без учета субъектов малого предпринимательства только 1,8 % лиц – специалистов по информационно-коммуникационным технологиям высшего уровня квалификации, 0,5 % - среднего уровня квалификации. 70 % среди них – мужчины.

Я-концепция

Несмотря на широту проникновения Интернета, каждый день или почти

каждый день пользуются Интернет только 52 % лиц в возрасте от 15 до 72 лет, не менее одного раза в неделю – 13 %. Есть лица, которые никогда не пользовались данной сетью, их 26 %, по сравнению с 2013 годом, данный показатель снизился на 3 процентных пункта.

Частота использования Интернет обратно пропорциональна возрасту респондента. Большинство молодых людей в возрасте 15-22 года (85 %) и 23-34 года (74 %) пользуются сетью ежедневно. При этом среди лиц 65-72 лет таких только 7 %, а тех, кто никогда не пользовался Интернет в данной возрастной группе 79 %.

Интернетом преимущественно пользуются дома – 94 %, на работе значительно меньше – 30 %. Места общественного пользования распространены только у 8 % респондентов в возрасте от 15 до 72 лет, которые пользовались Интернет за последние три месяца. Преобладание домашнего Интернета не зависит от возраста респондентов. При этом 43 % среди лиц 15-22 лет используют сеть по месту учебы, а 36 % среди лиц 23-54 лет – на работе. Это отражает специфику потребности респондентов определенного возраста и преобладающей занятости.

Знание

Удельный вес работников, имеющих высшее образование в общей численности работников организаций ИТ- отрасли составляет 75 %, среднее профессиональное образование – 20,1 %.

Удельный вес работников, имеющих высшее образование в общей численности работников организаций информационно-коммуникационных технологий отрасли составляет 53 %, среднее профессиональное образование – 35 %.

Навык

Занятое население, имеющее среднее профессиональное, высшее образование по специальности, связанной с информационно-коммуникационными технологиями в общей доли занятых составляет 2,9 %, при этом наибольшая доля среди лиц в возрасте 15-29 лет (4,5 %). Доля занятых, имеющих среднее профессиональное, высшее образование и основную работу по профессии,

связанной с ИКТ, в возрасте 15-29 лет составляет 41,7 %, 30-39 лет – 34,7 %. Наибольший процент таких занятых сосредоточен в организациях, занимающихся операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – 46,9 %, обрабатывающем производстве – 24,2 %, в связи – 14,1 %. Наименьший процент в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве – 0,6 %. Лидирующей возрастной группой по всем видам деятельности остается молодежь в возрасте 15-29 лет.

Наибольшая численность специалистов по ИКТ высшего уровня квалификации привлекается на предприятия иностранной собственности, в первую очередь разработчики и аналитики компьютерных систем, программисты. Инженеры-электрики, инженеры по связям и приборостроению являются приоритетными для смешанных форм собственности.

Наиболее распространенными навыками работы на персональном компьютере являются бытовые, базовые навыки, необходимые для повседневной жизни. Работать с текстовым редактором могут 54 % компьютерных пользователей в возрасте от 15 до 72 лет, осуществлять передачу файлов между компьютером и периферийными устройствами – 34 %, работать с электронными таблицами – 28 %. Менее востребованными в повседневном пользовании навыками и соответственно менее распространенными являются следующие: подключить и установить новые устройства могут только 10 %, создать электронные презентации – 9 %, самостоятельно написать программное обеспечение – только 2 %. Среди официально исследуемых навыков не выделяются профессиональные навыки, позволяющие работнику осуществлять свою деятельность. Указываются только базовые навыки, минимум для информационной грамотности населения.

Оценка информационных компонент рабочих мест в России⁴³⁶

Информационные компоненты рабочего места в 2014 году характеризовалась следующими данными.

Величина и преобладание вида трудовых затрат рабочего места.

⁴³⁶ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 121-125.

Обеспеченность персональными компьютерами работников организаций за 10 лет увеличилась в 2,3 раза, в 2014 г. на 100 работников приходилось 46,9 % единиц данного оборудования, то есть практически каждый второй работник обеспечен компьютерной техникой и соответственно должен обладать информационными компетенциями.

В 4 раза возросла обеспеченность персональными компьютерами, имеющими доступ к глобальным сетям, в 2014 г. 32,6 единиц такого оборудования приходилось на 100 работников. Доступ к Интернет увеличился в 4,4 раза и составил 29,1 единицу.

Наиболее обеспеченными персональными компьютерами являются организации, предоставляющие высшее образование (127,4 единицы техники на 100 работников) и осуществляющих финансовую деятельность (116,2 единицы). Минимальный уровень обеспеченности наблюдается в строительстве – 20,6 единиц и производстве пищевых продуктов – 23,2.

Наибольший рост данного показателя за 10 лет произошел в организациях, осуществляющих следующие виды деятельности: химическое производство, высшее образование, связь, исследование и разработки, государственное управление и социальное страхование.

По обеспеченности персональными компьютерами, имеющими доступ к глобальным информационным сетям, лидируют организации высшего образования – 104,8 единиц на 100 работников. Минимальный показатель в организациях строительства (17,3) и здравоохранения (17,5). Динамика роста повторяет тенденцию предыдущего показателя. Среди обеспечения доступа к Интернету посредством персональных компьютеров на предприятии лидирует также высшее образование (103,6), минимальная величина в транспорте (12,8) и добыче полезных ископаемых (14,9).

Наилучшая обеспеченность персональными компьютерами принадлежит организациям со смешанной формой собственности (57,7), доступом к глобальным сетям и Интернету – организациям с иностранной собственностью (50,6 и 48,8 соответственно). Величина организации влияет на обеспеченность

персональными компьютерами ее работников. При этом зависимость обратно пропорциональная, чем крупнее предприятие, тем ниже обеспеченность. Малые организации с численностью до 50 человек обеспечивают 77,1 % своих работников персональными компьютерами, тогда как организации с численностью более 10000 человек, только 42,1 %. Аналогичная ситуация с доступом к глобальным сетям и Интернет.

Связь с оплатой труда.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора ИКТ превышает среднемесячную заработную плату по России на 31,3 %. В организациях, занимающихся деятельностью в области электросвязи на 37,5 %, деятельностью, связанной с оказанием услуг на – 53,1 %.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ИТ-отрасли также превышает заработную плату по России на 51 %. В организациях, которые оказывают консультирование по аппаратным средствам вычислительной техники, среднемесячная заработная плата превышает на 53,1 %, среди разработчиков программного обеспечения – 84,4 %, осуществляющих обработку данных – 6,3 %, занимающихся деятельностью по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов, в том числе ресурсов Интернет – 50 %.

Среднемесячная заработная плата в информационных агентствах превышает среднероссийский показатель на 71,9 %

Сложность труда на рабочем месте.

Основная цель использования Интернета в организации – это применение электронной почты (87,0 % от общего числа организаций, максимум в высшем образовании – 97,1 %), поиск информации (85,6 %, максимум в высшем образовании – 96,4 %), обмен информации в электронном виде (83,7 %, максимум в высшем образовании – 95,2 %). Профессиональную подготовку посредством Интернет ведут 30,3 % организаций, максимум в высшем образовании – 63,4 %, проведение конференций 29,4 % (максимум в организациях связи – 60,2 %), телефонные переговоры через Интернет 23,2 % (максимум в финансовой

деятельности – 56,8 %), осуществляют внутренний и внешний найм персонала 23,0 % (максимум в финансовой деятельности – 59,0 %).

В зависимости от формы собственности цели использования Интернет распределяются следующим образом: поиск информации (92,3 %), электронная почта (93,9 %), обмен информацией в электронном виде (91,4 %) преобладает в государственных организациях. Профессиональная подготовка (46,7 %), внутренний или внешний найм (56,7 %), телефонные переговоры (54,9 %), проведение видеоконференций (32,8 %) в организациях с иностранной формой собственности.

Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место.

93,8 % организаций в России обеспечены персональными компьютерами, 26,6 % другими типами ЭВМ, 67,2 % пользуются локальными вычислительными сетями.

Лидером среди организаций, использующих персональные компьютеры, являются химическое производство – 99 %, ЭВМ других типов и локальные вычислительные сети – связь (51,9 % и 86,8 % соответственно). Удельный вес организаций, использующих Интернет равен 89,0 %, Интранет – 16,8 %, Экстранет – 14,3 %. Глобальные вычислительные сети, в том числе Интернет, преобладают в химической промышленности – 97,8 %.

40,3 % организаций в России имеют веб-сайт. Среди организаций, имеющих веб-сайт, преобладают сфера высшего образования – 77,2 % и организации иностранной собственности – 56,6 %.

Максимум персональных компьютеров, использование локальных и глобальных сетей приходится на организации государственной собственности – 99,0 %. 39,9 % ЭВМ других типов приходится на предприятия иностранной формы собственности. Удельный вес работников организаций, использующих персональные компьютеры в общей численности работников составляет 99,6 %, использующих локальные вычислительные сети – 93 %. Пользователи ЭВМ других типов среди работников составляют 53,3 %. Удельный вес работников организаций, использующих Интернет, в общей численности работников

составляет 98,1 %, Интранет – 44,0 %, Экстранет – 30,0 %. Все крупные организации имеют персональные компьютеры, ЭВМ других типов, пользуются локальными и глобальными сетями. Однако только 87,8 % имеют свой веб-сайт.

Система электронного документооборота наиболее распространена в организациях государственного управления и социального страхования – 68,8 %. Автоматический обмен данными между своими и внешними информационными системами преобладает в химическом производстве – 66,5 %. «Облачные» сервисы лидирует в организациях связи – 23,5 %.

Основной вид занятости.

41,3 % организаций испытывают потребность в специалистах по ИКТ и 47,1 % привлекают специалистов по ИКТ со стороны. Среди организаций, ощущающих острую нехватку данных специалистов, основными являются организации государственного управления и социального страхования – 53,4 %, здравоохранения – 49,2 %, исследований и разработок – 45,3 %, высшего образования – 44,3 %. Максимальное количество специалистов по ИКТ привлекают организации здравоохранения – 61,2 % и химического производства – 59,4 %.

Организация защиты рабочего места.

Организации активно используют различные средства защиты информации: 76,5 % от общего числа организаций используют средства цифровой электронной подписи (максимум в здравоохранении – 89,1 %), 76,1 % регулярно обновляют антивирусные программы (максимум в высшем образовании – 89,2 %), 45,8 % используют программные, аппаратные средства, препятствующие несанкционированному доступу вредоносных программ (максимум в финансовой деятельности – 75,8 %), 39,3 % - средства шифрования (максимум в финансовой деятельности – 69,4 %), 39,2 % - спам-фильтр (максимум в финансовой деятельности – 71,7 %), 28,8 % - системы обнаружения вторжения в компьютер или сеть (максимум в финансовой деятельности – 52,2 %), 24,1 % – программные средства автоматизации процессов анализа и контроля защищенности компьютерных систем (максимум в организациях связи – 48,6 %). Данные системы безопасности являются общими и действуют независимо от влияния

работника.

Системы, на которые работник может повлиять, также используются организациями, но менее активно. 48,2 % организаций применяют технические средства аутентификации пользователей (максимум в финансовой деятельности и организациях связи – 69,1 %), 37,5 % – средства строгой аутентификации (максимум в организациях связи – 67,8 %), 20,1 % – резервное копирование данных на носители, находящиеся физически не на территории организации (максимум в организациях связи – 37,6 %), 4,2 % – биометрические средства аутентификации пользователей (максимум в организациях связи – 10,6 %). Работа в организациях, предполагающих данные средства безопасности требует повышенного уровня развития информационной компетентности работника.

Таким образом, в 2014 г. в России портрет информационно компетентного работника был следующим – это молодой человек, который активно использует информационные устройства, мобильные средства связи, в том числе для выхода в Интернет. Основными мотивами его использования данных устройств и коммуникаций являются их развлекательная составляющая, возможность общения в сетях. Доля использования данных устройств в коммерческих целях весьма незначительна, но она обладает тенденцией роста. Имеющиеся навыки работников для функционирования в информационном обществе пока ограничены минимальным набором компьютерной грамотности, что сдерживает развитие данных технологий и широту вовлечения респондентов в Интернет-сообщество. Однако данные официальной статистики не покрывают весь перечень вопросов, на которые необходимо получить ответ для проведения полноценной оценки развития информационной компетентности работника.

Анализ индикаторов, которые могут охарактеризовать информационные компоненты рабочих мест, сделал возможным сформировать современный профиль соответствующего рабочего места. Это небольшие организации смешанной или иностранной формы собственности, имеющие свой веб-сайт, обеспечивающие своих работников персональными компьютерами с выходом в Интернет. Основными целями применения глобальной сети которых является

использование электронной почты, возможность нахождения необходимой информации, обмена информацией в электронном виде, проведения переговоров и видеоконференций через Интернет. Данные организации обеспечивают информационную безопасность своим рабочим местам. В основном это организации высшего образования, финансов и связи.

2.4. Концепция регулирования занятости населения в современных условиях

Модель регулирования системы занятости населения

Основываясь на целях регулирования занятости населения, современных тенденциях трансформации системы занятости, имеющихся информационно-коммуникационных технологиях (интернет-площадок, платформ, программ и т.д.), действующем законодательстве, сформированной методологии оценки информационного потенциала системы занятости населения, разработана модель регулирования занятости населения в современных условиях (рисунок 2.4.).

Модель включает четыре взаимосвязанных блока: законодательно-регламентирующий, нормативно-правовой, контрольно-аналитический и исполнительский. Блоки взаимодействуют между собой и осуществляют свою деятельность посредством информационно-коммуникационных технологий, используя методы Интернет-воздействия.

Реализация данной модели предполагает всестороннее использование информационного потенциала системы занятости населения. Для повышения эффективности функционирования модели необходимо обязательное присутствие обратных связей между блоками.



Рисунок 2.4 - Модель регулирования системы занятости населения в современных условиях⁴³⁷

⁴³⁷ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 127.

Законодательно-регламентирующий блок включает в себя основные международные и отечественные сайты организаций, устанавливающих главные требования к осуществлению регулирования занятости населения. По мнению диссертанта, основополагающими являются сайты Международной организации труда, Президента РФ, Роструда и Электронного правительства. Они дают оперативную информацию о современной ситуации и направлениях развития системы занятости населения, и мерах ее регулирования. Важным, на наш взгляд, является наличие возможности на данных сайтах организации обратной связи, когда любой человек может обратиться на данный сайт с персональной информацией или вопросом.

Нормативно-правовой блок содержит основные международные и отечественные нормативно-правовые акты, регламентирующие регулирование системы занятости в стране. В условиях трансформации системы занятости, связанной с глобализацией, открытия мирового пространства, в том числе, рынка труда, выноса рабочих мест с рутинными и дистанционными операциями в страны с более дешевой рабочей силой, роль международного трудового законодательства становится основополагающей. Конкуренция работодателей за работника, обладающего необходимыми компетенциями, усиливается. Более конкурентоспособной с точки зрения привлечения рабочей силы становится та страна, которая обладает более выгодным для него трудовым законодательством. Поэтому в условиях дефицита трудовых ресурсов, соответствующего уровня и направлений подготовки, России необходимо ратифицировать те конвенции МОТ, которые регламентирует современные формы занятости населения и внести соответствующие изменения в национальное законодательство.

Контрольно-аналитический блок включает в себя специализированные контролирующие институты, сайты, интернет-платформы, автоматизированные системы и программные продукты, позволяющие оперативно исследовать ситуацию занятости населения, обрабатывать поступающую информацию и передавать ее в другие блоки. Необходимо отметить, что созданная в настоящее время институциональная среда, направлена, в первую очередь, только на одну

сторону трудовых отношений – работника. Сайты Онлайнинспекции, профсоюзов, федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда, единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда, автоматизированной системы «Профессиональные риски» и «Мониторинг рынка труда» программный продукт КАТАРСИС дают возможность работнику оценить свое рабочее место, выявить его несоответствие нормам и передать соответствующую информацию в определенные органы. В то же время, работодатель также может воспользоваться данными сайтами и программными продуктами, чтобы оценить потенциальные угрозы ведения своей деятельности и минимизировать риски, выявив самостоятельно собственные нарушения и их устранив. Таким образом, согласованные действия всех элементов данного блока, используя методы интернет-манипулирования и информационно-коммуникационные технологии, способны своевременно анализировать ситуацию на внутрикорпоративном и внутривнутристрановом рынках труда, а также в системе занятости населения; контролировать соблюдение всех правил и норм, действующих на территории государства; своевременно передавать полученную информацию в нормативно-правовой и исполнительский блок.

Исполнительский блок включает в себя три уровня:

- подготовительный;
- посреднический;
- внедренческий.

Действия элементов подготовительного уровня направлены на формирование базовой информационной компетентности работника и ее дальнейшее развитие. Трансформация системы занятости населения, как было рассмотрено ранее, предполагает систему пожизненного обучения. При этом формирование информационной компетентности работников предполагает наличие четкой профориентации. Профориентационные порталы должны быть направлены на содействие организации помощи личности в выборе профессии, которая будет, во-первых, востребована на рынке труда, а, во-вторых,

соответствовать интересам, уровню развития и подготовки, психофизическими параметрам соискателя. Построению карьеры способствуют навигаторы профессий и компетенций, которые информируют о востребованных в разных регионах профессиях и тех компетенциях, которые должны быть у соискателя данных профессий. На формирование необходимых компетенций направлены электронные образовательные платформы и сайты учебных заведений. Человек, обладающий определенным уровнем информационной компетентности, способен получить необходимое ему образование и подготовку, в том числе в дистанционном виде. Данная форма обучения способствует не только формированию профессиональных компетенций в определенной области, но и дает возможность развивать информационные компетенции, позволяющие соискателю заниматься поиском работы, трудоустраиваться и работать в нестандартной форме, в том числе дистанционно.

Посреднический уровень направлен на снижение транзакционных издержек поиска, подбора и трудоустройства работников. В него включены не только государственные, но и частные и социальные структуры. Информационный портал «Работа в России», сайты государственных центров занятости, интернет-платформы поиска работы, электронные биржи труда, социальные сети направлены на расширение информационного поля работника в поисках необходимого рабочего места. При этом в соответствии с уровнем информационной компетентности работника может быть выбран подходящий инструмент поиска работы.

Внедренческий уровень отражает непосредственное взаимоотношение работника и работодателя, построенное на матрице соответствия информационной компетентности работника информационных компонент рабочих мест. Сайты объединения предприятий и сайты предприятий информируют всех участников системы занятости населения в информационных компонентах рабочих мест и общего наличия рабочих мест, их уровня, качества, форм занятости (стандартной и нестандартных) и т.д.

Предложенная диссертантом модель дает возможность сформировать общее

видение регулирования системы занятости в современных условиях. При этом в модели выделены основные блоки и элементы, входящие в них. Кроме традиционных стандартных связей и технологий в модели применены методы интернет-манипулирования и использованы информационно-коммуникационные технологии. Важным аспектом является наличие обратных связей и взаимодействие всех блоков друг с другом, несмотря на существование их определенной иерархии. Данное взаимодействие, по мнению диссертанта, является основополагающим, так как дает возможность оперативного согласования всех возникающих вопросов, своевременного выявления всех «проблемных элементов» и их устранения или корректировки их деятельности.

Разработанная диссертантом модель является основным элементом построенной концепции регулирования занятости населения в современных условиях.

Обоснование концепции регулирования занятости населения в современных условиях

Основываясь на результатах проведенной научно-исследовательской работы и понимании того, что концепция – это «умозрительная система, выражающая определенный способ представления, понимания, трактовки каких-либо предметов, явлений, процессов и презентующая ведущую идею и/или конструктивный принцип, реализующие определенный замысел в той или иной теоретической знаниевой практике»⁴³⁸, диссертантом разработана концепция регулирования занятости населения в современных условиях (рисунок 2.5.).

Целью регулирования занятости населения, по мнению диссертанта, является достижение рациональной, продуктивной, эффективной занятости населения с позиции всех субъектов рынка: государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя. Достижение данной цели возможно только в условиях функционирования механизма взаимодействия всех участников государственно-частного партнерства в системе занятости населения, отражающего их интересы.

⁴³⁸ Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2010–2016 (последняя редакция: 30.10.2016). URL: <http://gtmarket.ru/concepts/6890>

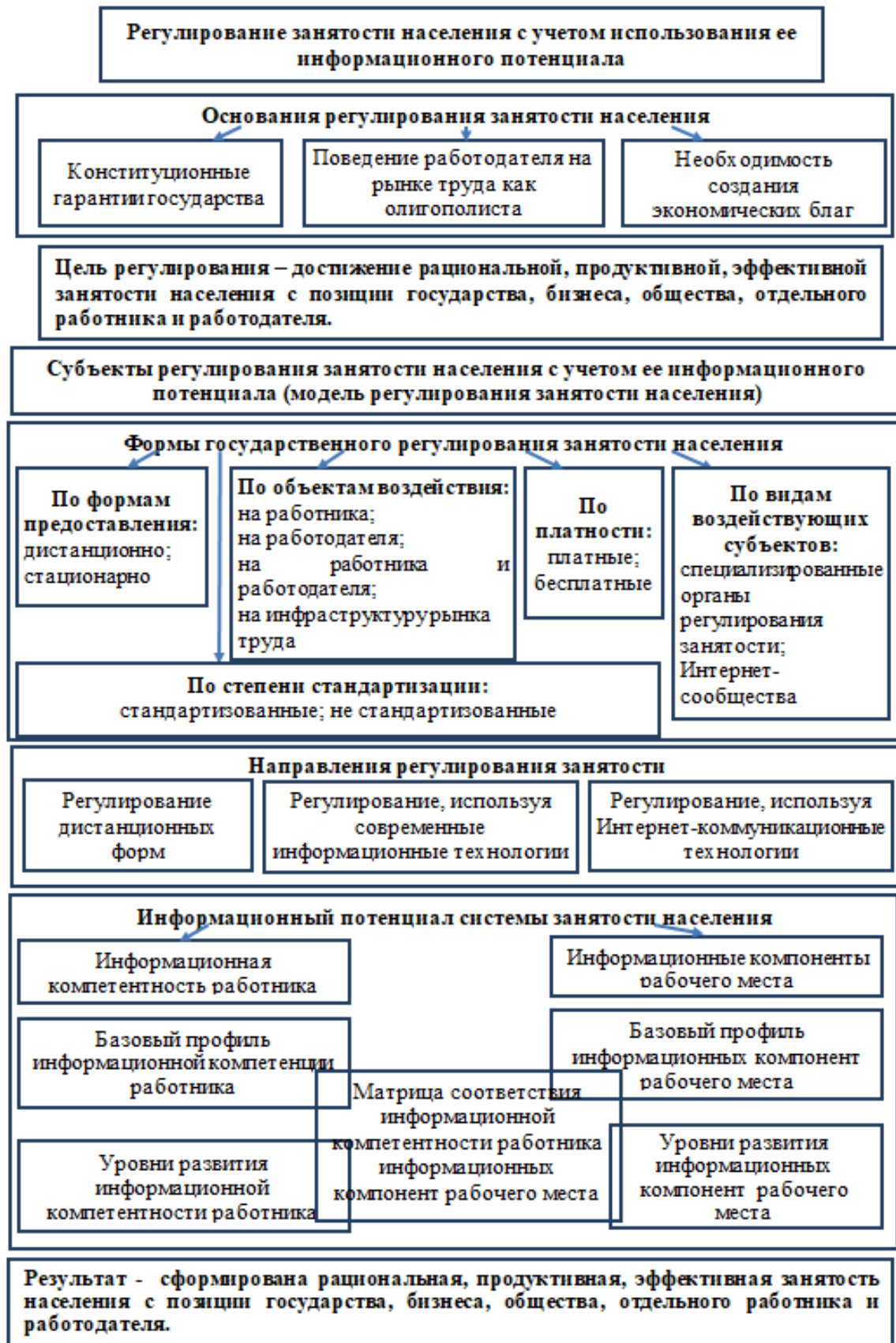


Рисунок 2.5. - Концепция регулирования занятости населения в современных условиях⁴³⁹

⁴³⁹ Составлен автором.

Основаниями регулирования занятости населения являются необходимость обеспечения конституционных гарантий государства всем участникам рынка труда и системы занятости населения в условиях поведения работодателя на рынке труда как олигополиста и отсутствии возможности отказа от создания экономических благ.

В условиях развития информационно-коммуникационных технологий необходимо при регулировании занятости населения учитывать ее информационный потенциал, основанный на взаимодействии разного уровня развития информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест.

В условиях трансформации системы занятости населения видится необходимым расширение направлений государственного регулирования системы занятости населения, дополнение их критериями: формы предоставления, объекты воздействия, платность, воздействующие субъекты, степень стандартизации. Данная классификация направлений государственного регулирования была расширена и дополнена диссертантом, а также обоснована ранее в диссертационной работе.

Направления регулирования занятости населения должны включать регулирование современных форм занятости, используя современные информационные и Интернет-коммуникационные технологии. Данные направления были разработаны и обоснованы ранее в диссертационной работе.

Базисом регулирования занятости населения в современных условиях является модель, включающая законодательно-регламентирующий, нормативно-правовой, контрольно-аналитический и исполнительный блоки, предложенная диссертантом и обоснованная ранее в диссертационной работе.

Результатом функционирования разработанной концепции является сформированная рациональная, продуктивная, эффективная занятость населения с позиции государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя.

Используя методологию оценки информационного потенциала системы занятости, предложенную диссертантом в диссертационной работе, регулирование занятости населения в разных зонах формирования потенциала

имеет свою специфику.

Ситуация нахождения в зоне № 1 предполагает отсутствие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест. Стандартное стационарное рабочее место без применения информационно-коммуникационных технологий, традиционные трудовые отношения, которые регулируются стационарно. Объектами воздействия государственного регулирования являются работник и работодатель, однако, как было выявлено выше в диссертационной работе, работник поддерживается государством больше за счет наложения определенных ограничений на работодателя. Регулирование занятости осуществляется на безвозмездной основе специализированными государственными органами.

Регулирование системы занятости, находящейся в Зоне № 2, которая характеризуется отсутствием информационных компонент рабочих мест при наличии информационной компетентности работника, направлено на стимулирование работодателей к модернизации рабочих мест, применению новых форм занятости, в том числе: совместное использование временно свободных сотрудников, работа по нулевому контракту, повседневная работа, многопозиционные рабочие места, ваучерная работа. В данной зоне применяются дистанционные и стационарные формы воздействия специализированных органов регулирования занятости, на платной и безвозмездной основе.

Зона № 3 отражает отсутствие информационной компетентности работников при наличии информационных компонент рабочих мест. В данной ситуации регулирование занятости населения направлено на стимулирование развития информационной компетентности работников. Разрабатываются и реализуются программы переобучения, обучения и повышения квалификации трудовых ресурсов. Стимулируется применение современных форм занятости: совместное трудоустройство, стратегический обмен сотрудниками. Используются дистанционные и стационарные формы предоставления информации, на платной и безвозмездной основе, специализированными органами регулирования занятости и Интернет-сообществом. Активно применяются не стандартизированные

формы регулирования, методы интернет-манипулирования и информационно-коммуникационные технологии.

Зона № 4 отражает наличие информационных компонент рабочих мест (ИКРМ) и информационных компетентностей работников (ИКР). Однако, их уровни развития могут не соответствовать друг другу (рисунок 2.6).

		Уровни развития ИКР		
		1	2	3
Уровни развития ИКРМ	1	A	D	E
	2	F	B	G
	3	I	K	C

Рисунок 2.6 – Варианты формирования информационного потенциала в зоне № 4⁴⁴⁰.

Согласно данному рисунку взаимодействие информационных компонент рабочего места и информационной компетентности работника может быть представлено тремя ситуациями:

- полное соответствие уровней развития ИКР и ИКРМ (A, B, C);
- недоиспользование ИКРМ (F, I, K);
- недоиспользование ИКР (D, E, G).

Соответственно регулирование занятости населения в данных ситуациях различается. В ситуации недоиспользования ИКРМ политика занятости соответствует регулированию занятости в зоне № 3; недоиспользование ИКР – зоне № 2. Ситуация полного соответствия ИКР и ИКРМ предполагает политику занятости, при которой регулирующее воздействие распространяется и в сторону развития ИКР и ИКРМ, при этом контролируется получаемый эффект в допустимых нормах, чтобы не выйти в зоны недоиспользования.

Таким образом предложенная концепция регулирования занятости

⁴⁴⁰ Составлено автором.

населения соответствует современной трансформации системы занятости, происходящей в условиях формирования, развития новых форм занятости населения, расширения применения информационно коммуникационных технологий, учитывает ее изменяющиеся элементы и может быть применена при появлении новых влияющих на занятость населения факторов.

Выводы по разделу

Регулирование занятости населения в современных условиях имеет свою специфику. Во-первых, это связано с трансформацией экономической категории «занятость населения», изменением социально-трудовых отношений, изменения отношения работника к труду. Во-вторых, развитие информационно-коммуникационных технологий формирует новые технологии и механизмы регулирования занятости. В-третьих, появляются новые субъекты регулирования занятости, в том числе Интернет-платформы.

Анализ российского законодательства показал, что регулирование занятости населения осложняется большей долей прав работника и обязанностей работодателя, что в условиях рыночной экономики приводит к росту неформальных трудовых отношений и сдерживает развитие легальной занятости.

Использование информационного потенциала системы занятости в условиях развития информационного общества под влиянием информационно-коммуникационных технологий позволяет повысить эффективность регулирования занятости населения.

В основе оценки информационного потенциала системы занятости лежит понятие данной категории как сложного объекта регулирования, который требует применение особой технологии определения включения индикаторов в область исследуемого явления. В работе предложена авторская методология включения индикаторов. Используя данную методологию и официальные статистические данные, сформирована база критериев для оценки элементов качества информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочих мест. На основе выбранных критериев составлена характеристика информационного потенциала в России в 2014 г.

На основе проведенного анализа теоретических материалов, нормативно-правовых документов, данных интернет-платформ, сформированной методологии оценки информационного потенциала системы занятости населения, построена модель и сформирована концепция регулирования занятости в условиях формирования и развития новых форм занятости населения, расширения применения информационно-коммуникационных технологий, которые будут использованы для разработки системы регулирования занятости в Дальневосточном федеральном округе.

3. ПРОФИЛЬ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Результаты проведенного анализа факторов, которые оказывают влияние на регулирование занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, позволили сформировать их профиль (рисунок 3.1.).



Рисунок 3.1 - Профиль основных факторов, влияющих на занятость населения в ДФО⁴⁴¹

Разработка Стратегии регулирования занятости в регионе, основанная на концепции регулирования занятости населения в условиях развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ, предполагает необходимость учитывать не только перечень основных факторов, но их взаимодействие между собой, которое в данной работе определено как «профиль факторов». Данный профиль также определяет параметры входа и выхода в системе рынка труда региона, которые, в свою очередь, оказывают влияние на занятость населения, ее структуру, уровень и динамику. Анализ основных факторов, входящих в профиль факторов, влияющих на занятость населения в ДФО, представлен далее.

⁴⁴¹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 131.

3.1. Регулирование занятости населения в государственных программах развития региона

Основным фактором, который оказывает влияние на регулирование занятости населения в Дальневосточном регионе России, являются государственные и региональные программы развития в целом региона и его отдельных сфер, и систем. Анализ данных программ и стратегий необходим для того, чтобы учесть в Стратегии регулирования занятости населения до 2025 года все положительные стороны ранее принятых и реализуемых документов, минимизировать их отрицательные стороны, максимально использовать возможности и сократить угрозы.

В дореволюционный, советский и современный периоды государство имело различные взгляды на целесообразность функционирования данного региона, что отражалось в целях, заявленных в данных программах.

Любые экономические и геополитические проекты нуждаются в трудовых ресурсах. Дальний Восток России является в основном искусственно населенным, поэтому проблемы его депопуляции оказывают негативное влияние на реализацию всех разрабатываемых проектов. При этом проблемы с заселением данного региона обостряются только тогда, когда государство начинает акцентировать данную проблему и, соответственно, пытается ее решить⁴⁴². В данном случае возникает вопрос, зачем нужен стране данный регион. Ни один субъект Российской Федерации не обсуждается с позиции его необходимости для страны, так как Дальневосточный регион. В связи с этим у дальневосточного населения поколениями укоренилось внутреннее ощущение своего временного проживания на данной территории⁴⁴³. Невозможно строить и реализовывать стратегические планы на месте, которое в определенном будущем может стать нецелесообразным для государства и его развитие прекратится или изменится таким образом, что будет неприемлемым для проживания в нем большинства

⁴⁴² Бляхер Л.Е. Политические мифы Дальнего Востока России.// Полис.- 2004. - № 5. – С. 28-39.

⁴⁴³ Шинковский М. Трансграничные региональные системы: потенциал развития.// Политические науки. – 2010. - № 3.

населения⁴⁴⁴. Прекращение дискуссии о целесообразности и нецелесообразности для страны данного региона сможет сделать его полноправной частью Российской Федерации. Для полноценного эффективного развития Дальневосточный федеральный округ обладает всеми потенциальными возможностями. Основные из которых представлены ниже.

1. Гигантские в мировом масштабе территория и прилегающие континентальный шельф и морские акватории. По этим показателям Дальний Восток сопоставим с крупнейшими странами мира: Китаем, США, Канадой, Бразилией, Австралией. Являясь одной из крупнейших субглобальных систем, Дальний Восток, как и Сибирь, вызывает в XXI веке возрастающее внимание экономически наиболее развитых государств и межгосударственных блоков. Это обстоятельство требует от России при оценке Дальнего Востока учитывать не только свои интересы, но и наличие к данному региону интересов других государств.

2. Важное место в геополитическом и геоэкономическом пространстве, обусловленное географическим положением и природно-ресурсным потенциалом, который по многим видам природных ресурсов оценивается, как редкий или уникальный в России. До 1990-х гг. Дальний Восток занимал одно из заметнейших мест в относительно устойчивом сочетании военных структур, обусловленных конфигурацией геополитических взаимодействий России и СССР. В составе России конца XX – начала XXI веков, не определившей своё место в еще неустоявшейся системе геополитических сил, оборонный потенциал на Дальнем Востоке резко сокращается. Последствия этого обстоятельства в ближайшей и отдаленной перспективе оцениваются неоднозначно и часто не в пользу России.

В геоэкономическом отношении Дальний Восток оценивается в основном как средоточие разнообразных природных ресурсов, неотъемлемая часть динамично развивающегося Азиатско-Тихоокеанского региона, зона прохождения

⁴⁴⁴ Исхаков К.Ш. Верить в Россию, верить в Дальний Восток.// Российская Федерация сегодня. – 2006. – № 18.

перспективных в XXI веке межконтинентальных направлений железнодорожных, авиационных, морских транспортных связей. Использование этих факторов имеет значение не только для России, но и для других государств и межгосударственных блоков, сложные сочетания интересов которых, как правило, не совпадают с интересами России.

3. Низкая и быстро сокращающаяся заселенность. Численность населения Дальнего Востока в десятки раз меньше, чем у сопредельных государств, крупнейших по численности населения, экономическому и научно-техническому потенциалу и потребностям в природных ресурсах. Что не менее важно, у этих государств есть исторически длительная практика территориальных переделов на Дальнем Востоке и севере Тихого океана и основания для предъявления территориальных претензий. Учитывая складывающуюся в конце XX – начале XXI вв. международную практику экономического и политического передела мира, нередко силовыми методами, слабая освоенность территории, выражающаяся, в первую очередь, в её низкой заселенности, может привести к потере Россией Дальнего Востока частично или полностью, в тех или иных формах.

4. Протяженное морское побережье, выводящее Россию в северную часть Тихого и восточную приазиатскую часть Северного Ледовитого океанов. Выход государства к морскому побережью – необходимое условие для развития крупной, мирового масштаба экономики, в особенности в XVIII- XX вв. Значение этого фактора усиливается в XXI в. по мере возрастания значения для человечества природно-ресурсного потенциала Мирового океана.

5. На Дальнем Востоке размещен один из двух опирающихся на значительные по площади участки суши отрезков незамерзающего морского побережья России, выходящих непосредственно в Мировой океан, с портом Петропавловском-Камчатским. При современных военных технологиях это обстоятельство имеет важнейшее стратегическое значение.

6. Разнообразие климатических, геоморфологических, гидрологических, других природных, а также комплекса социально-экономических условий

освоения обуславливает необходимость дифференцированной политики развития субъектов данного региона.

7. Значительный накопленный в годы советской власти производственный, инфраструктурный, социальный, демографический, интеллектуальный потенциал. В разрушительных экономических, социальных, правовых, административно-организационных, других условиях 1990-х годов этот потенциал проявил способность к самосохранению, самовоспроизводству.

Одним из негативных факторов, которые влияют на развитие региона, его демографическую ситуацию и занятость населения, являются мифы о Дальнем Востоке России. Исследование данной проблемы изложены в работах ученых-социологов: Л.Е. Бляхера⁴⁴⁵, В.Д. Нечаева⁴⁴⁶, Ю.М. Маркиной⁴⁴⁷ и др.

Складывающаяся реальная ситуация в регионе, а также сформированные и распространяемые негативные мифы, создают отрицательный имидж Дальнего Востока России, который мешает его комплексному развитию. Влияние имиджа региона на его функционирование исследовано и доказано в работах следующих авторов: В.П. Андреев⁴⁴⁸, К.Р. Короткин⁴⁴⁹, С.Н. Проценко⁴⁵⁰, Д. Чижов⁴⁵¹ и др.

Использование современных информационных технологий способствует минимизации возможностей формирования негативных мифов о регионе, делает его более доступным в восприятии для человека, находящегося за пределами региона. Интернет-технологии позволяют создать благоприятный имидж региона, который способствует решению демографических проблем и проблемы занятости населения.

⁴⁴⁵ Бляхер Л.Е. Политические мифы Дальнего Востока России// Полис. – 2004. - № 5. – С. 28-39.

⁴⁴⁶ Нечаев В.Д. Миф провинциальности: содержание и механизмы возникновения, формирования и функции мифов в постсоветских обществах. – М.: Ин-т Африки, 1997. – С. 10-18.

⁴⁴⁷ Маркина Ю.М. Имидж региона и региональная идентификация населения Дальнего Востока России. – диссертация на соискание уч. степени к.с.н. 22.00.04. Хабаровск, 2010. – 163 с.

⁴⁴⁸ Андреев В.П. Имидж региона и региональная власть: механизмы формирования вчера и сегодня/ В.П. Андреев// Современная Россия и мир. – 2008. – № 24. – С.24

⁴⁴⁹ Короткин К.Р. Необходимость и особенности формирования имиджа региона/ К.Р. Короткин// Современная Россия и мир. – 2008. – № 24. -

⁴⁵⁰ Проценко С.Н. Имидж региона как ключевой фактор инвестиционной привлекательности/ С.Н. Проценко// Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. - № 9. – С. 43-50.

⁴⁵¹ Чижов Д. Имидж российских регионов: стратегия и методы продвижения/ Д. Чижов// Политические науки. – 2006. - № 5. – С. 53-56.

История регулирования занятости населения в Дальневосточном регионе непосредственно связана с его заселением, целями, которые ставило государство перед данной территорией в разные периоды его развития. Анализ программ с начала развития региона дает возможность выявить те инструменты и механизмы, которые положительно или отрицательно влияли на привлечение в регион трудовых ресурсов, изменения структуры и динамики занятости. Результаты данного анализа приведены ниже.

Освоение Дальнего Востока в дореволюционный период было сопряжено с необходимостью присвоения данного региона, удержания его в своих границах. На данные территории претендовали соседние государства: Китай, Япония, Корея и США. «Колонизация Дальнего Востока началась не по мотивам хозяйственного освоения края. Начальной задачей старого правительства на Дальнем Востоке было удержать в руках страны отдаленную окраину и усилить ее обороноспособность»⁴⁵². Коренное население было малочисленным и безразличным к российскому подданству.

В советский период цели заселения Дальневосточного региона изменились, хотя его защитная функция также играла свою роль. На Дальний Восток впервые посмотрели как на местность уже проживания людей, чей постоянный дом находится в сложных экологических, природных и экономических условиях. Был разработан документ, повышающий уровень жизни местного населения. Постановление Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г. «О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке»⁴⁵³ предусматривало следующие преференции:

- повышение в сравнении с существующей нормой заработной платы для определенных категорий рабочих на 20 %;

⁴⁵² Экономика Дальнего Востока: сборник под ред. Н.Н. Колосовского, А.Н. Лагутина, М.И. Целищева. – М.: Плановое хозяйство, 1926. – С. 314.

⁴⁵³ Постановление Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г.

- увеличение программы жилищного строительства, которая предполагала рост объемов строительства, предоставление льготных кредитов (ссуда под 1 % годовых) на приобретение построенного жилья.

Данный документ не только стимулировал переселение на Дальний Восток, но и повышал качество жизни уже проживающего здесь населения и уровень занятости.

В 1967 году было принято Постановление Совета Министров СССР № 638 «О мерах по дальнейшему развитию производительных сил Дальневосточного экономического района и Читинской области»⁴⁵⁴, которое предполагало:

- установление районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих, которым до этого времени данный коэффициент не был установлен;
- выплату в повышенном размере процентных надбавок в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним;
- постепенное снижение государственных розничных цен на важнейшие товары народного потребления до уровня цен второго пояса, и другие льготы.

Активное привлечение населения в регион стало следствием принятого в 1974 г. Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 8 июля 1974 г. № 561 «О строительстве Байкало-Амурской железной дороги», которое предполагало: установление районного коэффициента 1,7 к заработной плате работников; распространение северных льгот; выплату единовременного пособия на всех членов семей работников; выдачу льготных кредитов. Необходимо отметить, что для развития социальной инфраструктуры льготы распространялись не только на строителей БАМа, но и на работников сферы обслуживания, торговли, общественного питания и их предприятий, организаций здравоохранения, детских садов, яслей, жилищно-коммунального хозяйства, воспитателей общежитий, работников клубов, библиотек и красных уголков.

Наиболее перспективным, на наш взгляд, мог бы стать подписанный в 1987 г. приказ «О комплексном развитии производительных сил Дальневосточного экономического района, Бурятской АССР и Читинской области на период до 2000

⁴⁵⁴ Постановление Совета Министров СССР № 638

года»⁴⁵⁵. В данном документе указывалось, что «ускорение комплексного развития производительных сил Дальневосточного экономического района... является ... проявлением заботы об улучшении условий жизни трудящихся в этом обширном районе, важной частью осуществления внешнеполитической программы партии»⁴⁵⁶.

Данные документы способствовали не только повышению имиджа Дальневосточного региона. Они показывали заинтересованность государства не просто в использовании природных богатств данного региона, но и в его полноценном социальном развитии, повышении качества жизни населения, проживающего на территории. Человек с позиции социально ориентированного государства рассматривался как субъект, который должен развиваться многогранно, и для этого нужны различные возможности. Для того чтобы Дальний Восток стал привлекательным для проживания, а не рассматривался как место «ссылки», государство не только предлагало систему всевозможных льгот, но и позиционировало проживание на Дальнем Востоке очень престижным.

Переход на рыночные механизмы функционирования экономики, распад Советского Союза поставил вопрос о целесообразности затрат государства на поддержку удаленных территорий. Дальневосточную надбавку и районный коэффициент переложили бременем на бизнес, кроме государственных организаций, цены, как и во всей стране, были «отпущены». Началась массовая миграция из региона. В итоге, за 1989-2005 гг. общая численность населения на российском Дальнем Востоке сократилась на 1257 тыс. человек (на 15,8%). Во избежание необратимых последствий государство приняло ряд стратегий и программ по комплексному развитию данного региона. Однако, по мнению ряда авторов⁴⁵⁷, разработанные и принятые документы не могли и, действительно, не смогли решить проблемы региона.

В середине 1996 г. была принята Федеральная целевая программа

⁴⁵⁵ Постановление Совета Министров СССР № 638

⁴⁵⁶ Постановление Совета Министров СССР № 638

⁴⁵⁷ Савченко А. Почему программы развития Дальнего Востока не работают? http://www.intelros.ru/pdf/svobodnay_misl/2014_01/8.pdf; Авченко, В. Стратегическое бессилие. <http://expert.ru/2013/10/9/strategicheskoe-bessilie/>

«Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 годы». В 2002 г. ее продлили до 2010 г., а в 2007 году – до 2013 г.

Единственной социальной целью программы стало «обеспечение комплекса мер для снижения социальной напряженности в регионе»⁴⁵⁸. При этом задачей в данном направлении было: «развитие социальной инфраструктуры и закрепление населения на южных территориях региона»⁴⁵⁹. По мнению «молодых реформаторов», Север Дальнего Востока России являлся экономически не эффективным, и, соответственно, не было необходимости в наличии там постоянного населения. Это в свою очередь спровоцировало рост массового оттока населения из данной части региона. Решение проблем социальной напряженности на Дальнем Востоке государство видело только в обеспечении занятости населения, содействии приобретения жилья и переселении с северных территорий. Поэтому в Программе был разработан комплекс соответствующих мер:

- «постоянный анализ ситуации на рынке труда;
- организация исследований структуры и динамики рынка профессий на территории Дальнего Востока и Забайкалья;
- развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки занятых и безработных с учетом ситуации на местном рынке труда;
- поддержка групп населения, наименее конкурентоспособных на рынке труда (молодежь, одинокие и многодетные родители, лица предпенсионного возраста, инвалиды, вынужденные переселенцы и др.);
- снижение напряженности на рынке труда путем поддержки ведущих и перспективных отраслей хозяйственного комплекса региона, определяющих основную занятость населения, введение протекционистских мер;
- разработка специальных программ санации или ликвидации убыточных предприятий, развитие новых сфер приложения труда;

⁴⁵⁸ Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 годы»

⁴⁵⁹ Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 годы»

- оказание помощи в районах, городах и поселках малому и среднему предпринимательству и самозанятости населения;
- разработка программ содействия занятости населения (краевых, областных, городских, районных);
- создание региональных информационных пунктов и центров по обучению кадров»⁴⁶⁰.

«Принятый комплекс мер по закреплению населения на юге региона включал только льготы по предоставлению жилья: льготное кредитование жилищного строительства; переселение из ветхого и аварийного жилого фонда»⁴⁶¹.

«Государственная политика содействия миграции с северных территорий Дальнего Востока предусматривала такие меры, как:

- строительство жилья для переселенцев с северных территорий Дальнего Востока в новых местах жительства;
- стимулирование миграции населения из районов Крайнего Севера, не занятого в экономически эффективном производстве;
- расширение использования вахтового метода в процессе освоения этих территорий»⁴⁶².

Таким образом демографическая ситуация и состояние рынка труда стали собственной проблемой региона, где государство, официально ставило свои экономические приоритеты, не рассматривая в должной мере социальные нужды.

Постановлением Правительства РФ от 21.11.2007 № 801 были внесены изменения, согласно которым данная Федеральная целевая программа предусмотрена на период до 2013 года.

Несмотря на то, что одной из задач программы являлось закрепление населения в регионе путем сохранения и создания новых рабочих мест, далее этот вопрос не раскрывался.

⁴⁶⁰ Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 годы»

⁴⁶¹ Аносов А.В. Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа Российской Федерации: проблемы региональной дифференциации и стратегия сбалансированного роста . Дисс. на соискание уч. степени д.э.н. 2010. 490 с.

⁴⁶² Там же.

В 2013 г. Программа была продлена до 2018 г.: Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года»⁴⁶³.

Целью данной Программы стало развитие транспортной и энергетической инфраструктуры для обеспечения ускоренного развития Дальнего Востока и Байкальского региона и улучшения инвестиционного климата в макрорегионе.

Задачами Программы стали:

- «развитие транспортной доступности и повышение качества жизни на территории Дальнего Востока и Байкальского региона за счет строительства и реконструкции участков автомобильных дорог регионального и местного значения;
- обеспечение своевременного и надежного вывоза товаров, произведенных на территории Дальнего Востока, а также проходящих транзитом через территорию макрорегиона, за счет значительного увеличения пропускной способности железных дорог и развития морских портов;
- создание основы для повышения мобильности населения Дальнего Востока и Байкальского региона за счет осуществления реконструкции аэропортов регионального и местного значения»⁴⁶⁴.

Таким образом в данной программе цель не включала социальную составляющую, а одной из задач является возможность населения региона покинуть его.

Вопросы решения демографической ситуации в регионе, которые частично поднимались в Стратегии, в данных программах не ставились. Однако в каждом дальневосточном субъекте были приняты дополнительные программы, содействующие формированию трудовых ресурсов.

В 2009 году распоряжением Правительства Российской Федерации утверждена «Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и

⁴⁶³ <http://docs.cntd.ru/document/9018704>

⁴⁶⁴ <http://docs.cntd.ru/document/9018704>

Байкальского региона на период до 2025 года»⁴⁶⁵ от 28 декабря 2009 г. № 2094-р. В ней четко прописаны социальные цели, в том числе содействующие решению демографической проблемы и занятости населения. Так стратегической целью развития Дальнего Востока ставится «реализация геополитической задачи закрепления населения на Дальнем Востоке за счет формирования развитой экономики и комфортной среды обитания человека в субъектах Российской Федерации, расположенных на этой территории, а также достижения среднероссийского уровня социально-экономического развития»⁴⁶⁶.

Для достижения данной цели задачами социального характера были определены:

- «формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на региональные зоны опережающего экономического роста с комфортной средой обитания человека;
- снижение барьеров для экономической и социальной интеграции территории Дальнего Востока с остальными регионами России;
- формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения **экономических** задач, стоящих перед регионом, повышение качества человеческого капитала;
- сохранение и поддержка традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Российской Федерации»⁴⁶⁷.

Преимуществом данной стратегии является то, что она ставит цель не только привлечь население в регион, но и сохранить имеющееся, создать благоприятные условия для проживающего в нем населения. Так в Стратегии «предусмотрено определение комплекса мер по закреплению трудоспособного населения на территории Дальнего Востока и Байкальского региона и привлечению в эти регионы высококвалифицированных кадров».

В среднесрочной и долгосрочной перспективе главными условиями развития Дальнего Востока и Байкальского региона станут сохранение и развитие

⁴⁶⁵ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 г. № 2094-р.

⁴⁶⁶ Там же.

⁴⁶⁷ Там же.

трудовых ресурсов посредством эффективного внутреннего перераспределения трудовых ресурсов, привлечения и закрепления кадров из других субъектов Российской Федерации, и зарубежных стран, повышения качества рабочей силы»⁴⁶⁸.

Стратегия предусматривает решение широкого спектра задач в области социальной сферы: здравоохранения, образования, культуры и спорта, которые будут способствовать развитию трудовых ресурсов, содействию эффективной занятости населения.

В 2013 г. была разработана Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года»⁴⁶⁹. Срок реализации 2015 – 2025 гг.

Целью Программы является «ускорение социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона, ориентированного на реализацию экспортного потенциала»⁴⁷⁰.

Одной из задач Программы ставится «развитие человеческого капитала в целях кадрового обеспечения Программы». Таким образом, можно сделать вывод о том, что государство заинтересовано в решении кадрового вопроса региона только в рамках кадровой потребности мероприятий данной программы. При этом показателями развития человеческого капитала будут являться «количество созданных рабочих мест и количество прибывших переселенцев»⁴⁷¹, что достаточно узко рассматривает данный объект.

Развитие человеческого капитала в данной Программе предлагается на мировом уровне, с привлечением мировых деятелей и используя мировые достижения в области образования и подготовки кадров. Для достижения данной цели предполагаются ряд мероприятий:

- «обучение управленческих кадров для территорий Дальнего Востока и Байкальского региона;

⁴⁶⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 г. № 2094-р.

⁴⁶⁹ Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года»

⁴⁷⁰ Там же

⁴⁷¹ Там же

- подготовка высококвалифицированных рабочих кадров;
- совершенствование механизма отбора кадров на государственную и муниципальную службу;
- содействие переселению граждан Российской Федерации и членов их семей для создания ТОСЭР и реализации инвестиционных проектов, направленных на социально-экономическое развитие территорий;
- переквалификация сотрудников ТОСЭР;
- создание школ АТР;
- создание венчурного фонда и инфраструктуры инноваций»⁴⁷².

При этом для переселенцев предлагаются конкретные гарантии, а именно только компенсация расходов на переезд (оплата проезда и провоз личных вещей) и единовременная выплата на аренду жилья в течение 2 месяцев. Необходимо отметить, что гарантии для переселенцев в дореволюционной и Советской России были намного обширнее.

4 апреля 2013 года Правительство утвердило государственную программу «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»⁴⁷³. Срок реализации государственной программы – 2014–2025 годы.

Программа предусматривала «формирование условий для ускоренного развития Дальнего Востока и Байкальского региона, превращение его в конкурентоспособный регион с диверсифицированной экономикой и улучшением социально-демографической ситуации на территории макрорегиона.

В состав государственной программы были включены две федеральные целевые программы:

- федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года»;
- федеральная целевая программа «Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область) на 2007–2015 годы»;

⁴⁷² Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года»

⁴⁷³ Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 N 466-р (Часть 1)

и 12 подпрограмм, из которых 5 направлены были на повышение качества жизни населения региона: «Повышение эффективности экономики Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Создание условий для комфортного проживания населения на территории Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Обеспечение экологической безопасности и охрана окружающей среды Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Научное и кадровое обеспечение реализации государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»»; «Развитие туризма на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе»⁴⁷⁴.

«Целями Подпрограммы «Научное и кадровое обеспечение реализации государственной программы "Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона"» являлись:

- обеспечение реализации государственной программы "Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона" квалифицированными кадрами;
- формирование сбалансированных региональных систем профессионального образования, соответствующих потребностям рынков труда регионов макрорегиона;
- сокращение диспропорций в структуре подготовки кадров, увеличение эффективности научно-исследовательской деятельности, поддержка федеральных университетов и институтов СО и ДВО РАН;
- вовлечение молодежи в социальную практику.

Задачи подпрограммы ставились:

- реализация мероприятий по определению потребности в наращивании материальной и технологической базы учреждений образования и науки в зависимости от долгосрочных потребностей рынка труда макрорегиона;
- реализация мероприятий по привлечению специалистов из других регионов Российской Федерации и зарубежных стран в экономику и социальную сферу макрорегиона;

⁴⁷⁴ Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 N 466-р (Часть 1)

- создание и развитие крупнейших научно-образовательных центров, способных обеспечить прорыв в подготовке кадров и разработке инновационных технологий для экономики региона;
- развитие дистанционного обучения;
- увязка подготовки кадров с прохождением демографических волн»⁴⁷⁵.

«Согласно данной подпрограмме с 2014 года на конкурсной основе должны были поддерживаться проекты организаций профессионального образования (на четырехлетний период), направленные на модернизацию и расширение образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, реализуемые в очной (дистанционной) и очно-заочной (вечерней) форме. С 2015 года в макрорегионе должна была быть обеспечена поддержка (до 2025 года включительно) реализации проектов 3 - 5 центров дистанционного образования. Также планировалось поддержание развития общедоступных Интернет-ресурсов для программ профессионального образования, включая специализированные образовательные порталы вузов»⁴⁷⁶.

Данная программа, на наш взгляд, среди всех принятых в 90-е и 2000-е годы, была ориентирована больше всех на потребности населения, проживающего на Дальнем Востоке, на повышение его качества жизни. Развитие трудовых ресурсов было вынесено в отдельную подпрограмму, и запланированные мероприятия обладали инновационным подходом, учитывали современные тенденции развития человеческих ресурсов не только в России, но и за рубежом. Подпрограмма содержала конкретные реалистичные мероприятия, основанные в основном на собственной материально-ресурсной базе региона, что способствовало бы положительному их прохождению и поддержки проживающим населением.

В апреле 2014 г. Постановлением Правительства РФ № 308 утверждена Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое

⁴⁷⁵ Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 N 466-р (Часть 1)

⁴⁷⁶ Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 N 466-р (Часть 1)

развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»⁴⁷⁷, которая отменила предыдущую программу. Срок реализации программы 2014-2025 гг. Целью программы стало ускоренное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона, а также улучшение социально-демографической ситуации на территории Дальнего Востока и Байкальского региона. Одной из задач снова стало «повышение качества жизни на территории региона за счет строительства и реконструкции участков автомобильных дорог регионального значения», а также «создание основы для повышения мобильности населения»⁴⁷⁸. В программу включена только одна подпрограмма «Обеспечение реализации государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона» и прочие мероприятия в области сбалансированного территориального развития» и две федеральных целевых программы: «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года»⁴⁷⁹ и «Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область)» на 2007-2015 годы»⁴⁸⁰.

Новацией в данной программе стало создание АНО «Агентство по развитию человеческого капитала» с целью организации обеспечения инвесторов необходимыми кадрами. Однако данная Программа рассматривает Дальневосточный регион только с позиции сырьевого придатка страны. Проблемы народонаселения рассматриваются вторично и частично, как необходимость наполнения трудовыми ресурсами соответствующих проектов. Данное направление может привести к необратимым негативным последствиям, и окончательной депопуляции региона, переводу его населения на вахтовую работу и отсутствию закреплённого постоянного населения.

В феврале 2016 года был разработан новый документ – «Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего

⁴⁷⁷ Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 308

⁴⁷⁸ Там же

⁴⁷⁹ Там же

⁴⁸⁰ Там же

Востока и Байкальского региона»⁴⁸¹. Данная программа включает 5 подпрограмм и 3 федеральные целевые программы. Одной из целей программы является «обеспечение потребности в трудовых ресурсах и закрепление населения на Дальнем Востоке». При этом одной из задач ставится «привлечение инвестиционных и трудовых ресурсов на Дальний Восток».

В каждом субъекте Дальневосточного федерального округа разработаны, приняты и функционируют стратегии, программы их развития, которые оказывают существенное влияние на занятость населения. В основном они включают в себя общепринятые направления государственного регулирования, без выделения специфики субъекта.

Основные положения программ, регулирующих занятость населения в субъекте, представлены в *Приложение 2*.

В Хабаровском крае разработаны пять основных нормативных документов, регламентирующих занятость населения: «Стратегия социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 года»⁴⁸², Государственная программа «Развитие рынка труда и содействие занятости населения Хабаровского края»; Подпрограмма 1 «Содействие занятости населения Хабаровского края»; Подпрограмма 3 «Развитие системы социально-трудовых отношений в Хабаровском крае»; Государственная программа «Стратегическое планирование и повышение производительности труда в Хабаровском крае»⁴⁸³. В основном они содержат стандартный набор традиционных инструментов по государственному регулированию занятости. Каждый документ является отдельным и независимым, что в свою очередь сокращает эффективность их реализации для комплексного развития региона, так как их согласованность могла бы принести больший положительный эффект.

⁴⁸¹ Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»

⁴⁸² Постановление Правительства Хабаровского края от 13 января 2009 года N 1-пр

⁴⁸³ Там же

Развитие информационного общества в крае предполагается на уровне распространения электронного правительства.

В региональной стратегии Амурской области поставлено большое количество задач социальной направленности, однако в основном они нацелены на повышение экономической эффективности региона, в том числе в определении потребности в количестве и качестве жителей региона, исходя из потребности экономики региона. Таким образом, геополитические задачи государства, стоящие перед данной областью, здесь практически не рассматриваются. А так как экономические стратегии развития региона находятся в постоянной корректировке, и нет долгосрочного прогноза развития, то его жители не могут определить свои перспективы жизни в нем. Это приводит к депопуляции населения области. Программа по развитию занятости и информационного общества не разработаны как отдельные документы. Частично их задачи реализуются в других программных документах.

Программа Приморского края предполагает использование достаточно широкого перечня инструментов для регулирования занятости. При этом применяемые меры рассчитаны не только на привлечение трудовых ресурсов под конкретные проекты и их временную эксплуатацию, но на закрепление населения на постоянной основе на территории края. Для этого предполагается широкий перечень предоставления социальных благ и строительство необходимой инфраструктуры для проживания и удовлетворения разнообразных потребностей. Важным является применение мер по социальной адаптации приезжающего населения и местного населения, по толерантному отношению к приезжающему. Однако стратегия и программа не включают применение информационно-коммуникационных технологий для решения вопросов миграции, занятости и т.д. Специальная программа по развитию информационного общества содержит направления развития электронного правительства.

Ключевым направлением развития общего образования в Сахалинской области выделяется дистанционное обучение. Проживание людей

рассматривается только с позиции экономической целесообразности, что снижает мотивацию населения проживать в регионе, строить долгосрочные планы, формирует позицию временщика. Информационное общество строится только на уровне электронного правительства.

Изначально программа «Содействие занятости и обеспечение безопасности труда»⁴⁸⁴ Еврейской автономной области на 2014-2016 годы включала приоритет «использование информационных возможностей и обеспечение доступности информационных ресурсов в системе занятости населения для обеспечения роста занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов»⁴⁸⁵. Первой задачей ставилось «развитие информационного пространства рынка труда». Однако в редакции 2014 года эти элементы были удалены. Программа по развитию цифрового общества направлена только на внедрение и распространение электронного правительства.

Программа «Развитие информационного общества в Магаданской области» на 2014-2020 гг. одной из задач ставит необходимость развития сферы образования, здравоохранения, культуры с помощью информационно-телекоммуникационных технологий. Однако в перечне мероприятий данная задача отражена только на уровне предоставления информационных данных. Программа «Трудовые ресурсы Магаданской области» не предполагает развитие гибких форм занятости с использованием информационно-телекоммуникационных технологий. Население в области рассматривается только как экономический ресурс для решения задач региона. Это весьма негативно отражается на видении перспектив проживания в нем постоянного населения. Положительным является выделение задачи по укреплению имиджа области, «как региона с высоким уровнем жизни и качеством человеческого капитала»⁴⁸⁶. Это, на наш взгляд, одна из важнейших задач, реализация, которой может способствовать прогрессивному развитию региона.

⁴⁸⁴ Программа «Содействие занятости и обеспечение безопасности труда» Еврейской автономной области на 2014-2016 годы

⁴⁸⁵ Там же

⁴⁸⁶ Программа «Развитие информационного общества в Магаданской области» на 2014-2020 гг.

Программа «Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы»⁴⁸⁷ предполагает только развитие потенциала государственных и муниципальных служащих для региона. Программа «Развитие информационного общества в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы»⁴⁸⁸ заявляет в цели, но не предполагает развития дистанционной занятости, образования и предоставления медицинских и социальных услуг. Программа «Региональная экономическая политика на 2012-2017» проблемы занятости не рассматривает. Программа «Развитие предпринимательства в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы» дистанционные цифровые формы предпринимательства не рассматривает. Подпрограммы содержат стандартный набор мероприятий по содействию занятости населения. В них не учитываются современные возможности поиска работы, трудоустройства и занятости с применением информационно-коммуникационных технологий.

Отличительной особенностью программ Камчатского края является постановка задачи о повышении гибкости рынка труда, которая включает в себя формы занятости, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте. Также отдельные подпрограммы разработаны для решения наиболее острых проблем занятости населения в регионе.

Стратегия Чукотского автономного округа ориентирована на развитие вахтового метода работы в округе, стационарная занятость рассматривается только среди коренных народов. Развитие информационно-коммуникационных технологий в регионе в Стратегии не рассматривается.

Анализ программ социально-экономического развития субъектов Дальневосточного федерального округа и в целом стратегий развития региона позволяет выявить необходимые направления для формирования стратегии регулирования занятости населения до 2025 года в условиях развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ, учитывая региональную специфику.

⁴⁸⁷ Программа «Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы»

⁴⁸⁸ Программа «Развитие информационного общества в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы»

3.2. Институциональная среда регулирования занятости населения в регионе

Институциональная среда регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе включает общие и специальные субъекты. Общие субъекты – это государственные органы власти и органы местного самоуправления, центры занятости населения, союзы предпринимателей, работодатели, средние профессиональные и высшие учебные заведения, работники. К специальным относятся: Министерство РФ по развитию Дальнего Востока, Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке, Управляющая компания развития Дальнего Востока, Территории опережающего развития.

В Дальневосточном федеральном округе сформировалась действенная структура регулирования занятости населения, построенная на социальном партнерстве бизнеса и государства. В систему регулирования включены представители бизнес-сообщества и государственные структуры разных типов (таблица 3.1).

Таблица 3.1 - Система социального партнерства в регулировании занятости в Дальневосточном федеральном округе⁴⁸⁹

Субъект	Государственные организации	Общественные организации
Амурская область	Министерство экономического развития Амурской области; Управление занятости населения Амурской области; Государственная инспекция труда в Амурской области	Федерация профсоюзов Амурской области; Региональное объединение работодателей "Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Амурской области"
Хабаровский край	Министерство экономического развития Хабаровского края; Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края; Межведомственная комиссия по решению проблем просроченной задолженности по заработной плате и снижению напряженности на рынке труда; Межведомственная комиссия Хабаровского края по охране труда; Краевая трехсторонняя комиссия по	Союз «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»; Региональное объединение работодателей «Союз работодателей Хабаровского края»

⁴⁸⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 152-154.

Субъект	Государственные организации	Общественные организации
	регулированию социально-трудовых отношений; Краевая межведомственная комиссия по установлению трудового стажа при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций; Краевая комиссия по установлению стажа за выслугу лет государственным гражданским служащим Хабаровского края; Координационный совет по вопросам проведения специальной оценки условий труда в организациях Хабаровского края.	
Приморский край	Департамент экономики и развития предпринимательства Приморского края; Департамент труда и социального развития Приморского края	СОП «Федерация профсоюзов Приморского края»; Региональное объединение свободных профсоюзов «Конфедерация труда Приморья»
Республика Саха (Якутия)	Министерство экономики Республики Саха (Якутия); Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия); Министерство профессионального образования, подготовки и расстановки кадров Республики Саха (Якутия)	Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия); Республиканское объединение работодателей
Сахалинская область	Государственная инспекция труда в Сахалинской области; Правительство Сахалинской области; Министерство экономического развития Сахалинской области; Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области	Областное объединение организаций профсоюзов Сахалинской области; Союз промышленников и предпринимателей Сахалинской области; Объединение работодателей Сахалинской области
Камчатский край	Министерство экономического развития и торговли Камчатского края; Министерство социального развития и труда Камчатского края; Агентство по занятости населения и миграционной политике Камчатского края	Камчатский краевой союз организаций профсоюзов; Федерация профсоюзов Камчатки; Объединение работодателей Камчатского края
Чукотский автономный округ	Департамент финансовых, экономических и имущественных отношений Чукотского автономного округа; Управление занятости населения Чукотского автономного округа	
Еврейская автономная область	Управление по труду правительства Еврейской автономной области; Управление трудовой занятости населения правительства Еврейской автономной области	Региональный союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Еврейской автономной области»; Областная трехсторонняя комиссия по

Субъект	Государственные организации	Общественные организации
	Управление экономики правительства Еврейской автономной области	регулированию социально-трудовых отношений Еврейской автономной области; Совет по развитию трудовых ресурсов при Губернаторе Еврейской автономной области; Межведомственная комиссия по легализации трудовых отношений и контролю за выплатой заработной платы в организациях, расположенных на территории Еврейской автономной области Коллегия при управлении по труду Правительства Еврейской автономной области
Магаданская область	Министерство экономического развития, инвестиционной политики и инноваций Магаданской области Министерство труда и социальной политики Магаданской области	Объединение организаций профсоюзов Магаданской области; Некоммерческая организация «Региональное объединение работодателей Магаданской области»

Деятельность государственных органов регулирования занятости населения направлена в целом на развитие экономики и социальной сферы в регионе, а также непосредственно на систему социально-трудовых отношений.

Все организации имеют свои официальные веб-сайты, большинство имеют интерактивные страницы, позволяющие разным категориям населения пользоваться их услугами. Аналитический материал оперативно выставляется на сайтах организаций, постоянно обновляется. У пользователей есть возможность напрямую обратиться в интересующий их орган и получить от него необходимую информацию и консультацию. В свою очередь мониторинг обращений и запросов позволяет анализировать ситуацию занятости населения, на рынке труда и в системе трудовых отношений.

Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока (Минвостокразвития России)⁴⁹⁰ является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим на территории Дальневосточного федерального округа функции по координации деятельности по реализации государственных программ и федеральных целевых программ, по управлению федеральным имуществом,

⁴⁹⁰ <http://minvostokrazvitia.ru/>

расположенным на территории Дальневосточного федерального округа, а также по контролю осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий Российской Федерации, переданных им в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оно было создано постановлением Правительства РФ от 30 июня 2012 г. № 664.

Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (АРЧК ДВ и/или Агентство) создано в форме автономной некоммерческой организации в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р (ред. от 17.12.2015). Цель функционирования Агентства – комплексное решение вопросов по обеспечению Дальневосточного федерального округа трудовыми ресурсами, достижение положительной миграционной динамики за счёт дополнительного притока населения и его закрепления.

АНО «Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке» разработан «Навигатор профессий, актуальных для Дальнего Востока (2016-2021 гг.)»⁴⁹¹. Навигатор содержит сведения о существующих и планируемых к открытию рабочих местах, создаваемых в территориях опережающего развития, на предприятиях-резидентах Свободного порта Владивосток, в ходе реализации инвестиционных проектов на Дальнем Востоке России.

Для реализации федерального закона от 29 декабря 2014 года № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации»⁴⁹² Постановлением Правительства РФ от 30 апреля 2015 г. № 432 создана Управляющая компания, осуществляющая функции по управлению территориями опережающего социально-экономического развития в субъектах РФ, входящих в состав Дальневосточного Федерального округа. Согласно приказу Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока от 27 февраля 2015 г. № 20 «Об утверждении положения «О наблюдательном совете

⁴⁹¹ <http://www.hcfe.ru/work-in-dfo/navigator/>

⁴⁹² Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ

территории опережающего социально-экономического развития» для повышения привлекательности Дальневосточного федерального округа создаются ТОСЭР – это территории ДФО округа, на которых в соответствии с решением Правительства РФ установлен особый правовой режим, направленный на формирование благоприятных условий ведения бизнеса и инвестирования.

В рамках действия Федерального закона «О территориях опережающего социально-экономического развития Российской Федерации»⁴⁹³ (ТОР) к 2017 создано 11 специализированных территорий. Согласно данному закону «Правительство Российской Федерации в целях комплексного решения и всестороннего обеспечения задач опережающего социально-экономического развития Дальнего Востока создает коммерческие и некоммерческие организации, обеспечивающие поддержку социально ориентированных проектов, в том числе в агропромышленной сфере; развитие человеческого капитала и содействие обеспечению трудовыми ресурсами резидентов территории опережающего социально-экономического развития»⁴⁹⁴.

ТОРы создаются под определенный бизнес, который имеет облегченное налогообложение, экологическую экспертизу, свободный найм мигрантов и льготное их медицинское обслуживание. Таким образом, местное население будет иметь, в основном, общественный убыток⁴⁹⁵, в виде роста экологического загрязнения, отбора земли под ТОР, миграционного напряжения и т.д. При этом возможен косвенный положительный социальный эффект, в виде создаваемой продукции и расширения потребления, возможности трудоустройства на рабочие места, которые достанутся российским гражданам. Налоговые доходы для местного бюджета будут незначительны, так как для этого производства предоставляются льготы.

⁴⁹³ Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ

⁴⁹⁴ Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ

⁴⁹⁵ В. Н. Аргунова, А. Н. Нурутдинова, А. Е. Антипова Отношение к территориям опережающего развития (тор): дискурс властных структур и общественное мнение. Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», 15—16 марта 2017 г. / отв. ред. А. В. Кулешова. — М.: АО «ВЦИОМ», 2017. — 1862 с. С. 620-623.

Созданная развитая институциональная среда по развитию Дальнего Востока России имеет мощные потенциальные возможности по кардинальной смене ситуации в регионе.

Исходя из возможностей развития экономики под воздействием применения информационного потенциала системы занятости населения элементам институциональной среды, по мнению автора, необходимо делегировать ряд дополнительных функций.

Основными направлениями деятельности Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке, по мнению диссертанта, должны стать:

1. Аналитическая деятельность:

- мониторинг рынка труда региона;
- мониторинг социальной сферы региона (в том числе образования и здравоохранения);
- мониторинг структуры и экономического положения работодателей в регионе;
- выявление потребностей в работниках на Территориях опережающего развития, других работодателей, не находящихся в ТОРах, в том числе зарубежных (США, Китай, Корея, Япония и т.д.).

1. Прогностическая деятельность:

- участие в разработке прогноза потребности в кадрах, в том числе дистанционных;
- участие в разработке образовательных программ учреждений разного уровня подготовки и переподготовки кадров;
- участие в разработке прогнозов экономического развития региона;
- участие в разработке прогнозов социального развития региона.

2. Внедренческая деятельность:

- продвижение дистанционной занятости с участием работодателей из других регионов и стран;
- проведение профориентационных мероприятий;

- проведение мероприятий по повышению положительного имиджа Дальневосточного федерального округа;
- участие в выборе приоритетных инвестиционных проектов, планируемых к размещению в ДФО, согласование их интересов с интересами населения, в том числе, с точки зрения возможностей трудоустройства, повышение качества жизни в регионе;
- содействие приближению качества жизни населения ДФО к среднероссийским показателям, а в дальнейшем, превышение их.
- взаимодействие с Центром дистанционного развития региона для реализации потребности рынка труда в определенных направлениях и уровнях подготовки работников;
- взаимодействие со школами и другими образовательными организациями для создания и развития комплексного непрерывного образования;
- согласование с Центром дистанционного развития региона, учебными организациями, работодателями структуры и наполнения образовательных программ подготовки работников разного уровня;
- пропаганда рабочих профессий.

В полномочия *Центра занятости населения* должны, по мнению автора, входить:

1. Аналитическая деятельность:

- постоянный мониторинг безработных граждан на основе составления их профиля (часто повторно безработные, «псевдобезработные» и т.д.);
- мониторинг вакантных рабочих мест, заявленных в центр занятости, на основе составления их профиля (часто повторные вакантные рабочие места, «псевдовакантные рабочие места»);
- выявление неблагонадежных работодателей, составление и доведение до общественности их списка;
- выявление безработных граждан, которые являются неблагонадежными работниками, составление и доведение до общественности их списка.

2. Прогностическая деятельность:

- участие в разработке прогноза потребности в кадрах, в том числе дистанционных;

- участие в разработке прогнозов экономического развития региона;

3. Внедренческая деятельность

- учет безработных граждан;
- осуществление материальной поддержки в виде выплат пособий по безработице;

- информирование о результатах своей деятельности Дальневосточного департамента дистанционного развития региона и Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке;

- перенаправление обращающихся граждан в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке;

- аккумуляция заявленной потребности работодателей в кадрах, и доведение информации до других элементов в модели.

В содействии занятости населения на *Территории опережающего развития (ТОРы)* возложена одна из основных задач – создание высокотехнологичных современных рабочих мест.

Также они должны, по мнению автора, выполнять следующие функции:

- предоставление мест практик для учащихся различных учебных заведений;
- информировать все элементы институциональной среды об открытии или прогнозе создания новых рабочих мест, для оперативного и своевременного их заполнения подготовленными кадрами;

- своевременное информирование всех элементов институциональной среды о сокращении или прогнозе сокращения кадров, для своевременного и оперативного перевода высвободившихся сотрудников на другие рабочие места;

- формирование положительного имиджа региона;

- создание продукции высокого качества, льготного для потребления жителями Дальневосточного федерального округа;
- создание и осуществление экологически чистого производства, которое не будет ухудшать качество жизни населения региона;
- использование современных персонал-технологий, высокоэффективных эргономичных рабочих мест;
- создание дистанционных рабочих мест;
- создание социальной инфраструктуры для работников предприятия на высоком мировом уровне.

Функции *учебных заведений* (школы, средние профессиональные и высшие заведения), по мнению автора:

- формирование информационных компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в условиях формирования и развития новых форм занятости и расширения применения ИКТ;
- формирование информационных компетенций для осуществления дистанционной занятости;
- формирование положительного имиджа рабочих профессий;
- популяризация ДФО для проживания в нем населения;
- формирование информационных компетенций по самозанятости;
- создание и согласование образовательных программ в соответствии с потребностями работодателей региона.

Обязательным элементом схемы являются профсоюзы. Они находятся в ячейке работника, так как, по мнению автора, они должны быть единым целым с работником, полностью представлять и отстаивать его интересы во взаимодействии со всеми элементами схемы.

Новой функцией профсоюзов должно стать формирование профсоюзных интернет-платформ, когда членом профсоюза может стать любой работник, заинтересованный в защите своих прав, который регистрируется на данной платформе. Данный подход даст возможность аккумулировать и защищать

интересы работников, осуществляющих деятельность в условиях новых нестандартных формах занятости и расширения применения ИКТ.

Для активного и более эффективного внедрения новых форм занятости населения диссертантом предлагается создание в регионе *Дальневосточного департамента дистанционного развития региона*. Прототипом данного департамента являются Центры цифровых технологий, созданные в развитых странах⁴⁹⁶.

Дальневосточный департамент будет включать в себя следующие направления деятельности:

3. Аналитическая деятельность:

- мониторинг дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей, для формирования информационных компонент рабочих мест;
- мониторинг вакантных дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей, для формирования информационных компонент рабочих мест;
- мониторинг дистанционных образовательных программ разных уровней и направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации, для формирования информационной компетентности работника;
- мониторинг дистанционных форм самозанятости в России и за рубежом для формирования информационного потенциала системы занятости населения.

2. Прогностическая деятельность

- участие в разработке прогнозов экономического развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости, образования, телемедицины, культуры и социального обслуживания);

⁴⁹⁶ Adam D., Campbell-Hall, V., de Hoyos M., Green A., Thomas A. (2011) Increasing digital channel use amongst Jobcentre Plus claimants. DWP Research Report. Available: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2011-2012/rrep776.pdf>; BIS (2010) National Plan for Digital Participation. Department for Business Innovation and Skills. Available: <http://raceonline2012.org/sites/default/files/resources/national-plan-digital-participation-final.pdf>

- участие в разработке прогнозов социального развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости, образования, телемедицины, культуры и социального обслуживания).

3. Внедренческая деятельность

- внедрение интернет-коммуникаций и технологий на все уровни и направления развития региона;
- пропаганда дистанционных форм занятости, образования, получения социальных услуг среди населения, используя интернет-платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности;
- создание необходимых рынку труда образовательных продуктов, используя современные интерактивные методы обучения;
- обучение школьников по программам дистанционного обучения в рамках школьной программы и в углубленной форме⁴⁹⁷;
- подготовка рабочих по программам дистанционного обучения в рамках подготовки квалифицированных рабочих;
- подготовка работников средней квалификации по программам дистанционного обучения;
- подготовка работников высшей квалификации по программам дистанционного обучения;
- переподготовка работников всех уровней по программам дистанционного обучения;
- повышение квалификации работников всех уровней по программам дистанционного обучения;
- обучение трудоустройству и деятельности в дистанционной форме;
- оказание консультационной и юридической помощи гражданам, обучающимся и осуществляющим деятельность дистанционно;

⁴⁹⁷ OECD (2013), Инновационные учебные среды, образовательные исследования и инновации, Публикация ОЭСР. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264203488-en>

- оказание консультативной помощи по созданию и ведению дистанционного бизнеса;

- создание и обслуживание в крупных населенных пунктах, в районных центрах коворкингов – мест, которые приспособлены к ведению дистанционного обучения или трудовой деятельности. Они будут одновременно предоставлять условия для деятельности (компьютер, интернет, стол, стул, место для переговоров). Также в нем будет находиться консультант по дистанционной деятельности, который, сможет ответить на все появляющиеся вопросы.

Схема взаимодействия институциональных элементов регулирования занятости населения в ДФО представлена на рисунке 3.2.

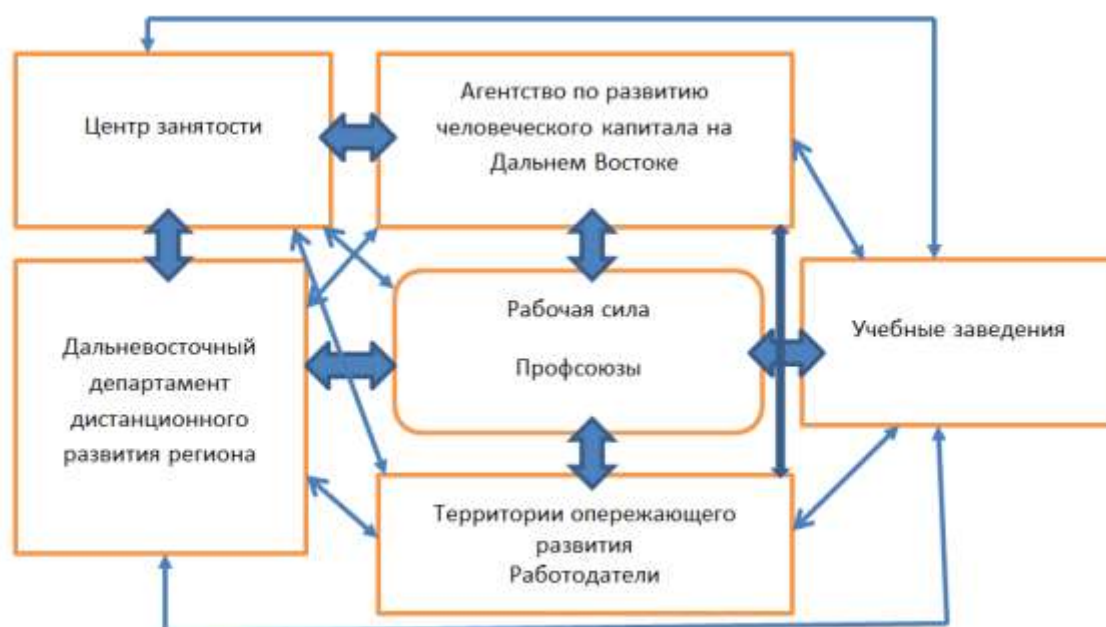


Рисунок 3.2 - Схема взаимодействия институциональных элементов модели регулирования занятости населения в ДФО⁴⁹⁸

Толстыми стрелками на рисунке 3.2. отмечены основные связи между элементами. При этом все элементы между собой взаимодействуют. Это является отражением современной открытости информационного пространства, где все элементы открыты между собой. Также все элементы схемы имеют определенный алгоритм взаимодействия в условиях разных ситуаций занятости

⁴⁹⁸ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 162.

населения: трудодефицитной, сбалансированной и избыточной. Этапы взаимодействия элементов представлены ниже.

Трудодефицитная ситуация

1. Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости населения.

2. Агентство оценивает потребность в работниках разных профессиональных уровней и профессий.

3. Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.

4. Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.

5. При положительном сальдо (дефиците занятых) проводится анализ системы образования, и начинают формироваться недостающие трудовые ресурсы. При необходимости осуществляется корректировка учебных программ и планов в соответствии с потребностями работодателей.

6. Агентство выходит на информационные базы данных, в том числе общероссийской базы вакансий «Работа в России». Запрашивают информацию у ТООР и других работодателей об избыточных трудовых ресурсах, для перераспределения их в трудодефицитные отрасли.

7. При необходимости Агентство помогает перевести незаполненные рабочие места в дистанционный режим работы и подобрать сотрудника на условиях дистанционной занятости.

8. Активно используются интернет-коммуникации, направленные на популяризацию вакантных рабочих мест, востребованных профессий, видов занятости, территорий, где имеется спрос на рабочую силу.

Трудоизбыточная ситуация.

1. Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости.

2. Агентство оценивает потребность в работниках разных уровней и профессий.

3. Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.
4. Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.
5. Агентство совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона и учебными заведениями оперативно меняют образовательные программы, переводя учащихся из невостребованных и избыточных, в востребованные направления.
6. ТОРы, работодатели дистанционно совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона и учебными заведениями начинают опережающее переобучение своих сотрудников, которые потенциально попадают под сокращение. Практика опережающего обучения происходит с 1996 г. в соответствии с Письмом Федеральной службы занятости России от 12 августа 1996 г. «Об опережающем профессиональном обучении высвобождаемых работников»⁴⁹⁹. Предлагаемая модель предусматривает переобучение в дистанционной форме, что минимизирует затраты предприятия.
7. Дальневосточный департамент дистанционного развития региона проводит активное обучение по работе в дистанционном режиме, по созданию дистанционной самозанятости.
8. Центр занятости оперативно регистрирует обратившихся и перенаправляет их на объявленные вакансии. При необходимости предоставляет материальную поддержку в форме пособий по безработице.
9. Дальневосточный департамент дистанционного развития региона способствует подбору и трудоустройству работников на условиях дистанционной занятости в другие регионы и страны.
10. Активно используются интернет-коммуникации, направленные на популяризацию новых востребованных профессий, видов занятости, территорий, где имеется спрос на рабочую силу.

Равновесная ситуация занятости

⁴⁹⁹ Письмо Федеральной службы занятости России от 12 августа 1996 г.

1. Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости.

2. Агентство оценивает потребность в работниках разных уровней и профессий.

3. Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.

4. Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.

5. Агентство совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона, учебными заведениями, работодателями постепенно корректируют образовательные программы под перспективные изменения ситуации в экономике и потребности общества и работодателей.

6. Дальневосточный департамент дистанционного развития региона проводит обучение по востребованным направлениям, не только с позиции потребности работодателей в трудовых ресурсах, но и потребности общества в целом в получении различных знаний и навыков.

7. Центр занятости регистрирует обратившихся и перенаправляет их на объявленные вакансии. При необходимости предоставляет материальную поддержку в форме пособий по безработице.

8. Дальневосточный департамент дистанционного развития региона способствует подбору и трудоустройству работников на условиях дистанционной занятости в другие регионы и страны или на местные дистанционные места работников из других регионов.

Согласованность деятельности субъектов институциональной среды регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе будет влиять на эффективность проводимых в регионе мероприятий в данном направлении. Элементы институциональной среды являются основой создания модели регулирования занятости населения в регионе и Стратегии регулирования занятости населения до 2025 года.

3.3. Качество жизни и миграция в регионе

Качество жизни и миграция населения оказывают значительное влияние на структуру и уровень занятости населения в регионе, его состав трудовых ресурсов, насыщение и сбалансированность рынка труда. В связи с этим был проведен анализ показателей качества жизни и миграции населения в регионе.

«Территория Дальневосточного федерального округа составляет 36 % всей территории страны, но проживает здесь менее 5 % населения РФ.

К Дальневосточному федеральному округу на 1.01.2017 года относятся: Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ, Камчатский край, Магаданская область, Хабаровский край, Сахалинская область, Приморский край, Еврейская автономная область, Амурская область.

Площадь территории – 6169,3 тыс. км²

Население – 6195,0 тыс. чел.

Плотность населения – 1,0 чел. на 1 км².

В ДФО включены 1281 муниципальное образование:

муниципальные районы – 113

городские округа – 59

городские поселения – 129

сельские поселения – 980⁵⁰⁰»⁵⁰¹.

За 25 лет рыночных реформ территорию, которая составляет 36 % российского государства, покинуло 22 % населения, и данная тенденция продолжается (рисунок 3.3.). За данный период численность населения, которое покинуло ДФО, превысила число жителей любого города-миллионника России, за исключением Москвы и Санкт-Петербурга. Если учесть плотность населения на Дальнем Востоке, и выразить площадь территории из нее, то можно прийти к

⁵⁰⁰ Социально-экономическое положение федеральных округов. 2016 <http://www.gks.ru>

⁵⁰¹ Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 165.

выводу, что Россия потеряла за эти годы территорию площадью 1 729 283 кв. м. Это примерно 28 % площади ДФО или 10 % России.

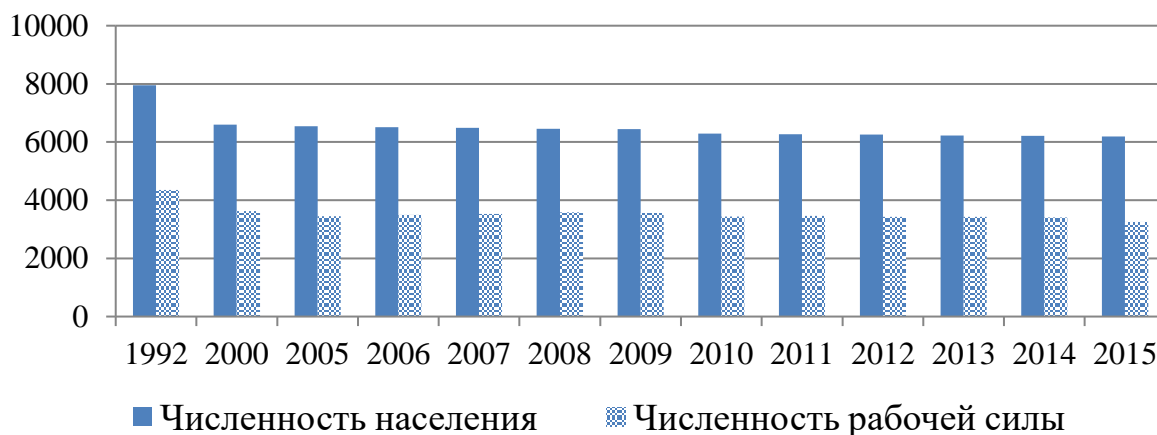


Рисунок 3.3 - Динамика численности населения и рабочей силы, тыс. человек⁵⁰²

В структуре населения преобладают лица трудоспособного возраста, хотя их доля постепенно снижается в пользу лиц младше и старше трудоспособного возраста (таблица 3.2.).

Таблица 3.2. - Динамика половозрастной структуры населения, процент⁵⁰³

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Российская Федерация</i>							
Население моложе трудоспособного возраста	16,5	16,2	16,5	16,8	17,2	17,6	18,0
Население в трудоспособном возрасте	63,0	61,5	60,9	60,1	59,3	58,4	57,4
Население старше трудоспособного возраста	20,5	22,3	22,6	23,1	23,5	24,0	24,6
<i>ДФО</i>							
Население моложе трудоспособного возраста	18,0	17,4	17,6	18,0	18,4	18,8	19,2
Население в трудоспособном возрасте	65,7	63,4	62,7	61,9	61,0	60,1	59,2
Население старше трудоспособного возраста	16,3	19,2	19,7	20,1	20,6	21,1	21,6

Динамика реальных доходов населения (рисунок 3.4.) повторяет тенденцию развития, как в среднем по стране, однако с 2013 года темп их снижения стал ниже среднероссийского.

⁵⁰² Социально-экономическое положение федеральных округов. 2016_ <http://www.gks.ru>

⁵⁰³ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

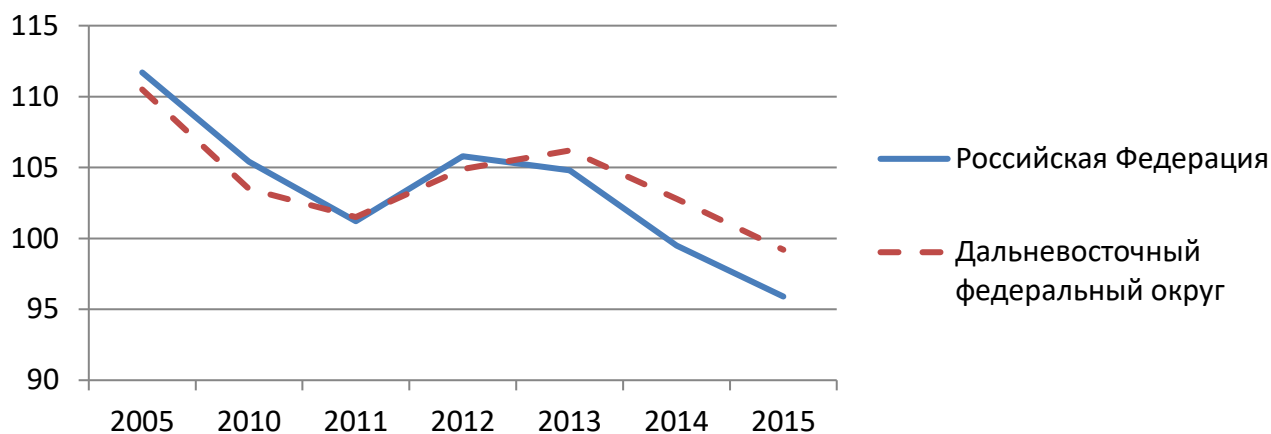


Рисунок 3.4 – Изменение динамики реальных доходов населения, процент⁵⁰⁴

По величине среднедушевого дохода Дальневосточный федеральный округ в 2015 году занял второе место в России, а по размеру среднемесячной начисленной заработной платы работникам организации – первое место. Этот факт делает весьма привлекательным данный регион для перспектив трудоустройства.

Разница между среднедушевыми доходами и расходами в ДФО превосходит соответствующий показатель по России, что тоже положительно сказывается на привлекательности региона (рисунок 3.5.).

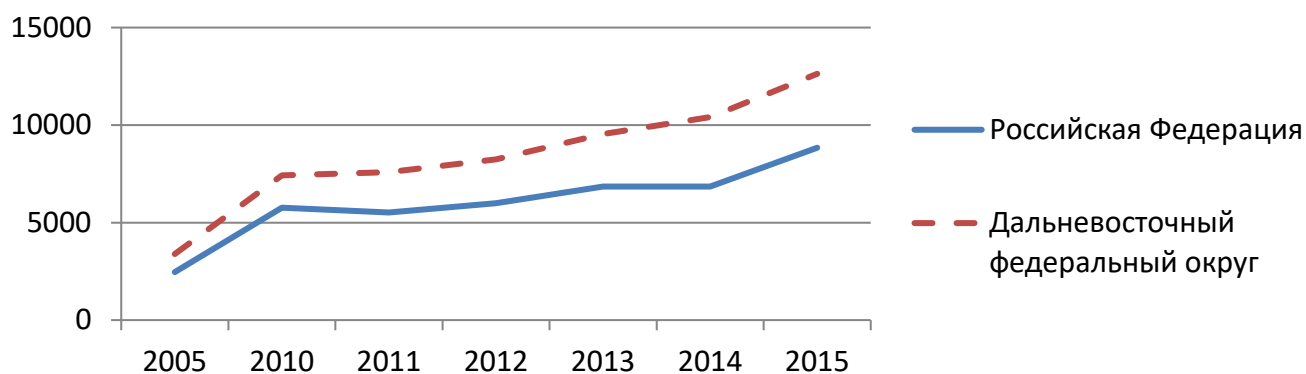


Рисунок 3.5 - Динамика разницы между среднедушевыми доходами и расходами населения в России и ДФО, рублей⁵⁰⁵

Трудовые ресурсы формируются под влиянием системы образования и здравоохранения, что определяет качество их жизни.

⁵⁰⁴ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

⁵⁰⁵ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Однако, на протяжении более 20-летнего периода идет сжимание системы образования, здравоохранения на Дальнем Востоке. На первое место выходит позиция экономической эффективности данных сфер. Поэтому жители территорий с низкой плотностью населения вынуждены смириться с закрытием школ, больниц и т.д. Те, кто не желает ограничивать себя в потреблении социальных услуг «голосуют ногами», то есть покидают регион.

Так динамика численности студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программе специалистов среднего звена на 10000 чел. населения в ДФО превосходит общероссийские данные (рисунок 3.6.). В 2015 г. регион по данному показателю стал лидером в Российской Федерации. То есть в регионе формируется большой пласт людей, имеющих рабочие специальности, что соответствует потребностям рынка труда региона.

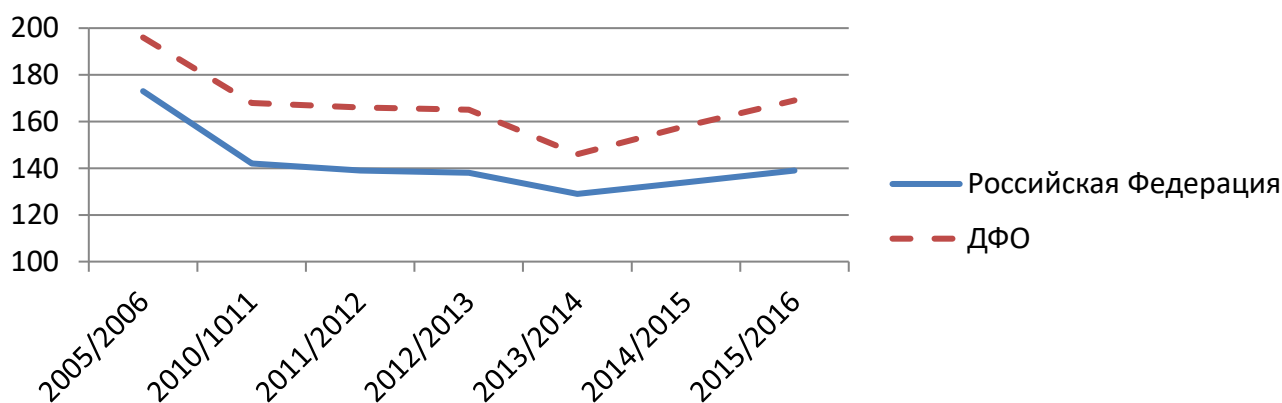


Рисунок 3.6 - Численность студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программе специалистов среднего звена на 10000 чел. населения, в России и ДФО, человек⁵⁰⁶

Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения в ДФО меньше, чем в среднем по РФ (рисунок 3.7.).

⁵⁰⁶ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

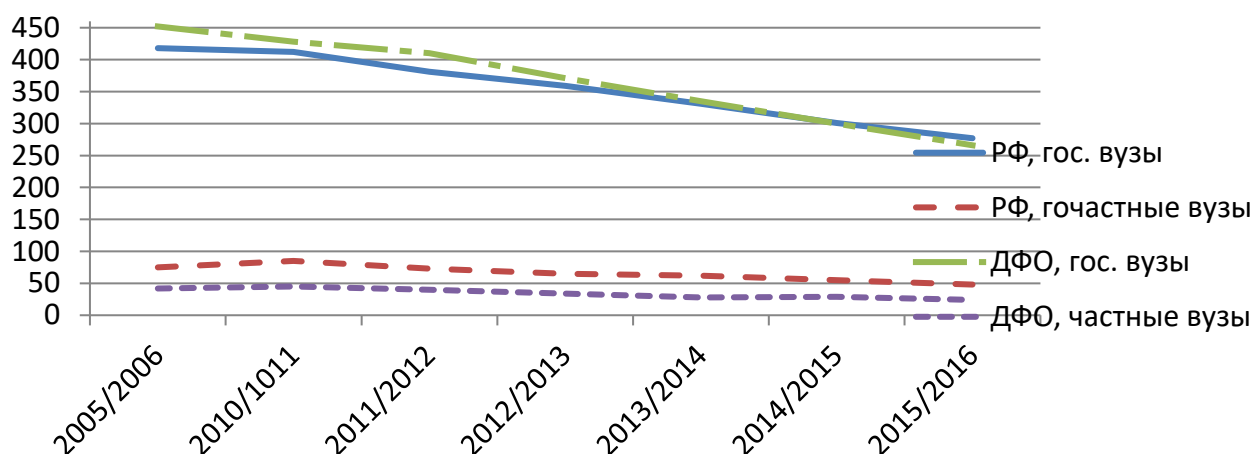


Рисунок 3.7 - Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения, на начало учебного года в России и ДФО, человек⁵⁰⁷

При этом общая динамика числа профессиональных учебных заведений отрицательная, что повторяет общероссийскую тенденцию (рисунок 3.8.).

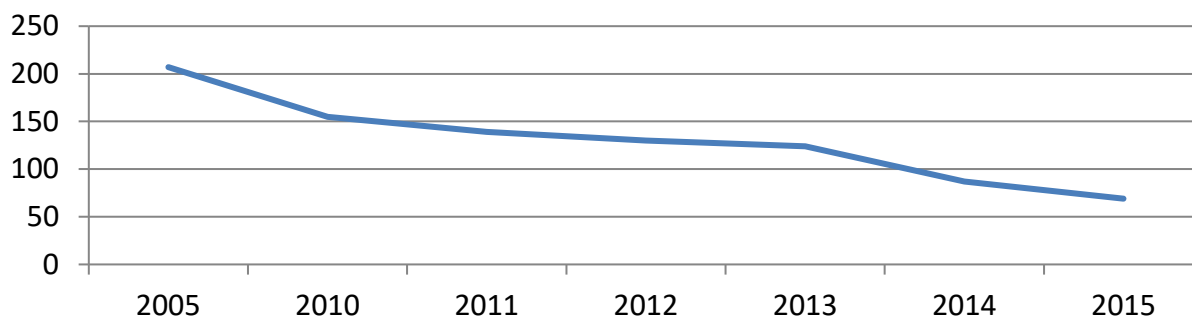


Рисунок 3.8 - Количество профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих в ДФО, организации⁵⁰⁸

Система здравоохранения в ДФО, с одной стороны, находится на достаточно высоком уровне, так как вводятся современные объекты данной сферы с обновленной инфраструктурой и оборудованием. Однако низкая плотность населения и стремление к оптимизации затрат, приводит к закрытию объектов медицинского обслуживания, что делает недоступным получение соответствующих услуг.

⁵⁰⁷ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

⁵⁰⁸ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

По числу больничных коек на 10000 населения ДФО находится на 1 месте в России (рисунок 3.9.).

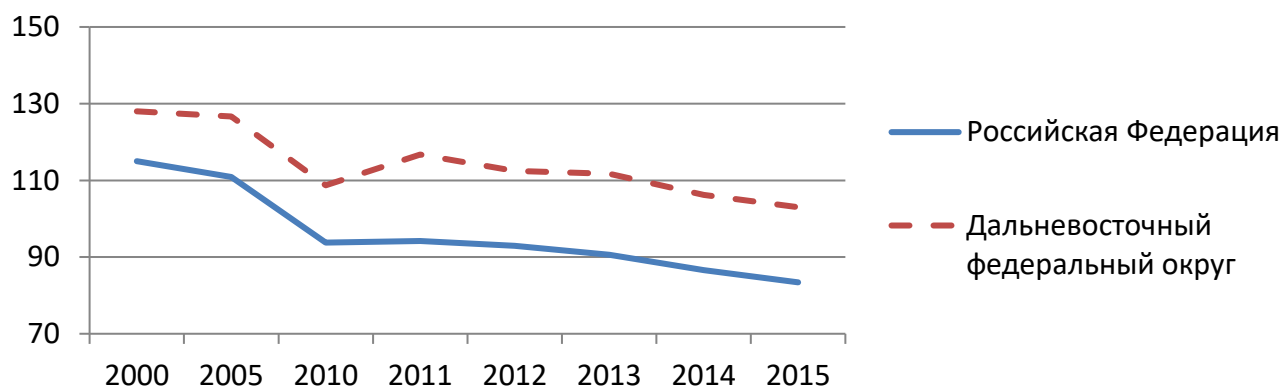


Рисунок 3.9 - Число больничных коек на 10000 населения в России и ДФО⁵⁰⁹

Согласно статистическим данным на 10000 населения, проживающего на Дальнем Востоке, приходится больше, чем в среднем по России врачей, среднего медицинского персонала, лечебных часов на одного обслуживаемого. Это соответственно должно оказывать положительное влияние на здоровье населения. Однако статистические данные показывают обратное (рисунок 3.10.).

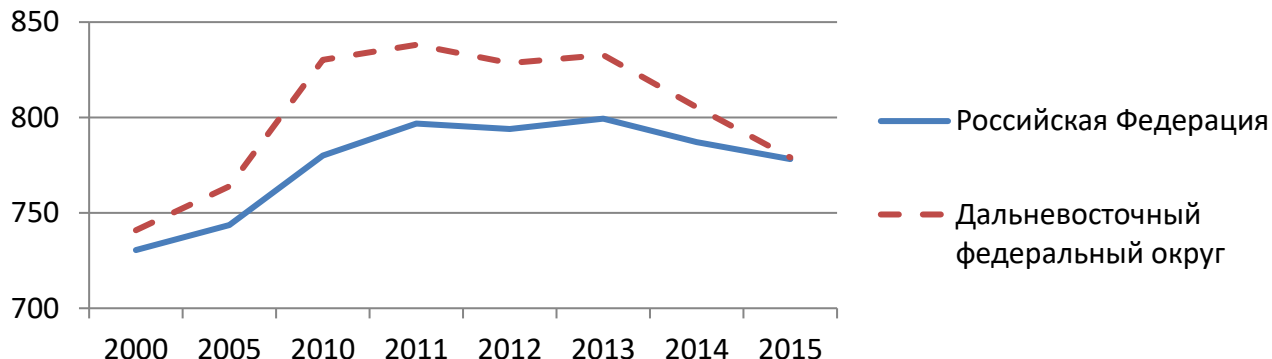


Рисунок 3.10 - Заболеваемость на 1000 человек населения в России и ДФО, человек⁵¹⁰

Заболеваемость населения, проживающего в ДФО только в 2015 году, практически сравнялась со среднероссийским уровнем. Однако, уровень заболеваемости значительно превышает среднероссийский по следующим болезням: нервной системы, органов дыхания, органов пищеварения, кожи и

⁵⁰⁹ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

⁵¹⁰ Рассчитана автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

подкожной клетчатки, врожденным аномалия, некоторым инфекционным и паразитарным болезням, травмам и отравлениям.

Развитие культуры и повышение доступности ее для населения, является важной составляющей качества социальной инфраструктуры. Многие проводимые социальные обследования свидетельствует о том, что одной из основных причин принятия решения об отъезде из региона на ПМЖ, является недостаточный уровень доступности к объектам культуры и искусства для местного населения (рисунок 3.11.).

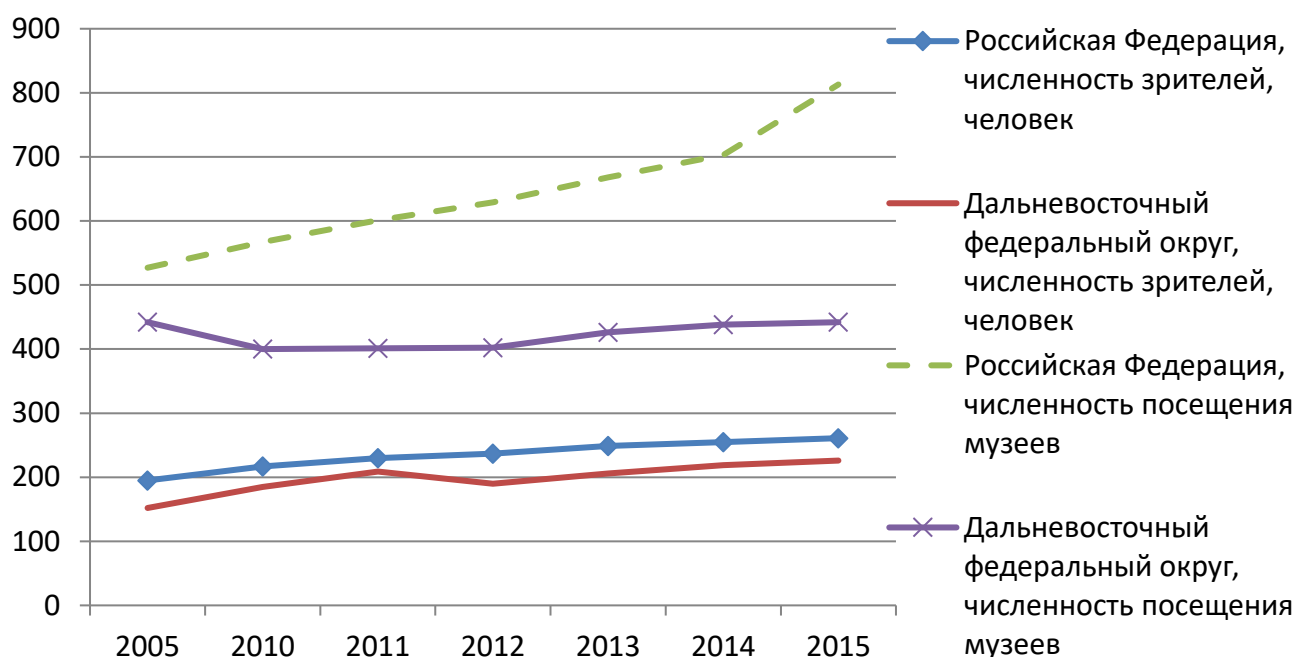


Рисунок 3.11 - Численность зрителей театров и число посещений музеев на 1000 человек населения в России и ДФО⁵¹¹

Количество посещений музеев и театров жителями Дальневосточного федерального округа значительно меньше среднероссийского уровня. Это является одним из фактов недостаточно удовлетворенной потребности населения в искусстве, культуре и других духовных потребностей.

Качество трудовой жизни можно рассмотреть через анализ рынка труда ДФО. Спрос на рынке труда ДФО формируется многочисленными предприятиями разных организационно-правовых форм собственности. Их число постоянно растет (таблица 3.3.).

⁵¹¹ Рассчитана автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Таблица 3.3 - Изменение количества организаций по данным государственной регистрации в ДФО, процент⁵¹²

Наименование показателя	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
Всего по региону	99,47	10,13	101,98	101,79	102,62
<i>по видам экономической деятельности:</i>					
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	95,86	97,17	98,74	96,09	101,93
рыбное хозяйство	95,13	97,27	98,77	98,09	99,04
добыча полезных ископаемых	99,25	97,51	102,39	102,49	107,30
обрабатывающие производства	98,26	99,75	99,45	98,68	100,89
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,11	102,89	99,58	99,43	99,84
строительство	100,88	104,31	104,32	104,55	104,02
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	97,55	100,57	101,59	102,24	102,66
гостиницы и рестораны	102,13	104,57	105,32	105,74	104,35
транспорт и связь	102,81	103,34	104,26	102,12	103,63
финансовая деятельность	97,90	101,04	98,41	103,07	98,35
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	102,39	102,35	102,63	102,91	104,65
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	96,63	96,33	105,94	100,68	99,37
образование	99,04	99,34	99,47	97,76	97,57
здравоохранение и предоставление социальных услуг	100,26	99,87	100,46	100,72	101,65
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	101,40	101,46	100,89	101,27	101,03
<i>по организационно-правовым формам:</i>					
из них:					
юридические лица, являющиеся коммерческими организациями	99,40	101,88	102,75	102,73	102,58
юридические лица, являющиеся некоммерческими организациями	100,36	99,45	100,31	99,36	94,96
<i>по формам собственности:</i>					
государственная собственность	94,74	98,61	102,76	97,82	98,24
муниципальная собственность	99,74	94,35	102,09	95,03	96,99
собственность общественных и					

⁵¹² Рассчитана автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Наименование показателя	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
религиозных организаций (объединений)	100,08	100,58	100,52	99,47	100,87
частная собственность	99,91	104,51	97,49	105,26	103,47
Число предприятий с иностранным капиталом	125,03	97,11	107,96	636,77	99,21

Рост числа предприятий в рассматриваемый период был вызван увеличением количества предприятий, осуществляющих следующие виды деятельности: производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительства, гостиницы и рестораны, транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг, здравоохранение и предоставление социальных услуг, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. Сокращается доля частных предприятий. Количество предприятий государственной и муниципальной собственности имеет тенденцию роста, но пока не достигло уровня 2010 года. Число предприятий с иностранным капиталом быстро растет.

Распределение работников по предприятиям выглядит следующим образом (таблица 3.4.).

Таблица 3.4 - Изменение распределения занятых по видам экономической деятельности в ДФО, процент⁵¹³

Вид экономической деятельности	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	98,68	99,38	98,29	94,78	98,81
добыча полезных ископаемых	101,46	100,27	100,36	101,07	99,46
обрабатывающие производства	102,90	96,29	99,00	96,50	97,87
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,59	99,22	98,69	99,74	97,21
строительство	107,85	100,54	98,50	97,90	100,37
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	99,84	100,36	101,96	101,21	98,98
гостиницы и рестораны	98,35	100,67	103,50	101,77	100,95
транспорт и связь	100,53	100,59	99,59	101,03	102,66
образование	98,86	98,09	97,89	81,16	98,80

⁵¹³ Расчитана автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Вид экономической деятельности	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
здравоохранение и предоставление социальных услуг	99,18	98,79	50,57	246,15	98,85
операции с недвижимым имуществом	95,77	100,81	99,79	96,38	97,67
предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных услуг	94,35	98,80	99,39	100,87	97,33

Число занятых в 2015 году выросло только на предприятиях следующих видов деятельности: гостиницы и рестораны, транспорт и связь, строительство. В остальных отраслях сокращение или рост занятости сопровождался соответствующим изменением количества предприятий. Работодатели в условиях нехватки трудовых ресурсов выражают свой спрос через заявленную потребность в работниках в государственные учреждения службы занятости населения (рисунок 3.12.).

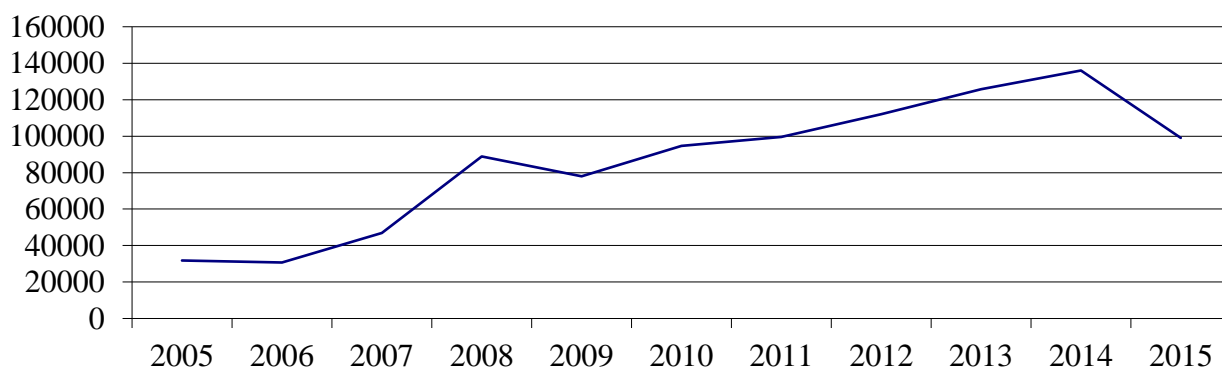


Рисунок 3.12 - Заявленная потребность работодателей в государственные учреждения службы занятости населения в ДФО, человек⁵¹⁴

Из графика видно, что на рынке труда Дальневосточного федерального округа, не смотря на рост приоритетных государственных проектов в регионе, с 2014 года продолжается тенденция сокращения заявленной потребности работодателей в трудовых ресурсах, что является следствием сокращения числа занятых на предприятиях региона.

Предложение на рынке труда Дальневосточного федерального округа формируется из проживающих на территории региона российских граждан и

⁵¹⁴ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

мигрантов ближнего и дальнего зарубежья. В 2015 г. имели разрешение на работу 34443 иностранных граждан, что составляет 48,55 % данного показателя в 2014 г.

Динамика численности экономически активного населения, занятости и безработицы выглядит следующим образом (таблица 3.5.).

Таблица 3.5 - Динамика численности занятости и безработицы в ДФО⁵¹⁵

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Общая численность населения, тыс. человек	6593	6547	6509	6487	6460	6440	6285	6266	6252	6227	6211	6169
Занятые в экономике, тыс. человек	3162,2	3265,6	3290,7	3315,3	3315,4	3291,3	3313,3	3316,2	3294,3	3285,8	3267,5	3250,8
Безработные, тыс. человек	358	272	262	238	282	333	295	254	228	224	219	211
Уровень безработицы, процент	8,5	7,9	7,5	6,7	7,9	9,4	8,6	7,4	6,7	6,5	6,4	6,3

Уровень безработицы снижается в связи с сокращением числа не только безработных, в силу того, что растет доля лиц, отчаявшихся найти работу, но и общей численности населения, особенно в трудоспособном возрасте (таблица 3.6.).

Таблица 3.6 - Структура численности занятых в экономике России и ДФО по возрастным группам, процент⁵¹⁶

	Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
			до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 и старше	
Российская Федерация	2005	100	2,1	22,3	24,1	29,4	18,1	3,9	39,6
	2006	100	2,0	22,4	24,2	28,6	19,2	3,6	39,7
	2007	100	1,8	22,8	24,1	27,8	19,9	3,6	39,7
	2008	100	1,8	23,3	24,2	27,0	20,0	3,7	39,6
	2009	100	1,3	23,2	24,5	26,4	20,6	4,0	39,9
	2010	100	1,1	23,3	24,9	26,0	20,9	3,8	39,9
	2011	100	0,9	23,5	25,1	25,2	21,1	4,2	40,0
	2012	100	0,7	22,6	26,0	23,9	22,1	4,6	40,3
	2013	100	0,7	22,7	25,9	23,9	22,1	4,7	40,3
	2014	100	0,6	22,3	26,3	23,7	22,2	4,8	40,4
Дальневосточный федеральный округ	2005	100	2,2	23,6	24,5	27,7	18,4	3,6	39,8
	2006	100	1,8	22,6	24,8	27,1	19,9	3,8	39,7
	2007	100	1,9	22,6	25,0	26,3	20,0	4,1	39,7
	2008	100	1,7	23,2	25,0	25,6	20,3	4,2	39,7
	2009	100	1,5	23,3	25,3	24,9	20,1	4,9	39,9

⁵¹⁵ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

⁵¹⁶ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

	Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
			до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 и старше	
	2010	100	1,2	23,4	25,7	24,5	20,3	4,9	39,9
	2011	100	0,9	23,6	25,8	23,8	20,3	5,6	40,1
	2012	100	0,6	23,0	26,6	23,1	20,6	6,1	40,3
	2013	100	0,7	23,3	26,1	23,2	20,6	6,1	40,3
	2014	100	0,6	22,8	26,5	23,3	20,3	6,4	40,4
	2015	100	0,6	22,2	27,1	23,5	20,2	6,5	40,5

В структуре занятых на рынке труда Дальневосточного федерального округа, как и в Российской Федерации в целом, преобладают лица в возрасте от 30 до 39 лет. Данная тенденция сформировалась с 2010 г. в РФ и с 2008 г. в ДФО. Средний возраст занятых постоянно растет, в 2015 году составил 40,5 года в ДФО, и 40,6 года в среднем по России. Это следствие роста в числе занятых доли лиц пенсионного и старше пенсионного возраста. Устойчивая тенденция снижения наблюдается только среди занятых в возрасте до 20 лет.

Структура занятых по уровню образования выглядит следующим образом (таблица 3.7.).

Таблица 3.7 - Динамика структуры занятых в экономике России и ДФО по уровню образованию, процент⁵¹⁷

	Год	Всего	в том числе имеют образование					
			высшее	среднее	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Российская Федерация	2005	100	24,3	25,6	18,5	22,6	6,5	0,7
	2006	100	25,0	26,0	18,4	22,1	6,1	0,6
	2007	100	26,2	26,1	18,1	22,2	5,4	0,5
	2008	100	27,1	26,7	18,7	20,9	4,6	0,5
	2009	100	28,0	27,1	18,9	20,9	4,6	0,4
	2010	100	28,7	27,1	19,7	20,0	4,0	0,3
	2011	100	29,3	26,9	19,5	19,7	3,9	0,3
	2012	100	30,4	26,2	19,5	19,9	3,7	0,3
	2013	100	31,7	25,8	18,5	20,2	3,5	0,3
	2014	100	32,2	25,8	19,0	19,2	3,5	0,2
	2015	100	33,0	45,0	н.д.	18,4	3,4	0,2
Дальневосточный федеральный округ	2005	100	23,6	26,5	18,5	22,3	6,2	0,5
	2006	100	23,7	26,5	16,0	24,4	6,6	0,5
	2007	100	25,5	26,8	16,8	22,5	5,9	0,4
	2008	100	24,5	26,8	17,8	22,6	5,5	0,7

⁵¹⁷ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

	Год	Всего	в том числе имеют образование					
			высшее	среднее	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
	2009	100	26,2	26,2	19,6	21,1	5,4	0,6
	2010	100	27,7	26,4	21,6	18,8	5,1	0,4
	2011	100	28,9	25,5	21,2	19,1	4,8	0,4
	2012	100	28,8	25,0	21,0	20,2	4,6	0,5
	2013	100	31,1	24,6	19,3	20,3	4,5	0,3
	2014	100	31,7	25,5	18,9	19,4	4,2	0,3
	2015	100	32,1	44,2	н.д.	19,2	4,4	0,2

Общероссийская тенденция в структуре занятых по уровню образования полностью прослеживается в Дальневосточном федеральном округе. Растет доля лиц со средним профессиональным и высшим образованием.

Динамика структуры занятых в экономике по видам экономической деятельности представлена в таблице 3.8.

Таблица 3.8. - Динамика структуры занятых в экономике России и ДФО по видам экономической деятельности, процент⁵¹⁸

Наименование	Российская Федерация						ДФО					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ВСЕГО	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе по видам экономической деятельности:												
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	10,1	9,9	9,7	9,6	9,4	9,4	9,4	9,2	9,2	8,9	8,7	8,6
добыча полезных ископаемых	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5
обрабатывающие производства	15,2	15,2	15,0	14,8	14,6	14,4	8,5	8,8	8,5	8,4	8,2	8,1
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5
строительство	8,0	8,1	8,3	8,4	8,4	8,3	7,8	8,4	8,5	8,4	8,3	8,4
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов,	17,8	18,0	18,1	18,3	18,7	18,8	17,0	17,0	17,1	17,5	17,9	18,3

⁵¹⁸ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Наименование	Российская Федерация						ДФО						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
бытовых изделий и предметов личного пользования													
гостиницы и рестораны	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	2,0	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	2,0	
транспорт и связь	7,9	7,9	8,0	8,0	8,0	8,0	10,2	10,2	10,3	10,3	10,5	10,5	
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,0	8,1	8,4	8,5	8,7	8,8	7,4	7,0	7,1	7,1	7,3	7,5	
образование	8,7	8,6	8,4	8,2	8,1	8,1	9,3	9,2	9,0	8,9	8,7	8,6	
здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	6,8	6,7	6,7	6,6	6,6	7,0	7,0	6,9	7,0	6,9	6,9	
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	
Другие виды деятельности	7,5	7,4	7,4	7,6	7,6	7,5	9,9	10,0	9,8	10,0	10,1	9,9	

Значительное преобладание в структуре занятого населения Дальнего Востока над общероссийскими показателями наблюдается в добывающем производстве (более 2 раз), транспорте и связи, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, образовании и здравоохранении. Наименьшее развитие в регионе получила обрабатывающая промышленность. Общероссийская максимальная доля занятых в торговле является здесь также лидирующим показателем. Динамика изменения структуры экономики происходит в целом по стране и в регионе, в частности, очень медленно. Наиболее острой остается проблема диспропорции в профессиональной структуре спроса и предложения рабочих мест и рабочей силы. В структуре вакансий преобладает спрос на рабочие профессии.

Среди заявленных рабочих профессий высок спрос со стороны работодателей на профессии строительной сферы, сельского хозяйства, лесопромышленного комплекса, торговли: каменщик, плотник, штукатур, бетонщик, маляр, облицовщик-плиточник, лесоруб, водитель автомобиля, тракторист, продавец, повар. Основными причинами не заполнения вышеперечисленных вакансий являются: тяжелые условия выполняемой работы;

низкая оплата труда; работа вне территории постоянного проживания (на заготовке леса).

Спрос на специалистов и служащих со стороны работодателей отмечен по таким специальностям, как: агент торговый, бухгалтер, врач.

Динамика структуры занятых в экономике по формам собственности представлена в таблице 3.9.

Таблица 3.9. - Динамика структуры занятых в экономике России и ДФО по формам собственности, процент⁵¹⁹

	Год	Всего	в том числе по формам собственности					
			государственная	муниципальная	частная	собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	смешанная	иностранная, совместная российская и иностранная
Российская Федерация	2005	100	19,7	14,0	54,1	0,6	7,8	3,8
	2011	100	17,9	11,5	58,8	0,5	6,3	5,0
	2012	100	18,4	10,3	59,7	0,5	6,0	5,1
	2013	100	18,5	9,5	60,4	0,4	5,8	5,4
	2014	100	18,5	9,1	61,9	0,4	5,2	4,9
	2015	100	18,4	8,8	61,5	0,4	5,9	5,0
Дальневосточный федеральный округ	2005	100	24,7	16,6	45,5	0,4	10,0	2,7
	2011	100	23,1	13,0	52,4	0,4	7,1	3,8
	2012	100	24,5	10,8	54,2	0,4	6,4	3,7
	2013	100	25,1	9,7	54,9	0,4	6,2	3,7
	2014	100	23,6	13,7	50,3	0,4	8,0	4,0
	2015	100	23,9	9,6	56,1	0,4	6,3	3,7

Анализируя распределение занятых среди предприятий различных форм собственности можно выделить следующие тенденции. В течение 2011-2015 годов возрастала доля занятых на государственных предприятиях и соответственно сокращалась доля занятых на муниципальных предприятиях. Небольшими темпами растет доля частных предприятий, которая является преобладающей в структуре. При этом в Дальневосточном федеральном округе доля занятых на частных предприятиях меньше среднероссийского значения. Аналогичная ситуация с долей занятых на предприятиях с иностранной, совместной российской и иностранной собственностью.

⁵¹⁹ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Потенциал предложения на рынке труда содержится в числе безработных, так как безработным является лицо, которое не имеет работы, хочет трудоустроиться и обладает физическими и умственными возможностями для трудовой деятельности.

Уровень безработицы представлен на рисунке 3.13.



Рисунок 3.13 - Уровни безработицы в России и ДФО, процент⁵²⁰

Анализ уровня безработицы показывает, что в Дальневосточном федеральном округе напряженность на рынке труда более выраженная, по сравнению с среднероссийскими показателями. Уровень безработицы имеет более ломанную динамику, тогда как зарегистрированная безработица меняется со значительно меньшей амплитудой и удерживается в определенных границах.

Состав безработных по возрастным группам представлен в таблице 3.10.

Таблица 3.10 - Динамика состава безработных по возрастным группам в России и ДФО, процент⁵²¹

	Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет					60 и старше
			до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	
Российская Федерация	2005	100	9,7	32,2	21,6	22,6	12,0	3,0
	2010	100	6,2	36,2	20,8	19,5	15,2	4,1
	2011	100	5,7	36,4	21,3	18,4	16,0	2,2
	2012	100	4,8	38,3	21,9	17,0	15,7	2,3
	2013	100	4,3	36,9	22,0	17,6	16,5	2,4
	2014	100	4,2	36,2	22,6	17,3	16,8	2,9
	2015	100	4,7	35,9	23,0	16,8	16,8	2,8

⁵²⁰ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

⁵²¹ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

	Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет					
			до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 и старше
Дальневосточный федеральный округ	2005	100	8,4	33,7	21,8	21,2	11,7	3,3
	2010	100	6,8	37,1	21,1	19,1	13,5	2,3
	2011	100	6,2	34,9	22,8	17,3	15,9	3,0
	2012	100	4,7	39,5	22,0	17,2	14,2	2,4
	2013	100	4,2	35,6	24,2	16,6	14,9	4,5
	2014	100	3,6	35,5	22,5	18,2	16,7	3,5
	2015	100	3,3	31,7	24,0	17,2	19,1	4,7

Анализ структуры безработных по возрастам показал, что большая доля приходится на лиц в возрасте 20-29 лет. При этом в Дальневосточном федеральном округе этот показатель меньше среднероссийского. Динамика такова, что до 2012 года доля лиц в данном возрасте возрастала, а в 2013 году начала сокращаться. В среднем по РФ среди безработных увеличивается доля лиц в возрасте 30-39 лет, 50-59 лет; снижается доля лиц до 20 лет и 40-49 лет. Одной из причин этого является сокращение численности лиц в данном возрасте среди экономически активного населения. В ДФО среди безработных резко возросла доля лиц в возрасте 40-49 лет. Это следствие проведения политики омоложения кадров на многих предприятиях региона.

Состав безработных по уровню образования представлен в таблице 3.11.

Таблица 3.11 - Динамика состава безработных по уровню образования в России и ДФО, процент⁵²²

	Год	Всего	в том числе имеют образование					
			высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Российская Федерация	2005	100	10,4	19,6	18,6	33,3	14,2	1,3
	2010	100	14,8	20,7	20,8	32,5	10,1	1,1
	2011	100	15,6	20,4	19,9	32,2	10,7	1,2
	2012	100	16,4	19,3	20,3	32,8	10,1	1,1
	2013	100	17,4	19,5	19,4	33,3	9,5	0,9
	2014	100	18,2	20,2	19,7	31,5	9,6	0,9
	2015	100	19,7	40,9	н.д.	29,5	9,0	0,9
Дальневосточный федеральный округ	2005	100	8,5	18,7	18,3	34,2	16,0	1,3
	2010	100	11,9	18,5	23,7	31,5	13,3	1,2
	2011	100	13,2	18,1	21,6	31,7	13,8	1,7
	2012	100	12,9	16,0	23,2	32,7	13,7	2,0
	2013	100	12,8	20,2	22,7	29,3	13,5	1,4
	2014	100	14,2	21,3	19,2	32,1	11,6	1,5
	2015	100	16,3	42,0	н.д.	28,3	12,4	1,0

⁵²² Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

Динамика структуры безработных по уровню образования в Дальневосточном федеральном округе соответствует общероссийским тенденциям. Однако доля безработных с основным общим образованием снижается, что является следствием роста спроса работодателей на рабочие кадры. При этом доля лиц со средним профессиональным образованием в ДФО и в России в целом в 2015 г. в два раза увеличилась по сравнению с 2014 г., что является следствием включения в данную группу тех, кто раньше относился к начальному профессиональному образованию. Лидерами среди безработных также являются лица, имеющие среднее профессиональное образование.

Для оценки напряженности на рынке труда анализируют показатель численности незанятых граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию (рисунок 3.14.).

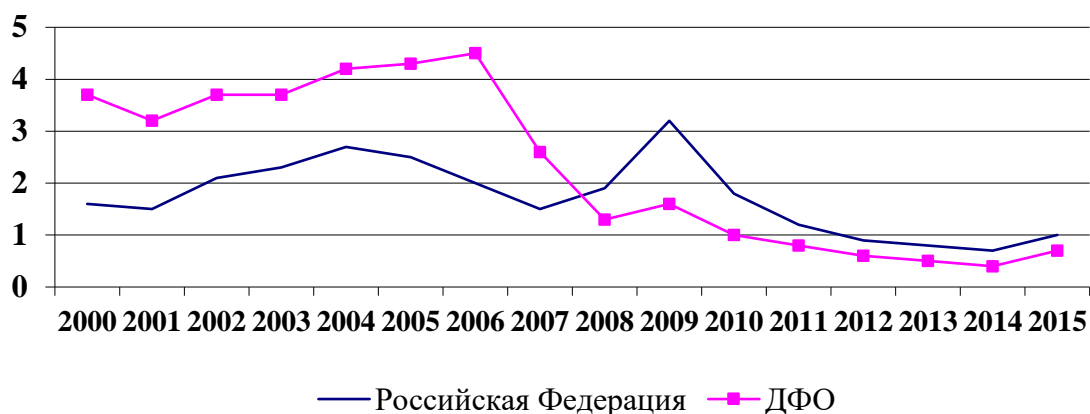


Рисунок 3.14 - Динамика численности незанятых граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию, в России и ДФО, человек⁵²³

До 2008 года в расчете на одну заявленную вакансию в Дальневосточном федеральном округе приходилось значительно больше незанятых граждан, чем в среднем по России. Однако в дальнейшем данный разрыв сократился и выровнялся, что стало следствием сокращения заявленных работодателем вакансий и величины зарегистрированной безработицы. С 2014 г. наблюдается

⁵²³ Составлен автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

повышение данного показателя, что отражает кризисное состояние в экономике страны.

Трудовые ресурсы Дальневосточного региона изначально формировались под активным влиянием миграционных процессов, в том числе, международных. Целенаправленное освоение этих территорий в царское время шло параллельно с ростом привлечения иностранных работников. Китайские и корейские рабочие трудились во многих отраслях и сферах производства. В советский период развитие Дальнего Востока сопровождалось государственными программами, направленными на привлечение в регион трудовых ресурсов из других частей государства (комсомольские стройки, БАМ, применение льготного налогообложения, выдача подъемных, дополнительное материальное обеспечение жителей и т.д.). События 1990-х годов, сопровождающиеся кризисом в экономике, политической сфере государства, прекратили существование стратегических проектов, под которые привлекались трудовые ресурсы. Распад Советского Союза послужил толчком к формированию потоков «обратных» мигрантов, выходцев из бывших союзных республик – Украины, Белоруссии и др.

Экономический кризис 2008 года усугубил ситуацию с миграцией населения в ДФО. Регион находится в диапазоне миграционной убыли (рисунок 3.15.).

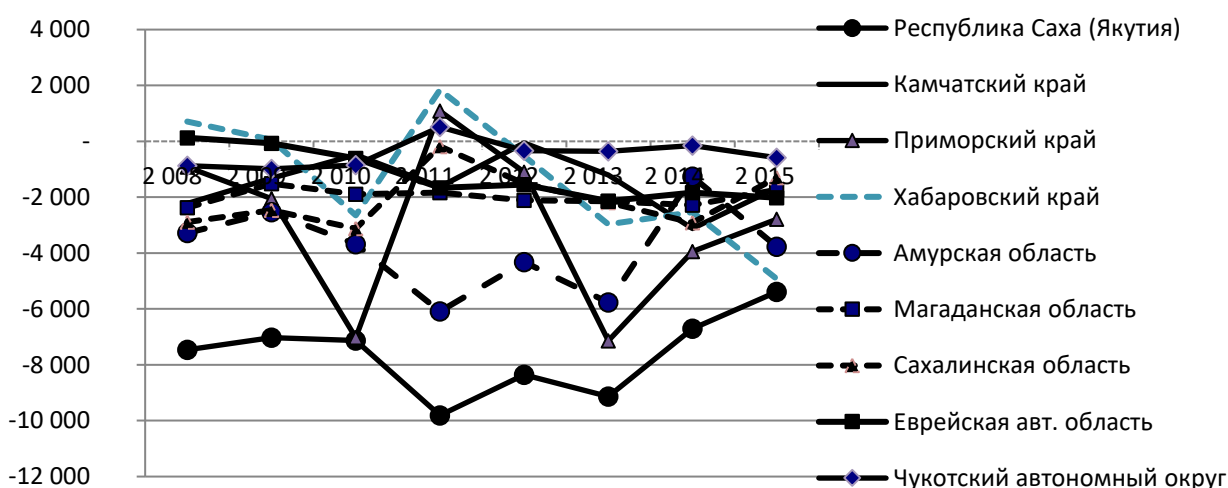


Рисунок 3.15 - Динамика миграционного прироста в ДФО, человек⁵²⁴

Наибольший отрицательный миграционный прирост на протяжении исследуемого периода наблюдался в Республике Саха (Якутия) 33,12 % от всей

⁵²⁴ Составлено автором на основе данных статистического сборника «Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009 - 2016 годы <http://www.gks.ru>

миграционной убыли ДФО. Разница между прибывшими в регион и покинувшими его за 8 лет составила 61 002 человек. На втором месте Амурская область – 30711 человек. Причинами данной ситуации стало принятие решения государством о строительстве в субъекте потенциально опасных производств, снижение уровня жизни населения. Привлечение населения к строительству объектов основывается на вахтовом методе, поэтому активный приток мигрантов сопровождается таким же активным его оттоком из региона. Наименьший миграционный отрицательный прирост наблюдался в Чукотском автономном округе. Положительный миграционный прирост за исследуемый период был только в Приморском крае в 2010-2011 годах, когда субъект готовился к проведению в нем Дальневосточного саммита АТЭС.

Миграционный приток населения на Дальний Восток можно разделить на три источника: мигранты из других регионов Российской Федерации; соотечественники, проживающие за рубежом; иностранные мигранты.

Вторая группа мигрантов отличается от других тем, что имеет наиболее благоприятные условия привлечения. Государство гарантирует соотечественникам большой набор льгот и преференций. Предполагается, что данная группа мигрантов прибывает в регион с целью постоянного проживания в нем. Поэтому кандидатура каждого потенциально прибывшего проверяется, в первую очередь, на возможность его дальнейшего трудоустройства.

«По оценкам российских демографов, в Дальневосточном федеральном округе насчитывается примерно 10 % всех иностранных работников, находящихся в России, где преобладает рабочая сила из КНР, КНДР и Вьетнама. В основном они востребованы в Приморском и Хабаровском краях и Амурской области, где заняты в строительстве, сельском хозяйстве и лесной промышленности»⁵²⁵.

За восемь лет исследуемого периода до 2010 года во всех субъектах региона наблюдался отрицательный миграционный прирост, который затем сменился на

⁵²⁵ Островский А.В. Дальневосточный регион и социально-экономическое пространство. Модернизация России как условие ее успешного развития в XXI веке. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – С. 308.

положительный миграционный прирост. В 2014 году снова началось снижение показателей, положительная тенденция роста наблюдалась в 2015 году только в Приморском крае, Республике Саха (Якутия) и Сахалинской области. Это стало следствием начала активного участия государства в развитии территории ДФО, разработки специальных программ, законодательных актов и т.д. Наиболее привлекательным для привлечения мигрантов являлся Приморский (31,2 % всех прибывших в регион в 2015 году) и Хабаровский края (22,0 %).

Наименее привлекательной являлась Магаданская (1,8 %) и Еврейская автономная области (1,9 %) в 2015 году. Лидером по привлечению внутрироссийских мигрантов являются Приморский (30,6 %) и Хабаровский края (20,9 %) в 2015 году. Численность мигрантов в данные регионы в несколько раз превышает численность мигрантов в наименее привлекательные дальневосточные регионы, такие как Чукотский автономный округ и Еврейская автономная область. Динамика показателей в 2015 году во всех субъектах региона была отрицательна кроме Республики Саха (Якутия).

Изменение направления динамики в Приморском и Хабаровском краях в 2014-2015 годы, в основном, были вызваны резким сокращением прибытия мигрантов из других регионов. Резкое падение показателей в 2010 годы стали следствием распространения экономического кризиса. Второй спад в 2013-2014 годах стал следствием приостановления многочисленных проектов, из-за изменения валютного курса. Дальнейший рост показателей миграции продолжался до 2014 года, когда вновь началось его сокращение, кроме показателя, характеризующего миграцию в Республике Саха (Якутия).

Наибольший поток прибывших поступает из Сибирского федерального округа, основной причиной этого является приграничное положение с ДФО, близость расстояний. Значительный поток мигрантов из Центрального федерального округа является следствием открытия в регионе филиалов центральных компаний, перевод местных компаний под руководство московских.

Возрастная структура прибывших в ДФО свидетельствует о преобладании лиц в трудоспособном возрасте, более 70 %. Наибольшая доля лиц

трудоспособного возраста наблюдалась среди приехавших в Камчатский край и Чукотский автономный округ. Тяжелые климатические условия и удаленные места работ от объектов основной социальной инфраструктуры уменьшают возможности для прибытия в данные субъекты лиц младше и старше трудоспособного возраста. Общая тенденция роста доли лиц в трудоспособном возрасте в 2012 году начала меняться в противоположном направлении. В регион стали приезжать целыми семьями, с большим удельным весом лиц не трудоспособного возраста. Тенденцию роста данного показателя в 2015 году имела только Еврейская автономная область.

Среди лиц, приехавших в ДФО из других регионов России также преобладающая роль у лиц трудоспособного возраста. Доля данных лиц в течение 8 лет варьируется от 70 до 80 процентов. Данные графики имеют резкие перегибы, однако после 2012 года доля лиц трудоспособного возраста имеет тенденцию к снижению. Наибольшая доля прибывших трудоспособных в 2015 году наблюдалась в Еврейской автономной области.

Внутрирегиональная миграция имеет ярко выраженную тенденцию перемещения населения в Приморский край (35,3 % от всех внутри региональных мигрантов в 2015 году). Число мигрантов в данный субъект превышает в 2 раза привлечение мигрантов в другие субъекты ДФО. В сравнении с наименее привлекательным для привлечения внутренних мигрантов Чукотским автономным округом эта разница составляет 54,12 раза.

Динамика иностранной миграции имеет более ломанные тенденции, активно отражающие изменения в экономической, финансовой и политической ситуации не только в ДФО, но и в России в целом. Рост заинтересованности государства в развитии региона простимулировало рост иностранных инвестиций в регион и соответственно рост прибывших в него зарубежных мигрантов. На долю Приморского края приходится 34,82 % в 2015 году приезжих иностранцев, на Хабаровский край – 28,6 %, на Амурскую область – 11 %, Камчатский край - 7,5 %.

Динамика прибывших в субъекты ДФО мигрантов из стран СНГ также показывает приоритет Приморского края (30,7 % в 2015 году) с резко выраженной

увеличивающейся динамикой роста. При этом пятилетний рост числа прибывших в Камчатский край в 2012 году перешел в падение (15,8 % в 2015 году). Еще одним лидером в области привлечения мигрантов из СНГ остается Хабаровский край (23,5 %).

Динамика прибывших в субъекты Дальневосточного федерального округа из-за рубежа, не включая страны СНГ, свидетельствует о наличии трех основных регионов, которые привлекательны для зарубежной миграции в ДФО: Приморский (42,0 %) и Хабаровский края (37,6 %), с 2014 года – Амурская область (18,4 %). При этом в первых двух регионах положительная тенденция изменения данного показателя, а в последнем – отрицательная.

Значительный отрыв показателей по привлечению в Приморский край внутренних мигрантов в пределах региона является следствием наиболее привлекательного расположения края (юг Дальнего Востока), реализация многочисленных программ по его развитию.

Доля лиц в трудоспособном возрасте среди всех прибывших в ДФО из-за рубежа варьирует от 67 до 95 процентов. Большая доля приходится на Камчатский и Хабаровский края. В 2014 году максимального показателя достигла также Амурская область. Наименьшая доля прибывших трудоспособных в 2015 году наблюдалась в Еврейской автономной области. Доля трудоспособных также снижается, что является результатом деятельности программ по привлечению соотечественников, проживающих за рубежом. По данной программе приезжают в основном семьи с нетрудоспособными членами. Структура прибывших в зависимости от имеющегося у них образования значительно различается в зависимости от территории привлечения. Наименьшая доля лиц, прибывших с высшим образованием, наблюдалась в Еврейской автономной области, и она постепенно снижается. В среднем по ДФО доля таких лиц составляла 25 % в 2015 году. Максимальная их доля в рассматриваемом периоде была зафиксирована в 2010 году в Чукотском автономном округе – 40 %, который является лидером среди дальневосточных субъектов по привлечению людей с данным уровнем образования. На втором месте Сахалинская область. Это является следствием

высокой потребности данных регионов в узкопрофильных специалистах высокой квалификации, которые не могут быть подготовлены внутри территории.

Доля прибывших в ДФО, имеющих среднее профессиональное образование, находится в интервале 15-36 процентов. Лидерами по привлечению работников данного уровня образования в 2008 году были Камчатский край и Еврейская автономная область. Однако в 2015 году они стали занимать предпоследнее и последнее место среди субъектов ДФО. Так в 2009 году доля прибывших в Еврейскую автономную область с данным уровнем образования была 35,8 %, а в 2015 году только 15,4 %. Это стало следствием изменения направления развития субъектов.

Доля лиц со средним общим (полным) образованием в 2008 году 2015 годах составляла в среднем по ДФО 6 %, максимальная величина показателя – 10 % наблюдалась в Еврейской автономной области.

За восемь рассматриваемых лет кардинально изменилась ситуация со структурой прибывающих в регион в зависимости от гражданства. В 2008 году доля российских граждан составляла 77,0 %, а иностранных 21,6 %. Максимальное количество соотечественников прибыло в Республику Саха (Якутия) – 98 %, минимальное – в Камчатский край (45,6 %). В 2015 году граждане Российской Федерации составляли только 12,9 %, а иностранцы – 86,4 %. Максимальное количество российских граждан также отмечалось в Республике Саха (Якутия), но только 45,0 %, а минимальное - в Хабаровском крае – 7,2 %.

Одновременно с прибытием населения в регион, идет одновременный процесс его выбытия из Дальневосточного федерального округа.

Миграционный отток населения из Дальневосточного федерального округа можно разделить на три источника:

- 1) выбытие населения в другие субъекты ДФО;
- 2) выбытие населения за пределы ДФО в другие субъекты Российской Федерации;
- 3) выбытие населения за рубеж.

Динамика численности выбывших из ДФО представлена на рисунок 3.16.

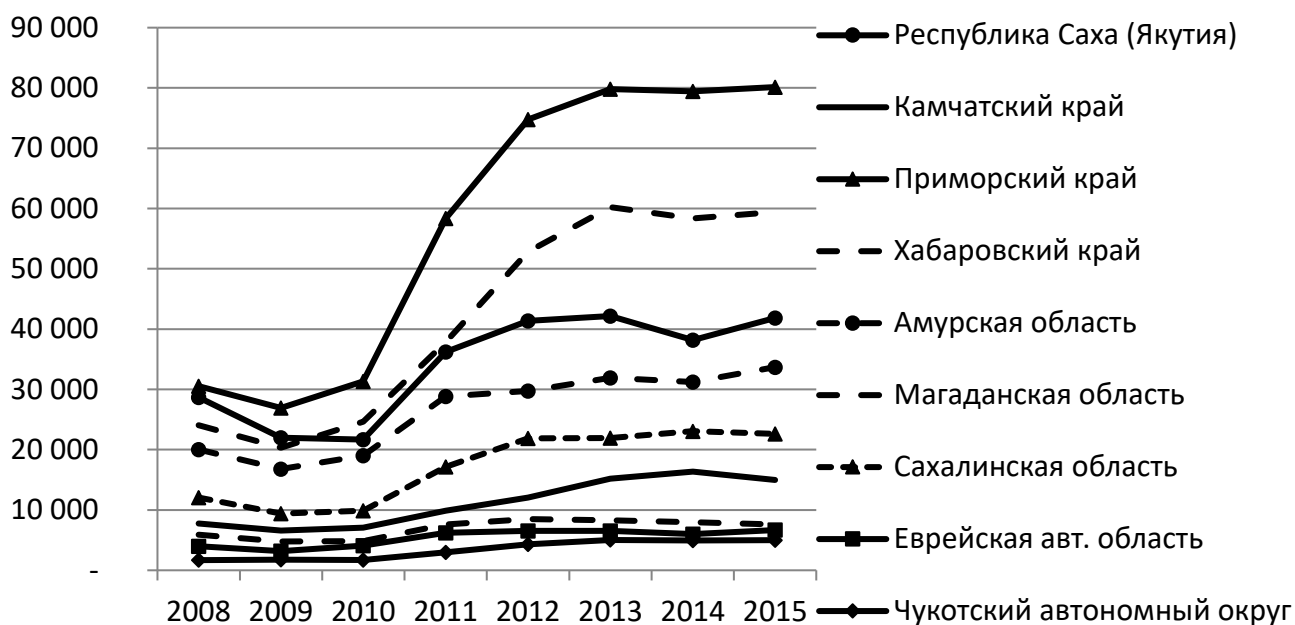


Рисунок 3.16 - Динамика численности выбывших из ДФО, всего человек⁵²⁶

Приморский и Хабаровский края, так же как и основные зоны притяжения прибывших, также являются регионами активного выбывания населения. В 2008 году 22,7 % из всех выбывших приходилось на Приморский край, 21,2 % на Республику Саха (Якутия), 17,9 % на Хабаровский край. В 2015 году на Приморский край стало приходиться 29,4 % выбывших, 21,9 % на Хабаровский край и только 15,4 % на Республику Саха (Якутия). В пределах России регион покидают в основном из Хабаровского и Приморского краев (20,9 % и 28,7 % соответственно в 2015 году) и Республики Саха (Якутия) (16,8 %). Минимальное выбытие наблюдалось в Чукотском автономном округе (2,0 %).

Резкий рост выбытия в 2010-2013 годах изменился на стабильное число выбывающих ежегодно. Единственный регион, в котором наблюдалось повышение данного показателя в 2015 году, была Республика Саха (Якутия).

Внутри региона тоже постоянно происходит перемещение населения. Лидером по выбытию является Приморский край. В 2015 году его доля среди всего выбывшего населения внутри региона составила 35,4 %, что превысило показатель по следующему лидеру – Хабаровскому краю в два раза.

За пределы региона в пределах Российской Федерации выезжает значительная часть населения региона, 48 % от числа всех выезжающих в

⁵²⁶ Составлено автором на основе данных статистического сборника «Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009 - 2016 годы <http://www.gks.ru>

пределах России и 43,5 % от всего выбывающего населения в 2015 году. По показателю выбытия за пределы региона на территорию Российской Федерации лидируют с незначительным разрывом Приморский край (15,2 %), который только в 2014 году потерял свое преимущество, и Хабаровский край (23,0 %).

Жители ДФО распределяются по регионам Российской Федерации не одинаково. Наиболее привлекательными для выбывающих являются Центральный (26 %), Сибирский (20,2 %), Южный (19,6 %), Северный (17,6 %) федеральные округа. За рубеж из ДФО в 2015 году выбыло всего 2 % из общего числа выбывших в этот период. При этом, в отличие от тенденций выбытия внутри Российской Федерации, идущей на снижение, понижательная тенденция выбытия за рубеж наблюдалась только в Камчатском крае и Сахалинской области. В остальных субъектах происходил резкий рост данного показателя. Максимальная доля приходилась на Приморский (37,2 %) и Хабаровский (30,8 %) края и Амурскую область (13,1 %). Причиной данной ситуации является изменение валютного курса рубля и вследствие этого снижение заинтересованности иностранных работников (китайцы, корейцы) трудиться в России.

Стабильно низкая динамика выезжающих в страны СНГ после обострения экономического кризиса в России поменялась на бурный рост показателей, особенно в Приморском, Хабаровском и Камчатском краях. Данная тенденция получила еще большее ускорение после введения экономических санкций против России и девальвации рубля. Данные факторы оказали основное влияние и на динамику отъезда населения за пределы России, не включая стран СНГ.

Небольшое снижение в 2014 году снова сменилось на рост в 2015 году. Одной из причин этого является ужесточение миграционного законодательства и сокращение выделенных квот на привлечение иностранной рабочей силы. После окончания действия заключенных договоров, иностранцы возвращаются в страну исхода.

Анализ динамики и структуры выехавших по возрастам показал разнонаправленные тенденции по субъектам ДФО и резкие колебания. В среднем по региону доля лиц трудоспособного возраста, которые покинули ДФО колебалась между 70 и 80 процентами. Наименьшая доля трудоспособного

населения, покинувшего регион, наблюдалась в Магаданской области. Это является следствием того, что, отработав в данном субъекте, заработав определенные средства, население покидает регион для проживания в более благоприятных климатических условиях. Резкие колебания показателя по Амурской области отражают обратную тенденцию показателя прибытия в регион, то есть то население, которое прибыло в регион, через определенный период его покидает. Снижение показателя в 2010 году во всех регионах отражает реакцию населения на кризис, который приостановил любое движение и в сторону выезда и приезда в регион. Наибольшая доля лиц трудоспособного возраста покидает Приморский и Камчатский края и Республику Саха (Якутия). В 2015 году в первых двух регионах произошло заметное сокращение данного показателя. Рост доли лиц трудоспособного возраста среди всех выбывающих из региона наблюдался в Амурской области, Республике Саха (Якутия) и Еврейской автономной области. Динамика доли лиц трудоспособного возраста, переехавших из ДФО в другие регионы РФ, показывает высокую долю таких лиц в Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе. Низкие показатели по Магаданской области и Камчатскому краю отражают динамику переселения лиц старше трудоспособного возраста на территорию с более благоприятными природно-климатическими условиями.

Доля населения трудоспособного возраста среди выехавших за рубеж имеет тенденцию роста, в 2015 году она была выше 75 %.

Минимальная доля наблюдалась в Еврейской автономной области (77,7 %), максимальная – в Амурской области (97,4 %). Резкие колебания данного показателя наблюдались по очереди в каждом субъекте ДФО. Высокий процент данного показателя соответствует доле населения с высшим образованием, прибывающим в субъекты региона. Так как в основном эта миграция носит временный характер трудовой миграции, то из-за рубежа прибывают работники трудоспособного возраста, по окончании договора они покидают регион, не выйдя еще в нетрудоспособный возраст и без нетрудоспособных граждан.

Рост числа лиц с высшим образованием, выезжающих из региона с 2008 по 2010-2011 годы, сменился на спад, который вернул показатели до уровня 2008

года. В 2015 году доля лиц, имеющих высшее образование, покинувших Дальневосточный федеральный округ составила 26,7 %. Наименьшая доля среди лиц в возрасте от 14 лет и старше, имеющих высшее образование, наблюдалась в Еврейской автономной области (21,3 % в 2015 году). Максимальная доля – в Камчатском (в 2011 году 37,8 %) и Хабаровском краях (в 2010 г. 35,3 %). В 2015 году максимальная доля была в Чукотском автономном округе – 31,2 %.

Тренд показателя доли лиц, имеющих среднее общее образование, в общей численности в возрасте от 14 и старше, которые уехали из ДФО, идет вниз. Лидером по данному показателю в 2015 году был Чукотский автономный округ (28,4 %), аутсайдером – Еврейская автономная область – 19,0 %. Причиной данной ситуации является рост потребности у местных работодателей в сотрудниках данного уровня подготовки, что сокращает желания людей уезжать за пределы региона.

Ситуация с лицами, выезжающими из региона, распределяемыми по гражданству, кардинально изменилась за исследуемый период. В 2008 году наибольшее число покидающих ДФО были граждане РФ – 98,3 %, не граждане – 0,8 %, в том числе граждане СНГ – 0,7 %. Максимальная доля граждан выезжала из Хабаровского края – 99,4 %, иностранных граждан – из Сахалинской области – 2,1 %. В 2015 году среди покидающих регион доминировали не граждане РФ – 90,4 % (46,3 % - СНГ, 44,09 – другие страны). Максимальная доля граждан выезжала с Сахалинской области – 42,7 %, наибольшая доля не граждан – из Камчатского края – 98,1 % (94,7 % - СНГ). Данная ситуация обусловлена экономическим состоянием страны и региона, проводимой региональной политикой.

Несмотря на большое количество аргументов «за» привлечение иностранных работников, существуют и аргументы «против». Одним из них является то, что данные работники являются конкурентами для граждан государства, а это фактор роста безработицы. Однако, необходимо отметить, что иностранные граждане ранее привлекались в пределах установленных квот, что давало возможность более жестко регулировать миграционные потоки. Закон о территориях опережающего развития дал возможность работодателям,

осуществляющим деятельность в рамках ТОР, привлекать мигрантов без какого-либо ограничения по количеству, по направлениям их будущей деятельности. При квотировании работодатель обязан «доказать», что он не может найти необходимого работника на внутреннем рынке для того, чтобы получить разрешение на привлечение иностранца.

Таким образом, можно сделать вывод, что Дальневосточный федеральный округ является малопривлекательным для труда мигрантов, поэтому предложения Правительства по привлечению трудовых ресурсов из-за пределов региона являются мало реализуемыми.

Иностранная рабочая сила для работодателя является более дешевой, производительной и менее защищенной со стороны законодательства. Хотя чтобы иностранному гражданину работать в России, работодатель должен получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, оплатить государственную пошлину. Иностранцу необходимо пройти медицинскую комиссию на платной основе и предоставить квалификационное удостоверение. Также мигранту необходимо сдать экзамен на знание русского языка, истории и основ законодательства Российской Федерации. Если при проверке предприятия обнаруживаются нарушения миграционного законодательства, работодателю приходится платить штрафы.

«Покрытие растущей потребности региона в рабочей силе в отраслях, не требующих квалифицированных кадров, обуславливает привлечение в регион более 48 тыс. человек иностранной рабочей силы. По оценке экспертов, лишь 30% иностранных трудовых мигрантов работают по лицензии, то есть официальные данные по использованию иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке занижены.

Иностранцы занимают, как правило, те ниши на рынке труда, где рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда оказались невостребованными местной рабочей силой. На Дальний Восток привлекаются кадры из КНР, КНДР, Вьетнама, стран СНГ, но в наибольшей мере – из КНР. Последние концентрируются главным образом в южных регионах Дальнего Востока.

Иностранная рабочая сила используется в строительстве, общественном

питании, розничной торговле, сельском хозяйстве, промышленности. Количество иностранных граждан на рынке труда Дальнего Востока будет увеличиваться. Если решать задачу обеспечения ускоренного экономического роста региона, что требует повышения устойчивости России в Азиатско-Тихоокеанском регионе, альтернативы этому нет»⁵²⁷.

Анализ составляющих качества жизни и миграции в регионе выявил объективные предпосылки отрицательной динамики уровня занятости населения и изменение ее структуры. Регион покидают высококвалифицированные трудовые ресурсы, которых не устраивает относительно низкое качество жизни населения в ДФО, по отношению к другим территориям Российской Федерации и по отношению к тому уровню, которое доступно гражданам аналогичного профессионального статуса, но проживающих и работающих в других регионах страны. Это подтверждается результатами проведенного анализа миграции. Данные факторы будут учтены при разработке Стратегии регулирования занятости населения в ДФО до 2025 года.

3.4. Информационный потенциал системы занятости населения региона

Следующим фактором, формируемым профилем факторов, является информационный потенциал системы занятости. Его характеристика включает в себя характеристику информационных компонент рабочих мест и информационной компетентности работников.

Информационный потенциал системы занятости населения был оценен тремя методами:

⁵²⁷ Деева Н.Н. Проблема дефицита кадров на Дальнем Востоке России В.Ф. <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2012/3205.htm>; Галецкий В.Ф. Дальний Восток: поиск стратегии демографического развития <http://ecfor.ru/wp-content/uploads/2006/fr/6/11.pdf>; Быстрицкий С.П., Заусаев В.К. Дальний Восток России: демографические вызовы и китайский фактор http://www.iep.ru/files/text/confer/2006_03_20/zausaev_ru.pdf

- анализ статистических данных по развитию информационного общества в регионе;
- анализ данных интернет-платформ Работа в России, SuperJob, HeadHunter;
- анализ результатов социологического обследования населения, проведенного диссертантом.

Анализ официальных статистических данных позволил оценить информационный потенциал занятости населения в Дальневосточном федеральном округе.

В соответствии с методологией оценки соответствия критерия области исследуемого объекта, были отобраны 20 индикаторов оценки информационных компетенций рабочих мест, по которым были исследованы 8 субъектов ДФО.

В 2015 г. значения 8 из 20 показателей в ДФО превысили среднероссийский уровень. В целом по всем субъектам региона превышение по 85 значениям показателей из 160⁵²⁸.

Обеспеченность персональными компьютерами организаций в ДФО составила 93,4 % (в среднем по России – 92,3 %), максимальное значение в Хабаровском крае – 99,1 %. Локальными вычислительными сетями обеспечены 63,7 % дальневосточных организаций (63,7 % по России), в Хабаровском крае – 73,7 %. Организации, использующие специальные программные средства, в общем количестве предприятий – 84,9 % (84,8 % в России), максимальная доля в Камчатском крае – 94,4 %. Совпадает со среднероссийским показателем доля программных средств, используемых для науки – 3,9 %. В целях управления автоматизированным производством использовали специальные программы 15,2 % организаций (15,1 % соответственно), осуществления финансовых расчетов в электронном виде – 56,0 % (55,1 %), максимальное значение в Хабаровском крае – 21,5 % и 68,6 % соответственно. Интернет использовали с целью обучающих программ 14,5 % организаций (14,3 %), максимум в Магаданской области (19,3

⁵²⁸ Анализ проведен по данным статистического сборника: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. - М., 2016. - 1326 с.

%). Электронно-справочными системами пользуются 53,4 % организаций (52,3 %), максимум в Камчатском крае – 67,7 %.

Число регионов по показателям, превышающим среднероссийское значение, отображено на рисунке 3.17.



Рисунок 3.17 - Распределение количества субъектов ДФО, показатели которых превышают среднероссийское значение⁵²⁹

Из данного рисунка видно, что практически во всех субъектах ДФО обеспеченность персональными компьютерами превышает среднероссийский уровень. Большинство субъектов лучше обеспечены персональными компьютерами на 100 работников, локальными сетями, сервером, глобальными сетями, доступом к Интернету; программными средствами, которые они используют для осуществления финансовых расчетов в электронном виде, предоставления доступа к базам данных, проектирования. Только Хабаровский край превышает по показателю наличия у организаций Web-сайта среднероссийское значение. Лидером по развитию информационных компетенций рабочих мест среди субъектов ДФО являлся Хабаровский край, показатели

⁵²⁹ Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. – С. 214.

которого в 18 случаях из 20 превышали среднероссийскую величину, а в 11 случаях являлись максимальными в регионе. В Сахалинской области 18 показателей имели значения больше среднероссийских, но только в доступе к Интернет субъект являлся региональным лидером. Камчатский край по 15 показателям превышал среднероссийский уровень и в трех являлся лидером. Магаданская область в 14 показателях превышала средний уровень по России и в пяти лидировала. Аутсайдерами являлись Амурская область, превышающая среднероссийские показатели только по обеспеченности организаций персональными компьютерами и по цели использования программных средств в научных целях, и Еврейская автономная область, имевшая превышение только по одному показателю - обеспеченности персональными компьютерами на 100 работников.

Информационная компетентность работника оценена двумя имеющимися в официальных источниках индикаторами: удельный вес домашних хозяйств, имевших ПК (70,3 %, в среднем по России – 72,5 %, максимум в Магаданской области – 81,1 %) и удельный вес домашних хозяйств, имевших доступ к Интернет (73,0 %, в среднем по России – 72,1 %, максимум в Республике Саха (Якутия) – 75,5 %). Для более точной оценки информационного потенциала занятости необходимо использовать в региональных обследованиях индикаторы, которые используются для анализа данной категории в общероссийском масштабе, а также разработанные диссертантом индикаторы.

Характеристика информационных компонент рабочих мест в Дальневосточном федеральном округе дополнена результатами анализа вакансий, предполагающих удаленную занятость, размещенных на интернет-платформах Работа в России, SuperJob, HeadHunter. Исследование проведено в декабре 2016 года. За базу исследования взяты все вакансии по ДФО, предполагающие удаленную занятость.

Характеристика информационной компетентности работников Дальневосточного федерального округа составлена на основе исследования всех резюме, размещенных на интернет-платформах: Работа в России, Super Job, Head

Hunter, предполагающих удаленную занятость, а также социологического обследования лиц, проживающих в ДФО.

Наиболее популярными в России являются три Интернет-платформы: (таблица 3.12).

Таблица 3.12 - Основные характеристики основных Интернет-платформ, регулирующих занятость населения в России и в ДФО

	Работа в России		Super Job		Head Hunter	
	Вакансии	Резюме	Вакансии	Резюме	Вакансии	Резюме
Россия, всего	332782	269167	218476	9222088	359673	6894346
Россия, удаленное рабочее место	267	1674	16411	181875	12598	548005
ДФО, всего	23122	9699	7733	176840	6360	101229
ДФО, удаленное рабочее место	9	58	481	122078	316	11810

«Работа в России» – это новая интернет-платформа, которая обобщает информацию, находящуюся в государственных центрах занятости, а также дает возможность размещения резюме и вакансий всем юридическим и физическим лицам. Информация об удаленной занятости населения на данной платформе пока слабо распространена. Наибольшее количество резюме и вакансий по удаленной занятости представлено на платформах Super Job, Head Hunter, что стало основанием их выбора, для дальнейшего анализа критериев поиска работников и рабочего места.

Соотношение количества вакансий и резюме, размещенных на интернет-платформах свидетельствует о преобладании лиц, ищущих работу, над заявленными потребностями работодателей. При этом на платформе Работа в России число вакансии по ДФО в 2 раза больше, чем резюме, что свидетельствует о дефиците рабочей силы в регионе.

Сравнительная характеристика профессиональных областей удаленной занятости населения в ДФО, представленных на интернет-платформах, отражена в таблице 3.13.

Таблица 3.13 - Профессиональные области удаленной занятости в ДФО

Работа в России				Super Job				Head Hunter			
Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме	
Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.
Менеджер	6	It,технологии	11	Банки, инвестиции, лизинг	332	Продажи	25 478	Банки	111	It,технологии	1387

Работа в России				Super Job				Head Hunter			
Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме	
Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.	Область	Чел.
Рубщик леса	1	Строительство, ремонт, строительные материалы, недвижимость	6	Продажи	168	Транспорт, логистика, ВЭД	18414	Наука, образование	89	Строительство	976
Управление персоналом	2	Добывающая промышленность	5	IT, Интернет, связь, телеком	163	Строительство, проектирование, недвижимость	11771	Продажи	78	Производство	894
		Маркетинг, PR, реклама	5	Административная работа, секретариат, АХО	67	Бухгалтерия, финансы, аудит	10735	Страхование	53	Транспорт	721
		Юрист	3	Транспорт, логистика, ВЭД	43	Промышленность, производство	11073	Консультирование	34	Продажи	703
		Искусство, культура, развлечения	3	Страхование	65	Административная работа, секретариат, АХО	12653	Строительство	30	Добыча сырья	631
		Кадровая служба, управление персоналом	3	Безопасность, службы охраны	30	Банки, инвестиции, лизинг	7422	IT, технологии	19	Административный персонал	550
				Юрист	17	IT, Интернет, связь, телеком	6792	Маркетинг	14	Бухгалтерия	540
				Некоммерческие организации, волонтерство	15	Топ-персонал	7512	Административный персонал	12	Маркетинг	457
				Закупки, снабжение	13	Сырьевая промышленность	4590	Рабочий персонал	8	Рабочий персонал	383

Анализ по трем платформам показал дисбаланс между наиболее распространенными заявленными профессиональными областями в вакансиях и резюме, который в некоторых случаях превышает 10 раз, что также отрицательно влияет на занятость населения. Однако, положительной тенденцией можно назвать то, что в десять наиболее распространенных профессиональных областей входят одни и те же области в вакансиях и резюме. Наиболее распространенные

профессиональные области указаны на трех платформах, но на разных местах по степени востребованности.

Анализ интернет платформ по величине указываемой заработной платы по удаленной занятости в ДФО представлен в таблице 3.14.

Таблица 3.14 - Размер заработной платы удаленной работы в ДФО

Работа в России				Super Job				Head Hunter			
Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме		Вакансии		Резюме	
Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений	Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений	Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений	Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений	Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений	Величина заработной платы, тыс. руб.	Количество предложений
До 20	2	До 30	40	15-35	418	15-35	51071	15 -35	283	До 25	1962
20-40	2	30-50	20	35-55	3	35-55	23708	35-50	96	25-50	4300
40-70	5	50-60	2	От 55	40	От 55	10767	От 50	50	50-80	2813
		60-80	6							80-105	1087
		80-100	1							105-135	153
										От 135	337

Из данной таблицы видно, что максимальную величину заработной платы указывают на платформе HeadHunter. Наиболее распространенная заработная плата по удаленной занятости, которую указывают в вакансиях, равна 15-35 тыс. рублей, в резюме от 15-50 тыс. рублей.

Согласно контент-анализу данных, представленных HeadHunter, среди 50 ключевых навыков, которые работодатели хотят видеть у соискателей рабочего места, 20 включают в себя умение применять информационно-коммуникационные технологии (41,64 % в целом по России и 40,5 % по ДФО). На первом месте среди всех навыков находится – пользователь ПК (9,1 % и 8,8 % соответственно), деловая переписка на 8 месте (4 место по ДФО) (3,09 % и 3,8 %), далее следуют: MS PowerPoint (3,0 % и 2,1 %), MS Excel (1,93 % и 1,6%), MS Outlook (1,93% и 2,3%).

Анализ ключевых навыков, которые работодатели хотят видеть у соискателей удаленного рабочего места, показал, что 19 из 50 включают в себя умение использовать информационно-коммуникационные технологии (36,81 % по России и 34,59 % по ДФО). К наиболее востребованным навыкам относятся: пользователь ПК, работа в программах: Adobe Photoshop, MS PowerPoint, Internet, MS Outlook, MS Excel, MS Word, 1С: Предприятие, умение работать с большим объемом информации и вести деловую переписку (*Приложения 2,3*).

Основные характеристики, указанные в резюме по ДФО, представленные Super Job, предполагающие удаленную занятость, представлены в *Приложении 4*.

Наиболее оплачиваемой сферой удаленной занятости, к которой работники предъявили свой интерес, разместив резюме, является топ-персонал и сырьевая промышленность. Основными соискателями являются молодые люди до 30 лет, кроме топ-персонала, где наиболее распространенный возраст – 35-40 лет. Преобладающая доля во всех сферах лиц с высшим образованием. Большинство готовы работать любой или полный рабочий день, кроме сферы сырьевой промышленности, где лидирует вахтовый метод работы.

Половозрастная структура лиц, подавших резюме на сайте Super Job, предполагающих удаленную занятость в ДФО, представлена на рисунке 3.18.

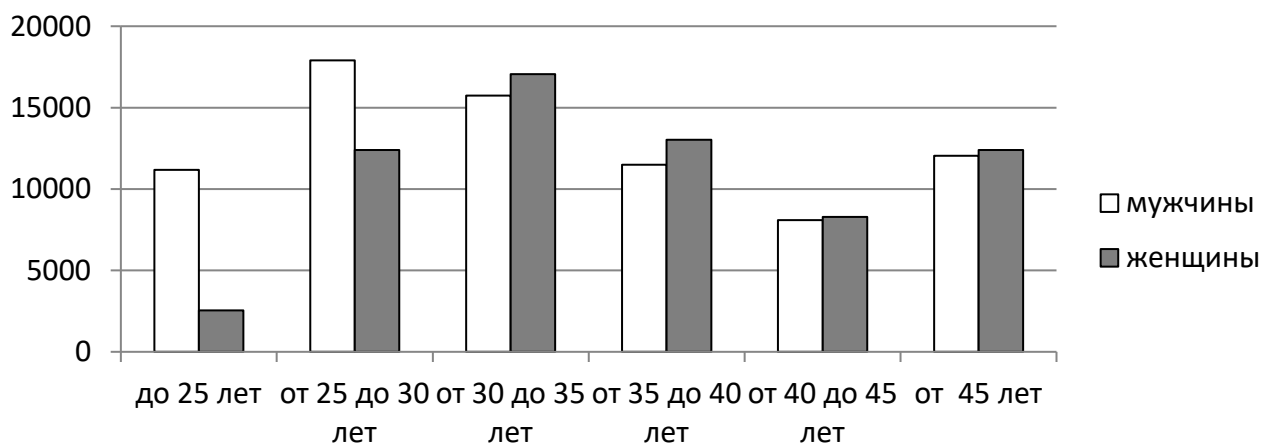


Рисунок 3.18 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте SuperJob по половозрастному признаку, штук

Из рисунка видно, что численность мужчин преобладает над численностью женщин в возрасте до 30 лет. В более старших возрастных группах преобладают

женщины. При этом среди мужчин, которые разместили резюме, 23 % в возрасте от 25 до 30 лет и 21 % - от 30-35 лет. Среди женщин наибольшая доля (26 %) в возрасте от 30-35 лет и 20 % от 35 до 40 лет (рисунок 3.19).

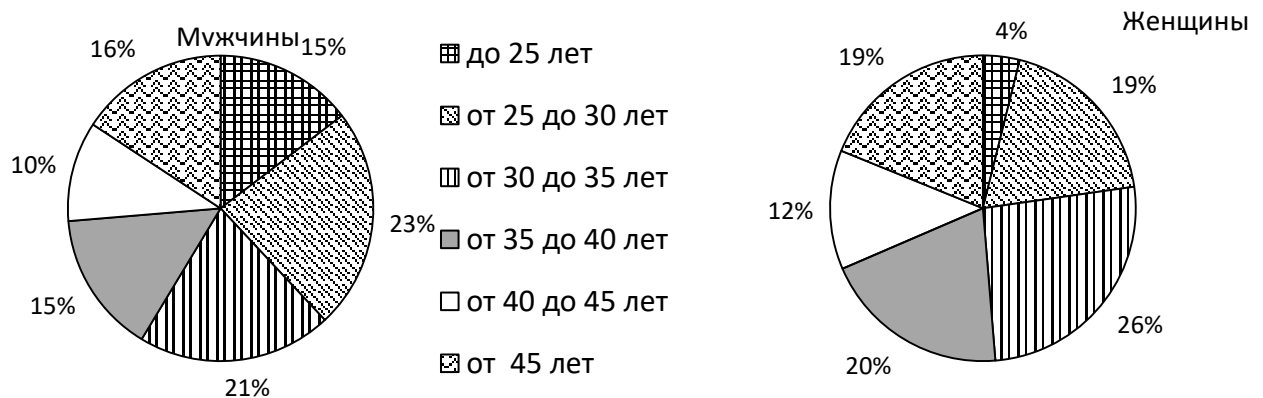


Рисунок 3.19 - Возрастная структура мужчин и женщин в ДФО, разместивших резюме, предполагающее удаленную занятость, на сайте SuperJob, процент

Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте Super Job в зависимости от размера запрашиваемой заработной платы представлено на рисунке 3.20.

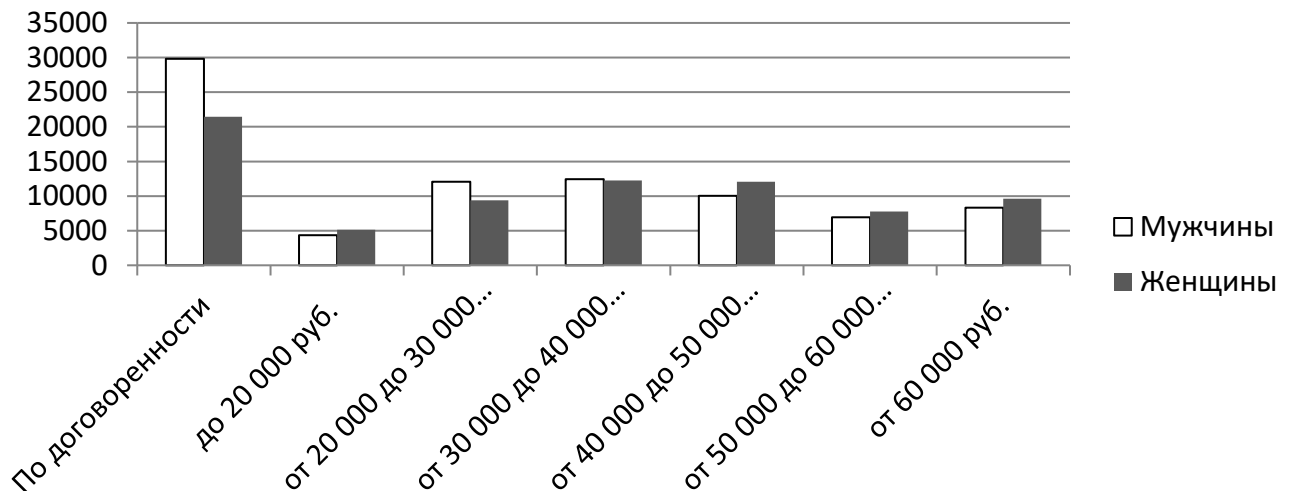


Рисунок 3.20 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте Super Job в зависимости от размера запрашиваемой заработной платы, штук

Наибольшее количество резюме предполагает заработную плату, установленную по договоренности сторон. При этом среди резюме, поданных мужчинами, такой показатель преобладает над резюме, которые разместили женщины. Также численность мужчин преобладает среди тех, кто указал желаемую заработную плату от 20 тыс. до 40 тыс. рублей. Женщин больше среди

тех, кто согласен на самый низкий уровень оплаты – до 20 тыс. руб., и среди самых высоких – от 40 тыс. и выше.

Доля лиц среди мужчин, указавших заработную плату по договоренности, аналогично доли среди женщин – 36 %. Доля лиц, которые готовы работать за заработную плату от 20 тыс. до 30 тыс. рублей ниже среди женщин, по остальным параметрам доля среди женщин выше аналогичной среди мужчин (рисунок 3.21).

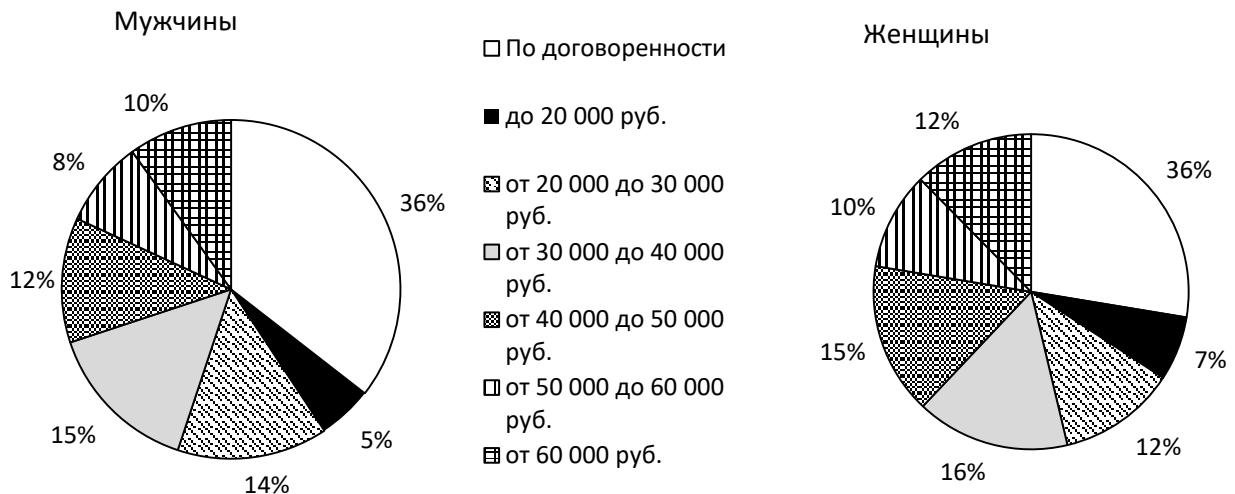


Рисунок 3.21 - Структура резюме мужчин и женщин в ДФО в зависимости от размера запрашиваемой заработной платы, предполагающих удаленную занятость, на сайте SuperJob, процент

Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте SuperJob в зависимости от имеющегося образования представлено на рисунке 3.22.

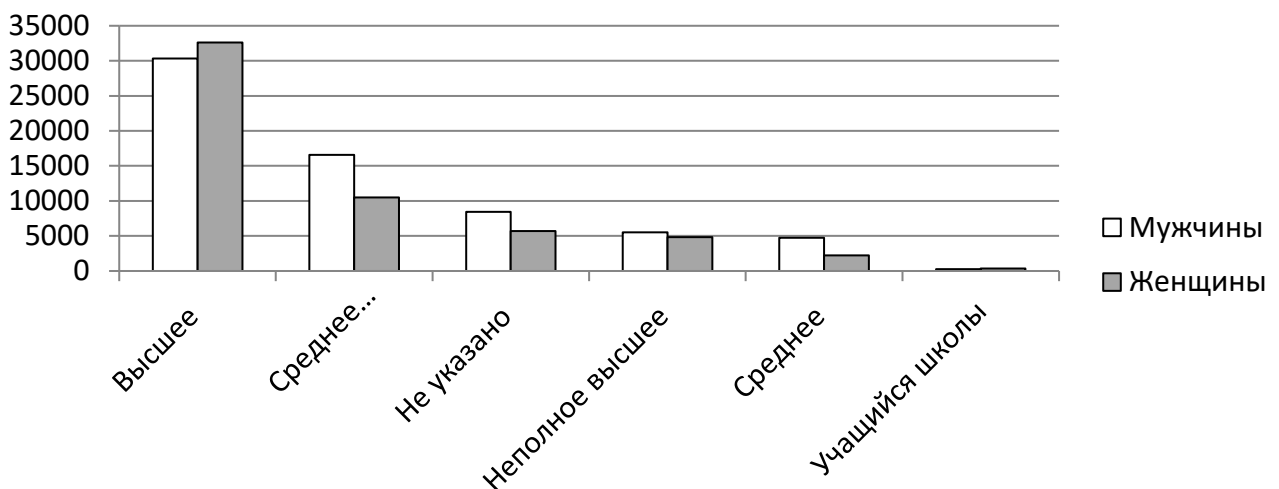


Рисунок 3.22 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте SuperJob в зависимости от имеющегося образования, штук

Численность женщин, разместивших резюме на сайте Super Job, предполагающих удаленную занятость в ДФО, имеющих высшее образование, больше чем мужчин. В категориях с другим уровнем образования наблюдается преобладание мужчин, что соответствует общей тенденции численности лиц, имеющих образование. Среди женщин, доля лиц с высшим образованием на 12 процентных пункта превышает долю мужчин, имеющих данное образование. По остальным показателям доля среди женщин меньше аналогичной доли среди мужчин (рисунок 3.23).

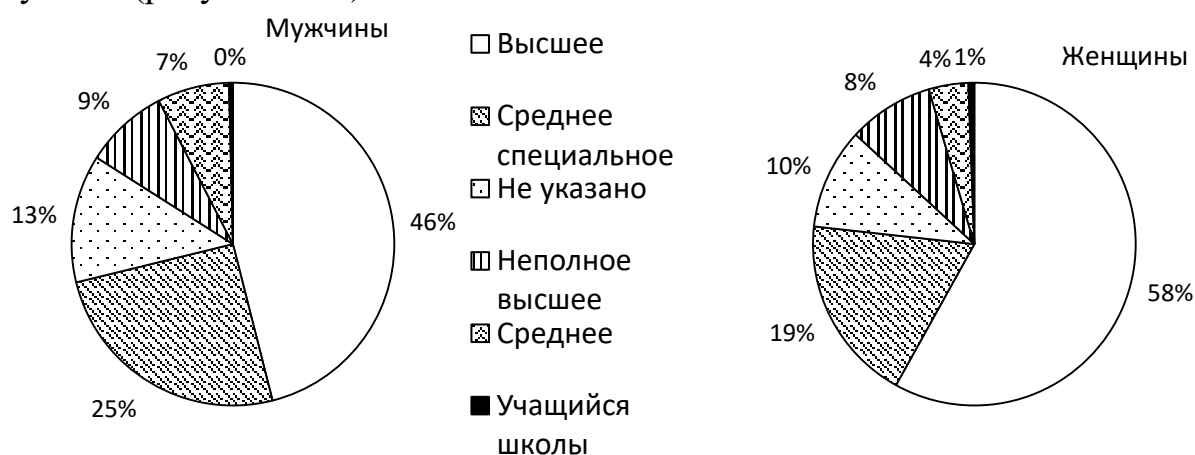


Рисунок 3.23 - Структура резюме мужчин и женщин в ДФО в зависимости от имеющегося образования, предполагающих удаленную занятость, на сайте SuperJob, процент

Любой тип занятости преобладает в резюме и мужчин и женщин, однако среди мужчин он предпочтителен (66 %). Полный рабочий день обозначен больше в резюме мужчин, но по доле среди лиц одного пола он одинаков, каждый четвертый респондент зафиксировал такой тип занятости. Среди женщин предпочтительна частичная занятость и сменный график, что дает им возможность сочетать работу с домашними обязанностями и воспитанием детей (рисунок 3.24 и рисунок 3.25).

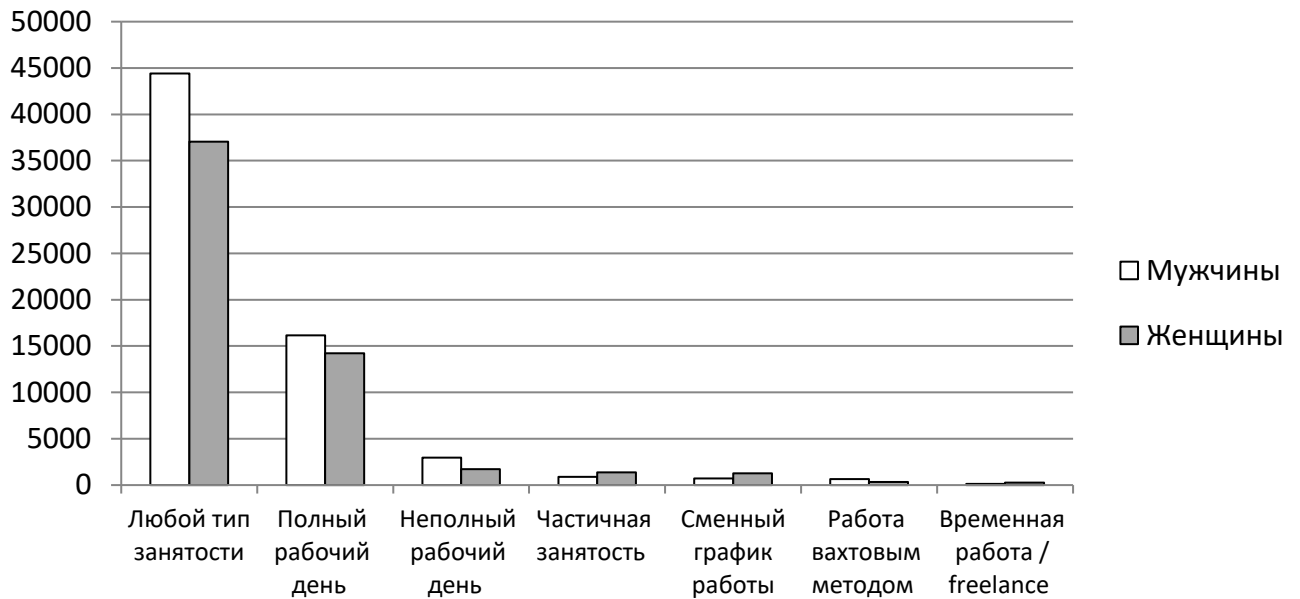


Рисунок 3.24 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте SuperJob в зависимости от типов занятости, штук

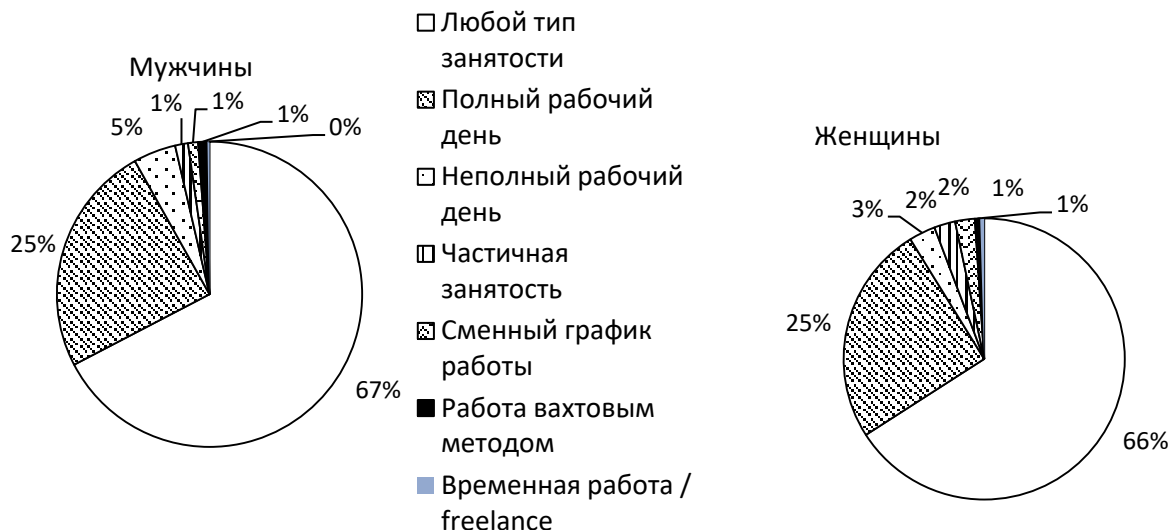


Рисунок 3.25 - Структура резюме мужчин и женщин в ДФО в зависимости от типов занятости, предполагающих удаленную занятость, на сайте Super Job, процент

Анализ основных характеристик, обозначенных в резюме по ДФО, представленные HeadHunter, предполагающих удаленную занятость отражен *Приложении 5*.

В основном соискатели работы, разместившие свои резюме на данной интернет-платформе, обладают значительным трудовым опытом, более 6 лет.

Молодежь преобладает в таких профессиональных сферах как: It, телеком, продажи, строительство, административный персонал, маркетинг. В остальных сферах больше всего лиц в возрасте 30-40 лет. Во всех профессиональных сферах респонденты выбирают в основном полную занятость, кроме маркетинга, где более предпочтительна частичная занятость. Женщины преобладают только среди административного персонала, в сферах: маркетинг и бухгалтерия. Среди имеющихся навыков, которые указали респонденты в своих резюме, преобладающими являются те, которые связаны с информационной компетентностью работников.

Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте HeadHunter по половому признаку, представлено на рисунке 3.26.

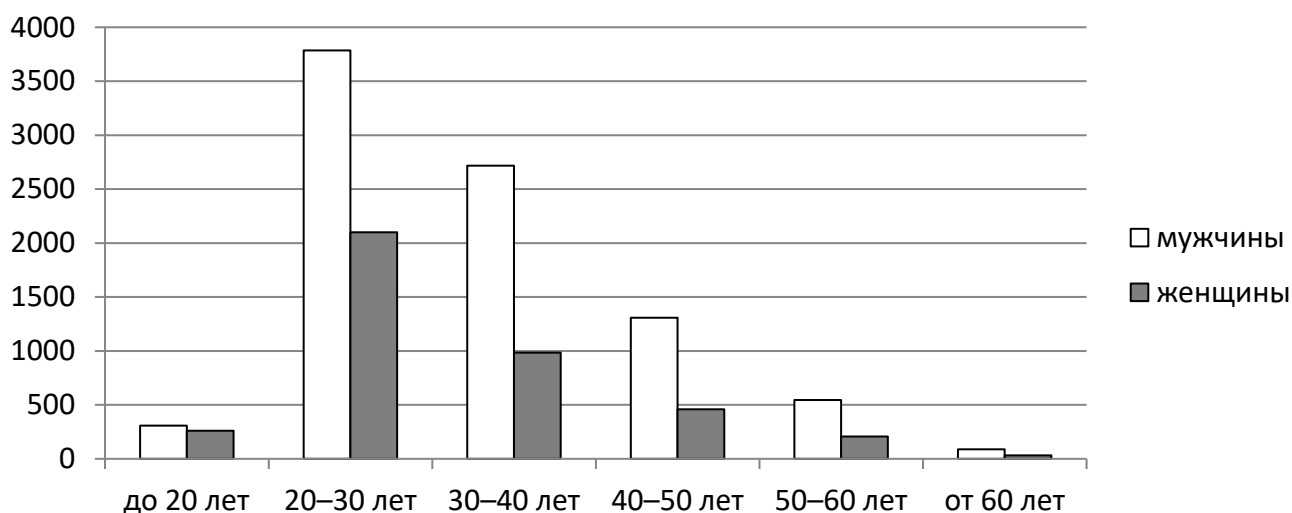


Рисунок 3.26 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте HeadHunter по половому признаку, штук

Среди респондентов, которые разместили свое резюме на данной платформе, желающих найти удаленное рабочее место, во всех возрастных категориях преобладает доля мужчин. Однако в структуре среди мужчин меньше молодежи (46 %) по сравнению с аналогичной долей среди женщин (59 %). В остальных категориях процентные доли среди мужчин преобладают над соответствующими показателями среди женщин (рисунок 3.27.).

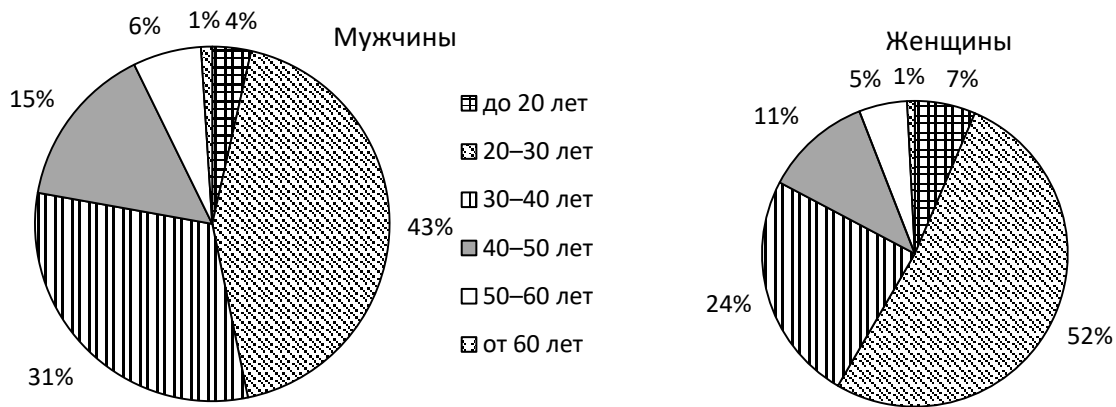


Рисунок 3.27 - Возрастная структура мужчин и женщин в ДФО, разместивших резюме, предполагающее удаленную занятость, на сайте HeadHunter, процент

Женщины в резюме чаще всего отмечают заработную плату в размере 20 тыс. - 40 тыс. рублей (43 %), мужчины – от 25 тыс. до 55 тыс. рублей (46 %) (рисунок 3.28). Самую низкую заработную плату в своей группе согласна получать одинаковая доля и мужчин, и женщин – 36 %. На максимальную заработную плату рассчитывает 5 % мужчин и только 2 % женщин. При этом максимальная граница заработной платы у мужчин на 45 тыс. рублей выше, чем у женщин.

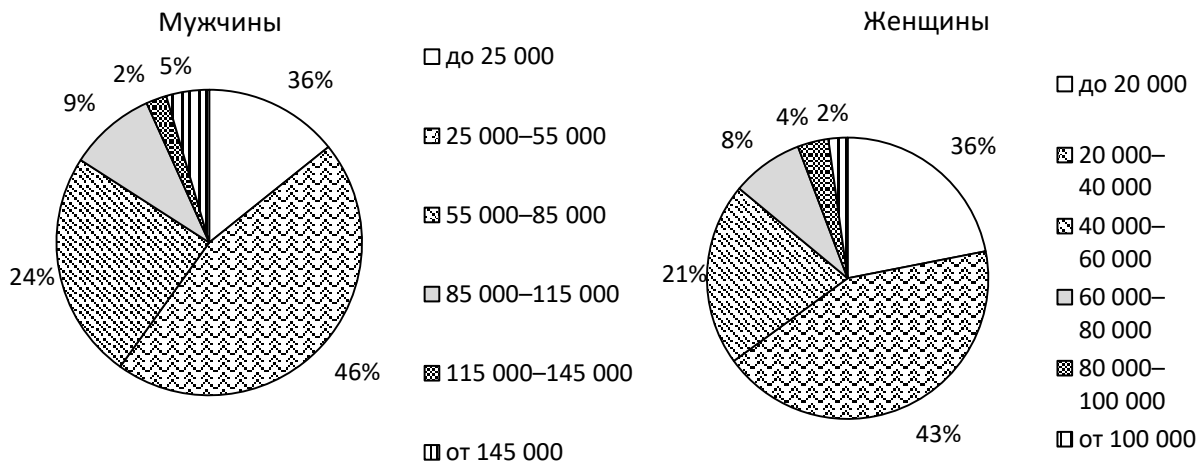


Рисунок 3.28 - Структура резюме мужчин и женщин в ДФО в зависимости от размера запрашиваемой заработной платы, предполагающих удаленную занятость, на сайте HeadHunter, процент

По всем типам занятости большая часть приходится на мужчин, что является следствием в целом преобладания числа резюме, размещенных на

данной платформе лицами мужского пола, над количеством резюме, размещенных женщинами (рисунок 3.29).

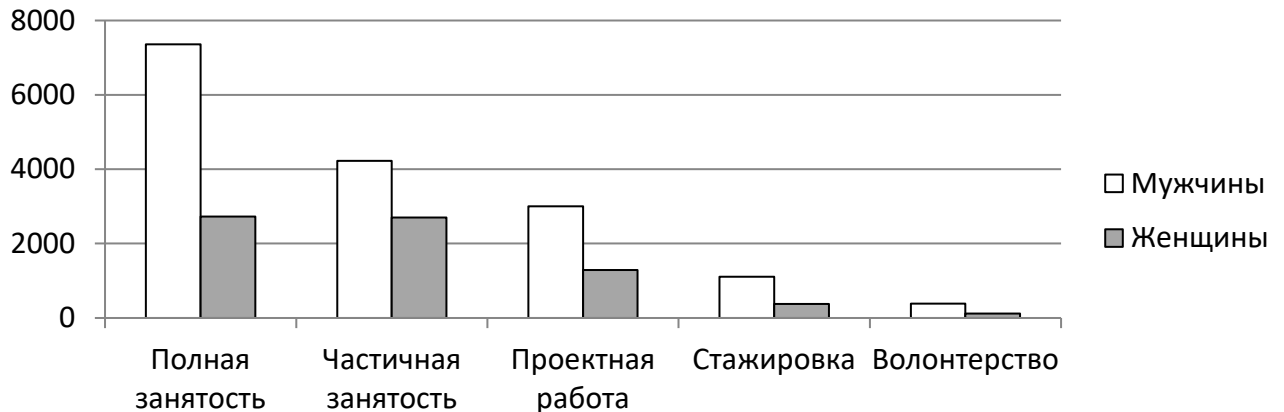


Рисунок 3.29 - Распределение резюме, предполагающих удаленную занятость в ДФО, на сайте HeadHunter в зависимости от типов занятости, штук

В отличие от мужчин, только 38 % женщин предпочитают полную занятость (мужчины – 46 %) и 37 % - частичную занятость (26 % среди мужчин), что тоже является следствием желания соискателей женского пола совмещать работы с выполнением семейных обязательств (рисунок 3.30.).

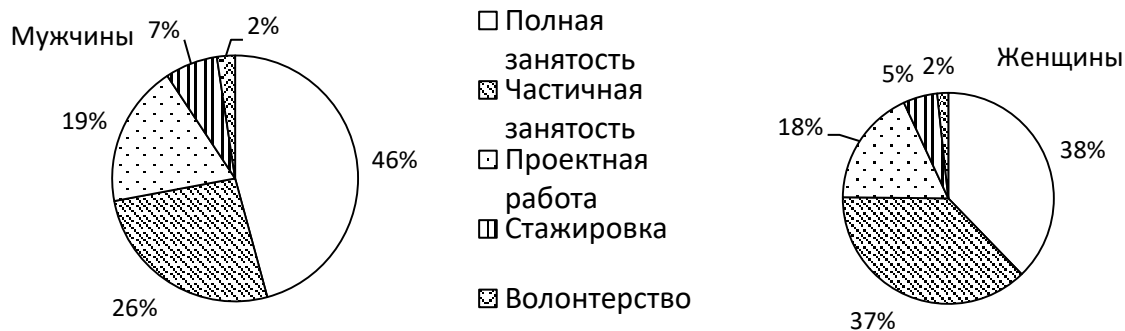


Рисунок 3.30 - Структура резюме мужчин и женщин в ДФО в зависимости от типов занятости, предполагающих удаленную занятость, на сайте HeadHunter, процент

Таким образом, анализ трех самых крупных в России интернет платформ выявил следующее. Самая новая интернет-платформа Работа в России, которая является государственной, пока не содержит значительной информации о возможностях удаленной занятости населения. Наиболее востребованной среди населения Дальневосточного федерального округа является платформа SuperJob, в том числе по удаленной занятости. Данную платформу предпочитают женщины, а HeadHunter – мужчины. Основной категорией лиц, которые выставляют свои резюме на сайте, является молодежь до 30 лет. Предпочтения по величине

заработной платы у мужчин выше, чем у женщин. Основными профессиональными областями, представленными в удаленной занятости, являются те, в основе которых лежит информационный потенциал занятости, что подтверждается наиболее востребуемой специализацией и профилем деятельности. Количество резюме в десятки раз превышает число вакансий, но в лидирующей десятке профессиональные области спроса и предложения на рынке труда совпадают. Несмотря на удаленную занятость, большинство вакансий и резюме предполагают полную занятость на рабочем месте.

Для анализа состояния трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа диссертантом проведено социологическое исследование, основанное на проведении анкетирования населения. Методология проведения исследования и анкета представлены в *Приложении б*.

Цель социологического исследования – определить возможность реализации дистанционной занятости в Дальневосточном федеральном округе для изменения ситуации депопуляции населения данного региона.

Использовалась квотная половозрастная выборка – 450 человек. В опросе участвовало 54 % респондентов женского пола и 46 % - мужского в возрасте 18-30 лет.

Первый блок вопросов направлен на выявление у респондентов информационной компетентности работника.

Результат опроса показал следующее. Респонденты постоянно активно используют от 2 до 5 интернет-платформ. Среди наиболее популярных – Ватсап (93 %), Одноклассники – 63 %, Вконтакте – 62 %, Инстаграм – 50 %, Ютуб – 34 % (рисунок 3.31).

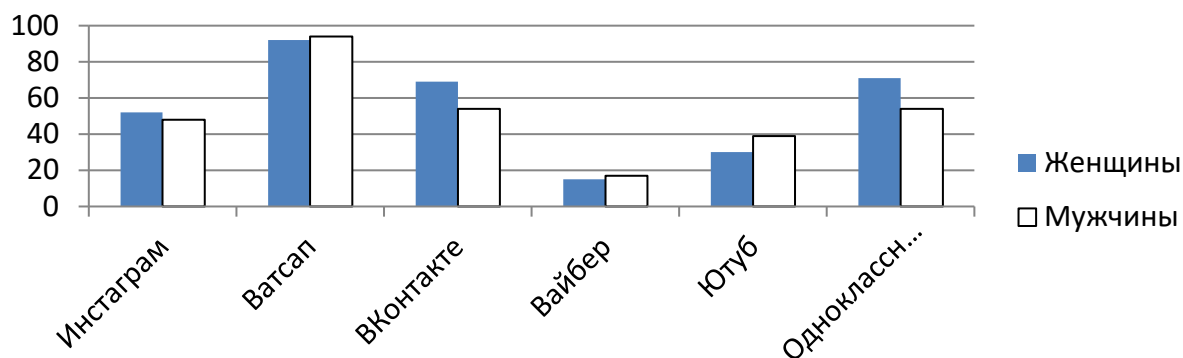


Рисунок 3.31 - Использование различных Интернет-платформ респондентами в ДФО, процент⁵³⁰

Женщины более предпочитают платформы: Инстаграм, ВКонтакте и Одноклассники, а мужчины Ватсап, Вайбер и Ютуб.

Большинство респондентов проводят в сети от 1 часа до 4 часов в день (48 %), 6 часов – 21 %. При этом женщины больше относятся к первой группе, а мужчины – ко второй.

Анализируя цель активности в сети можно прийти к выводу, что большинство респондентов – общаются (90 %), занимаются поиском информации (69 %), слушают и (или) скачивают музыку, фильмы (38 %). Учатся с помощью сети только 18 % опрошенных, работают – 22 %.

Цели онлайн-активности различаются по гендерному признаку (рисунок 3.32).

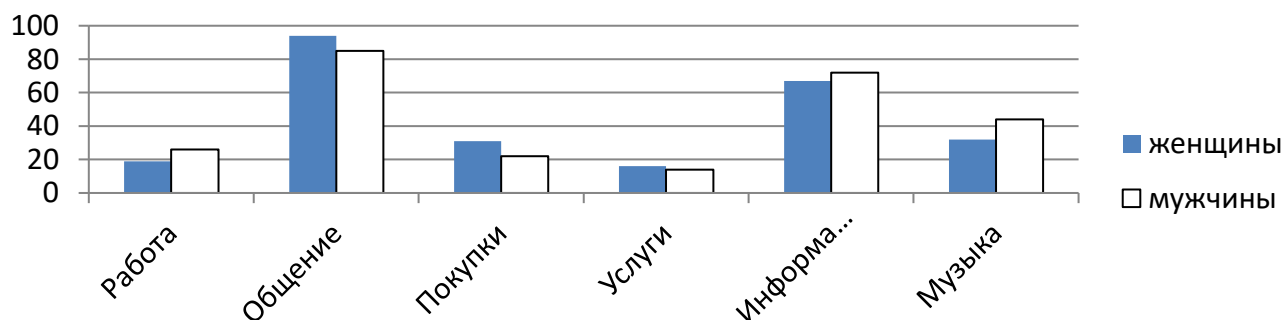


Рисунок 3.32 - Распределение Интернет-активности респондентов в ДФО по гендерному признаку, процент⁵³¹

Среди женщин преобладает доля тех, кто использует сеть для общения, осуществления покупок и получения услуг. Мужчины преобладают в реализации

⁵³⁰ Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

⁵³¹ Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

таких целей, как выполнение работы, поиске информации и скачивание (слушание) музыки.

В зависимости от статуса занятости ответы респондентов тоже отличаются (рисунок 3.33.).

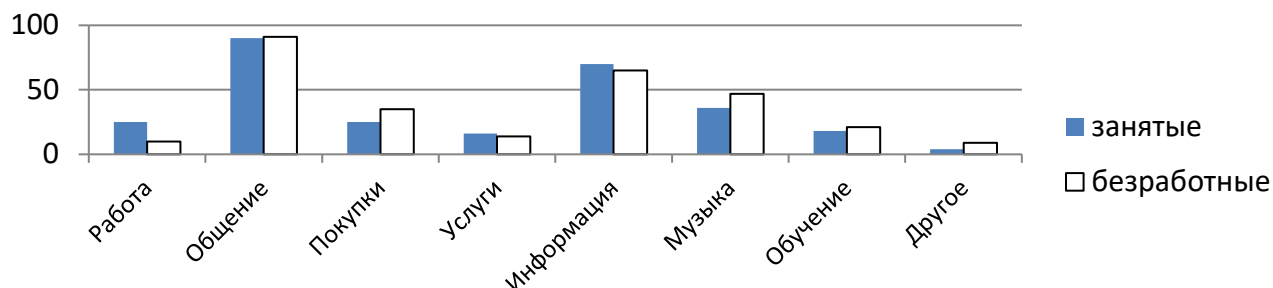


Рисунок 3.33 - Распределение Интернет-активности в зависимости от статуса занятости респондентов ДФО, процент⁵³²

Из рисунка видно, что доля лиц, которые работают, получают услуги и занимаются поиском информации, преобладает среди занятого населения по сравнению с безработными. Доля тех, кто приобретает товары, скачивает (слушает) музыку и обучается в сети, больше среди безработных. Самозанятые наиболее активно используют информационные технологии: 55 % из них работают через интернет (по сравнению с 20 % среди работающих по найму), 78 % занимаются поиском необходимой информации (68 % соответственно), 26 % обучаются (16 %). В зависимости от вида заключенного трудового договора ответы респондентов тоже отличаются (рисунок 3.34.).

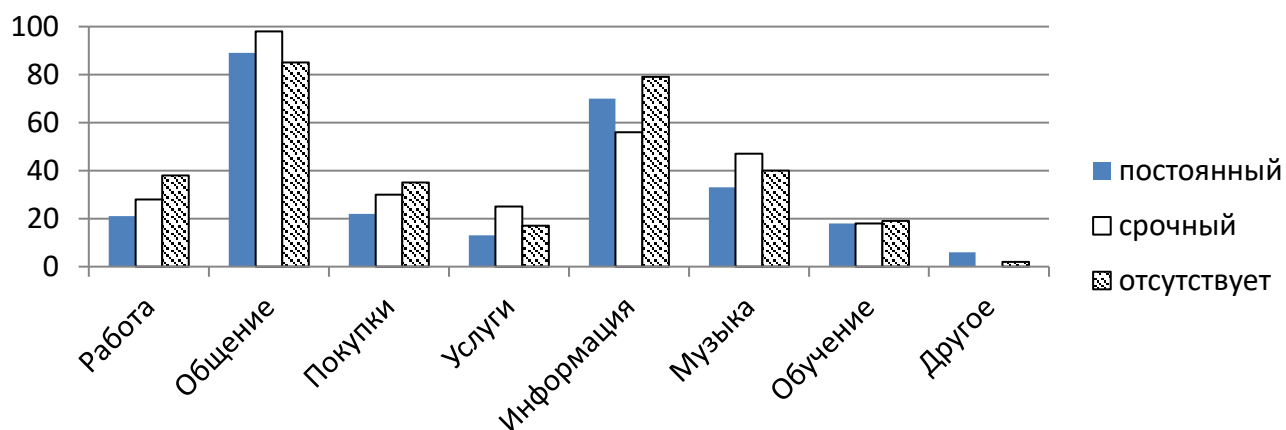


Рисунок 3.34 - Распределение Интернет-активности в зависимости от вида заключенного трудового договора респондентами ДФО, процент⁵³³

⁵³² Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

Доля лиц, которые работают через интернет, совершают там покупки и ищут необходимую информацию, больше среди респондентов, работающих без оформления трудового договора. Доля тех, кто слушает музыку и общается, получает услуги посредством информационных технологий, больше среди лиц, заключивших срочные трудовые договора.

Лица, которых устраивает их работа, более активно используют информационные технологии. Среди них 92 % общаются с помощью Интернет (86 % среди тех, кого не устраивает их работа), 39 % слушают (скачивают) музыку (29 % соответственно), 28 % совершают покупки (19 %), 27 % работают в сети (19 %).

Анализ заинтересованности в Интернет-работе показал, что большинство опрошенных – 47 % не хотят работать дистанционно, 16 % согласны совмещать дистанционную и обычную занятость, 13 % – работать дистанционно иногда, 28 % согласны на данный вид занятости. При этом среди женщин отрицательный ответ дали 49 % респондентов, а среди мужчин – только 43 %. Совмещать дистанционную работу с обычной согласно 17 % женщин и 16 % мужчин, работать иногда в дистанционной форме – 12 % женщин и 14 % мужчин. Среди занятых 46 % не готовы работать дистанционно, среди безработных эта доля выше на 1 процентный пункт. Однако доля желающих иметь такой вид занятости больше среди безработных – 37 %, в отличие от занятых – всего 26 %. Также 22 % безработных согласно совмещать обычную работу с дистанционной, и только 15 % занятых. Среди лиц, работающих по найму 23 % согласны на данный вид занятости, 15 % готовы работать иногда и 17 % совмещать ее с обыкновенной работой. Среди самозанятых доля лиц, готовых работать дистанционно значительно больше – 43 %, однако иногда так работать согласны только 3 %, а совмещать – 12 %. 50 % имеющих постоянный трудовой договор, не хотят работать дистанционно, среди тех, кто имеет срочный договор, таких 46 %. Доля лиц, которые осуществляют свою деятельность без оформления трудовых отношений, согласных на дистанционную занятость, равна 48 %. Отношение

⁵³³ Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

человека к своей работе, также оказывает влияние на готовность трудиться дистанционно. 47 % лиц, кого работа устраивает, не готовы на удаленную занятость, но 16 % хотели бы иногда так трудиться или совмещать. Среди тех, кого нынешняя работа не устраивает, 36 % согласны трудиться дистанционно, 8 % – иногда, 13 % – совмещать. Показательным является то, что 56 % лиц, которые уже используют интернет для работы, согласны работать дистанционно, а 51 % из них – хотели бы жить на Дальнем Востоке и осуществлять свою деятельность дистанционно.

Второй блок вопросов посвящен анализу вовлеченности опрашиваемых в трудовой процесс.

Анализ состояния занятости респондентов показал, что 83 % опрошенных – занятые, при этом из их числа 85 % работают по найму, 19 % – самозанятые. В большинстве случаев (71 %) занятых имеют постоянный контракт, 16 % – срочный, 14 % работают без оформления трудовых отношений. 70 % занятых устраивает их работа, при этом причины удовлетворенности и неудовлетворенности работой разные (рисунок 3.35.).

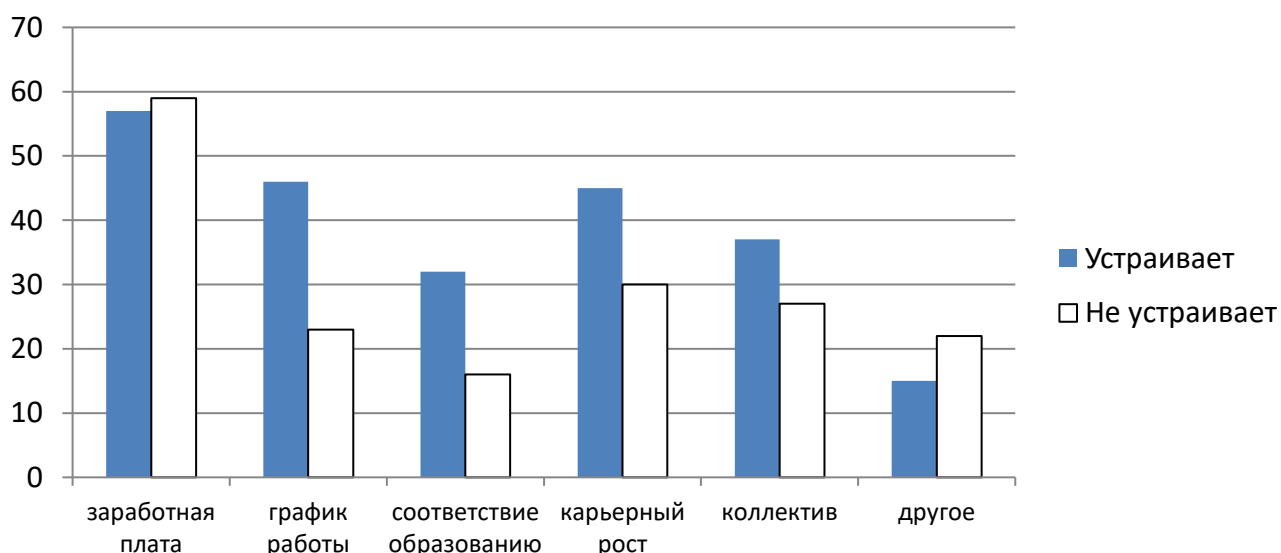


Рисунок 3.35 - Факторы удовлетворенности и неудовлетворенности рабочим местом респондентов ДФО, процент⁵³⁴

⁵³⁴ Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

Основным фактором, который не устраивает занятых является заработная плата (59 %). Однако, среди факторов, которые влияют на то, что рабочее место устраивает работника, заработная плата также находится на лидирующей позиции (57 %). Положительным также является удобный график работы (46 %) и наличие карьерного роста (45 %).

Анализ удовлетворенности рабочим местом показал, что в основном работа устраивает работников, которые имеют постоянные трудовые договора (74 %), среди тех, кто имеет срочные договора таких только 52 %, без оформления трудовых отношений – 43 %. Среди респондентов, работающих по найму, удовлетворенных своей работой 69 %, а среди самозанятых доля таких лиц значительно больше – 75 %.

Доля мужчин (79 %), которых устраивает их работа, значительно превышает аналогичный показатель среди женщин (61 %).

Для женщин главным фактором, который влияет на удовлетворенность работой, является заработная плата – 58 %, график работы – 45 %, коллектив – 43 %. Для мужчин – заработная плата – 56 %, возможность построения карьеры – 50 %, график работы – 46 %. Эти же факторы являются основными, которые указывают респонденты, когда работа их не устраивает.

Среди занятых 59 % ответили, что получают только официальную заработную плату, 34 % – неофициальную и 12 % – и официальную и неофициальную.

Показательным является анализ мнения безработных граждан о том, какой вид занятости и какую заработную плату они хотели бы иметь. 80 % безработных желают найти работу по найму, 71 % работать по постоянному договору и 29 % – без оформления трудовых отношений. Последний показатель в два раза превышает долю занятых, работающих на таких условиях (14 %), что свидетельствует о негативных настроениях среди безработных, согласных на неформальные трудовые отношения. Это подтверждается и превышением доли тех безработных, которые хотели бы получать неофициальную заработную плату – 39 %, над соответствующей долей занятых (34 %).

Третий блок вопросов был посвящен изучению желания жить и работать в ДФО.

Большинство респондентов не хотят жить на Дальнем Востоке России. Среди женщин – 61 % тех, кто хочет уехать из региона, а среди мужчин только 47 %. Сравнение удовлетворенностью работой и желанием жить на Дальнем Востоке показывает, что те, кого не устраивает их работа, не хотят жить на Дальнем Востоке (77 %), к ним относятся и безработные – 69 %. Среди тех, кого устраивает работа, 59 % хотят жить на Дальнем Востоке. Однако 52 % занятых хотели бы покинуть регион.

Вид получаемой заработной платы (официальная и неофициальная) влияет на желание жить на Дальнем Востоке. Среди тех, кто получают неофициальную заработную плату больше доля лиц, нежелающих жить на Дальнем Востоке – 59 %, по сравнению с теми, кто получают официальную заработную плату всего 47 %. Среди тех, кто получают и официальную и неофициальную заработную плату, доля желающих уехать 53 %. Такая тенденция может являться следствием того, что официальная заработная плата включает дальневосточные надбавки (это отметили 87 % респондентов, получающих официальный доход) и повышает привлекательность проживания в данном регионе.

Лица, которые имеют постоянную стабильную работу, имеют одинаковое желание покинуть или остаться в регионе. Те, кто является самозанятым (58 %), имеет срочный договор (56 %), работает без оформления трудовых отношений (53 %), безработные, которые хотят работать по найму (56 %) и безработные, желающие стать самозанятыми, (100 %) хотят покинуть Дальний Восток.

Основные факторы, влияющие на решение остаться или покинуть регион, представлены на рисунке 3.36.

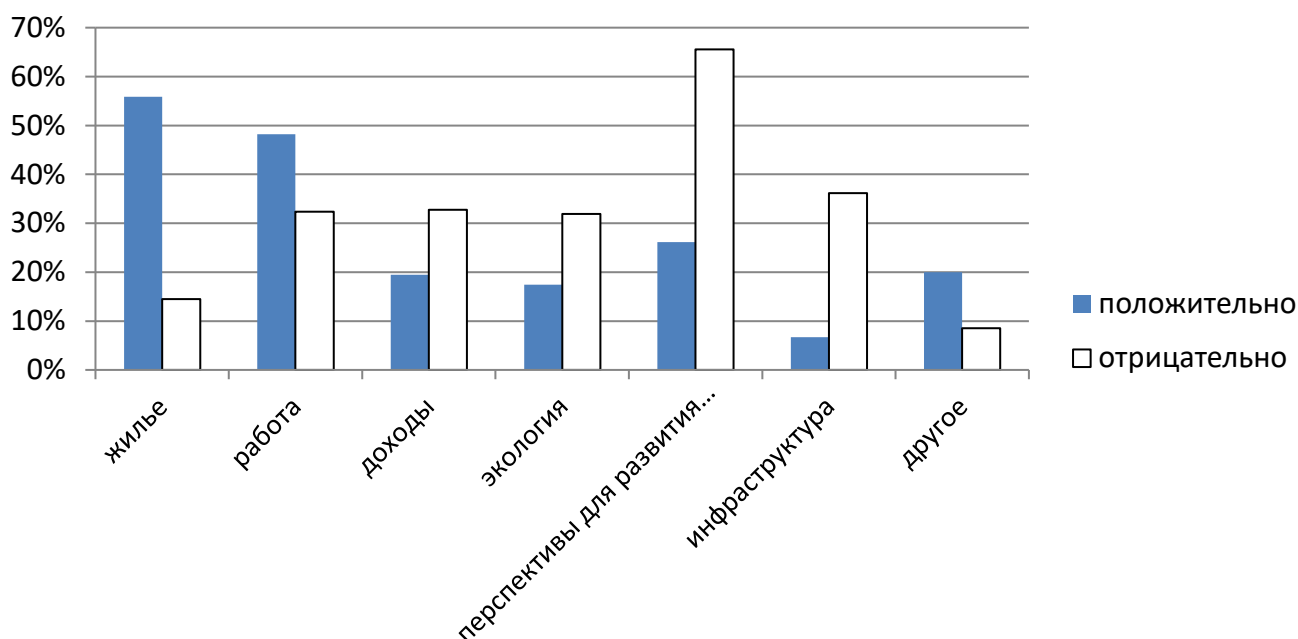


Рисунок 3.36 - Факторы, влияющие на желание жить или покинуть ДФО респондентов ДФО, процент⁵³⁵

Основным фактором, определяющим желание респондентов покинуть регион или остаться в нем, является наличие или отсутствие перспектив собственной жизни и своих детей - 66 % из числа тех, кто хочет покинуть регион. Значимым для респондентов является неразвитость инфраструктуры (36 %), низкие доходы (33 %), наличие работы (доходного занятия) и экология (33 %). Среди факторов, которые обозначили те, кто не желает покидать регион, значимыми являются: жилье (56 %) и наличие работы (56 %).

Изменение уровня доходов граждан возможно путем нового подхода государства к предоставлению государственных гарантий дальневосточникам.

67 % опрошенных занятых получают дальневосточную надбавку, 32 % указали, что данную надбавку не получают, 6 % вообще не знают про ее существование. При этом среди мужчин 69 % получают надбавку, а среди женщин – 57 %.

Если государство будет предоставлять государственные гарантии в размере 50 % к заработной плате работника, не перекладывая это бремя на работодателя, и не взимая с них налог, то 57 % опрошенных согласились бы жить на Дальнем

⁵³⁵ Данные результатов опроса, проведенного Новиковой И.В.

Востоке, 18 % - отказались бы все равно. Среди мужчин 62 % согласились бы на данную доплату, и 53 % женщин. Лица, которые в настоящий момент заняты – 60 % согласны получать гарантии, среди безработных таких 42 % (все равно 31 % безработным). 60 % тех, кто работает по найму ответили положительно (23 % отрицательно), среди самозанятых 61 % согласны и 34 % не согласны. Среди респондентов, имеющих постоянные договора, положительно ответили 64 %, срочные договора – 53 %, без оформления договора – 44 %. Лица, которые работают дистанционно, или желающие работать дистанционно, 54 % согласились, 33 % дали отрицательный ответ. Большинство тех, кто иногда работает дистанционно (63 %) согласны получать гарантии, а 16% – нет. Те, кто не работает дистанционно и не желающих работать в данной форме, 56 % согласны на гарантию и 21 % – нет.

Среди тех, кто не желает покидать Дальний Восток, 74 % согласны на данную гарантию (12 % не согласны). Доля лиц, которые хотят уехать, согласных остаться ради получения данных гарантий – 45 %.

Данные результаты являются существенным основанием для реализации мероприятий для модернизации механизма предоставления дальневосточных гарантий.

Одним из предложений, выносимых политиками и экономистами, которое должно будет способствовать привлечению на Дальний Восток населения, является предоставление бесплатного высшего образования с последующей обязательной отработкой в регионе в течении 5 лет, с государственной гарантией трудоустройства. Проведенный опрос показал, что только 42 % опрошенных согласны на данную льготу, и это бы привлекло их на Дальний Восток. При этом такой же процент опрошенных не согласился бы с ней. Мужчины менее заинтересованы в данной льготе, 39 % ответили положительно, 36 % – отрицательно. У женщин соответственно – 45 % и 47 %. Среди безработных больше доля тех, кто согласен на льготу в образовании – 45 %, но такая же доля несогласных. Среди занятых по 42 % тех, кто утвердительно и отрицательно ответил на данный вопрос. Показательным является ответ тех, кто не хочет жить в

регионе, 53 % из них не согласны ради данной льготы поменять свое отношение к региону. 59 % тех, кто хочет жить в регионе, утвердительно ответили на данный вопрос. Лицам, которые являются самозанятыми (66 %), работают без оформления трудового договора (69 %), данная льгота также не интересна.

Развитие информационного потенциала занятости населения делает возможным решение проблемы нехватки рабочих мест на Дальнем Востоке путем распространения дистанционной занятости. Проведенный опрос показал, насколько перспективы дистанционной занятости могут повлиять на принятие решения остаться и жить на Дальнем Востоке.

Жить в ДФО и работать дистанционно в других регионах или за границей согласны 47 % опрошенных, 45 % полностью отрицают данную возможность. Среди женщин, согласившихся – 49 %, а несогласных – 44 %; мужчин – 44 % и 47 % соответственно. Доля тех, кто хотел бы в целом работать дистанционно, и согласился бы жить на Дальнем Востоке, одновременно находясь в данном виде занятости, равна 66 %. Среди тех, кто хотел бы иногда работать дистанционно – 48 %, а среди желающих совмещать виды занятости – 41 %. Среди тех, кто не хочет жить в ДФО, 57 % не хотят оставаться в регионе, обладая возможностью дистанционной занятости (38 % хотели бы). Те, кто изначально не настроены покидать регион, 54 % согласились бы на данную возможность (31 % не согласились). Занятые трудовой деятельностью 47 % готовы на данную работу, и 42 % не готовы. 61 % безработных не захотели бы остаться в регионе, обладая возможностью быть занятыми дистанционно (44 % хотят иметь такую работу). При этом среди лиц, работающих по найму, доля согласных – 46 %, а несогласных – 43 %; среди держателей постоянного контракта положительно ответили 47 %, а отрицательно 44; среди работающих по срочным договорам – 45 % и 40 % соответственно. Доля лиц, которые не заключили трудовые договора, готовы на данную возможность 55 %, не готовы 31 %. 44 % тех, кого устраивает его работа согласились на дистанционную занятость, 53 % - не согласились. Среди тех, кто готов жить на Дальнем Востоке и получать доплаты на новых условиях, 56 % готовы работать дистанционно и оставаться в регионе. Из тех, кто

не мотивирован надбавками, 73 % не согласны и на дистанционную занятость, проживая в данном регионе, что свидетельствует о других причинах, которые влияют на их желание покинуть Дальний Восток.

3.5. Роль дальневосточных гарантий в регулировании занятости населения

Один из факторов повышения привлекательности региона для проживания — это экономическая мотивация населения. История появления дальневосточной надбавки к заработной плате начинается с Постановления Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г. «О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке». В данном постановлении отмечалось следующее: «Учитывая, что суровые климатические условия районов Урала, Сибири и Дальнего Востока создают дополнительные трудности для рабочих и инженерно-технических работников, занятых тяжелым трудом — на добыче угля, руды, нефти, в металлургии, на строительстве и погрузо-разгрузочных работах, — Совет Министров СССР считает необходимым: а) повысить в сравнении с существующей нормой заработную плату для вышеуказанных категорий рабочих и инженерно-технических работников, а также б) значительно увеличить программу жилищного строительства на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке, в первую очередь для рабочих и инженерно-технических работников, занятых на тяжелых работах».

В 1954 году после визита Н.С. Хрущева во Владивосток дальневосточная надбавка была отменена, но через 4 года ее вернули⁵³⁶.

В 1967 году Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1032 было принято следующее решение:

⁵³⁶ Два визита Н. С. Хрущева во Владивосток / Ю. Филатов // Утро России. - 2009. - 3 окт.

«1. Утвердить размеры районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, согласно приложению.

2. Введение районных коэффициентов не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районные коэффициенты применяются к заработку без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок»⁵³⁷.

Районные коэффициенты начисляются на заработок не свыше 300 рублей в месяц. Если заработок превышает эту сумму, то коэффициенты начисляются на его часть, составляющую 300 рублей.

Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. № 512/П-28 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения»⁵³⁸ утвердило коэффициент для Хабаровского, Приморского краев и Амурской области равный 1,20.

Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.04.1986, № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области»⁵³⁹ были введены процентные надбавки к заработной плате рабочих и служащих за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в Южных районах Дальнего Востока, в следующем размере: 10 процентов по истечении 1 года

⁵³⁷ Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1032

⁵³⁸ Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. № 512/П-28

⁵³⁹ Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.04.1986, № 53

работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Молодежи (в возрасте до 30 лет), проживших в южных районах Дальнего Востока не менее 1 года и вступивших в трудовые отношения впервые, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в ускоренном порядке, а именно: по 10% за каждые полгода работы в соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458.

При этом в соответствии с Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 года № 1012 трудовой стаж, в указанных местностях, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, суммируется, независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений⁵⁴⁰.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, являются компенсационными выплатами за работу в местностях с особыми климатическими условиями, поэтому они выплачиваются по месту фактической работы в размере, не менее чем предусмотренном действующим законодательством, т.е. районный коэффициент в размере не менее 20% независимо от стажа работы, процентная надбавка к заработной плате не менее 30%, в зависимости от стажа работы в южных районах Дальнего Востока, независимо от формы собственности работодателя.

Механизм стимулирования привлечения трудовых ресурсов на Дальний Восток в период административно-командной системы с централизованным планированием и распределением средств давал желаемые результаты, так как дальневосточники получали реально больше дохода, чем в других регионах. Централизованное установление цен перераспределяло высокую стоимость труда на товары, созданные в других регионах, тем самым не снижая конкурентоспособность дальневосточных товаров и повышая их доступность для местных жителей, высокая цена труда не провоцировала убытки у региональных предприятий, а также не нивелировалась высокими ценами на товары и услуги.

⁵⁴⁰ Постановлением Совета Министров Правительства Р Ф от 7 октября 1993 года № 1012

Перенос опыта дальневосточных гарантий на современную экономику только в части обязательного установления надбавки к заработной плате теперь уже не за счет государства, а из финансовых ресурсов частных региональных предприятий, приводит к негативным проявлениям в экономике.

Выполняя требования государства по начислению дальневосточной надбавки и коэффициента, работодатель вынужден увеличивать фонд оплаты труда на 50 % (30 и 20 %). Следовательно, частные организации выполняют гарантии государства за свой счет, а точнее за счет потребителей, в основном дальневосточников, которые вынуждены покупать дорогую продукцию. При этом с данных доплат, которые разрабатывались и принимались как стимулирующий элемент для лиц, проживающих и размещающих свой бизнес на Дальнем Востоке, берутся налоги: 13 % подоходный налог с физических лиц и примерно 30 % – социальные налоги. Величина последних включается в себестоимость продукции, повышая ее стоимость. На 1000 рублей заработной платы работника выплачивается дальневосточная надбавка (20 %) – 200 руб., районный коэффициент (30 %) – 300 рублей. Таким образом фонд оплаты труда с 1000 рублей заработной платы дальневосточника равен – $1000+200+300=1500$ рублей. «Государственная гарантия» - $200+300=500$ руб. При этом налог с доходов физических лиц (13 %) – 195 рублей (65 руб. из гарантии 500 руб.). Социальные выплаты (30 %) – 450 рублей (150 руб. из гарантии 500 руб.). В результате цена труда, «обремененная» дальневосточной гарантией становится равной – $1500+450=1950$ руб. ($500+150=650$ руб. из гарантии 500 руб.). При это цена труда без «гарантии государства» - 1300 руб. Общие выплаты государству равны – $195+450=645$ руб. ($65+150=215$ руб. из гарантии 500 руб.)

Таким образом, «компенсационные», «стимулирующие» выплаты, гарантированные законодательно государством, приносят большую выгоду для самого государства (645 руб.), чем для работника (500 руб.). Заплатив налог с дохода, включающего данную гарантию, работник еще раз ее оплатит, покупая дальневосточную продукцию, которая содержит цену труда, с посчитанной гарантией и завышенными на ее величину социальными платежами. Если бы

работодатель не оплачивал «гарантию государства» и налог с нее, то цена труда, включаемая в себестоимость продукции, сократилась на 33 %. Работник, получающий дальневосточную надбавку в размере примерно 50 %, выплачивает с нее налог государству 13 % и переплачивает за товары и услуги 33 %, таким образом «реальная» стимулирующая надбавка составляет всего 4 %. С учетом климатических особенностей, слабой инфраструктурной базой, экологическими проблемами, постоянной угрозой, связанной с приграничным расположением региона, данный процент не может являться действенным стимулом для удержания, а тем более для привлечения в регион трудовых ресурсов, способных формировать экономический рост.

Основным документом, регламентирующим предоставление дальневосточных гарантий, является Трудовой Кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году. Глава 50 полностью посвящена гарантиям, предоставляемым жителям Северных территорий страны, в том числе расположенных на Дальнем Востоке. Она определяет районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате, дополнительный выходной день, сокращенную неделю, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, гарантии медицинского обслуживания, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсацию расходов, связанных с переездом.

В настоящее время районный коэффициент применяется к следующим выплатам:

- заработной плате с момента вступления лица в должность;
- совокупности доплат к заработной плате, в том числе сумм, положенных за непрерывную работу (так называемую, выслугу лет);
- надбавкам, установленным действующими положениями о тарифных ставках (разрядах), равно как и за учёные степени, высокое мастерство и классность профессии;
- компенсациям, призванным возместить работнику вредные и опасные трудовые условия (в данную категорию прибавляются и ночные условия);
- годовому вознаграждению, выплачиваемому по результатам работы

(«тринадцатая зарплата»);

- выплатам за сезонный труд, а также временные трудовые отношения;
- выплатам по временной нетрудоспособности («больничным листам»);
- выплатам лицам, работающим по совместительству, на неполную ставку;
- минимальному размеру оплаты труда.

Районный коэффициент не применяется при расчёте:

- отпускных;
- вознаграждений и материальной помощи, если они носят характер разовой премии и не предусмотрены условиями соглашения (то есть выдаются по воле работодателя);

- северных надбавок.

Действие районного коэффициента распространяется на пенсии и пособия только в момент, когда лицо проживает в данном районе. При смене места жительства на более благоприятное, надбавка будет снижена (или вовсе отменена).

Северная надбавка в полном объеме начисляется, если сотрудник в возрасте до 30 лет поступил на предприятие после 1 января 2005 года, но только при условии, что до этого он прожил в районе Крайнего Севера не менее 5 лет (срок считается до 31 декабря 2004 года). Если человек прожил в районе Крайнего Севера менее 5 лет, но более 1 года, то увеличение северной надбавки производится в ускоренном режиме: для районов Крайнего Севера, после первых 6 месяцев работы устанавливается 20% надбавки. Далее повышается на 20% каждые полгода, до достижения 60%. Далее увеличивается на 20% за каждый год стажа, но не более установленной нормы. Для местностей, приравненных к Крайнему Северу — 10% каждые полгода.

Размер северных доплат в каждом субъекте Дальневосточного федерального округа имеет разное значение⁵⁴¹ (таблица 3.17).

⁵⁴¹ Новикова И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе. //Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 220. С. 206-219.

Таблица 3.17 - Величина северных надбавок и районных коэффициентов в ДФО⁵⁴²

Регион	Интервал величины северной надбавки, процент	Интервал величины районного коэффициента, процент
Амурская область	30-50	1,3
Еврейская автономная область	30	1,2
Камчатская область	80-100	1,6-2
Магаданская область	80-100	1,7
Приморский край	30-50	1,2-1,4
Республика Саха /(Якутия)	80-100	1,4-2
Сахалинская область	50-100	1,4-2
Хабаровский край	30-80	1,2-1,6
Чукотский автономный округ	100	2

Используя данные официальной статистики, можно сделать расчет нагрузки на бизнес от применения Северных надбавок (таблица 3.18. и таблица 3.19).

Таблица 3.18 - Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера ДФО и приравненных к ним местностям, рублей⁵⁴³ (без субъектов малого предпринимательства)

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	4644	13902	25118	28252	30548	36389	43082	50308	55128
Камчатский край	4796	16540	28428	33472	38272	42484	47727	53687	58129
Приморский край	8031	13848	14848	16790	18901	21971	24772	27083	-
Хабаровский край	3331	11633	19165	20874	23176	26330	31100	35241	39297
Амурская область	3474	12685	25460	27969	31418	34951	38181	41890	46105
Магаданская область	4349	15280	30163	34161	38237	44413	52725	61092	65983
Сахалинская область	3918	16313	32911	36682	40128	43520	50570	55754	62377
Чукотский авт. округ	5836	23298	39820	43464	48116	54350	61912	69901	77874

⁵⁴² Составлена автором.

⁵⁴³ Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000-2014 годах http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_22/Main.htm

Таблица 3.19 - Среднесписочная численность работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера ДФО и приравненных к ним местностям, тыс. человек⁵⁴⁴
(без субъектов малого предпринимательства)

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	350,5	335,9	322,4	312,5	297,8	298,3	299,0	294,7	291,9
Камчатский край	102,8	104,7	102,2	99,9	98,1	96,9	94,8	94,5	Н.д.
Приморский край	37,2	32,6	29,5	28,0	26,4	25,1	24,2	23,1	22,2
Хабаровский край	207,2	160,7	152,7	142,3	140,4	140,0	138,9	131,1	Н.д.
Амурская область	38,9	31,5	36,0	34,4	34,3	36,1	37,1	35,8	34,2
Магаданская область	63,5	60,9	57,8	57,0	56,1	55,7	55,4	56,9	56,6
Сахалинская область	152,2	152,2	154,9	147,1	145,1	144,2	142,7	141,9	142,4
Чукотский авт. округ	23,7	27,8	28,5	28,1	28,1	28,2	28,1	27,3	26,0

В расчет возьмем суммарную среднюю величину северной надбавки и районного коэффициента для каждого субъекта и определим среднемесячную нагрузку с северных доплат на фонд оплаты труда предприятий за одного работника (таблица 3.20).

Таблица 3.20 - Среднемесячная нагрузка с северных доплат на фонд оплаты труда предприятий ДФО за одного работника, рублей⁵⁴⁵

Регион	Средняя доплата, процент к заработной плате	Год								
		2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	160	1786	5347	9661	10866	11749	13996	16570	19349	21203
Камчатский край	170	1776	6126	10529	12397	14175	15735	17677	19884	21529
Приморский край	70	4724	8146	8734	9876	11118	12924	14572	15931	0
Хабаровский край	95	1708	5966	9828	10705	11885	13503	15949	18072	20152
Амурская область	70	2044	7462	14976	16452	18481	20559	22459	24641	27121
Магаданская область	160	1673	5877	11601	13139	14707	17082	20279	23497	25378
Сахалинская область	145	1599	6658	13433	14972	16379	17763	20641	22757	25460
Чукотский авт. округ	300	1459	5825	9955	10866	12029	13588	15478	17475	19469

Используя данные среднесписочной численности работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и

⁵⁴⁴ Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000-2014 годах http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_22/Main.htm

⁵⁴⁵ Составлено автором.

полученные результаты расчетов, рассчитаем среднемесячную нагрузку на бизнес с северных доплат на фонд оплаты труда предприятий за всех работников (таблица 3.21.).

Таблица 3.21 - Среднемесячная нагрузка на бизнес с северных доплат на фонд оплаты труда предприятий ДФО за всех работников, млн. рублей⁵⁴⁶

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	626	1796	3115	3396	3499	4175	4954	5702	6189
Камчатский край	183	641	1076	1238	1391	1525	1676	1879	0
Приморский край	176	266	258	277	294	324	353	368	0
Хабаровский край	354	959	1501	1523	1669	1890	2215	2369	0
Амурская область	79	235	539	566	634	742	833	882	928
Магаданская область	106	358	671	749	825	951	1123	1337	1436
Сахалинская область	243	1013	2081	2202	2377	2561	2945	3229	3626
Чукотский авт. округ	35	162	284	305	338	383	435	477	506
Итого по районам Крайнего Севера ДФО	1802	5430	9523	10257	11025	12553	14535	16244	12685

За 15 рассматриваемых лет фонд оплаты труда за счет предоставления Северных доплат был увеличен более чем на 94053 млн. рублей.

С данных доплат взимается подоходный налог и социальные платежи, которые формируют бюджет государства и внебюджетные фонды. Сумма поступлений в пользу государства от Северных гарантий, выплачиваемых работникам работодателем, определяется следующим образом. Величина налога с доходов физических лиц берется равной 13 процентов, а сумма социальных платежей равна 30 процентам, хотя ее величина может колебаться в пределах 5 процентов. Результаты проведенных расчетов представлены в таблице 3.22.

Таблица 3.22 - Динамика поступлений в государственную казну средств с северных доплат в виде налога на доходы физических лиц, проживающих в ДФО, млн. рублей⁵⁴⁷

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	81	233	405	441	455	543	644	741	805
Камчатский край	24	83	140	161	181	198	218	244	0
Приморский край	23	35	33	36	38	42	46	48	0

⁵⁴⁶ Составлено автором.

⁵⁴⁷ Составлено автором.

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Хабаровский край	46	125	195	198	217	246	288	308	0
Амурская область	10	31	70	74	82	96	108	115	121
Магаданская область	14	47	87	97	107	124	146	174	187
Сахалинская область	32	132	271	286	309	333	383	420	471
Чукотский авт. округ	4	21	37	40	44	50	57	62	66
Итого по районам Крайнего Севера ДФО	234	706	1238	1333	1433	1632	1890	2112	1649

Общий объем поступлений средств государству с налога на доходы физических лиц за счет использования северных доплат за 15 лет составил более 12226 млн. рублей.

Общий объем поступлений средств в государство с единого социального налога (обязательных страховых платежей) за счет использования северных доплат за 15 лет составил более 28216 млн. рублей.

Таблица 3.23 - Динамика поступлений в государственную казну средств с северных доплат в виде единого социального налога с лиц, проживающих в ДФО (обязательных страховых платежей), млн. рублей.⁵⁴⁸

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	188	539	934	1019	1050	1252	1486	1711	1857
Камчатский край	55	192	323	372	417	457	503	564	0
Приморский край	53	80	77	83	88	97	106	110	0
Хабаровский край	106	288	450	457	501	567	665	711	0
Амурская область	24	71	162	170	190	223	250	265	278
Магаданская область	32	107	201	225	248	285	337	401	431
Сахалинская область	73	304	624	661	713	768	884	969	1088
Чукотский авт. округ	10	49	85	92	101	115	130	143	152
Итого по районам Крайнего Севера ДФО	541	1629	2857	3077	3308	3766	4361	4873	3805

Общее увеличение себестоимости продукции за счет применения северных доплат (завышения фонда оплаты труда и отчисления единого социального налога (обязательных страховых платежей)) за рассматриваемый период составило более 122 млрд. рублей.

⁵⁴⁸ Составлено автором.

Таблица 3.24 - Динамика поступлений в государственную казну средств от предоставления северных доплат в виде единого социального налога (обязательных страховых платежей) и налога на доходы физических лиц, проживающих в ДФО, млн. рублей⁵⁴⁹

Регион	Год								
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Саха (Якутия)	269	772	1339	1460	1505	1795	2130	2452	2661
Камчатский край	79	276	463	533	598	656	721	808	0
Приморский край	76	114	111	119	126	139	152	158	0
Хабаровский край	152	412	645	655	718	813	953	1019	0
Амурская область	34	101	232	243	273	319	358	379	399
Магаданская область	46	154	288	322	355	409	483	575	618
Сахалинская область	105	436	895	947	1022	1101	1267	1389	1559
Чукотский авт. округ	15	70	122	131	145	165	187	205	218
Итого по районам Крайнего Севера ДФО	775	2335	4095	4410	4741	5398	6250	6985	5454

Таким образом, за пятнадцать рассматриваемых лет Северные районы Дальнего Востока принесли северными надбавками сумму в доходы государства более 40443,03 млн. рублей.

Автором предлагается несколько вариантов применения дальневосточных гарантий.

«Первый вариант предусматривает освобождение от налога на доходы физических лиц сумм, которые работодатели выплачивают работникам, выполняя требования государства. Так как они предоставляются им в виде компенсационных сумм за проживание в сложных климатических условиях. В данном случае бюджет недополучит налоговые доходы. Если взять за основу данные российской статистики, то можно рассчитать объем недополученных средств с одной стороны и снижение бремени бизнеса, и работников с другой. Отрицательным следствием в краткосрочном периоде на начальном этапе внедрения данного предложения станет недополучение бюджетом налоговых доходов. Однако в долгосрочном периоде эта ситуация изменится за счет роста производства и увеличения числа занятых, а, следовательно, валового регионального продукта. Работники будут заинтересованы в получении чистой заработной платы, часть которой не будет облагаться налогом. Также сократятся

⁵⁴⁹ Составлено автором.

государственные расходы на предоставление помощи безработным, так как повышенный спрос домашних хозяйств будет стимулировать рост производства, а, следовательно, спрос на рабочую силу».⁵⁵⁰

С помощью регрессионной статистики и дисперсионного анализа было исследовано изменение валового регионального продукта при отмене налога на доходы физических лиц с начисленных дальневосточных гарантий.

В основу исходных данных для анализа взяты значения, представляемые официальной статистикой (таблица 3.25).

Таблица 3.25 - Официальные статистические данные по ДФО для расчета⁵⁵¹

Годы	Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. человек	ВРП на душу населения, руб.	Поступление налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации, млн. руб.
2005	5601,3	11507,9	3265,6	127161	149000
2006	6991,5	13711,4	3290,7	155389	161000
2007	8381,3	16713	3315,3	200069	205000
2008	10336,5	20778,3	3315,4	241574	246000
2009	11923	23157,8	3304,4	273411	267000
2010	13379	25814,2	3313,3	334910	315000
2011	15281,6	29319,7	3319,2	403572,5	373000
2012	17080,2	33584	3297,3	431452,7	396000
2013	19383	37579	3285,8	450126,2	376000
2014	21563,4	40876	3267,5		560000

По имеющимся статистическим данным в период с 2005 по 2014 года выявлена корреляционная зависимость между среднедушевыми денежными расходами и сбережениями населения и среднемесячной номинальной начисленной заработной платой работающих в экономике по дальневосточному федеральному округу. Для анализа последний показатель был уменьшен на величину налога на доходы физических лиц, так как в расходы может идти сумма,

⁵⁵⁰ Новикова И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе. //Уровень жизни населения регионов России. – 2016. - № 1. – С. 206-219.

⁵⁵¹ Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 - 2016 г.» http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

только после уплаты обязательных платежей. 13 % налог был введен не с начала рассматриваемого периода, но для исследования предыдущие ставки налога были усреднены до данной величины.

Для анализа взята модель вида:

$$Y = a + b \cdot X + e, \quad (3.1.)$$

где Y - потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц) в рублях;

X – среднемесячная номинальная начисленная ЗП работающих без подоходного налога в рублях.

Проведенный анализ показал, что значение коэффициента корреляции $R = 0,9993$ – это свидетельствует о том, что связь между расходами и доходами линейная прямая, сильная. Коэффициент детерминации (R^2) составляет 0,9987 и указывает, что расходы в рассматриваемый период времени на 99,9% объясняются полученной среднемесячной номинальной начисленной заработной платой работающих без подоходного налога в рублях. В таблице 3.26 приведены расчетные коэффициенты уравнения регрессии и результаты их дисперсионного анализа. Модель адекватна (таблица 3.27) по критерию Фишера ($F=6083,15$), коэффициенты модели адекватны по критерию Стьюдента (t-статистика). Проверка статистической независимости отклонений $e(t)$ по статистике Дарбина-Уотсона ($DW=2,249$ при $P=0,05$) показала, что остатками можно пренебречь.

Таблица 3.26 - Расчетные коэффициенты и их значимость

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение
<i>a</i>	-494,879	184,697	-2,679	0,028
<i>b</i>	0,613	0,008	77,995	8,14047E-13

Таблица 3.27 - Дисперсионный анализ

	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	1	256163754,6	256163754,6	6083,148	8,14047E-13
Остаток	8	336883,1497	42110,394		
Итого	9	256500637,8			

Получено уравнение регрессии:

$$Y = -494,879 + 0,613 * X. \quad (3.2.)$$

Коэффициент эластичности показывает, что при изменении среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников на 1% потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц) изменятся на 1,038 %.

Модель позволяет определить минимально необходимую среднемесячную номинальную начисленную ЗП работающих без подоходного налога в рублях для формирования потребительских расходов в среднем на душу населения (в месяц) в рублях отличного от нуля:

$$ЗП_0 = (494,879 / 0,613) = 807,79 \text{ (рублей).}$$

В данное уравнение подставляем значение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работающих в экономике без налога на доходы физических лиц на 50 % начисленную дальневосточную надбавку. Полученные значения расходов, за вычетом НДФЛ на величину дальневосточной надбавки (чистые расходы), представлены на рисунке 3.37.

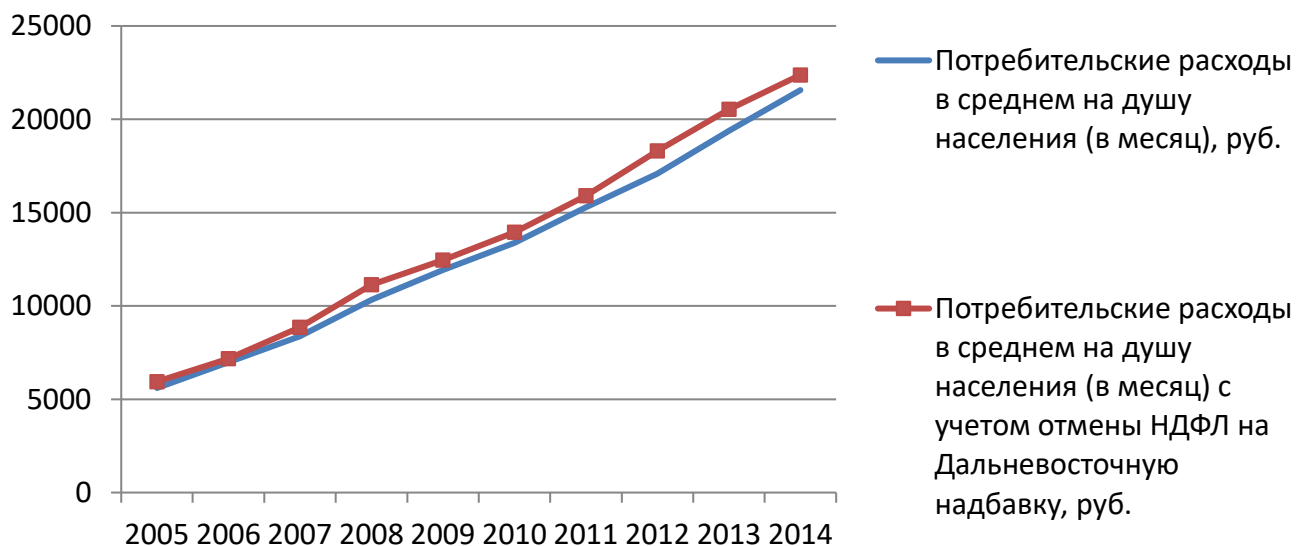


Рисунок 3.37 - Среднедушевые расходы населения в ДФО, рублей

Проведенный сравнительный анализ демонстрирует рост расходов домашних хозяйств, то есть увеличение совокупного спроса, который будет стимулировать рост производства, занятости и развития экономики в целом.

Для подтверждения данного тезиса необходимо рассмотреть зависимость между ВРП на душу населения в рублях (Y) и потребительскими расходами в среднем на душу населения в рублях (X).

Проведенный анализ показал, что значение коэффициента корреляции $R = r_{xy} = 0,985$ – это свидетельствует о том, что связь между расходами и ВРП линейная прямая, сильная. Коэффициент детерминации ($R^2 = r^2$) составляет 0,971 и указывает, что ВРП в рассматриваемый период времени на 97,1% объясняется потребительскими расходами в среднем на душу населения. В таблице 3.28 приведены расчетные коэффициенты уравнения регрессии и результаты их дисперсионного анализа. Модель адекватна (таблица 3.29) по критерию Фишера ($F=265,71$), коэффициенты модели адекватны по критерию Стьюдента (t-статистика). Проверка статистической независимости отклонений $e(t)$ по статистике Дарбина-Уотсона ($DW=2,23$ при $P=0,05$) показала, что остатками можно пренебречь.

Таблица 3.28 - Расчетные коэффициенты и их значимость

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение
<i>a</i>	-35459,116	20246,792	-1,751	0,118
<i>b</i>	2,227	0,137	16,300	2,01944E-07

Таблица 3.29 - Дисперсионный анализ

	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	1	1,43182E+11	1,43182E+11	265,7048034	2,01944E-07
Остаток	8	4311013472	538876684		
Итого	9	1,47493E+11			

Получено уравнение регрессии:

$$Y = -35459,1 + 2,228 * X \quad (3.3)$$

Коэффициент эластичности показывает, что при изменении потребительских расходов в среднем на душу населения на 1% ВРП на душу населения изменится на 1,13%.

Модель позволяет определить минимально необходимые потребительские расходы в среднем на душу населения для формирования ВРП на душу населения отличного от нуля:

$$РАСХ_0 = (35459,1/2,228) = 15919,18 \text{ (рублей).}$$

Для определения величины изменения ВРП при увеличении расходов домашних хозяйств за счет уменьшения размера НДФЛ подставим новые данные расходов в полученную модель (рисунок 3.38).

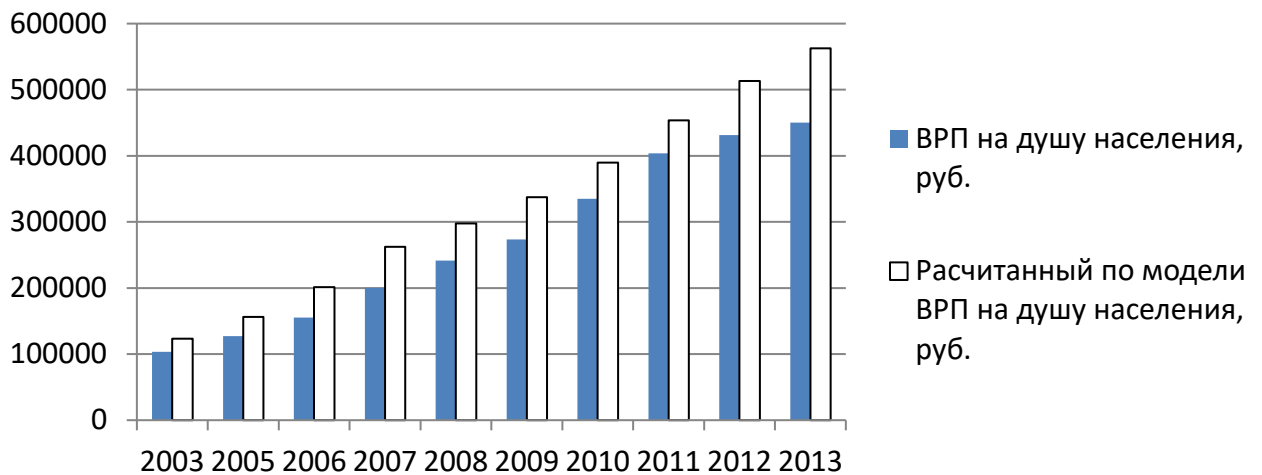


Рисунок 3.38 - Изменение валового регионального продукта в ДФО

Из графика видно, что при уменьшении налогооблагаемой базы среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работающих в экономике за счет сокращения налога на доходы физических лиц на 50 % на начисленную дальневосточную надбавку, увеличиваются расходы населения, что в свою очередь приводит к росту ВРП на душу населения. При этом тенденция обладает мультипликативным положительным эффектом и с каждым годом увеличивается темп роста ВРП.

Для оценки изменения поступлений налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации проведен анализ зависимости изменения величины налогов (принимаем за Y) от изменения ВРП на душу населения (принимаем за X).

Проведенный анализ показал, что значение коэффициента корреляции $R = 0,994$ – это свидетельствует о том, что связь между величиной налогов и ВРП на душу населения линейная прямая, сильная. Коэффициент детерминации (R^2)

составляет 0,988 и указывает, что поступление налогов, сборов и иных платежей в бюджетную систему Российской Федерации в рассматриваемый период времени на 98,8% объясняются полученным ВРП на душу населения. В таблице 3.30 приведены расчетные коэффициенты уравнения регрессии и результаты их дисперсионного анализа. Модель адекватна (таблица 3.31) по критерию Фишера ($F=660,98$), коэффициенты модели адекватны по критерию Стьюдента (t -статистика). Проверка статистической независимости отклонений $e(t)$ по статистике Дарбина-Уотсона ($DW=2,08$ при $P=0,05$) показала, что остатками можно пренебречь.

Таблица 3.30 - Расчетные коэффициенты и их значимость

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение
<i>a</i>	54905,373	8859,364	6,197	0,0003
<i>b</i>	0,764	0,030	25,709	5,61904E-09

Таблица 3.31- Дисперсионный анализ

	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	1	86171935049	86171935049	660,977	5,61904E-09
Остаток	8	1042964951	130370618,9		
Итого	9	87214900000			

Получено уравнение регрессии:

$$Y = 54905,37 + 0,764 * X. \quad (5)$$

Коэффициент эластичности показывает, что при изменении ВРП (на душу населения) на 1% поступления налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации изменятся на 0,791%.

Из диаграммы, представленной на рисунке 3.39, в период с 2004 по 2013 года наблюдается рост налоговых поступлений, в частности за три последних года (2011, 2012, 2013) рост составляет: 8,08%, 13,58%, 29,89% соответственно.

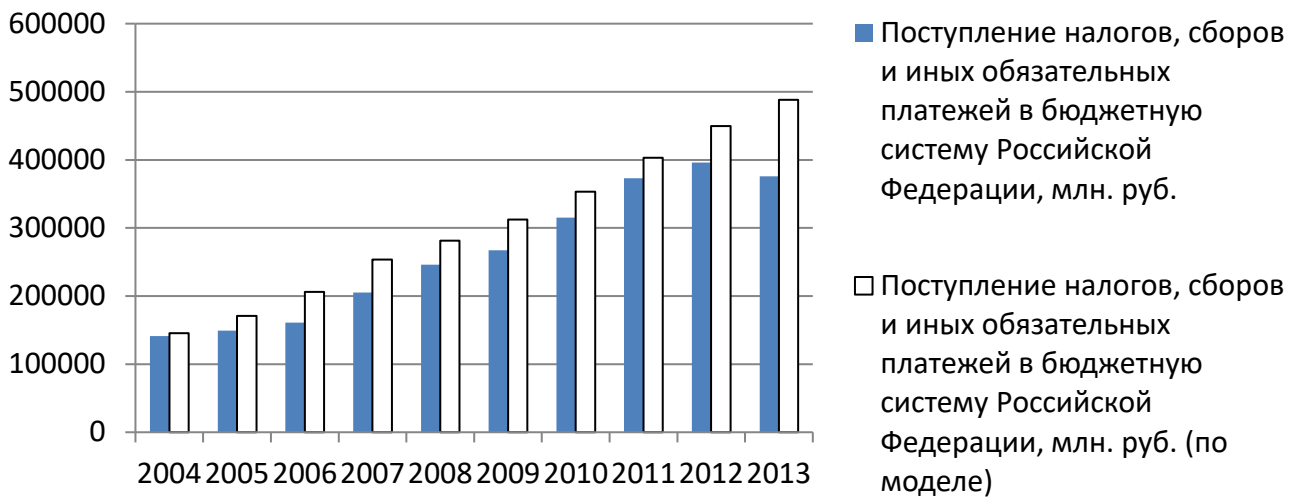


Рисунок 3.39 - Динамика налоговых поступлений в ДФО, млн. рублей

Результаты проведенного исследования свидетельствуют об увеличении доходов бюджета при отмене исчисления НДФЛ с величины дальневосточной надбавки. В 2013 году, если бы данное предложение было реализовано, бюджет Российской Федерации дополнительно получил бы 112,318 млрд. рублей. При прекращении поступлений от НДФЛ с величины дальневосточных гарантий бюджет недополучил бы в 2013 году 5 млрд. руб.

Таким образом, выдвинутая гипотеза о положительном влиянии отмены НДФЛ на величину дальневосточных гарантий на развитие экономики, ВРП и налоговых поступлений, подтвердилась с помощью эконометрических расчетов.

«Второй вариант изменения применения дальневосточных гарантий предусматривает полное освобождение от налогообложения сумм дальневосточных гарантий. В этом случае государство недополучает 13 % налога на доходы физических лиц и 30 % социальных налогов.

Третий вариант предусматривает перенос финансирования государственных гарантий на расходы федерального бюджета. В данном случае государство не только недополучает налоговые доходы, но и несет существенные затраты.

Четвертый вариант предусматривает предоставление государственных гарантий за счет бюджета только для занятых в приоритетных отраслях, которые стратегически важны в силу социальной значимости, или они могут стать точками роста и создадут мультипликативный эффект для развития региона в целом.

Пятый вариант направлен на предоставление государственных гарантий только фирмам, зарегистрированным как юридические лица ДФО. Те компании, которые территориально располагаются в регионе, а зарегистрированы в других регионах, предоставляют гарантии своим работникам и платят с них налоги за свой счет. Это будет стимулировать регистрацию компаний по месту их расположения и соответственно не уводить налоги в другие территории. Работники также будут заинтересованы в трудоустройстве на региональных предприятиях.

Фирмы с иностранным участием или зарубежные компании предоставляют гарантии за свой счет. При этом государство может предоставить им льготу по налогообложению данных сумм, если они работают в приоритетных отраслях.

По законодательству Российской Федерации дальневосточные гарантии предоставляются всем работающим на данной территории лицам, независимо от гражданства. Для поддержки российского работника государство могло бы брать на себя затраты по обеспечению гарантий и освобождению от налогов. Работодатель, нанимающий иностранную рабочую силу, вынужден будет нести соответствующие издержки самостоятельно.

Важным условием реализации предложенных вариантов является финансирование всех явных и неявных издержек из федерального бюджета иначе смысл их теряется, так как бремя гарантий снова возвращается на дальневосточников. Внедрение данных вариантов предоставления дальневосточных гарантий будет способствовать реальному содействию подъема экономики, решению проблем депопуляции и повышению уровня жизни в регионе»⁵⁵².

Выводы по разделу

Потенциал развития трудовых ресурсов в Дальневосточном Федеральном округе достаточно высокий, несмотря на отрицательную динамику демографической ситуации. За 25 лет территорию ДФО покинуло более 1 млн.

⁵⁵² Новикова И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе. //Уровень жизни населения регионов России. – 2016. - № 1. – С. 206-219.

человек. Одной из причин сложившейся ситуации является низкое качество и уровень жизни населения региона, напряженная обстановка на рынке труда.

В ДФО сформировались три источника миграционного притока населения: мигранты из других регионов Российской Федерации; соотечественники, проживающие за рубежом; иностранные мигранты. За восемь лет исследуемого периода до 2010 года во всех субъектах региона наблюдался отрицательный миграционный прирост, который затем сменился на положительный миграционный прирост. В 2014 году снова началось снижение показателей, положительная тенденция роста наблюдалась в 2015 году только в Приморском крае, Республике Саха (Якутия) и Сахалинской области. Это стало следствием начала активного участия государства в развитии территории ДФО, разработки специальных программ, законодательных актов и т.д.

Миграционный отток населения из Дальневосточного федерального округа можно разделить на три источника:

- выбытие населения в другие субъекты ДФО;
- выбытие населения за пределы ДФО в другие субъекты Российской Федерации;
- выбытие населения за рубеж.

В отличие от тенденций выбытия внутри Российской Федерации, идущей на снижение, понижательная тенденция выбытия за рубеж наблюдалась только в Камчатском крае и Сахалинской области. В остальных субъектах происходил резкий рост данного показателя, хотя за пределы региона внутри страны выезжает большая доля населения, чем в другие страны.

Проведенный на основе официальных статистических данных анализ информационного потенциала в субъектах ДФО, показал достаточно высокий уровень его развития, по многим показателям, превышающий среднероссийский.

Анализ Интернет-платформ Работа в России, SuperJob, HeadHunter показал уровень сформированности информационного потенциала занятости населения в Дальневосточном федеральном округе.

Анализ проведенного социологического обследования показал, что население Дальневосточного федерального округа активно использует

современные интернет платформы и обладает чертами «информационного человека». При этом, несмотря на сложную ситуацию с занятостью, опрашиваемые не готовы в большинстве своем перейти на ее дистанционный аналог. Большая часть опрашиваемых не хочет жить на Дальнем Востоке по ряду причин, основной из которых, является то, что они не видят перспектив ни для себя, ни для своих детей. Однако, применение дальневосточных гарантий на новых условиях, могло бы изменить данное отношение к региону.

Дальневосточные гарантии направлены на компенсирование государством населению проживания в сложных климатических условиях. Переход к рыночной экономике не отменил советское законодательство, и дальневосточные гарантии легли бременем не только на дальневосточных работодателей, но и потребителей создаваемой на Дальнем Востоке продукции.

Проведенные в работе расчеты показали, что «компенсационные», «стимулирующие» выплаты, гарантированные законодательно государством, приносят большую выгоду для самого государства. Результаты проведенного корреляционно-регрессионного анализа свидетельствует об увеличении доходов бюджета при отмене исчисления НДФЛ с величины дальневосточной надбавки.

Для повышения эффективности применения дальневосточных гарантий предложены пять вариантов эффективного их применения в современных условиях, что будет способствовать росту привлекательности региона для развития экономики, привлечению и расширению труда занятых, сокращению теневой экономики и занятости.

4. МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

4.1. Модель регулирования занятости населения в регионе⁵⁵³

Направления регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе включают в себя разработанную модель и стратегию, которые учитывают информационный потенциал системы занятости населения в регионе.

Модель регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе построена на основе разработанной диссертантом теоретико-методологической базы регулирования занятости населения в современных условиях и с учетом профиля основных факторов, оказывающих влияние на занятость населения в регионе.

Внедрение данной модели позволит решить основные проблемы занятости населения в ДФО, что изменит ситуацию с депопуляцией населения региона и повысит экономическую эффективность Дальнего востока. Использование информационного потенциала системы занятости населения приведет к устранению территориальных и временных барьеров, которые стоят перед населением, живущем в регионе. Дистанционные формы обучения снизят напряженную ситуацию в сфере образования, когда население вынуждено покидать свой населенный пункт, в связи с отсутствием возможности получения необходимой профессиональной подготовки. Дистанционные формы позволяют приблизить культуру, искусство, отсутствие доступа к которым также влияет на качество жизни населения. Телемедицина снизит заболеваемость и повысит продолжительность жизни в регионе.

Базовыми требованиями к модели являются:

⁵⁵³ Основные данные изложены в монографии: Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017. С. 267-271

1. Предпосылки функционирования модели

- наличие институциональной среды модели;
- функционирование Интернет-пространства высокого качества;
- созданная законодательная база, необходимая для функционирования модели;
- сформированные механизмы для формирования информационной компетентности работников и информационных компетенций рабочих мест;
- наличие твердого намерения руководства страны и региона в достижении его высокого социально-экономического развития.

2. Элементы институциональной среды:

- Президент РФ;
- Правительство РФ;
- Минвостокразвития России;
- Региональные правительства;
- Администрации населенных пунктов региона (АНПР);
- Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (АРЧК);
- Корпорация развития Дальнего Востока;
- научно-исследовательские институты (НИИ);
- Дальневосточный департамент дистанционного развития региона (ДДДРР);
- Территории опережающего развития (ТОР);
- ведущие работодатели;
- организации профсоюзов;
- школы и другие образовательные организации;
- органы социального партнерства (комиссии объединений работодателей, организаций профсоюзов с органами государственной и муниципальной власти);
- центры занятости.

3. Условия функционирования модели:

- развитие и применение дистанционных форм обучения;
 - развития и применения дистанционных форм занятости;
 - развитие телемедицины;
 - развитие и применение Интернет-коммуникаций на всех этапах функционирования модели;
- развитие и применение опережающих технологий развития образования населения.

4. Срок функционирования модели:

- краткосрочный период;
- среднесрочный период;
- долгосрочный период.

5. Блоки модели:

- нормативно-правовой блок;
- аналитический блок;
- блок прогнозирования;
- блок внедрения.

6. Составные элементы модели:

- институциональная среда;
- механизмы;
- инструменты.

7. Принципы функционирования модели:

- непрерывность;
- наличие обратной связи;
- взаимозависимость элементов;
- четкая последовательность взаимодействия; целенаправленность.

Предлагаемая модель представлена на рисунке 4.1.



Рисунок 4.1 - Модель регулирования занятости в ДФО⁵⁵⁴

⁵⁵⁴ Новикова И.В. Модель регулирования занятости в Дальневосточном федеральном округе.// Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 39-ой международной научной школы-семинара, г. Санкт-Петербург, 30 сентября – 6 октября 2016 г. / под ред. В.Г. Гребенникова, И.Н. Щепиной. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2016. - С. 339-342.

Нормативно-правовой блок нацелен на разработку необходимого законодательного базиса для дальнейшего функционирования всех элементов модели.

Основным требованием к разрабатываемым и принимаемым документам является их согласованность друг с другом. Опасность дублирования определенных действий приводит к тому, что принимаемые нормативно-правовые акты не могут согласованно работать. Возможны пропуски определенных необходимых действий, что тормозит или делает невозможным в целом функционирование определенной системы. Принимаемый новый документ чаще всего приводит к отмене предыдущего, что может разорвать необходимую цепочку взаимодействий. Так стратегии и программы развития Дальнего Востока России, разрабатываемые и внедряемые в течение более двадцати лет (анализ данных документов был представлен ранее в работе), не обладали преемственностью, что снижало их эффективность. В связи с этим данный блок должен работать с учетом выявленных проблем и противоречий.

Нормативно-правовой блок включает участие всех уровней власти, от федерального до муниципального, что отражает необходимость согласованного их участия в построении единой модели регулирования занятости населения в ДФО. Процедура разработки и внедрения нормативно-правовых актов сопровождается общественным обсуждением. Используя свою информационную компетентность, население выражает свое мнение на специализированной Интернет-площадке, которое в дальнейшем учитывается при подготовке соответствующих документов. Также привлекаются основные стейкхолдеры, которые в дальнейшем будут главными проводниками разработанных документов в деятельность региона.

Нормативно-правовой блок формируется на основе данных, представленных аналитическим блоком, разрабатывает и корректирует документы с учетом полученных им результатов аналитической деятельности.

Аналитический блок направлен на проведение широкого перечня аналитической работы. Основным условием эффективности его

функционирования является использование необходимой институциональной среды и привлечение общественности через Интернет-коммуникации. Анализ должен быть непрерывным, а его результаты открытыми и доступными для восприятия широкой общественности. Результаты, полученные данным блоком, должны быть учтены нормативно-правовым блоком и блоком прогнозирования. Необходим постоянный онлайн-мониторинг проводимой региональной политики, выявление ее недостатков и перспектив развития, для оперативного реагирования и внесения изменений институциональной средой в соответствующие нормативно-правовые акты. Для осуществления данного онлайн-мониторинга предлагается создать специализированную Интернет-платформу «Аналитическая платформа развития Дальнего Востока России», к которой будут подключены все институциональные структуры, органы власти всех уровней, образовательные организации высшего и среднего звена, научно-исследовательские организации, органы социального партнерства (представители работников и работодателей). На данной платформе будет проводиться постоянно действующая конференция по вопросам обсуждения проводимой в регионе политики и ее перспективах, которая позволит осуществлять качественный и оперативный мониторинг всеми заинтересованными лицами.

Блок прогнозирования направлен на разработку краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных прогнозов развития экономики и занятости населения. Главным требованием к функционированию этого блока является базирование его разработок на данных аналитического и нормативно-правового блоков. К разработке прогнозов обязательно должны быть привлечены ведущие работодатели региона и все заинтересованные лица. Процесс прогнозирования должен быть основан на активном использовании Интернет-коммуникаций, соблюдать принципы прозрачности и открытости. Разработка прогноза должна осуществляться с учетом полученных данных на «Аналитической платформе развития Дальнего Востока России».

Прогноз занятости населения в ДФО, с учетом информационного потенциала системы занятости населения, должен включать два направления:

потребность в численности трудовых ресурсов, занятых в экономике региона на стационарных рабочих местах;

потребность в численности трудовых ресурсов, занятых в экономике региона на дистанционных рабочих местах.

Данное разделение позволит системе образования, профориентации подготавливать востребованные трудовые ресурсы; населению строить планы по планированию и развитию карьеры, с учетом развития информационного потенциала системы занятости населения.

Блок внедрения ориентирован на реализацию всех мер, разработанных предыдущими блоками. Основным здесь является наличие Интернет-коммуникаций. Все проводимые мероприятия необходимо доносить до широкой общественности не только внутри страны, данного региона, но и за рубежом. Информация должна размещаться на специальных сайтах, распространяться через социальные сети, Интернет-платформы и т.д. Важнейшим институциональным элементом этого блока является Дальневосточный департамент дистанционного развития региона, осуществляющий содействие в обеспечении дистанционного обучения, телемедицины и дистанционной занятости, а также активное использование Интернет-коммуникаций для продвижения различных проектов в пределах и за пределами региона, в том числе за рубежом. Обязательным условием к размещению информации является ее транслирование на английском, китайском, корейском, японском и немецких языках, для учета интересов основных потенциальных иностранных партнеров.

Формирование и поддержание положительного имиджа Дальнего Востока России является основополагающей задачей развития данной территории, что было обосновано в предыдущих разделах работы. Для этого предлагается:

- разработать и внедрить в учебный процесс на всех уровнях образования информацию о Дальнем Востоке, его природе, ресурсах, истории, перспективах и т.д.;
- во всех новостных передачах транслировать информацию с Дальнего Востока, отражая только ее положительные стороны;

- предоставлять бесплатные путевки в детские лагеря Дальнего Востока детям из других регионов;
- предоставлять места производственной практики на дальневосточных предприятиях для студентов из других регионов с обеспечением бесплатного проживания и проезда до места назначения;
- создание специализированных программ, Интернет-ресурсов, популяризирующих ДФО.

Популяризация жителей ДФО является важной задачей для решения проблем заселения региона и регулирования его занятости. В данном направлении видится необходимым:

- создание Интернет-платформы «Жизнь Дальнего Востока России», на которой будут отражаться все информационные материалы, связанные с функционированием данного региона, формироваться региональные интернет-сообщества. Данная платформа будет иметь связь с уже функционирующими платформами институциональных структур, а также «Аналитической платформой развития Дальнего Востока России»;
- создания почетного звания и медали – «Почетный житель Дальнего Востока России», которая будет вручаться дальневосточникам за их вклад в развитие региона, и предоставлять ряд компенсаций и льгот, таких как получение бесплатного жилья, авиа и ж/д проезда;
- льготное поступление дальневосточников в учебные заведения за пределами региона с условием их последующего трудоустройства и жизни в ДФО;
- предоставление дальневосточных гарантий на новых условиях, предложенных и обоснованных автором ранее.

Популяризация востребованных в регионе профессий сильно коррелирует с популяризацией рабочих профессий, спрос на которых на дальнем Востоке очень велик. В рамках данного механизма предлагается:

- внедрение активной профориентации, начиная с дошкольного возраста, с использованием создания специальных профориентационных фильмов,

мультфильмов, экскурсий на предприятия, проведения интернет-конференций и онлайн-трансляций с востребованных рабочих мест;

- создание профориентационных и обучающих видео-блогов с востребованных рабочих мест;
- установление минимальной дальневосточной заработной платы рабочих профессии;
- предоставление государственного субсидирования ипотечного кредитования для лиц рабочих профессии, и увеличения данной субсидии в зависимости от стажа работы, семейного положения, наличия и количества детей.

Использование информационного потенциала системы занятости населения приведет к устранению территориальных и временных барьеров в развитии Дальнего Востока России. Дистанционные формы обучения снизят напряженную ситуацию в сфере образования, когда население вынуждено покидать свой регион, в связи с отсутствием возможности получения необходимой профессиональной подготовки. Дистанционные формы позволяют приблизить культуру, искусство, отсутствие доступа к которым также влияет на качество жизни населения. Предлагаются следующие направления в данном механизме:

- внедрение дистанционного обучения и его отдельных элементов в образовательный процесс, включая практику;
- развитие телемедицины;
- внедрение системы предоставления дистанционно социальных услуг;
- развитие дистанционной занятости населения, включая распространение ее новых форм;
- развитие Интернет-торговли и предоставление услуг через удаленный сервис.

Внедрение данной модели позволит решить основные проблемы занятости населения в ДФО, что изменит ситуацию с депопуляцией населения рассматриваемой территории, повысит экономическую эффективность региона.

4.2. Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г.⁵⁵⁵

На основе реализации модели регулирования занятости населения в ДФО, основанной на информационном потенциале системы занятости населения, диссертантом разработана Стратегия регулирования занятости населения в ДФО до 2025 г. (далее – Стратегия), направленная на создание высокоэффективного региона, с высоким уровнем качества жизни проживающего в нем населения (таблица 4.1). Стратегия позволит заложить основы дальнейшей деятельности государства в направлении комплексного развития региона, основанного на современных достижениях в области информационно-коммуникационных технологий.

Таблица 4.1 - Стратегия регулирования занятости населения в ДФО до 2025 г.⁵⁵⁶

Критерий	Характеристика
<i>Базовые принципы регулирования занятости в регионе, лежащие в основе Стратегии</i>	<p>Четкое закрепление у государства, государственных деятелей и населения понимания неотрывности региона от Российской Федерации, его необходимости для полномасштабного развития страны; в связи с этим учет интересов ДФО во всех разрабатываемых и принимаемых программах, законодательных актах и нормативных документах страны;</p> <p>четкое определение миссии развития региона, принятие ее и закрепление на долгосрочную перспективу. Миссия региона направлена на создание наиболее высокого качества и уровня жизни населения по сравнению со среднероссийским уровнем;</p> <p>функционирование сбалансированной модели регулирования занятости населения в регионе, в основе которой лежит создание и поддержание условий полной занятости населения, с учетом возможности ее реализации в дистанционной форме;</p> <p>функционирование полномасштабного информационно-коммуникационного пространства региона на мировом уровне, полноценное включение его в общероссийское и мировое информационно-коммуникационное пространство;</p> <p>обеспечение действенной системы предоставления государственных льгот занятым, осуществляющим свою деятельность в ДФО, основанной на софинансировании государством работодателю затрат на труд, предоставление материальных льгот проживающему в регионе</p>

⁵⁵⁵ Основные элементы изложены в монографии: Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017.

⁵⁵⁶ Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография./ И.В. Новикова – Москва: РУСАЙНС, 2017.

Критерий	Характеристика
	и приезжающему сюда населению.
<i>Миссия регулирования занятости населения в ДФО</i>	создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества жизни населения, соответствующих стандартам, достигнутым в развитых странах Азиатско-Тихоокеанского региона.
<i>Цель регулирования занятости населения в ДФО</i>	создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.
<i>Задачи регулирования занятости населения в ДФО</i>	<ul style="list-style-type: none"> • осуществление демографической политики, направленной на повышение естественного и миграционного прироста населения; • повышение привлекательности региона для проживания и занятости населения; • развитие институциональной среды регулирования занятости населения, включающей институты государственно-частного партнерства; • разработка законодательной базы, направленной на распространение новых форм занятости и развитие бизнеса, основанного на активном применении ИКТ.
<i>Приоритетные мероприятия регулирования занятости населения</i>	<ul style="list-style-type: none"> • разработка соответствующей законодательной базы, направленной на внедрение, распространение, активизацию применения информационно-коммуникационных технологий в регионе с целью увеличения занятости населения; • создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении информационно-коммуникационных технологий в регионе; • осуществление социальной политики, направленной на повышение качества жизни населения региона, основанного на использовании информационно-коммуникационных технологий в регионе; • осуществление демографической политики, направленной на повышение миграционного и естественного прироста населения в регионе.
<i>Механизмы реализации стратегии</i>	нормативно-правовой механизм; финансово-бюджетный механизм; институциональный механизм; организационный механизм.

1. Общие положения

Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г. (далее – Стратегия) разработана для создания высокоэффективного региона, с высоким уровнем качества жизни проживающего в нем населения. В стратегию заложена реализация модели регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, основанной на использовании информационного потенциала системы занятости населения. Стратегия позволит заложить основы дальнейшей деятельности государства в

направлении комплексного развития региона, основанного на современных достижениях в области информационно-коммуникационных технологий.

Стратегия определяет миссию, цели и основные направления развития занятости ДФО, а также механизмы и способы достижения поставленных целей.

Основные категории, используемые в стратегии:

Информационно-коммуникационные технологии – технологии, позволяющие использовать информацию дистанционно посредством сети Интернет.

Информационный потенциал системы занятости населения – социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест.

Информационные компоненты рабочих мест – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника.

Информационная компетентность работника – это качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, используя информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности.

Стратегия разработана с учетом «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации»⁵⁵⁷, «Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 годы и на период до 2025 года»⁵⁵⁸, «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»⁵⁵⁹, «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»⁵⁶⁰, утвержденной, Государственной программы Российской Федерации «Содействие

⁵⁵⁷ Утвержденной Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212

⁵⁵⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2013 г. № 2036-р

⁵⁵⁹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 № 2227-р

⁵⁶⁰ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

занятости населения»⁵⁶¹ и других нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, экспертных рекомендаций, опыта разных стран, в том числе Финляндии, Японии, США.

Регулирование занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, на наш взгляд, должно строиться на следующих базовых принципах:

- определение миссии развития региона, состоящей в реализации его стратегического значения для страны и требующей для этого роста численности и повышения качества жизни населения; принятие ее и закрепление на долгосрочную перспективу;
- необходимость обеспечения ускоренного развития ДФО во всех разрабатываемых и принимаемых программах, законодательных актах и нормативных документах страны;
- разработка сбалансированной модели регулирования занятости населения в регионе и соответствующей Стратегии ее реализации, в основе которой лежит создание и поддержание условий полной занятости населения;
- развитие полномасштабного информационно-коммуникационного пространства региона, соответствующего мировому уровню ИКТ, полноценное включение его в общероссийское и мировое информационно-коммуникационное пространство с учетом возможности реализации дистанционных форм занятости;
- обеспечение действенной системы предоставления государственных дальневосточных гарантий занятому населению региона, позволяющих повысить его привлекательность для постоянно проживающего и приезжающего населения.

Стратегия развития занятости населения ДФО основывается на видении необходимости активного опережающего внедрения современных информационно-коммуникационных технологий во все сферы функционирования данного региона. Территориальное пространство и имеющиеся конкурентные преимущества данного региона дают возможность создания комфортных условий для реализации информационного потенциала системы занятости населения. Опережающее применение современной техники и технологий способно создать

⁵⁶¹ Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298

на данной территории регион с качественно новыми условиями жизни населения, что сделает его привлекательным не только внутри страны, но и за рубежом.

Стратегия полностью соответствует цели государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе, определенной Государственной программой Российской Федерации «Содействие занятости населения», то есть – «создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность»⁵⁶².

Стратегия реализует три основные поставленные в Программе задачи:

- «повышение гибкости рынка труда;
- улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов».

Согласно Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации «конкурентоспособность национальной экономики в целом связана с развитием информационных технологий... индекс конкурентоспособности экономики государств имеет высокий уровень корреляции с индексом развития в странах информационно-коммуникационных технологий». С учетом данного положения разработана Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г.

2. Анализ системы занятости населения в ДФО

Результаты SWOT-анализа занятости в Дальневосточном федеральном округе приведены в таблице 4.2.

⁵⁶² Государственной программой Российской Федерации «Содействие занятости населения»

Таблица 4.2 - SWOT-анализ занятости в ДФО

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Большая территория региона (33 % площади Российской Федерации); выгодное геоэкономическое положение региона по соседству с бурно развивающимися странами АТР; богатый природно-ресурсный потенциал; большое природно-климатическое разнообразие; развитый научно-образовательный комплекс всех уровней профессиональной и общеобразовательной подготовки; развитая система здравоохранения; наличие специальных государственных программ и законодательных актов по поддержке и развитию региона; реализация в регионе специальных программ государственной поддержки субъектов малого и среднего бизнеса; налаженная система регулирования притока иностранной рабочей силы; заинтересованность субъектов федеральной и региональной власти в развитии данного региона; наличие в регионе базы для достаточно широкого распространения на его территории информационно-коммуникационных технологий; преобладание среди жителей региона людей младше трудоспособного и трудоспособного возраста.</p>	<p>Отсутствие единого постоянного видения государства по поводу развития данного региона и обоснованности необходимости проживания в нем определенной численности населения; невыполнение в полном объеме ни одной программы и стратегии по развитию данного региона; низкая плотность населения; низкая мотивированность населения в проживании на территории ДФО; недостаточная обеспеченность экономики высококвалифицированными кадрами; отсутствие единого координатора взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений по подготовке и переподготовке востребованных кадров; наличие территориального и структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынках труда; высокий уровень теневой экономики и неформальной занятости; значительные межрегиональные различия по степени экономической активности и уровню жизни населения; отрицательный прирост населения в регионе, не выравшиваемый за счет внешней миграции; низкая мобильность рабочей силы внутри региона; несоответствие уровня оплаты труда и производительности труда, что приводит к снижению мотивированности работников; недостаточная развитость кооперационных связей между образовательными учреждениями; недостаточная развитость кооперационных связей между учебными заведениями и бизнесом; недостаточно развитые дистанционные формы ведения бизнеса, занятости, получения образовательных, медицинских и социальных услуг; недостаточное развитие сторон государственно-частного партнерства,</p>

	<p>представляющих интересы работников и работодателей; большой удельный вес категорий граждан, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда; низкая конкурентоспособность производимой в регионе продукции за счет высокой стоимости рабочей силы.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Создание новых инновационных предприятий, основанных на использовании информационно-коммуникационных технологий; создание экологически чистых производств, в том числе использующих рекреационные возможности региона; повышение инвестиционной привлекательности региона за счет привлечения иностранных инвесторов к созданию инновационных предприятий; создание условий высокого качества реализации информационной компетентности работника; повышение реальных доходов проживающего в регионе населения до выше среднероссийского уровня в 1,5 раза; снижение стоимости произведенной в регионе продукции за счет сокращения затрат на рабочую силу, активное внедрение в производство и реализацию продукции дистанционных форм занятости, электронной торговли и платежей. сокращение неформальной занятости и теневой экономики за счет заинтересованности работников получать чистую официальную заработную плату; развитие государственно-частного партнерства в системе занятости; сокращение территориального и отраслевого дисбаланса спроса и предложения рабочей силы посредством распространения дистанционных форм занятости; повышение привлекательности труда на производстве за счет улучшения условий труда на рабочих местах; повышение престижа рабочих профессий и самозанятости; прекращение негативных демографических тенденций, оттока квалифицированных кадров за пределы региона, сокращения численности экономически активного населения региона; повышение эффективности контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений и коллективных договоров сторонами социального партнерства; создание инновационного развитого региона с высоким уровнем и качеством жизни населения.</p>	<p>Утрата региона как территории для Российской Федерации; утрата регионом конкурентного преимущества – экологически чистая территория; сохранение негативных демографических тенденций, оттока квалифицированных кадров за пределы региона, сокращение численности экономически активного населения региона; высвобождение работников и сокращение количества рабочих мест в результате модернизации техники и технологий в различных сферах экономики и привлечения большого объема иностранной рабочей силы на предприятия, расположенные на территориях опережающего развития; уменьшение возможностей для занятости отдельных групп населения, неконкурентоспособных на рынке труда; отрицательное изменение политической и экономической ситуации в стране; изменение интересов к региону у иностранных партнеров; изменение отношения центральных властей к направлению развития региона.</p>

Таким образом, Дальневосточный федеральный округ имеет все основания для реализации в нем эффективной модели регулирования занятости в регионе. Это позволит кардинально изменить экономическую, демографическую ситуацию развития региона, повысить качество жизни населения за счет активного использования информационно-коммуникационных технологий.

3. Миссия, цель и задачи стратегии

Миссия регулирования занятости населения в ДФО – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества жизни населения, соответствующих стандартам развитых стран АТР.

Цель регулирования занятости населения в ДФО – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.

Задачи регулирования занятости ДФО:

- 1) осуществление демографической политики, направленной на повышение естественного и миграционного прироста населения;
- 2) повышение привлекательности региона для проживания и занятости населения;
- 3) развитие институциональной среды регулирования занятости населения, включающей институты государственно-частного партнерства;
- 4) разработка законодательной базы, направленной на распространение новых форм занятости и развитие бизнеса, основанного на активном применении ИКТ.

4. Приоритетные мероприятия регулирования занятости

Мероприятия, направленные на разработку соответствующей законодательной базы, направленной на внедрение, распространение, активизацию применения информационно-коммуникационных технологий в регионе:

Создание, внедрение мер по защите неприкосновенности частной жизни и персональных данных, используемых в сфере информационно-коммуникационных

технологий, даст базис, позволит развиваться дистанционным формам обучения, занятости, бизнеса, социальной работы и др.

Совершенствование законодательства, снижающего компьютерную преступность в информационном обществе, повысит доверие населения к использованию информационно-коммуникационных технологий в сфере производства, труда и социального обслуживания.

Создание и внедрение законодательных основ по использованию цифровой подписи и цифровой документации расширит возможности дистанционной деятельности, повысит мобильность принимаемых решений и выполняемых действий, работ и услуг.

Создание законодательной и нормативной баз, регламентирующих сферу телекоммуникаций, расширит спектр применения новых форм коммуникаций в производстве.

Создание законодательной и нормативной баз, защищающих интеллектуальную собственность в информационном обществе, сформирует устойчивый базис функционирования новых форм дистанционной занятости, решит проблему защиты интересов работника и работодателя по использованию созданного дистанционно результата труда.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих права потребителя и производителя в информационном обществе, сформирует базис доверия к производству и потреблению в сфере функционирования информационно-коммуникационных технологий.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронной торговли, позволит расширить спектр предоставляемых услуг в сфере торговли, повысить конкуренцию среди потребителей и производителей, расширит рынки сбыта и потребления, приблизит продавца к покупателю.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование цифрового образования, позволит

расширить доступность высококачественного образования, повысить конкуренцию среди образовательных учреждений.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронного здравоохранения, даст возможность приобретать услуги сферы здравоохранения высокого качества, расширенного перечня, обострит конкуренцию учреждений здравоохранения, повысит оперативность и доступность получения качественных медицинских услуг вне зависимости от территориального месторасположения врача и пациента.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование дистанционной занятости, станет основой высоких темпов развития экономики за счет использования информационного потенциала занятости населения.

Мероприятия, направленные на создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении информационно-коммуникационных технологий в регионе:

Основой функционирования модели регулирования занятости с учетом использования информационного потенциала занятости населения станет соответствующая подготовка кадров, способных функционировать на современных предприятиях с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.

Для постепенного роста темпов производства необходимым станет применение мер по повышению производительности за счет эффективного использования информационной компетентности работника.

Рост экономики станет возможным при соответствующем развитии индустрии информационно-коммуникационных технологий, которые будут обеспечивать ее передовыми техническими средствами и технологиями.

Полномасштабное внедрение и применение информационно-коммуникационных технологий будет возможно только при развитии государственного и частного партнерства в данной области.

Рост экономики, основанной на применении информационного потенциала занятости населения, потребует активного развития электронного бизнеса.

Проблема достижения состояния полной занятости будет решена посредством актуализации процесса формирования и распространения системы самозанятости населения посредством использования информационно-коммуникационных технологий.

Основой экономики, использующей информационный потенциал занятости населения, станет развитие дистанционных форм занятости населения, базирующейся на использовании информационно-коммуникационных технологий.

Одной из базовых основ функционирования экономики, использующей информационный потенциал системы занятости населения, станет создание технопарков, базирующихся на использовании информационно-коммуникационных технологий.

Экономика, основанная на использовании информационного потенциала занятости населения, реализует произведенные товары, работы и услуги посредством электронной коммерции, которая, в свою очередь, должна быть высокоразвита, доступна для любого члена общества, иметь соответствующие сегменты покупателей и продавцов.

Эффективность экономики, основанной на использовании информационного потенциала занятости населения, для государства будет определяться за счет роста налоговых поступлений, что, в свою очередь, требует совершенствования налогообложения электронного бизнеса, дистанционной занятости и электронной коммерции.

Мероприятия осуществления социальной политики, направленной на повышение качества жизни населения региона, основанного на использовании информационно-коммуникационных технологий в регионе:

В сфере образования:

Функционирование экономики, основанной на использовании информационного потенциала занятости населения, требует обязательного

повышения информационной грамотности населения, что позволит сформировать необходимых потребителей, продавцов, производителей и работников.

Активное включение человека в экономику, основанную на использовании информационного потенциала занятости населения, требует внедрения во все образовательные программы всех уровней элементов по обучению функционированию населения в информационном обществе.

Контроль над соответствием качества образования современным условиям потребует создания механизма оценки образовательных программ с применением информационно-коммуникационных технологий.

Формирование информационной компетентности работника требует создания учебных заведений всех уровней, осуществляющих свою деятельность только на основе дистанционного обучения, внедрение в работу стационарных учебных заведений всех уровней информационно-коммуникационных технологий для ведения образовательного процесса с удаленными пользователями.

Скорость изменения информационного пространства требует внедрения в работу учебных заведений всех уровней информационно-коммуникационных технологий для получения доступа к базам данных, находящимся внутри страны и за рубежом.

Формирование информационной компетентности работника требует постоянного повышения квалификации педагогов для работы в информационном обществе; для умения использовать современные информационные и коммуникационные технологии и применять их в образовательном процессе; для обладания компетенциями обучать данного человека.

Наращивание объема учебной информации, ее постоянная актуализация, делает необходимым создание и функционирование единых широко и узко специализированных образовательных порталов, содержащих исчерпывающий объем данных об образовательном процессе, образовательной системе, ее структуре, элементах, мобильности и т.д.

Открытость информационных данных для мирового участия предполагает создание и постоянную актуализацию образовательного контента с учетом мировых информационных ресурсов.

Создание и функционирование сетевых университетов, институтов и других учреждений профессиональной подготовки и переподготовки расширяет спектр обучающихся, повышает их мобильность в приобретении образовательных услуг, повышает качество преподавания, формирует базы для проведения совместных научных исследований и т.д.

Практически безграничные возможности человека, обладающего информационной компетентностью работника, в получении образования и занятости повышают требования к правильному построению карьеры, распределению жизненных стратегий, соответственно необходимо создание механизма развития профориентации с помощью применения информационно-коммуникационных технологий.

Эффективность вложенных средств в образование населения, рост отдачи от накопленного человеческого потенциала зависит от правильности построения траектории развития карьеры в информационном обществе, что позволяют осуществить информационно-коммуникационных технологии.

Быстрое развитие экономики, изменение ее структуры предполагает создание механизма выявления новых и будущих востребованных профессий в информационном обществе за счет применения информационно-коммуникационных технологий. Это, в свою очередь, требует своевременного создания с использованием информационно-коммуникационных технологий оперативно изменяющейся базы данных умений, навыков и компетенций работника.

Постепенное старение населения одновременно с недостатком у него соответствующих компетенций в области использования современных информационно-коммуникационных технологий требует создания действенной системы дистанционного и стационарного обучения, направленного на

расширение возможности занятости лиц старшего поколения, в том числе на основе дистанционной формы занятости.

Для своевременного предотвращения массового высвобождения невостребованных работников на рынке труда требуется создание системы опережающего образования на основе и посредством информационно-коммуникационных технологий. У работодателя должна быть возможность отправлять потенциально высвобождаемых работников на дистанционное обучение для перехода их на другую работу.

В сфере здравоохранения:

Выход региона на более высокий уровень и качество жизни населения включает в себя повышение качества и доступности медицинских услуг, что требует создания единого информационного пространства сети больниц, включая внутрироссийский и мировой уровень.

Развитие цифрового здравоохранения требует своевременного обучения всего медицинского персонала работе с помощью и посредством информационно-коммуникационным технологиям.

Проведение профилактических мероприятий предполагает активное использование информационно-коммуникационных технологий.

Решение проблемы большой территориальной рассредоточенности населения в Дальневосточном федеральном округе может быть реализовано за счет обеспечения полного доступа всего населения к системе информационного обеспечения по вопросам здравоохранения, в том числе в дистанционной форме; применения информационно-коммуникационных технологий в системе домашнего обслуживания пациентов; применения информационно-коммуникационных технологий для работы с лицами пожилого возраста или с ограниченным здоровьем.

В сфере культуры и искусства:

Выбор места проживания современного человека зависит, в том числе, от возможности удовлетворения его потребности в досуге. В связи с этим первостепенным для привлекательности региона становится развитие сферы

культуры и искусства. Соответственно необходимо создание единой сети учреждений культуры и искусства, в том числе с включением во внутри российское и мировое пространство; использование информационно-коммуникационных технологий для расширения доступа населения к данным благам и снятия территориальных и временных ограничений; использование информационно-коммуникационных технологий для обучения в области искусства и культуры; использование информационно-коммуникационных технологий для создания произведений искусства и культуры.

Мероприятия по осуществлению демографической политики, направленной на повышение миграционного и естественного прироста населения в регионе:

Необходимо использование информационно-коммуникационных технологий для пропаганды здорового образа жизни.

Семейные ценности - это основа стабильного развития региона, поэтому для пропаганды института семьи требуется создание единого одноименного портала, включая внутрисоссийский и международный уровень, пропаганды.

Потенциальная возможность безограничительной мобильности населения увеличивает их доверие к свободе проживания и занятости в данном регионе, сокращает миграционный отток населения. Поэтому необходимо использование информационно-коммуникационных технологий для повышения мобильности граждан внутри региона.

Применение информационно-коммуникационных технологий дает возможность использовать их для привлечения в регион мигрантов, адаптации местного населения к взаимодействию с мигрантами, а также адаптации мигрантов к местным условиям жизни, труда, культуры и т.д.

Система мероприятий представлена в *Приложении 7*.

1. Механизмы реализации стратегии

1. *Нормативно-правовой механизм* нацелен на разработку необходимого законодательного базиса для реализации Стратегии. Основным требованием к разрабатываемым и принимаемым документам является их согласованность друг

с другом. Боязнь дублирования определенных действий приводит к тому, что принимаемые документы не могут согласованно работать. Возможны пропуски определенных необходимых действий, что тормозит или делает невозможным в целом функционирование определенной системы. Принимаемый новый документ чаще всего приводит к отмене предыдущего, что может разорвать необходимую цепочку взаимодействий.

2. *Основой финансово-бюджетного механизма* реализации Стратегии должны стать региональные, федеральные и местные программы. Реализация Стратегии предусматривает скоординированную деятельность по осуществлению проектов и мероприятий, намеченных в рамках программ, реализуемых в ДФО, с учетом средств всех уровней бюджета государства, внутренних и внешних частных инвесторов.

3. *Институциональный механизм* предполагает создание системы скоординированных элементов инфраструктуры, способствующих реализации Стратегии. Основными тремя элементами данной инфраструктуры являются:

- субъекты аналитического блока, деятельность которых включает проведение широкого перечня аналитической работы;
- субъекты блока прогнозирования, деятельность которых связана с разработкой краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных прогнозов развития экономики и занятости населения с учетом развития информационно-коммуникационных технологий и современных форм занятости;
- субъекты блока внедрения, чья деятельность ориентирована на реализацию всех мер, разработанных субъектами предыдущих блоков. Основным здесь является использование Интернет-коммуникаций. Все проводимые мероприятия должны быть донесены до широкой общественности не только внутри страны, данного региона, но и за рубежом.

4. *Организационный механизм* включает систему управления данной Стратегией.

Органом исполнительной власти Дальневосточного федерального округа, ответственным за реализацию Стратегии в целом, является Министерство

Российской Федерации по развитию Дальнего Востока.

Основными исполнителями являются:

- Правительство РФ
- Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока;
- Региональные правительства;
- Администрации субъектов региона;
- Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке;
- Корпорация развития Дальнего Востока;
- Научно-исследовательские институты;
- Дальневосточный департамент дистанционного развития региона;
- Территории опережающего развития;
- ведущие работодатели;
- организации профсоюзов;
- школы;
- средние профессиональные учебные заведения;
- высшие учебные заведения;
- медицинские учреждения;
- центры занятости.

Исполнители обеспечивают:

- мониторинг дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;
- мониторинг вакантных дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;
- мониторинг дистанционных образовательных программ разных уровней и направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- мониторинг дистанционных форм самозанятости в России и за рубежом;
- мониторинг рынка труда региона;
- мониторинг социальной сферы региона (в том числе образования и здравоохранения);

- мониторинг структуры и положения работодателей в регионе;
- выявление потребностей в работниках на Территориях опережающего развития, других работодателей, не находящихся в ТОРах, в том числе зарубежных (США, Китай, Корея, Япония и т.д.);
- мониторинг безработных граждан;
- мониторинг вакантных рабочих мест, заявленных в центр занятости;
- выявление неблагонадежных работодателей;
- выявление безработных граждан, которые являются неблагонадежными работниками;
- участие в разработке прогнозов экономического развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки);
- участие в разработке прогнозов социального развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки);
- участие в разработке прогноза потребности в кадрах, в том числе дистанционных;
- участие в разработке образовательных программ учреждений разного уровня подготовки и переподготовки кадров;
- участие в разработке прогнозов экономического развития региона;
- участие в разработке прогнозов социального развития региона.
- внедрение Интернет-коммуникаций на все уровни и направления развития региона;
- пропаганда дистанционных форм среди населения, используя все Интернет платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности и образования;
- создание необходимых рынку труда образовательных продуктов, используя современные интерактивные методы обучения;
- обучение школьников по программам дистанционного обучения в рамках школьной программы и в углубленной форме;

- подготовка рабочих по программам дистанционного обучения в рамках образования квалифицированных рабочих;
- подготовка работников средней квалификации по программам дистанционного обучения;
- подготовка работников высшей квалификации по программам дистанционного обучения;
- переподготовка работников всех уровней по программам дистанционного обучения;
- повышение квалификации работников всех уровней по программам дистанционного обучения;
- обучение трудоустройству и деятельности в дистанционной форме;
- оказание консультационной и юридической помощи гражданам, обучающимся и осуществляющим деятельность дистанционно;
- оказание консультативной помощи по созданию и ведению дистанционного бизнеса;
- создание и обслуживание в крупных населенных пунктах, в районных центрах коворкингов – мест, которые приспособлены к ведению дистанционного обучения или трудовой деятельности;
- продвижение дистанционной занятости с участием работодателей из других регионов и стран;
- проведение профориентационных мероприятий;
- проведение мероприятий по повышению положительного имиджа Дальневосточного федерального округа;
- участие в выборе приоритетных инвестиционных проектов, планируемых к размещению в ДФО, согласование их интересов с интересами населения, в том числе, с точки зрения возможностей трудоустройства, повышение качества жизни в регионе;
- содействие приближению качества жизни населения ДФО к среднероссийским показателям, а в дальнейшем, превышение их;

- взаимодействие со школами и другими образовательными организациями для создания и развития комплексного непрерывного образования;
- пропаганда рабочих профессий;
- учет безработных граждан;
- осуществление материальной поддержки в виде выплат пособий по безработице;
- аккумуляция заявленной потребности работодателей в кадрах, и доведение информации до других элементов в модели;
- предоставление мест практик для учащихся различных учебных заведений;
- информирование всех элементов модели об открытии или прогнозе создания новых рабочих мест, для оперативного и своевременного их заполнения подготовленными кадрами;
- своевременное информирование всех элементов модели о сокращении или прогнозе сокращения кадров, для своевременного и оперативного перевода высвободившихся сотрудников на другие рабочие места;
- формирование положительного имиджа региона;
- создание продукции высокого качества, льготного для потребления жителями Дальневосточного федерального округа;
- создание и осуществление экологически чистого производства, которое не будет ухудшать качество жизни населения региона;
- использование современных персонал-технологий, высокоэффективных эргономичных рабочих мест;
- создание дистанционных рабочих мест;
- создание социальной инфраструктуры для работников предприятия на высоком мировом уровне.

Выводы по разделу

Предложена модель регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе с учетом использования информационного потенциала системы занятости населения и сложившейся инфраструктуры.

Институциональными элементами модели являются: Дальневосточный департамент дистанционного развития региона, Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке, Центр занятости населения, Территории опережающего развития (ТОРы), учебные заведения, профсоюзы.

Базовыми требованиями к модели являются: предпосылки функционирования модели, инфраструктурные элементы, условия функционирования модели, срок функционирования модели, блоки модели, составные элементы модели, принципы функционирования модели.

Внедрение данной модели позволит решить основные проблемы занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, что изменит ситуацию с депопуляцией населения региона.

Модель является основой для разработки и реализации Стратегии регулирования занятости населения в ДФО.

Стратегия регулирования занятости населения в ДФО до 2025 г. (далее – Стратегия) разработана для создания высокоэффективного региона, с высоким уровнем качества жизни проживающего в нем населения. В стратегию заложена реализация модели регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, основанной на информационном потенциале системы занятости населения.

Определены базовые принципы функционирования стратегии. Миссия регулирования занятости населения в ДФО – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких, стандартов качества жизни населения, соответствующих стандартам, достигнутым в развитых странах Азиатско-Тихоокеанского региона.

Цель регулирования занятости населения в ДФО – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной

экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.

Приоритетными мероприятиями регулирования занятости являются мероприятия, направленные на:

- разработка соответствующей законодательной базы, направленной на внедрение, распространение, активизацию применения информационно-коммуникационных технологий в регионе с целью увеличения занятости населения;
- создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении информационно-коммуникационных технологий в регионе;
- осуществление социальной политики, направленной на повышение качества жизни населения региона, основанного на использовании информационно-коммуникационных технологий в регионе;
- осуществление демографической политики, направленной на повышение миграционного и естественного прироста населения в регионе.

Механизмы реализации стратегии:

- нормативно-правовой механизм;
- финансово-бюджетный механизм;
- институциональный механизм;
- организационный механизм.

Стратегия позволит заложить основы дальнейшей деятельности государства в направлении комплексного развития региона, основанного на современных достижениях в области информационно-коммуникационных технологий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретические изыскания в области регулирования занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий, полученные результаты анализа регулирования занятости населения, использования информационного потенциала системы занятости населения, позволили создать методологическое обоснование для построения концепции регулирования занятости населения в современных условиях и разработать механизм ее реализации в практической деятельности для решения значимой экономической проблемы – обеспечение занятости населения на российском Дальнем Востоке.

Результаты анализа теоретических трудов позволили сделать вывод, что сложившиеся подходы к анализу и исследованию рынка труда и занятости населения не могут полностью охарактеризовать современную ситуацию в России. Поэтому в диссертации обоснованы дополнительные характеристики экономических категорий «занятость» и «рынок труда», сформирована авторская система рынка труда. По мнению диссертанта, *занятость* – социально-экономическая категория, характеризующая вовлечение людей в общественно полезную деятельность, вне зависимости от возможности получения дохода и в любой пригодной форме. *Рынок труда* – система взаимоотношений работника и работодателя, обладающая определенными параметрами входа и выхода, в которой происходит взаимовыгодный обмен результатов труда и полученного дохода. При этом работник рассматривается и как производитель, и как потребитель результатов труда.

Анализ трансформации системы занятости населения под влиянием информационно-коммуникационных технологий выявил изменения, происходящие в трудовых отношениях, появлении новых форм занятости, модернизации структуры занятости, отношении человека к труду, организации трудовой деятельности и т.д. В связи с этим диссертантом обоснована необходимость выделения новой характеристики занятости населения –

информационного потенциала системы занятости населения, основанного на взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места. По мнению диссертанта, *информационная компетентность работника* – качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, используя в своей деятельности информационно-коммуникационные технологии. *Информационные компоненты рабочих мест* – социально-экономическая характеристика составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места посредством реализации информационной компетентности работника. Для создания методологических основ регулирования занятости в современных условиях сформированы профили информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, разработаны классификации их развития по трем уровням: низкий, средний и высокий. Информационный потенциал системы занятости населения определяется матрицей взаимодействия его компонентов, формы взаимодействия которых, могут быть 6 видов.

Исследование теоретических трудов, нормативно-правовых документов позволили сформировать авторский подход к обоснованию необходимости государственного регулирования занятости населения. В основе данного регулирования должна лежать система государственно-частного партнерства и равенство всех сторон взаимоотношений, то есть работника и работодателя.

Диссертантом расширена классификация мер государственной политики занятости населения с учетом информационного потенциала системы занятости населения дополнительными критериями: формы предоставления, объекты воздействия, платность, виды воздействующих субъектов, степень стандартизации.

На базе разработанной диссертантом методологии оценки включения индикаторов критериев информационного потенциала системы занятости в область исследования, расширены критерии анализа информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочего места, а также исследован

информационный потенциал системы занятости в России.

Анализ современных механизмов и инструментов регулирования занятости населения позволил сформулировать вывод о том, что в условиях формирования информационного потенциала системы занятости населения, данное регулирование должно осуществляться в следующих направлениях: регулирование дистанционных форм занятости; регулирование занятости, используя современные информационные технологии; регулирование занятости, используя интернет-коммуникационные технологии воздействия на массовое сознание.

На основе разработанных теоретико-методологических положений регулирования занятости в современных условиях, диссертантом разработаны модель и концепция регулирования занятости населения с учетом информационного потенциала системы занятости населения.

Расширенная диссертантом теоретическо-методологическая база исследования и регулирования занятости населения легла в основу изучения факторов развития Дальневосточного региона России и разработки механизмов регулирования занятости на данной территории.

Дальневосточный регион России является приоритетом развития страны на весь XXI век. Анализ социально-экономического положения Дальнего Востока России позволил выявить основные факторы, влияющие на занятость населения в регионе, и охарактеризовать их. Такими факторами являются: информационный потенциал системы занятости населения, государственные программы развития региона, инфраструктурные элементы регулирования занятости, качество жизни, миграция, психологический настрой граждан оставаться жить в регионе, дальневосточные гарантии.

Анализ государственных программ развития региона позволил сделать вывод о трех направлениях регулирования занятости за исследуемый период: ориентация на обживание и удержание региона, повышение качества и уровня жизни населения региона, формирование его экономической эффективности. Качество и уровень жизни населения ДФО ниже среднероссийского, что

формирует отрицательный миграционный прирост. Миграционная политика, направленная в первую очередь на привлечение населения в регион, обладает отрицательным мультипликативным эффектом, выталкивая местное население за пределы обжитой территории.

Анализ деятельности субъектов инфраструктуры регулирования занятости населения в ДФО, позволил разделить их на две группы: общие и специализированные, которые сформированы только в данном регионе. Слабая согласованность их действий приводит к недостаточно высокой эффективности их регулирования.

Оценка информационного потенциала системы занятости населения в ДФО, проведенная тремя методами: анализ статистических данных, исследование интернет-платформ, содействующих занятости населения, и проведения социологического опроса, позволила прийти к выводу о достаточно высоком уровне сформированности данного потенциала в регионе и возможностях его дальнейшего развития.

Корреляционно-регрессионный анализ предоставления дальневосточных гарантий выявил необходимость модернизации механизма их применения, направленную на повышение их эффективности. Предложены пять вариантов современного их применения, что будет способствовать росту привлекательности региона для развития экономики, привлечению и расширению труда занятых, сокращения теневой экономики и занятости.

На основе проведенного исследования разработана модель регулирования занятости населения в ДФО с учетом ее информационного потенциала.

В результате проведенного исследования с учетом расширения теоретико-методологических основ, разработана Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 года, направленная на создание высокоэффективного региона, с высоким уровнем качества жизни проживающего в нем населения. В стратегию заложена реализация модели регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, основанной на информационном потенциале системы занятости населения.

Проведенное исследование и разработанные теоретические и методологические основы, получившие свое развитие в практической реализации для разработки механизмов регулирования занятости в Дальневосточном регионе, содержат новаторский подход в условиях только формирующейся кардинально новой системы занятости населения, под влиянием развития информационно-коммуникационных технологий.

Применение данных разработок позволит своевременно адаптировать систему занятости, систему ее регулирования, сформирует необходимое законодательное обеспечение, направленное на развитие сферы труда будущего.

Дальнейшими направлениями данного исследования являются:

- выявление перспектив и разработка механизмов для минимизации отрицательных последствий для тех трудовых ресурсов и работодателей, которые не смогут сформировать необходимые информационные компетенции;
- разработка и внесение изменений в трудовое законодательство для включения в официальную деятельность занятых, применяющие нестандартные формы работы;
- модернизация системы образования, способной формировать соответствующих субъектов для развития и реализации информационного потенциала системы занятости населения;
- развитие компонентов информационного потенциала системы занятости в Дальневосточном федеральном округе, перенос данного опыта на другие регионы и в целом на всю страну.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверьянов, Ю.Т., Калашникова, И.В. Региональные аспекты формирования рыночной модели занятости населения: монография. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного гос. техн. ун-та, 2005. – 404 с.
2. Агабекян, Р.Л., Баяндурян, Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учебное пособие. – М.: Магистр, 2010. – 462 с.
3. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография/ отв. ред. проф. Орловский Ю.П. – М.: Юстицинформ, 2012. – 240 с.
4. Алексеев А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда.// Интернет-журнал. Науковедение. 2015. Т. 7. № 2 (27). С. 2.
5. Алексеев А.Н. Концептуальные подходы к исследованию модели занятости.//Интернет-журнал Науковедение. 2015. Т. 7. № 3 (28). С. 2.
6. Алексеев, А. Структурные трансформации и их отражение в политике занятости.// Предпринимательство. 2015. № 2. С. 24-31.
7. Алексеев, А. И., Морозов, Б. Н. Освоение русского Дальнего Востока (конец XIX в. – 1917 г.). – М.: Наука, 1989. - 224 с.
8. Алексеева, Л.О., Додонова Ф.О. Философия: учебно-методическое пособие для студентов – Донецк: ДонНТУ технических вузов, 2007. – 175 с.
9. Ананьев, А.Н. Новые процессы в занятости населения в условиях переходы к рыночной экономике (вопросы методологии анализа и прогноза). Автореферат дис. доктора экономических наук. (080500) 1994. – 45 с.
10. Андреев, В.П. Имидж региона и региональная власть: механизмы формирования вчера и сегодня //Современная Россия и мир. – 2008. – № 24. – С.58-62
11. Асалиев, А.М., Мирзабалаева, Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 281 с.
12. Асалиев, А.М., Шубенкова Е.В. Актуальные вопросы трудоустройства.// Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С 10-15.
13. Баринаева, Н. Трудовая миграция на Дальнем Востоке.// Экономист. –

1997. – № 3. – С. 73-79.

14. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования./пер. с англ. Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999. – 785 с.

15. Беркут, Скотт. Год без костюма: WordPress.com учит, как сотрудники могут работать удаленно и эффективно. – М.: Эксмо, 2015. – 304 с.

16. Бехманн, Готтхард Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний/ пер. с нем. А.Ю. Антоновского, Г.В. Гороховой, Д.В. Ефременко, В.В. Каганчук, С.В. Месяц. – М.: Логос, 2010. – 248 с.

17. Бляхер, Л.Е. Политические мифы Дальнего Востока России.// Полис. – 2004. – № 5. – С. 28-39.

18. Бобков, В.Н., Волгин, Н.А., Курильченко, Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная.//Уровень жизни населения регионов России. – 2014. - № 2(192). – С. 29-35.

19. Бобков, В.Н. Затраты на рабочую силу, потребительские бюджеты и трудовая пенсия// Уровень жизни населения регионов России. – 2006. - № 3. – С. 12-22.

20. Бобков, В.Н., Новикова, И.В., Шичкин, И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам// Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 4. – С. 47-60.

21. Бобков, В.Н., Новикова, И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter. (тезисы докладов/сообщений научной конференции). Материалы международной конференции молодых ученых – экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно – практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международной научной конференции Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее»./Ред. колл.: О.В. Маргания, С.А. Белозеров [и др.] - СПб.: Скифия-принт, 2017. С. 508.

22. Бобков, В.Н., Новикова, И.В., Шичкин, И.А. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости// Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 3. – С. 8-11.
23. Богатуров, А.Д. Восточная Азия: перспективы развития Российского Дальнего Востока в новых геопространственных измерениях Восточной Евразии. – М.: НИКА-центр, 2006. – 293 с.
24. Бодрунов, С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография. – СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте. – 328 с.
25. Боков, Д.Ю. Социально-правовые основания информационного общества. – Балашиха, изд-во «Де-По», 2011. – 187 с.
26. Болотин, Е.И., Лубова В.А. Новые подходы к оценке комфортности территории Российского Дальнего Востока для жизнедеятельности населения.// Экология человека. – 2014. - № 1. – С. 20-26.
27. Бреев, Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения// Общество и экономика. – 1995. – № 7-8. – С. 160-163.
28. Буров, В.Ю. Теневая деятельность средних и малых предприятий // ЭКО. – 2008. – №4. – С. 67-74.
29. Буссе, Ф. Ф. Переселение крестьян морем в Южно-Уссурийский край в 1883-1893. СПб., 1896. – 226 с.
30. Васильев, В.Н., Гуртов, В.А., Питухин, Е.А., Рудаков М.Н., Серова Л.М., Сигова С.В., Суоров М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации.- М.: Техносфера, 2007. – 680 с.
31. Васильченко, О.А. Хозяйственная деятельность переселенцев на российском Дальнем Востоке: вторая половина XIX – начало XX века// Известия РГПУ им. Герцена. – 2010. – № 123. – С. 11-17.
32. Васютин, В.Ф. Размещение производительных сил СССР в шестой пятилетке – Москва: Знание, 1956. – 48 с.
33. Ващук, А.С. Дальневосточный фактор в социально-демографических процессах России во второй половине XX в.// Россия и АТР. – 2012. – № 2. – С. 80-90.
34. Вершинская, О.Н. (Чирченко О.Н.) Информационные аспекты

компьютеризации / Вершинская О.Н. — Москва: Экономическое образование, 2013. — Изд-е 2-е, пререраб. и доп. — 157 С.

35. Вишневецкая, А. Экономика на Дальнем Востоке. — М.: Экономика, 2011. — 255 с.

36. Владимирова, Л.П. Экономика труда: учеб. пособие. — М.: ИД «Дашков и Ко», 2002. — 300 с.

37. Власова, Н.В. Право и социология в обеспечении государственной стратегии развития Сибири и Дальнего Востока.// Журнал российского права. — 2014. — № 11. — С. 140-143

38. Волгин, Н.А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России - стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы.// Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 4 (202). С. 43-46.

39. Волгин, Н.А. Усиление социальной направленности экономики России. М.: Изд-во РАГС, 1998. — 36 с.

40. Володенков, С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. — М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. — 272 с.

41. Волков, С.И. Экономический механизм достижения равновесия интересов агентов российского рынка труда: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Тамбов, 2000. — 135 с.

42. Вопросы баланса народного хозяйства и производительности труда: Сборник статей / Отв. ред. акад. В. С. Немчинов. — Москва: Изд-во Акад. наук СССР, 1957. - 406 с.

43. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: /монография/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. — 535 с.

44. Галичанин Е.Н. Межрегиональные аспекты экономической реформы на Дальнем Востоке и Забайкалье / Е.Н. Галичанин; Дальневост. НИИ рынка М-ва экономики России, Дальневост. акад. гос. службы, Моск. ун-т потреб. кооп. и др. - Хабаровск, 1998. - 441 с.

45. Галлямова, Л.И. Проблемы безопасности российского Дальнего Востока в оценке академика А.И. Крушанова.// Россия и АТР. – 2009. – № 4. – С. 5-11.
46. Гарсия-Исер, М.Х. Рынок труда в России: монография/ М.Х. Гарсия-Исер и др. – М.: Наука, 1998. – 200 с.
47. Гендина, Н.И., Колкова, Н.И., Стародубова Г.А., Уленко Ю.Ф. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания дисциплины. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества, 2006 – 512 с.
48. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. — 448 с.
49. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. – М.: Норма. Инфра. – 2001. – 412 с.
50. Глоссарий по информационному обществу/ под общ. ред. Ю.Е. Хохлова. – М.: Институт развития информационного общества, 2009. – 162 с.
51. Гневашева, В.А. Управление занятостью: учеб. пособие /В.А. Гневашева. – М.: КНОРУС, 2011. – 168 с.
52. Гневашева, В.А. Развитие молодежного рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему профессионального образования./ Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М. 2012. – 362 с.
53. Горшенин, Н.В. Трансформация рабочего места в современных системах управления трудовыми процессами// Вестник Челяб. гос. ун-та. 2012.– № 3 (257).– Управление. – Вып. 7.– С. 55-59.
54. Гранберг, А.Г. Движение регионов России к инновационной экономике: монография/ Гранберг А. Г. и др. - Москва: Наука, 2006. – 400 с.
55. Гречко, В.С. Какой дорогой пойдёт дальше социальное страхование в России? //Вестник государственного социального страхования. – 2009. – № 2. – С. 2 – 10.
56. Грицко, М.А. Человеческий потенциал Дальнего Востока: современная динамика и ограничения роста.//Власть и управление на Востоке России. – 2014. – № 3 (68). – С. 47-52.

57. Гуськова, И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях кризиса: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2010. – 352 с.
58. Дальний Восток России: экономический потенциал. – Владивосток: Дальнаука, 1999. – 594 с.
59. Дальний Восток и Забайкалье 2010. Программа экономического и социального развития Дальнего Востока и Забайкалья до 2010 года/ под ред. П.А. Минакира. – М.: ЗАЛ «Экономика», 2002. – 434 с.
60. Добрынин, А.И. Производительные силы человека: структура и формы проявления./ А.И. Добрынин, С.Я. Дятлов, В.А. Кононов, С.А. Курганский. – СПб: Санкт-Петербургский университет экономики и финансов, 2009. – 164 с.
61. Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. – 23 с.
62. Дракер, П. Посткапиталистическое общество. Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология. М.: Academia, 1990. – 215 с.
63. Дубровский, С.П., Патреева, О.В., Сулова, Е.М. Социально-экономические отношения как комплекс технико-экономических, организационно-экономических, социокультурных и правовых отношений.// Экономика образования. 2009. № 4 часть 1, С. 25-31.
64. Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография/ под ред. А.Д. Елякова, С.В. Краснова. – Самара: изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2012. – 324 с.
65. Ершова, Т.В. Информационное общество – это мы! – М.: Институт развития информационного общества, 2008. – 512 с.
66. Ефимова, Е.А. Институционально-рыночный механизм регулирования регионального рынка труда: монография. Саратов: Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина, 2009. - 160 с.
67. Ефременко, В.Ф. Создание новых рабочих мест в высокотехнологичных секторах экономики: перспективы Дальнего Востока России и зарубежный опыт.// Власть и управление на Востоке России. – 2014. – № 3 (68). – С. 36-40.
68. Жеребин, В.М. Социальные аспекты информатизации: Монография /

В.М. Жеребин. – М.: Экономическое образование, 2013.–212 с.

69. Жичкина, А.Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: автореферат диссертации канд. психолог. наук., М., 2001. – 25 с.

70. Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриальных развитых стран: учебное пособие/ П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с.

71. Забелина, О.В., Романюк, А.В. Оценка основных факторов, определяющих динамику рынка труда региона. Тверь: ООО «Издательство «Триада», 2014 – 220 с.

72. Забияко, А.П., Кобызов, Р.А., Понкратова, Л.А. Русские и китайцы: этномиграционные процессы на дальнем Востоке. /Под ред. А.П. Забияко. – Благовещенск: АмГУ, 2009. – 431с.

73. Завацкий, Р.С. Управление региональным развитием на основе формирования рынка иностранной рабочей силы. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Курск. 2010. – 223 с.

74. Занятость населения и ее регулирование / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева, Московский социальный университет. – Москва: АCADEMIA, 2001 . – 190 с.

75. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / А. В. Кашепов, Л. С. Чижова, А. Д. Попов и др. — Наука М, 1998. – 254 с.

76. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – 96 с.

77. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.

78. Заславский, И. К новой парадигме рынка труда// Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 83-95.

79. Заусаев, В.К. Миграционные процесс на Дальнем Востоке: социальные

оценки.// Социальные исследования. – 2015. – № 11. – С. 73-79;

80. Землянухина, С.Г. Формирование потребности в труде как направление развития человеческого потенциала. Ломоносовские чтения-2017. Секция экономических наук. Потенциал экономической науки для развития России: сборник тезисов выступлений. - М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2017. – 758 с. – С. 412-414

81. Зимин, В.А., Попов, А.А. Институциональные параметры информационного общества. – Самара: АсГард, 2008. – 196 с.

82. Знамцева, О.П. Информационный человек: социально-видовые характеристики. Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. Саратов, 2008. – 151 с.

83. Иванова, Е.М. Зарождение и развитие глобального информационного общества: взгляд в прошлое и настоящее: монография/ Е.М. Иванова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 259 с.

84. Игнатова, Т.В., Васильев, П.П. Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике: монография. – Ростов н/Д: Дониэдат, 2012. – 273 с.

85. Игнатъев, В.И. Социология информационного общества: учебное пособие. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 336 с.

86. Изотов, Д.А. Программа регионального сотрудничества между востоком России и северо-востоком Китая: настоящее и будущее.// Пространственная экономика. – 2014. – № 2. – С. 149-176.

87. Ильин, А.В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе.// Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Серия «Гуманитарные науки». – 2004. – № 2. – С. 35-41.

88. «Информационное общество в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 22 ноября 2013 года № 512-П

89. «Информационное общество в Сахалинской области (2014-2020 годы)» Постановление Правительства Сахалинской области от 4 июля 2013 года № 334

90. «Информационное общество» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 385-па

91. «Информационное общество Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 402;

92. Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации. Выпуск 2: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, Г.Г. Ковалева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2015. – 160 с.

93. Информационно-аналитический бюллетень «О развитии гражданского общества и некоммерческого сектора в РФ». Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. – 2014. – № 1. – 24 с.

94. Ирмгарда Касинскайте-Буддеберг На пути к единому подходу к грамотности: медиа- и информационная грамотность. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания/ Сост. Кузьмин Е.И., Паршакова А.В. – М.: МЦБС, 2013. – 384 с.

95. Исхаков, К.Ш. Верить в Россию, верить в Дальний Восток.// Российская Федерация сегодня. – 2006. – № 18. –С. 20-22.

96. Ишаев, В.И. Концепция развития Дальнего Востока России (научный доклад на президиуме РАН)/ В.И. Ишаев. – Хабаровск: Приамурское географическое общество, 2001. – 24 с.

97. Кабузан, В. М. Как заселялся Дальний Восток. Хабаровск, 1976. –200 с.

98. Калашникова, И.В. Занятость населения: трансформации в региональном измерении. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2003. – 259 с.

99. Калашникова, И.В. Развитие социально-трудовых отношений занятости на российском Дальнем Востоке – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2002. – 224 с.

100. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. / Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 228 с.

101. Капелюшников, Р.И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причина разрыва?: Препринт WP3/2002/03/ Р.И. Капелюшников - М.: ГУ ВШЭ, 2002. – 48 с.

102. Капелюшников, Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России: Препринт WP3/2004/06/ Р.И. Капелюшников - М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 52 с.

103. Капелюшников, Р.И. Трудовой Кодекс: изменил ли он поведение предприятий?: Препринт WP3/2004/03/ Р.И. Капелюшников - М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 52 с.
104. Карташов, С.А., Одегов, Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. – М.: Финстатинформ. – 1998. – 694 с.
105. Кащепов, А.В. Экономика и занятость. – М.: ИМЭИ, 1999. – 233 с.
106. Кветной Л.М. Дистанционная занятость в XXI веке. – М.: МАКС, 2008. – 156 с.
107. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег./Дж. М. Кейнс// Антология экономической классики: В 2 т. – М: МП «ЭКОНОВ», 1993. – Т.2. – 486 с.
108. Кибанов, А.Я., Митрофанова, Е.А., Эсаулова, И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 284 с.
109. Колосницына, М.Г. Экономика труда. М.: Академкнига. – 2003. – 236 с.
110. Колосова, Р.П., Разумова, Т.О., Луданик, М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие. – М.: МАКСПресс, 2008. – 256 с.
111. Колосовский, Н.Н. Теория экономического районирования. - М.: Мысль, 1969. — 336 с.
112. Корогодин, И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – Москва: Экономика, 2015. – 239 с.
113. Корень, А.В. Методические подходы к оценке качества региональных программ инвестиционного развития Дальнего Востока. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 408-415.
114. Корнейчук, О.В. Трансформация занятости в условиях трудовой миграции: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2010. – 187 с.
115. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: МАКС Пресс, 2001. – 320 с.
116. Коровкин, А.Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и его предложения на российском рынке труда.//Проблемы прогнозирования. – 2011. –

№ 2. – С. 103-123.

117. Короткин, К.Р. Необходимость и особенности формирования имиджа региона// Современная Россия и мир. – 2008. – № 24. – С. 15-20.

118. Косицына, Ф.П. Соотношение роста производительности труда и заработной платы – критерий эффективности государственного регулирования экономики.//Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. – № 2 (12). – С. 19-23

119. Костин, Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда// Человек и труд. – 1998. – С. 35.

120. Костин, Л.А. Рынок труда и теория занятости/ Л.А. Костин, Г.М. Зуцина, Р.М. Султанова. – М.: Экзамен, 1997. – 410 с.

121. Котляр, А. Э. О понятии рынка труда// Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33-42.

122. Котляр, А.Э. О повышении эффективности занятости// Человек и труд. – 1995. – № 8. – С. 60-63.

123. Котляр, А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными// Человек и труд. – 1996. – № 5. – С. 7-10.

124. Котляр, С. Развитие малого бизнеса в контексте регулирования рынка труда// Человек и труд. – 2002. – № 3. – С. 50-58.

125. Котляр, А.Э. Трудовой потенциал советского общества.// Тезисы докладов и выступлений на всесоюзной научно-практической конференции. – М., 1987. – Т.2. – Ч. 1. – С. 18.

126. Криони, А.Е. Риск банкротства российских малых предприятий и методы его предотвращения// Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – №1. – С. 97

127. Крушанова, Л.А. Миграционная политика Советского государства на Дальнем Востоке (1980-е гг.)// Россия и АТР. – 2009. – № 3. – С. 123-131.

128. Кузин, А. В. Военное строительство на Дальнем Востоке СССР: 1922–1941 гг.: диссертация на соискание ученой степени доктора исторических наук. Иркутск, 2004. – 459 с.

129. Кулинич, Н.Г. О социальной мобильности дальневосточных городов (1920-1930-е гг.)// Россия и АТР. – 2006. – № 4. – С. 24 – 31.

130. «Культура Хабаровского края» 2012-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 28 июня 2012 года № 216-пр;
131. Кунгурцева, Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом: диссертация на соискание ученой степени доктора социологич. наук. Уфа. 2012. – 382 с.
132. Курносков, И.Н. Информационное общество и Россия: особый путь// Информревью, 1997. – № 4 (24). – С. 15-16.
133. Кутаев, Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Краснодар. 2010. – 316 с.
134. Кязимов, К.Г. Безработица и пути повышения качества рабочей силы на рынке труда. – М.: Академия профессионального образования, 2001. – 215 с.
135. Кязимов, К. Г. Теория и практика обучения и содействия занятости населения. – Саратов: ПМУЦ, 2002. – 284 с.
136. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения. – М.: Перспектива, 2005. – 368 с.
137. Лапин, А.Е. Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика. – Ульяновск, УлГПУ, 2002. – 328 с.
138. Ларин, В.Л. Дальний Восток России и стратегии Пекина// Проблемы Дальнего Востока. – 2001. – № 6. – С. 55-60.
139. Ларин, В.Л. Российско-китайские отношения в региональных измерениях (80-е годы XX – начало XXI в. – М.: Восток-Запад, 2005. – 390 с.
140. Ларин, В.Л. Тихоокеанская Россия в контексте внешней политики и международных отношений в АТР в начале XXI века.: избранные статьи и доклады. – Владивосток: ИИАЭ ДВО РАН, 2011. – 216 с.
141. Ларин, В.Л. Китай и Дальний Восток России в первой половине 90-х: Проблемы регионального взаимодействия. ДВО РАН, ИИАЭ народов Дальнего Востока. Владивосток: Дальнаука, 1998. – 284 с.
142. Ленкина, О.Б. Трансформация государственной политики занятости в условиях экономической нестабильности: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М. 2012. – 185 с.

143. Леонтьев, Р.Г. Экономика, транспорт и природопользование Дальнего Востока России/ Р.Г. Леонтьев; Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. - Хабаровск: ДВГУПС, 1998. – 214 с.

144. Летов, Е.В. Сетевая идентичность в контексте культурных процессов информационного общества: автореферат диссертации к.ф.н. – М., 2013. – 19 с.;

145. Локтюхина, Н.В. Государственное регулирование рынка труда современной России: учебное пособие. – М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2012. - 139 с.

146. Локтюхина, Н.В. Концепция социально-экономических основ рынка труда современной России: теоретико-методологические и управленческие аспекты: диссертация на соискание степени доктора экономических наук. М.: РАНХиГС, 2012. – 366 с.

147. Локтюхина, Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – 267 с.

148. Локтюхина, Н.В. Социальное партнерство на рынке труда: теоретические и прикладные аспекты. – М.: Изд-во СГУ, 2011.- 99 с.

149. Локтюхина, Н.В. Теоретические проблемы социального партнерства на рынке труда // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 7. – С. 48-56.

150. Локтюхина, Н.В. Политика на рынке труда в условиях экономического кризиса: проблемы и перспективы // Социальная политика и социальное партнерство. – 2009. – № 9. – С. 15-26.

151. Локтюхина, Н.В. Содержание социально-экономических основ рынка труда // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 8. – С. 103.

152. Локтюхина, Н.В. Методика выявления социально-экономических основ рынка труда // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2010. – № 7-8 (30). – С. 204-209.

153. Локтюхина, Н.В. Непрерывное образование как средство преодоления дисбаланса спроса и предложения на рынке труда// Экономика образования. – 2010. – № 6. – С. 23-31.

154. Локтюхина, Н.В. Выявление системной сущности рынка труда на основе анализа классификационных признаков систем// Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2010. – № 11 (том 6). –С. 43-46.

155. Локтюхина, Н.В. О некоторых аспектах мобилизационной подготовки государства к экономическим кризисам// Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 3. – С. 38-42.

156. Локтюхина, Н.В. Отражение российского рынка труда в диссертационных исследованиях//Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 2. – С. 78-85.

157. Локтюхина, Н.В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда// Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2011. – № 3 (том 7). – С. 147-151.

158. Локтюхина, Н.В. Когнитивная карта рынка труда с учетом состояния национальной экономики// Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2011. – № 1. – Вып. 2. – С. 222-226.

159. Локтюхина, Н.В. Проблемы формирования в России государственной социально-экономической политики в интересах занятости //Вестник Омского государственного университета. Серия «Экономика». –2011. – № 3. – С. 107-111.

160. Луценко, Л.М. Информационное общество и его социально-философский аспект: монография. – М.: ООО «Галлея-Принт», 2011. – 294 с.

161. Людвиг фон Мизес Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М.: Социум, 2004. – 878 с.

162. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда». – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 623 с.

163. Мазин, А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2007. – 574 с.

164. Маклюэн, М. Война и мир в глобальной деревне. М., 1989.;

165. Маклюэн, М. Галактика Гуттенберга: Становление человека печатающего. (The Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man). – М.: Академический проект, 2005. – 496 с.

166. Маркина, Ю.М. Имидж региона и региональная идентификация населения Дальнего Востока России: диссертация на соискание уч. степени к.с.н. 22.00.04. Хабаровск, 2010. – 163 с.

167. Марцинкевич, В.И., Соболева, И.В. Экономика человека: учеб. пособие

для высш. учеб. заведений. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 286 с.

168. Маслова, И.И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости.// Вестник института экономики РАН. – 2013. – № 5. – С. 39-66.

169. Маслова, И.С. Неформальная занятость в России/ И. Маслова, Т. Бараненкова// Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 89-99.

170. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества.// Тезисы докладов и выступлений на всесоюзной научно-практической конференции. – М., 1987. – Т.2. – Ч. 1. – С. 9-12.

171. Мацкуляк, И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990. – 207 с.

172. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания/сост. Кузьмин Е.Т., Паршакова А.В. – М.: МЦБС, 2013. – 384 с.

173. Мелюхин, И.С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. М.: МГУ, 1999. – 208 с.

174. Минакир, П.А. Антикризисная программа: заблуждения и ожидания// Пространственная экономика. – 2015. – № 1. – С. 7-13

175. Минакир, П.А. Новая Восточная политика и экономические реалии.// Пространственная экономика. – 2015. – № 2. – С. 7-11

176. Минакир, П.А., Прокапало, О.М. Дальний Восток России: программные ожидания.// Регионалистика. – 2014. – Т.1 № 2. – С. 6-17.

177. Минакир, П.А. Региональная экономическая политика. Стратегия развития Дальневосточного региона. – Хабаровск: ИЭИ ДВО РАН, 1997. – 88 с.

178. Минакир, П.А. Экономика и кризис в России и на Дальнем Востоке// Пространственная экономика. – 2009. – № 1. – С. 7-25

179. Минакир, П.А. Экономика регионов. Дальний Восток/ отв. ред. А.Г. Гранберг. М.: ЗАО «Экономика», 2006. – 848 с.

180. Модернизация России как условие ее успешного развития в XXI веке. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – 319 с. (Островский, А.В. Дальневосточный регион и социально-экономическое пространство. С. 303-311)

181. Моисеев, Н. Информационное общество как этап новейшей истории// Свободная мысль. – 1996. – № 1. – С. 81-83.
182. Моисеев, Р.С. Избранное в 3-х томах. Том 2. Развитие Дальнего Востока и Камчатки. Региональные проблемы / Р.С.Моисеев. – Петропавловск-Камчатский.: Изд-во КамГУ имени Витуса Беринга. – 2007. – 364 с.
183. Молодежь Амурской области: конец или начало пути? (раздел коллективной монографии) В поисках России: Серия публикаций к дискуссии об идентичности. Т.3. Восточная Россия - Дальний Восток 2011, СПб., Интерсоцис. – С. 71-82.
184. «Молодежь Магаданской области» 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 14 ноября 2013 года № 1123-па
185. Мотрич, Е.Л. Демографический потенциал и присутствие китайцев на российском Дальнем Востоке// Проблемы Дальнего Востока. – 2001. – № 6. – С. 55-63.
186. Мотрич, Е. Л. Население Дальнего Востока и стран СВА: современное состояние и перспективы развития.// Перспективы Дальневосточного региона: население, миграция, рынки труда. М.: Гендальф, 1999. – С. 13-21.
187. Мотрич, Е. Л. Ситуация на рынке труда Дальнего Востока России: какой путь выбрать?// Наука и природа Дальнего Востока. – 2004. – № 1. – С. 60-68.
188. Мочерный, В. Проблемы человека в экономической теории.// Экономика Украины. – Киев, 1999. - № 1. – С. 77.
189. Мрочко, Л.В., Ницевич, В.Ф. Становление информационного общества в России (вопросы теории и практики): монография. – М.: Изд-во МГОУ, 2010. – 324 с.
190. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда./Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина: учебник, М.: КНОРУС, 2009. – 328 с.
191. Ненашев, П.В. Реализация государственной политики по закреплению семей переселенцев на советском Дальнем Востоке в 1946-1950-е годы. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2014. – № 10 (48): в 3-х ч. – Ч. III. – С. 141-144.

192. Ненашев, П.В. Социально-бытовые условия жизни семей на российском Дальнем Востоке в 50-60-е годы XX века//Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2014. – № 1(39): в 3-х ч. – Ч. I. – С. 166-169.

193. Нестандартная занятость в российской экономике/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.

194. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – 448 с.

195. Нечаев, В.Д. Миф провинциальности: содержание и механизмы возникновения, формирования и функции мифов в постсоветских обществах. – М.: Ин-т Африки, 1997. – 240 с.

196. Низова, Л.М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической систем: диссертация на соискание степени доктора экономических наук. Йошкар-Ола, Казанский государственный финансово-экономический институт. 2011. – 403 с.

197. Нижегородцев, Р.М. Рынок труда и проблема человеческого капитала: теория и современная практика. Гомель: ЦИИР, 2007. – 50 с.

198. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.

199. Новикова, И.В. Адаптация молодежи на рынке труда: проблемы и перспективы. Сборник трудов первой межвузовской науч.- практ. конф. «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск, БГПУ, 2000. – С. 37-38.

200. Новикова, И.В., Беззубко, Л.В., Полянская, Л.Я. Экономика современного города: опыт России и Украины., Благовещенск, изд-во БГПУ. 2012. – 321 с.

201. Новикова, И.В., Беззубко, Л.В., Полянская, Л.Я. Экономика и управление современного города: опыт России и Украины. Донецк. 2014. - 224 с.

202. Новикова, И.В., Беззубко, Л.В. Экономика труда. Благовещенск: Полиграфическая компания «Макро-С», 2013. – 183 с.

203. Новикова, И.В. Безработица молодежи как фактор формирования теневого рынка труда //Сборник научных трудов НОУ ВПО МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА при Правительстве Москвы (Благовещенский филиал). Выпуск 7. Часть 1. – Благовещенск: Полиграфическая компания «Макро-С», 2013. – С. 111-114.

204. Новикова, И.В., Бунина, С.А. Влияние кадровой политики градообразующего предприятия на рынок труда региона //Сборник материалов I Всероссийской науч.-практич. конф. «Экономическое и социальное развитие регионов России». – Пенза: РИО ПГСХА, 2004. – С. 60-62

205. Новикова, И.В., Бунина, С.А., Макаренко, А.С. Проблемы занятости молодежи в региональном аспекте// Сборник трудов третьей международной науч.-практич. конф. «Экономика, экология и общество России в XXI столетии». – Санкт-Петербург: СПбГТУ, 2001. – С. 649-651

206. Новикова, И.В., Бунина, С.А. Модель управления молодежным рынком труда региона// Сборник материалов международной науч.-практич. конф. «Поддержка молодежного предпринимательства и содействие занятости молодежи». – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 47-50

207. Новикова, И.В., Бунина, С.А. Проблемы молодежной занятости в регионе// Материалы науч.-практич. конф. «Региональное законодательство: опыт, проблемы и перспективы». Благовещенск, изд-во «Зея», 2004. – С. 211-215.

208. Новикова, И.В., Бунина, С.А., Уваров, В.А. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока. – Хабаровск: ДВАГС, 2006,– 217 с.

209. Новикова, И.В., Бунина, С.А. Формирование рынка труда молодежи в условиях Дальнего Востока// Сборник материалов региональной межвузовской науч.-практич. конф. «Высшая школа – важнейший государственный ресурс регионального развития». – Биробиджан, БФ АмГУ, 2006. – Т.1. – С. 11-17

210. Новикова, И.В. Влияние миграции на рынок труда Амурской области. Материалы международной научно-практической конференции «VI Найденовские чтения» «Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и

перспективы», Москва: Научная библиотека, 2014. – С. 295-296

211. Новикова, И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека»// Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 2 (136). – С. 70-76.

212. Новикова, И.В. Государственное регулирование занятости населения с позиции содействия формированию кадрового потенциала Дальнего Востока России.// Сборник статей Междунар. науч.-практ. конф. «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Т|II. – М.: Проспект (РАНХиГС), 2017. – С. 607-614.

213. Новикова, И.В. Дальневосточные гарантии государства, как инструмент развития территории. Вопросы предпринимательства и экономики, Вестник академии.– 2015 – № 1. – С. 59-63.

214. Новикова, И.В. Дефицит или избыток на рынке труда? Applied and Fundamental Studies: Proceedings of the 2nd International Academic Conference. Vol. 2. March 8-10, 2013, St. Louis, Missouri, USA p. 253-259.

215. Новикова, И.В. Дистанционные формы занятости и их регулирование в России.// Материалы VI Всероссийской науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений с международным участием», посвященная 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Махачкала, 8 апреля 2016 г., – ДГУ, 2016. – С. 12-14.

216. Новикова, И.В. Занятость молодежи как фактор устойчивого развития// Тезисы докладов второй республиканской школы конференции «Молодежь и пути России к устойчивому развитию». Красноярск: КГПУ, 2001. – С. 175-177.

217. Новикова, И.В. Изменение состояния молодежного рынка труда в отраслевом разрезе (на примере сельской занятости) //Материалы четвертой региональной науч.- практич. конф. «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск, ДальГАУ, 2003. – С. 145-147

218. Новикова, И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов.// Международная научная конференция «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова): Сборник

тезисов выступлений. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. — С. 58-59

219. Новикова, И.В. Кадровая обеспеченность программ развития Дальнего Востока России: От рецессии к стабилизации и экономическому росту.// Материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. 19-20 февраля 2016 г. — М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2016. — С. 156-166.

220. Новикова, И.В. Ключевые квалификации как способ согласования рынков труда и образовательных услуг// Сборник материалов региональной межвузовской науч.-практич. конф. «Высшая школа — важнейший государственный ресурс регионального развития». — Биробиджан, БФ АмГУ, 2007. — Т.1. — С. 152-156

221. Новикова, И.В. Кому на Руси жить хорошо? (или размышление о стоимости жизни на Дальнем Востоке России).// Материалы междунар. научно-практической конференции «VI Найденовские чтения. Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы», М.: Научная библиотека, 2015. — С. 215-224.

222. Новикова, И.В., Королёва, С.И. Рынок труда Амурской области: дефицит трудовых ресурсов усиливается!// Вопросы предпринимательства и экономики. Вестник академии. — 2014. - № 2. - С. 5-10

223. Новикова, И.В., Кутаев, Ш.К., Вишневская, Н.Г. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов. Москва: «Перо», 2013. — 271 с.

224. Новикова, И.В., Лескина, О.Н. Основные направления социальной политики в формирующейся экономике нового типа в России. //Сборник научных статей IV Международной научно-практической конференции «Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов». Пенза. Пензенский филиал Финансового университета. — ИП Тугушев С.Ю. 2013. — С. 63-66.

225. Новикова, И.В., Лескина, О.Н. Проблемные аспекты региональных рынков труда (сравнительный анализ Амурской и Пензенской областей).// В мире научных открытий. — 2013. - № 8 (44). - С. 166-178

226. Новикова, И.В. Методы прогнозирования потребности в молодых специалистах: опыт, проблемы и решения //Материалы третьей межрегиональной науч.-практич. конф. «Молодежь Востока России: история и современность». – Часть I - Хабаровск: ДВАГС, 2007. – С. 133-139

227. Новикова, И.В. Миграционные процессы в Амурской области, как фактор формирования регионального рынка труда.// Сборник материалов международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире». Махачкала: Изд-во ДГУ, – 2013. – С. 260-264

228. Новикова, И.В. Модель регулирования занятости в Дальневосточном федеральном округе.// Аннотации к докладам 39-ой Междунар. научной школы-семинара «Системное моделирование социально-экономических процессов». – г. Санкт-Петербург, 30 сентября-6 октября 2016 г. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2016. – С. 114.

229. Новикова, И.В. Молодежный рынок труда Амурской области: тенденции и перспективы// Сборник статей седьмой открытой конференции-конкурса научных работ молодых ученых Хабаровского края (экономическая секция). Хабаровск: РИОТИП, 2005. – С. 127-131.

230. Новикова, И.В. Молодежный рынок труда и адаптация к нему системы образования// Материалы международной науч.-практич. конф. «Человек, рынок, образование на рубеже XXI века». – Томск: ТПУ, 2000. – С. 312-315.

231. Новикова, И.В. Недостаточная профориентация молодежи – фактор ее безработицы// Материалы второй межрегиональной науч.-практич. конф. «Молодежь Востока России: история и современность». – Хабаровск: ДВАГС, 2005. – С. 133-137

232. Новикова, И.В. Нетрадиционное решение проблемы занятости молодежи.// Вестник Амурского государственного университета: серия «Естественные и экономические науки». Благовещенск, АмГУ, 2001. – В.11. – С. 75

233. Новикова, И.В. Неформальная занятость как составляющая экономики Дальневосточного федерального округа// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. - № 3 (28). – С. 183 – 186.

234. Новикова, И.В. Опережающий рост качества трудовых ресурсов – основа ускоренного развития Дальнего Востока России.// Материалы III Междунар. науч.-практ. конф. «Устойчивое развитие: общество и экономика 20–23 апреля 2016 г.» / Ред. колл.: О.Л. Маргания, С.А. Белозеров [и др.]. — СПб.: СПбГУ «Скифия-принт», 2016. – С. 381.

235. Новикова, И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе //Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 1. – С. 206-219.

236. Новикова, И.В. Поддержка малого бизнеса как фактор сокращения нелегальной занятости молодежи. //Сборник статей VIII Международной науч. - практич. конф. «Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний» - Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. - С. 51-53.

237. Новикова, И.В. Полянская, Л.Я. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов как фактор сокращения безработицы.// Материалы международной науч.-методич. конф. «Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии». Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2010. – С. 98-100.

238. Новикова, И.В. Потенциальные возможности сокращения неформальной занятости в Амурской области. //Сборник науч. трудов международной науч.-практич. конф. «Актуальные проблемы науки» М-во обр. и науки Рв.Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество». - Ч.1. - 2011. – С. 91-92

239. Новикова, И.В. Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом, - как способ решения проблемы дефицитного рынка труда. Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире// Сборник Материалов международной научно-практической конференции. – Махачкала: Издательство ДГУ, 2014. – С. 214-217

240. Новикова, И.В. Проблемы занятости молодежи в начале XXI века //Материалы второй межвузовской науч.-практич. конф. «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск, АГМА, 2001. – С. 169-170

241. Новикова, И.В. Проблемы молодежного рынка труда в Амурской области //Труды региональной науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых Приамурья «Будущее Амурской науки». – Благовещенск: РАН ДО АНЦ,

2002. – С. 161-163.

242. Новикова, И.В. Прогноз динамики спроса и предложения на рынке труда Амурской области //В мире научных открытий. – 2011. – № 10.1. – С. 536-549.

243. Новикова, И.В. Прогнозирование как инструмент сокращения теневого рынка труда молодежи //В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1 (18). – С. 222-235

244. Новикова, И.В. Профинформированность молодежи как фактор успешности ее трудоустройства Альманах 3-й и 4-й школ молодого автора «Евразийское пространство глазами молодых, или Новое поколение о...». – М.: Наталис, 2007. – С. 177-185

245. Новикова, И.В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения.// Сборник трудов VIII Междунар.науч.-практ. конф. «Факторы развития экономики России» – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 57-62.

246. Новикова, И.В. Равные права работодателя и работника – основа сбалансированного рынка труда// Европейский журнал социальных наук. – 2014. – № 5. Том 2. – С. 472-478.

247. Новикова, И.В. Развитие предпринимательства в торговле как фактор снижения напряженности на рынке труда Амурской области. //Материалы международной научно-практической конференции «V Найденовские чтения» «Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы», Москва: Научная библиотека, 2013. – С. 36-38

248. Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке России: монография. – Lambert, 2016. – 240 с.

249. Новикова, И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации./И.В. Новикова: монография. – М.: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.

250. Новикова, И.В. Решение проблем занятости молодежи в условиях экономического кризиса //Материалы седьмой всероссийской науч.-практич. конф. молодых исследователей, аспирантов и соискателей «Экономика, управление, общество: история и современность». - Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 2009. – Ч. 2. – С. 35-39

251. Новикова, И.В., Рыжова, Т.А. Влияние изменений в трудовом и налоговом законодательстве на рынок труда //Материалы третьей региональной науч.- практич. конф. «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск,

АмГУ, 2002. – С. 70

252. Новикова, И.В. Содействие трудоустройству выпускников вуза за рубежом (на примере Украины). //Материалы региональной науч.-методич. конф. «Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии». Благовещенск: Амурский. гос. ун-т, 2011. – С. 40-41

253. Новикова, И.В. Содействие формированию трудовых ресурсов в программах Развития Дальневосточных территорий// Всероссийский научно-практический журнал «МИКРОЭКОНОМИКА». – 2014. – № 4. – С. 88-92.

254. Новикова, И.В. Социально-экономические факторы формирования рынка труда молодежи //Сборник статей II международной науч.-практич. конф. «Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях» – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2009. – С. 32-34

255. Новикова, И.В. «Социальный заказ» как гарантия трудоустройства на молодежном рынке труда //Сборник материалов пятой региональной науч.-практич. конф. «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск, изд-во «Зея», 2004. – Т.2. – С. 166-168

256. Новикова, И.В. Стратегическое планирование занятости молодежи как фактор снижения уровня безработицы// Сборник статей IV международной науч.-практич. конф. «Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе». – Пенза: АНОО «Приволжский дом знаний», 2007. – С. 152-154

257. Новикова, И.В. Стратегическое планирование как форма содействия трудоустройству вузов Амурской области// В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1 (18). – С. 451-461.

258. Новикова, И.В. Теневой рынок труда. Lambert, 2011. – 73 с.

259. Новикова, И.В. Теневой рынок труда - реалии сегодняшнего дня //В мире научных открытий. – 2011. – №3 (15). – С. 213 - 221.

260. Новикова, И.В. Труд дальневосточников может стать выгодным для бизнеса.// Материалы III Междунар. заочной науч.-практ. конф. «Инновационное развитие современных социально-экономических систем» Министерство образования и науки Российской Федерации; ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»; ФАО ДальНИИ рынка при

Министерстве регионального развития РФ, 2016. – С. 333-337.

261. Новикова, И.В., Трюхан, Т.А. Дальневосточные гарантии государства как источник роста валового регионального продукта //В мире научных открытий. – 2014. – № 5.2 (53). – С. 812-820.

262. Новикова, И.В., Трюхан, Т.А. Роль занятых в формировании валового регионального продукта Дальневосточного федерального округа// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. – № 3 (28). – С. 124 – 127.

263. Новикова, И.В. Управление занятостью в ходе рыночных реформ: реалии и тенденции //Вестник Амурского государственного университета: серия «Естественные и экономические науки». Благовещенск, АмГУ, 2003. – В.23. – С. 107-108

264. Новикова, И.В. Управление региональным рынком труда молодежи (на примере Амурской области) //Материалы восьмой открытой конференции-конкурса научных работ молодых ученых Хабаровского края (экономическая секция). Хабаровск: РИОТИП, 2006. – С. 138-145.

265. Новикова, И.В. Фриланс - новый способ трудоустройства или вид теневой занятости? //Сборник научных трудов по материалам VII международной науч.-практич. конф. «Современные вопросы науки - XXI век» - Тамбов: Изд-во Тамбовского областного института повышения квалификации работников образования. – 2011. – Вып. 7. –Ч.1. –С. - 85-86

266. Новикова, И.В., Цапко, Ю.Е. Партнерство вузов и работодателей – перспектива развития экономики. // Европейский журнал социальных наук. – 2014. – № 7. Том 1. – С. 433 – 440.

267. Новикова, И.В., Цапко, Ю.Е. Проблемы и перспективы развития рынка труда в Дальневосточном федеральном округе// Всероссийский научно-практический журнал «МИКРОЭКОНОМИКА». – 2015. – № 1. – С. 117-121.

268. Новикова, И.В., Цапко, Ю.Е. Трудовые ресурсы как источник инновационного развития экономики страны и региона//В мире научных открытий. – 2014. – № 5.2 (53). – С. 820-830.

269. Новикова, И.В. Эффективная молодежная политика как фактор

сокращения безработицы молодежи. //Материалы международной науч.-практич. конф. «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики». Тольятти: Волжский университет им. В.Н. Татищева, 2010. – С. 228–235.

270. Новикова, И.В. Эффективное трудоустройство молодежи – задача государственная// Материалы межрегиональной науч. практич. конф. «Экономика, управление, общество: история и современность». Хабаровск: изд-во ДВАГС, 2005. – Ч. 2. – С. 33-39

271. Ноосферизм – новый путь развития: коллективная научная монография. В 2-х кн./ Под науч. ред. Г.М. Иманова и А.А. Горбунова. – СПб.: Астерион, 2017. – 920 с.

272. Ноэль-Нойман, Э. Общественное мнение: Открытие спирали молчания. М. 1996. – 352 с.

273. Обеспечение безопасности жизнедеятельности населения Республики Саха (Якутия) на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 985 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

274. Обеспечение доступным и качественным жильем населения Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 446 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

275. Обеспечение доступным жильем и качественными услугами жилищно-коммунального хозяйства населения Приморского края на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 398-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

276. Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Камчатского края на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 22 ноября 2013 года № 520-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

277. Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Магаданской области 2014-2016 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 5 декабря 2013 года № 1213-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая

система «Консультант Плюс»

278. Обеспечение качественными жилищно-коммунальными услугами и развитие электроэнергетики на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 970 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

279. Обеспечение качественным жильем на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 977 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

280. Обеспечение населения Сахалинской области качественным жильем на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 6 августа 2013 года № 428 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

281. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года. Постановление Правительства Амурской области от 13.07.2012 № 380 (ред. от 06.03.2014) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

282. О государственной молодежной политике в Амурской области. Закон Амурской области от 28 июня 2005 года № 26-ОЗ [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

283. О занятости населения. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

284. Одегов, Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

285. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 423 с.

286. О причинах "расформализации" экономики на примере развитых западных стран см.: Portes A., Sassen-Koob S. Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies // American J. of Sociology. Vol. 93. #1 (July 1987). P. 51-56.

287. Оценка качества жизни населения субъекта РФ: монография / под ред.

В. Т. Шишмакова. – Хабаровск, 2011. – 147 с.

288. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. – М.: Издательство МГУ, 2004. – 368 с.

289. Павлова, Е.Д. Средства массовой информации – инструмент скрытого воздействия на сознание: социально-философский анализ. – М: Наука, 2007. – 206 с.

290. Панкратов, А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983. – 213 с.

291. Пасасюк, М.В. Управление экономико-географическими объектами. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 139 с.

292. Перелыгин, С.В. О современной демографической политике России на Дальнем Востоке. //Вестник ДВЮИ МВД России. – 2014. – № 3 (28) – С. 35-42.

293. Перевощиков, Ю.С. Экономическая метрология. Квалиметрия труда. Москва: Изд-во «Всероссийский центр уровня жизни». – 2015. – 504 с.

294. Петренко, Т.В. К вопросу о роли труда и человеческого капитала в экономике инновационного типа.// Вестник АГТУ. Серия Экономика.– 2014. – № 1. – С. 34.

295. Прокопало, О.М., Исаев, А.Г., Мазитова, М.Г. Экономическая конъюнктура в Дальневосточном федеральном округе в 2014 г. //Пространственная экономика. – 2015. – № 2. – С. 132-134.

296. Прокопов, Ф.Т., Москвина, М.В., Шамхалов, Ф.И. Государство и экономика: основы взаимодействия. – М.: Экономика, 2000. – 382 с.

297. Просвирнов, С.Ю. Демографический потенциал Дальневосточного региона. //Россия и АТР. – 2009. – № 1. – С. 59-66

298. Проценко, С.Н. Имидж региона как ключевой фактор инвестиционной привлекательности// Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. – № 9. – С. 43-50.

299. Пэн Хуймин, Цзи Вэйвэй. Политика трудоустройства в процессе переходного периода // 30 лет реформ в КНР: опыт, проблемы, уроки: тезисы докладов XVII Международной научной конференции «Китай, китайская цивилизация и мир. История, современность, перспективы» (Москва, 22-24 октября 2008 г.). – М.: Институт Дальнего Востока РАН, 2008. – С. 95–97.

300. Ракитов, А.И. Наш путь к информационному обществу.// Теория и

практика общественно-научной информации. – 1989. – С. 50 – 68.

301. Ракитский, Б.В. Наука о социальной политике: методология, теория, проблемы российской практики. В двух томах. Том первый. – М.: Институт перспектив и проблем страны; Пробел-2000, 2017. – 412 с.

302. Рахманинова, М. Воздействие миграционных процессов и экономическое положение Дальневосточного региона/ М. Рахманинова// Вопросы статистики. – 1998. – № 1. – С. 69-71.

303. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002 - 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2002-2015 г.

304. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2002-2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2002-2015.

305. Регулирование экономического развития крупных территориальных систем России: (На примере Дал. Востока и Забайкалья) / Галичанин Е. Н.; Гос. науч.-исслед. учреждение «Совет по изучению производ. сил» М-ва экон. развития и торговли Рос. Федерации и Рос. акад. наук, Междунар. акад. регион. развития и сотрудничества. - Москва: МАРС, 2002. – 232 с.

306. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы/ Ю.В. Долженкова, Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, Г.Г. Руденко, А.Е. Шкляев, В.В. Павлова. – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – 312 с.

307. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное. М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

308. Россия и Китай: социально-экономическое взаимодействие между странами и приграничными регионами: Материалы международной научно-практической конференции /Под ред. Л.А. Понкратовой, А.П. Забияко – Благовещенск, АмГУ, 2011. – 400с.

309. Роцин, С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда/ С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

310. Рофе, А.И., Збышко, Б.Г., Ишин, В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: МИК, 1998. – 167 с.

311. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2015. – 45 с.

312. Руденко, Г.Г., Муртазаев Б.Ч. Формирование рынка труда/под ред. Проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.
313. Рудаков, М.Н. Рынок труда: закономерности и механизмы функционирования: монография. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2001. – 172 с.
314. Русакова, Е.В. Информационный потенциал промышленных предприятий: экономическая категория, оценка эффективности, резервы повышения: Монография. – Самара: «АсГард», 2009. – 139 с.
315. Рыкова, И.Н., Кораблев, Д.В. Приоритизация государственной политики развития Дальнего Востока.// Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2014. – № 3 (21). – С. 76-88.
316. Рынок труда и доходы населения/под ред. Н.А. Волгина.: учеб. пособие. –М.: «Филинь». – 1999. – 280 с.
317. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона/ под ред. Г.А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2004. – 171 с.
318. Рынок труда и доходы населения./ Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 280 с.
319. Рынок труда: Учебник. Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2010. – 409 с.
320. Савельева, Е.А. Инжиниринг труда: проектирование трудовых процессов и систем: учеб пособие/ Е.А. Савельева. – М.: вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 236 с.
321. Санкова, Л. В., Есипов А. С. Инновационные формы социально-трудовых отношений в России: развитие и регулирование. Саратов: ИЦ "Рата". 2013. – 225 с.
322. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. – Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. – 428 с.
323. Санкова, Л.В. Паттерны занятости в современной экономике./ Под ред. А.О. Блинова. – Саратов: Саратовский государственный университет, 2004. – 228 с.
324. Санкова, Л.В. Управление занятостью населения: традиции и инновации. – Саратов, Издат. центр «Наука», 2006. – 320 с.

325. Свидерская, В.В. Государственная политика формирования населения на Российском Дальнем Востоке во второй половине XIX - начале XX века: исторический опыт. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2015. – № 3 (53): в 3-х ч. – Ч. III. – С. 167-169.

326. Свидерская, В.В. Демографическая политика на российском Дальнем Востоке в 70-80-е годы XX века: исторический аспект// Концепт. – 2015. – № 1.– С. 31-35.

327. Семенов, А. Технологии завтрашнего дня// Business online. – 2001. – С. 14-20.

328. Сен, А. Об этике и экономике. – М.: Наука, 1996. – 160 с.

329. Сигаев, С.Ю., Лоскутова, Е.О. Влияние глобализации и IT-технологий на развитие личности современного подростка// Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 ноября 2014 г.: в 14 частях. Часть 10. Изд-во ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. – С.113-119.

330. Сигова, С.В. Государственное регулирование сбалансированного рынка труда в современной России: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М. 2011. – 284 с.

331. Силиванов, Н. Основные проблемы экономики на Дальнем Востоке. М.: ЮНИТИ, 2010. – 341 с.

332. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Инфра-М., 1996. – 300 с.

333. Смидович, Г.С. Особенности демографического развития приграничных территорий Дальнего Востока. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М. 2007. – 179 с.

334. Смирных, Л.В. Нестандартные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и движение рабочих мест (результаты исследования российских предприятий)// Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: ИД Магистр-Пресс, 2015. С. 107–130.

335. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 Т. – М., 1993. – Т.1 кн. 1-3 – 569 с.

336. Смицких, К.В., Шумик, Е.Г., Шеломенцев, А.Г., Козлова, О.А. Сравнительные межрегиональные оценки направлений региональной политики развития малого предпринимательства на Дальнем Востоке. // Экономика и предпринимательство. 2014. - № 12 (ч. 3). – С. 924-931.

337. Смолян, Г.Л. Человек и компьютер. Социально-философские аспекты автоматизации управления и обработки информации/ Г.Л. Смолян. – М.: Изд-во полит. лит-ры, 1981. – 192 с.

338. Современная экономика труда: монография/ руководитель авторского коллектива и научный редактор В.В. Куликов. – М: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.

339. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова ; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2008. – 336 с.

340. Соловченков, С.А. Процесс формирования современной структуры занятости населения Еврейской автономной области, ожидания и результаты: социологический анализ: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук, Хабаровск, 2009. – 23с.

341. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь/ под общ. Ред. В.Н. Бобкова. – 2-е изд., дополненное и переработанное. – М.: ВЦУЖ; «Русаки», 2014. – 409 с.

342. Спенсер-мл. Лайл М. и Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРРО, 2005. – 384 с.

343. Строева, Г.Н. Доступность жилья как фактор закрепления населения в регионе.// Ученые заметки ТОГУ. – 2014. –Т. 5. – № 3. – С. 196-201.

344. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда. М., 1957. – 736 с.

345. Тапскотт, Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта/ Пер.с англ. Игоря Дубинского. Под ред. Сергея Писарева. //Киев. – INT Пресс; Москва. - Релф бук.-1999. – 432 с.

346. Таранова, Ю.В. Традиционные и новые медиа в региональном имиджмейкенге в информационном сетевом сообществе. // Известия Алтайского государственного университета. – 2010. – № 4. – С. 309-312

347. Тихоокеанская Россия- 2030: сценарное прогнозирование регионального развития/ под ред. П.А. Минакира. – Хабаровск: ДВО РАН, 2010. – 560 с.

348. Телятникова, Т.В. Нестандартная занятость молодежи как эффективная форма реализации профессиональной подготовки. Автореферат на соискание ученой степени канд. эконом. наук. Саратов – 2013. – 31 с.

349. Терелянский, П.В. Информационные технологии прогнозирования и принятия технических решений на основе нечетких и иерархических моделей: монография./ П.В. Терелянский, А.В. Андрейчиков. – Волгоград: Волг ГТУ, 2007. – 204 с.

350. Терентьева, Т.Г Основные направления китайской политики «выхода за рубеж» / Китай новые горизонты реформ: Информационные материалы ИДВ. Ч.2. Серия В. Общество и государство в Китае в период реформ. Вып.19. – М.: Ин-т Дальн. Вост. 2005. – С.75.

351. Титов, А.В. Модели принятия решений при оценке качества сложных систем и приоритетности альтернатив. – М: МИИТ, 2006. – 100 с.

352. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития/ А.В. Топилин. – М: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.

353. Тоффлер, Э. Третья волна. М: АСТ, 2012. – 224 с.

354. Тоффлер, О. Будущее труда//Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. – 250-272 с.

355. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат М., 2015. – 274 с.

356. Тюкавкин, И.Н. Экономика капитализма: формирование стратегии эффективности развития информационного общества: монография/ И.Н. Тюкавкин. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015. – 187 с.

357. Урсул, А.Д. Путь в ноосферу. Концепция выживания и устойчивого развития. М.: Луч, 1993. – 275 с.

358. Устав МОТ. МЮТ. Женева. 1988. Т.24. – 24 с.

359. Устьянцев, В.Б. Пространство информационного общества // Информационная цивилизация: пространство, культура, человек. Саратов. –2000. – С.7
360. Федченко, А.А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере: монография/ А.А. Федченко.- Саарбрюккен: Изд-во Palmarium Academic Publishing, 2014. – 254с.
361. Федченко, А.А. Свойства системы социально-трудовых отношений и система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития: Материалы Международной научн.-практич. конференции. Саратов, 2002. – С. 34.
362. Филатов, Ю. Два визита Н. С. Хрущева во Владивосток. // Утро России. – 2009. – 3 окт. – С. 2.
363. Филатова, А.В. Разграничение предметов ведения в сфере развития малого и среднего бизнеса / А.В. Филатова // Предпринимательское право. – 2008. – № 3. – С. 45.
364. Финько, О.А., Нестеров Ю.М. О программе нормативно-правового обеспечения формирования в России информационного общества.// Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. – М.: 1999. – С. 19.
365. Чернов, В.Г. Основы теории нечетких множеств. Решение задачи многокритериального выбора альтернатив. – Владимир: Изд-во Владимирского гос. Университета, 2005. – 106 с.
366. Чижов, Д. Имидж российских регионов: стратегия и методы продвижения// Политические науки. – 2006. – № 5. – С. 53-56.
367. Чуланова, О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О. Л. Чуланова, А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с.
368. Шашковский, С.Н. Макроэкономика. – М.: Дело, 2002. – 472 с.
369. Шевчук, А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия.// Экономическая социология. – 2008. – Т.9. - № 1. – С. 51-64.
370. Шепелев, И.Г. О развитии восточных регионов Российской Федерации.// Экономика, управление и инвестиции. – 2014. – № 1 (3). – С. 2-11.
371. Шинковский, М. Трансграничные региональные системы: потенциал

развития.// Политические науки. – 2010. – № 3. – С. 25-28.

372. Шкуркин, А.М. Рынок труда и занятость на российском Дальнем Востоке // Перспективы Дальневосточного региона: население, миграция, рынки труда. – М.: Московский Центр Карнеги, 1999. – С.40-51

373. Шмаков, А.В. Общее макроэкономическое равновесие на легальном и параллельном рынках труда // Экономическая наука современной России. – 2007. – №2. – С. 34-59.

374. Шпилина, Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в современной экономике России: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М. 2012. – 164 с.

375. Шульце, П.В. Будущее промышленности: четвертая революция – функции государства и общества. Экономическое возрождение России. 2017. № 2 (52). – С. 39-46.

376. Шутяк, Е.Н. Финансовое обеспечение социальной защиты населения в Российской Федерации// Вестник государственного социального страхования. – 2003. – № 9 (33). – С. 62-66

377. Экономика Дальнего Востока: сборник под ред. Н.Н. Колосовского, А.Н. Лагутина, М.И. Целищева. – М.: Плановое хозяйство, 1926. – 360 с.

378. Экономика и социология труда: учебник под ред. А.Я Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 584 с.

379. Экономика современного города: опыт России и Украины: монография / Л. В. Беззубко, И. В. Новикова, Л. Я. Полянская. – Благовещенск: Изд-во БГПУ, 2012. – 312 с.

380. Экономика труда в схемах и таблицах/ сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород, А.В. Петропавловская. – М., 2009. – С. 20.

381. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006. – 736 с.

382. Экономика труда: учебник под ред. Архипова А.И., Карпущина Д.Н., Кокина Ю.П. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2009. – 559 с.

383. Экономика труда: учебник/под ред. проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 336 с.

384. Экономика труда: учебник под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2010. – 686 с.

385. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014: Стат.сб./Росстат. М., 2014. - 143 с.

386. Экономическая теория/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. – 594 с.

387. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

388. Явлинский, Г.А. Российская экономическая система. Настоящее и будущее. – М.: Издательство «Медиум», 2007. – 416 с.

Электронные источники

389. Абсалямова, С.Г., Жирнова, Г.И. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда. [Электронный ресурс]//URL: <http://kpfu.ru>conf.docs/F411886509/>

390. Авченко, В. Стратегическое бессилие. [Электронный ресурс]//URL: <http://expert.ru/2013/10/9/strategicheskoe-bessilie/>

391. Аксенов, Л.Б. Влияние клипового мышления на образовательный процесс в вузе. [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-klipovogo-myshleniya-na-obrazovatelnyy-protsess-v-vuze>

392. Аксель, М.Ф. Нелегальная занятость и ее последствия для социальных систем и рынка труда Германии. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» № 4/03 [Электронный ресурс]//URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/10_4_03.htm

393. Байков Н.М., Невеличко Л.Г. Особенности функционирования местных сообществ городских и сельских поселений в социологическом измерении. [Электронный ресурс]//URL: <http://vlastdviu.ru/download/rio/j2011-3/17.doc>

394. Бляхер, Л. «Ненашенский» Дальний Восток, или Любое «далеко» к чему-нибудь «близко»// [Электронный ресурс]//URL: Отечественные записки. – 2012. – №1. <http://www.strana-oz.ru/2012/1/nenashenskiy-dalniy-vostok-ili-lyuboe->

daleko-k-chemu-nibud-blizko

395. Бончарук, В.А. Менталитет и стратегии российского бизнеса.// iTeam портал – 2007. – Режим доступа: [Электронный ресурс]//URL: http://item.ru/publications/strategy/section_17/article_2770

396. Галкин, В.В. Теневой бизнес (Часть 2). Ущерб, наносимый теневым бизнесом. [Электронный ресурс]//URL: <http://vadim-galkin.ru/business-basics/base/underground-economy-part-2/>

397. Гебриаль, В.Н. Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений.// Государственное управление. Электронный вестник - 2008. - № 17. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.evro-vector.narod.ru/freelance.htm>

398. Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона». Постановление Правительства РФ 2014 г. № 308 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

399. Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2016 годы». Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 г. № 958 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

400. Делягин, М. Новый характер труда и обновление человечества. [Электронный ресурс]//URL: http://www.promved.ru/dec_2003_08.shtml

401. Джонс, К., Ромер, М. Моделирование и измерение параллельных рынков в развивающихся странах. – Режим доступа: [Электронный ресурс]//URL: <http://corruption.rsuh.ru/magazine/2/n2-15.shtml>

402. Дьяконова, М. В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.labourmarket.ru/Pages/actuals/sbornik/st24.htm>.

403. Егорова, А.Г. Сетевое мышление: деградация или прогресс? //Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9-12. [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-myshlenie-degradatsiya-ili-progress-1>

404. Кашепов, А.В. Три проблемы изучения и регулирования рынка труда/ Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд-во РАГС, 2004. [Электронный ресурс]//URL: <http://istina.msu.ru/publications/article/11207312>

405. Ковалевская, Н.А. Методология плана реконструкции. [Электронный ресурс]//URL: http://istmat.info/files/uploads/43556/n.a.kovalevskiy_metodologiya_plana_rekonstrukcii.pdf

406. Концепция государственной молодежной политики Амурской области. Распоряжение губернатора Амурской области от 18.07.2008 № 332-р. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

407. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

408. Крупенникова, Л.Ш., Курбатов, В.И. Виртуальная личность: Net-мышление, сетевой психотип и Интернет-фобии. //Инженерный вестник Дона. - 2014 - № 3. –т. 30 [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-lichnost-net-myshlenie-setevoy-psihotip-i-internet-fobii-1#ixzz4CJHSywwC>

409. Максимова, О.Б. Индивид и общество в зеркале Интернета: виртуальное измерение коммуникативной личности и ее представление в сетевом сообществе. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. - № 8: [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/individ-i-obschestvo-v-zerkale-interneta-virtualnoe-izmerenie-kommunikativnoy-lichnosti-i-ee-predstavlenie-v-setevom-soobschestve#ixzz4CJL2R86v>

410. Маркс, К., Энгельс Ф. Соч.2-е изд. Т.23. [Электронный ресурс]//URL: http://libelli.ru/marxism/me_ss2.htm

411. Минакир, П.А., Михеева, Н.Н. Перспективы развития Дальнего Востока и Забайкалья: региональные программы. [Электронный ресурс]//URL:

<http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2002/3/05>

412. Михайлов, А. В. Увольнение работника// Трудовое право. – 2008. – № 2. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1521>;

413. Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml>

414. Национальные счета России в годах: 1999 – 2006 гг., 2005 – 2012, 2007-2017 Стат. сб./Росстат. - М., 2013, 2015. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.gks.ru>

415. Никитина, Д.А., Попова, Л.В. Интернет-среда как фактор самоактуализации личности//Science Time – 2015. – № 3 (15) [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/internet-sreda-kak-faktor-samoaktualizatsii-lichnosti>

416. «Оказание содействия добровольному переселению в Еврейскую автономную область соотечественников, проживающих за рубежом на 2013-2017 годы» Постановление Правительства Еврейской автономной области от 9 сентября 2013 года № 434-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

417. «О комплексном развитии производительных сил Дальневосточного экономического района, Бурятской АССР и Читинской области на период до 2000 года». Приказ 1987 г. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

418. О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей. Закон Ярославской областной от 02 апреля 2013 года № 16-З [Электронный ресурс]//URL: <http://www.duma.yar.ru/service/projects/zp130341.html>

419. «О мерах по дальнейшему развитию производительных сил Дальневосточного экономического района и Читинской области». Постановление Совета Министров СССР 1967 г. № 638. [Электронный ресурс]// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

420. О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на

Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке. Постановление Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

421. Основные подходы к анализу российской неформальной экономики Ш. Лейтер, Д. Тедстром [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Электронный ресурс]//URL: <http://corruption.rsuh.ru/magazine/4-1/n4-13.shtml>

422. О строительстве Байкало-Амурской железной дороги. Постановление Центрального комитета КПСС Совета министров ССР от 8 июля 1974 г. № 561 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

423. О федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" Постановление от 4 марта 2011 г. № 149 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

424. Пронин, В.В. Клиповое мышление студента в дистанционном обучении. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2014. - № 2-2. – С. 468-471. [Электронный ресурс]//URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/klipovoe-myshlenie-studenta-v-distantionnomobuchenii>

425. Повышение качества жилищно-коммунального обслуживания населения Хабаровского края». Постановление Правительства Хабаровского края от 07 июня 2012 года № 185-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

426. Повышение качества предоставления жилищно-коммунальных услуг и развитие жилищного комплекса в Еврейской автономной области» на 2014-2016 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 31 октября 2013 года № 565-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

427. Поддержка жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 403 [Электронный ресурс] //

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

428. Поддержка физической культуры, спорта и туризма в Чукотском автономном округе на 2014-2018 годы Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 406 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

429. Программа сотрудничества между регионами Дальнего Востока и Восточной Сибири Российской Федерации и Северо-Востока Китайской Народной Республики на 2009 – 2018 годы. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

430. Программа «Основные направления развития Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Приложение к Указу Президента Республики Саха (Якутия) от 21.05.2012 № 1429 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

431. Радаев, В. Теневая экономика в России: изменение контуров [Электронный ресурс]//URL: http://www.nisse.ru/business/article/article_1337.html;

432. Развитие здравоохранения Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 3 июля 2013 года № 302 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

433. Развитие здравоохранения в Еврейской автономной области на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2013 года № 482-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

434. Развитие здравоохранения в Магаданской области 2014-2020 гг. Постановление губернатора Магаданской области от 11 марта 2013 года № 40-п [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

435. Развитие здравоохранения Камчатского края на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года № 524-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL:

<http://www.consultant.ru>

436. Развитие здравоохранения Приморского края на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 397-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

437. Развитие здравоохранения Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 982 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

438. Развитие здравоохранения Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 31 мая 2013 года № 281 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

439. Развитие здравоохранения Хабаровского края» на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 22 октября 2013 года № 350-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

440. Развитие здравоохранения Чукотского автономного округа на 2014-2020 годы. Приложение к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 412 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

441. Развитие жилищного строительства в Хабаровском крае» на 2013-2018 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 22 июня 2012 г. № 205-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

442. Развитие информационного общества и формирование электронного правительства в Еврейской автономной области на 2014-2016 годы. Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2013 года № 500-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

443. Развитие информационного общества в Магаданской области на 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 31 октября 2013 года № 1050-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

444. Развитие информационного общества в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 960 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

445. Развитие информационного общества в Хабаровском крае 2012-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 02 мая 2012 года № 139-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

446. Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 959 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

447. Развитие культуры в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года № 545-П. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

448. Развитие культуры и спорта в Еврейской автономной области» на 2014-2016 годы. Постановление Правительства Еврейской автономной области от 31 октября 2013 года № 560-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

449. Развитие культуры в Магаданской области 2014-2017 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 20 ноября 2013 года № 1165-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

450. Развитие культуры Приморского края» на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края Постановление Администрации

Приморского края от 7 декабря 2012 года № 387-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

451. Развитие культуры, спорта, туризма и повышение эффективности молодежной политики в Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 17 июля 2014 года № 228-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

452. Развитие образования Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 448 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

453. Развитие образования в Магаданской области» 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 28 ноября 2013 года № 1179-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

454. Развитие образования в Камчатском крае на 2014-2016 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года № 532-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

455. Развитие образования, культуры и сферы молодежной политики Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 408 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

456. Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 973 [Электронный ресурс]// Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

457. Развитие образования Приморского края на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 395-па

[Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

458. Развитие образования в Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 28 июня 2013 года № 331 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

459. Развитие образования в Хабаровском крае 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 05 июня 2012 года № 177-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

460. Развитие предпринимательства в Республике Саха (Якутия) на 2012-2019 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 980 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

461. Развитие профессионального образования Республики Саха (Якутия) на 2014-2016 годы Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 31 декабря 2013 года № 2443 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

462. Развитие рынка труда и содействие занятости населения Хабаровского края на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 20 апреля 2012 года N 125-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

463. Развитие и сохранение культуры и искусства Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 443 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

464. Развитие системы образования Еврейской автономной области» на 2014-2017 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 23 октября 2015 года № 479-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

465. Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 № 444 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

466. Развитие социальной защиты населения Хабаровского края на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 16 мая 2012 года N 152-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

467. Развитие сферы культуры Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 31 июля 2013 года № 394 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

468. Развитие физической культуры и спорта на территории Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 451 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

469. Развитие физической культуры и спорта Приморского края» на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 381-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

470. Развитие физической культуры, спорта и молодежной политики в Хабаровском крае» на 2012-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 24 мая 2012 года N 169-пр [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

471. Реализация семейной, демографической и молодежной политики Республики Саха (Якутия) на 2014-2016 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 24 февраля 2014 года № 2511 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

472. Региональная экономическая политика на 2012-2017. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 29 июня 2016 года № 1249 [Электронный ресурс] //

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

473. Реформа высшего образования: 2005г. — наши дни. [Электронный ресурс]//URL: <http://blog.business-analyst.info/2010/06/26/reforma-vishego-obraz-1/>

474. Савченко, А. Почему программы развития Дальнего Востока не работают? [Электронный ресурс]//URL: http://www.intelros.ru/pdf/svobodnay_misl/2014_01/8.pdf.

475. Содействие занятости и обеспечение безопасности труда на 2014-2016 годы. Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30.09.2013 № 494-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

476. Содействие занятости населения Камчатского края на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 11 ноября 2013 года № 490-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

477. Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия)» от 12 октября 2011 года № 958 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

478. Содействие занятости населения Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 28 декабря 2011 года № 307 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

479. Содействие занятости населения Приморского края на 2013 - 2020 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 384-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

480. Создание условий для духовно-культурного развития народов Якутии на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 956 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

481. Социальная защита населения Магаданской области. 2014-2018 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 7 ноября 2013 года № 1081-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

482. Социальная поддержка граждан в Камчатском крае на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года № 548-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

483. Социальная поддержка граждан в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года № 976 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

484. Социальная поддержка населения Еврейской автономной области на 2014-2016 годы. Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2014 года № 482-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

485. Социальная поддержка населения Приморского края на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 393-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

486. Социальная поддержка населения Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 31 мая 2013 года № 279 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

487. Сосна, Б.И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия//Социальное и пенсионное право – 2008. – № 2. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.center-bereg.ru/n2272.html>

488. Социальная поддержка населения Чукотского автономного округа на 2014-2020 годы. Приложение к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 412[Электронный ресурс] //

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

489. Социально-экономическое положение федеральных округов. 2015 [Электронный ресурс]//URL: <http://www.gks.ru/>

490. Стимулирование экономической активности населения Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21.10.2013 № 410 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

491. Стратегическое планирование и повышение производительности труда в Хабаровском крае на 2015-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2014 г. № 494-пр. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

492. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 г. № 2094-р. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

493. Стратегия социально-экономического развития Еврейской автономной области на период до 2020 года» Постановление Правительства Еврейской автономной области от 20.03.2012 № 118-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

494. Стратегия социально-экономического развития Магаданской области на период до 2025 года. Закон Магаданской области от 11 марта 2010 года № 1241-ОЗ [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

495. Стратегия социально-экономического развития Сахалинской области до 2025 года. Постановление Правительства Сахалинской области от 28.03.2011 № 99 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

496. Сухаренко, А. Каждый пятый дальневосточник занят в теневой экономике. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.crime.vl.ru/index.php?p=3457&more=1&c=1&tb=1&pb=1>

497. Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года. Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) № 411 от 6.09.2006. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

498. Теневая экономика и экономическая преступность. [Электронный ресурс]. – [Электронный ресурс]//URL: http://read.onby.ru/tenevaya_ekonomika_i_ekonomicheskaya_prestupnost/

499. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

500. Трудовые ресурсы Магаданской области» на 2014-2017 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 31 октября 2013 года № 1051-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

501. Тюруканова, Е. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов [Электронный ресурс]//URL: http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document7000.shtml

502. Улучшение условий и охраны труда в Магаданской области» 2015-2020 гг. Постановление Правительства Магаданской области от 26 декабря 2014 года № 1106-пп [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

503. Устинова, С. А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства [Электронный ресурс]//URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1522;>

504. Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 годы». Постановление Правительства РФ от 15.04.1996 г. № 480. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

505. Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное

развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года». [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

506. Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

507. Физическая культура, спорт, молодежная политика, отдых и оздоровление детей в Камчатском крае на 2014-2018 годы. Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года № 552-П [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

508. Фрумкин К. Клиповое мышление и судьба линейного текста. //ТОПОС. Литературно-философский журнал. 22.09.2010. [Электронный ресурс]//URL: <http://www.topos.ru/article/7371>

509. Фриланс - новая составляющая рынка труда Режим эл. доступа: [Электронный ресурс]//URL:<http://www.legalbis.ru/frilans-novaya-sostavlyayuschaya-rynka-truda.html>

510. Фриланс по-русски: что мешает россиянам уйти на вольные хлеба [Электронный ресурс]//URL: <http://top.rbc.ru/economics/24/08/2011/611970.shtml>

511. Цифровое будущее. Каталог навыков медиа- и информационной грамотности. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. – 68 с. [Электронный ресурс]//URL: www.cyfrowaprzyszlosc.pl

512. Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 годы [Электронный ресурс]//URL: <http://www.gks.ru>

513. Чутчева, Е.Б. Родственники, свояки и друзья: семья или коллектив?// Кадры предприятия. – 2003. – [Электронный ресурс]//URL:www.kapr.ru/articles/2003/7/479.html

514. Шадрина, Т. В РФ за год число пользователей Интернета выросло на 2,5 млн человек. //Российская газета 15.01.2015 [Электронный ресурс]//URL:

<http://rg.ru/2015/01/15/internet-site-anons.html>

515. Ясин, Е. Теневая реакция бизнеса /Е. Ясин//[Электронный ресурс]//URL: Российская газета – 2007. – 1 марта.

516. Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000-2014 годах [Электронный ресурс]//URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_22/Main.htm

517. Экономическое развитие и инновационная экономика Амурской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 г. № 445. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

518. Экономическое развитие и инновационная экономика Магаданской области на 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 20 ноября 2013 года № 1146-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

519. Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края на 2013-2017 годы. Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года № 382-па [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

520. Экономическое развитие и инновационная политика Сахалинской области на 2014-2020 годы. Постановление Правительства Сахалинской области от 12 июля 2013 года № 352 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru>

Иностранные источники

521. Становлення малого підприємництва в сучасних умовах: досвід та перспективи розвитку. (4 глава Досвід розвитку підприємництва в Росії.. Стр. 79-105. с.238-250.)

522. Aaron Smith Searching for Work in the Digital Era //Pew Research CenterInternet, Science & Tech. <http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/>

523. Adam, D., Campbell-Hall, V., de Hoyos, M., Green A., Thomas A. (2011) Increasing digital channel use amongst Jobcentre Plus claimants. DWP Research Report. Available: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2011-2012/rrep776.pdf>

524. Andrew Stewart and Rosemary Owens The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia. Experience or Exploitation? Adelaide Law School. 2013. <https://www.fairwork.gov.au/about-us/access-accountability-and-reporting/research-reports>

525. Berger, T. and C. Frey (2016), “Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlr068802f7-en>

526. BIS (2010) National Plan for Digital Participation. Department for Business Innovation and Skills. Available: <http://raceonline2012.org/sites/default/files/resources/national-plan-digital-participation-final.pdf>

527. Brzezinski Zb. Between Two Ages. America’s Role in the Technetronic Era. N.Y., 1970. P.9// <http://nethistory.ru/biblio>.

528. Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. . Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. - 460 p.

529. Castells M. The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society. 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. P.234-269.

530. Connie M. White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies. CRS Press. London. 2012. – 294 p.

531. Definitions and Glossary. 1. Definitions. 1.1. Telework. Status Report on European Telework: Telework 1997, European Commission Report. http://www.volunteeringaustralia.org/files/0WQ1A2EUTZ/Def_and_Princ_English.pdf

532. Donald Storrie Aspects of nonstandard employment in Europe, Eurofound, Dublin. 2017. 39 p. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf

533. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report

«The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

534. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.

535. Eurofound, New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 40 p. 2016
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf

536. Elza Dunkels, Gun-Marie Franberg, Camilla Hallgren Interactive Media Use and Youth: Learning, Knowledge Exchange and Behavior 2011, 318 p.; Hakikur Rahman Human Development and Interaction in the Age of Ubiquitous Technology. BRAC University, Bangladesh. 2016. – 313 p.

537. Fair Work ombudsman <https://www.fairwork.gov.au/pay/unpaid-work>
 Andrew Stewart and Rosemary Owens The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience

538. Framework Agreement on Telework
http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf

539. Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. – 396 p.

540. Free not so easy', Sydney Morning Herald, 20 August 2011; Academics to research unpaid work practices', 2012, <http://www.fairwork.gov.au/media-centre/media-releases/2012/04/pages/20120410-unpaid-workresearch-project.aspx>

541. Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerization.
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

542. Judy Fudge, Rosemary Owens Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms. Oxford and portland Oregon, 2006. – 432 p.

543. Johnson S., Kaufmann D., Zoido-Lobaton P. Regulatory Discretion and the Unofficial Economy // American Economic Rev.: Papers and Proceedings. Vol. 88. #2 (May 1998). P. 387-392.

544. Jonathan Gershuny. *What do we do in Post-industrial Society? The Nature of Work and Leisure Time in the 21st Century*. University of Oxford. 2005. <https://www.researchgate.net/publication/5017837>

545. *Internships and Trial Periods in Australia. Experience or Exploitation?* Adelaide Law School. 2013. <https://www.fairwork.gov.au/about-us/access-accountability-and-reporting/research-reports>

546. Guy Standing *Precariat Charter From denizens to citizens*. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2014 -426 c.; Guy Standing *The Precariat The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2011. – 198 c.

547. Greene, Laura; Mamic, Ivanka. *The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific*. – Bangkok: ILO, 2015

548. *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. Commission of the European communities Brussels, 2006 http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_en.pdf

549. Leah F. Vosko *Managing the Margins Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press Inc., New York, 2010. – 330 p.

550. Masuda Y. *The Information Society as Post-Industrial Society*. Wash., 1981

551. Monika Kiss *Digital skills in the EU labour market*. European Parliamentary Research Service. 2017. p. 6 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf)

552. National Research Council. *Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. (D. of B. and S. S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press. 2012.

553. *New forms of employment*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>

554. Novikova I. Unemployment among young people. The reality and the perspective. Materials of the Fourth International Young Scholars' Forum of the Asia-Pacific Region Countries. Vladivostok, Russia. FRSTU publishing house, 2001. Part I. – p.227

555. OECD Employment Outlook 2017. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017_en

556. Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010.

557. Pew Research Center, March, 2014, “Millennials in Adulthood: Detached from Institutions, Networked with Friends” <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>

558. Pew Research Center, 2010, «Millennials: Confident. Connected. Open to Change» <http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>

559. Pink D. Free agent nation: How America's new independent workers are transforming the way we live/ New York: by Daniel H. Pink, Warner Books, 2001

560. Porat M., Rubin M. The Information Economy: Development and Measurement. Wash., 1978

561. Rainie. Lee, and Barry Wellman. Networked: The New Social Operating System. Cambridge, MA: MIT Press, 2012

562. Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006/962/EC, OJ L 394.

563. Richard Susskind, Daniel Susskind The future of the professions. How technology will transform the work of human experts. Oxford. UK. 2017. 346 p.

564. Rosen, Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the net generation / by Larry D. Rosen. United States of America. 2007.

565. Skills for a Digital World, OECD, 2016. Background report on the ministerial meeting on the digital economy

566. Stonier T. Wealth of Information. L., 1983; Katz R.L. The information Society: An International Perspective. N.Y., 1988.

567. The RuNet Generation. An Exploratory Study of the Russian Digital

Landscape October 28, 2011 UNICEF New York, Division of Communication, Youth Section Gerrit Beger, Priscillia Kounkou Hoveyda, Akshay Sinha
[http://www.unicef.org/ceecis/TheRuNet_Generation\(1\).pdf](http://www.unicef.org/ceecis/TheRuNet_Generation(1).pdf)

568. Telework Policy <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559>

569. Trajectory Partnership (Michael Willmott and Paul Flatters). The Information Dividend: Why IT Makes You “Happier.” Swindon: British Informatics Society Limited, 2010. <http://www.bcs.org/upload/pdf/info-dividend-full-report.pdf>;

570. Vyacheslav Bobkov, Oleg Neterebsky, Irina Novikova, Igor Schichkin State Employment Policy in Russia: Electronic Tools of Labour Market Monitoring.//Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring. Munchen, Mering, 2016. – p.251-266.

571. Veerle Miranda Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world. <http://www.oecd.org/els/listofsocialemploymentandmigrationworkingpapers.htm>

572. Vittorio Di Martino “The high road to teleworking”//Promoting decent work, ILO, Safe work, Geneva, 2001. – p.12

573. Vosko L., Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment, OUP, Oxford, 2010.

574. White Paper: The Art of Teleworking. Polycom. 2009. 14 p.

575. Wolf Werdigier, Andree Niebuhr Euro-telework – trends and scenarios. 2000 <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/werdigie.pdf>

576. Woody Horton, F. Understanding Information Literacy: A Primer. Paris: UNESCO, 2008. – p. 1

Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости
Стратегический обмен сотрудниками (strategic employee sharing)	Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК) Статья 72.1. Перевод на другую работу. ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное использование временно свободных сотрудников (Ad-hoc employee sharing)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное трудоустройство (job sharing)	ТК Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Временное управление (interim management)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам

	<p>или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p>
Периодическая работа (intermittent work)	<p>Гражданский Кодекс Российской Федерации (ГК), Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор).</p> <p>ТК Глава 45 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.</p> <p>ТК Статья 59. Срочный трудовой договор.</p> <p>ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 93. Неполное рабочее время.</p> <p>ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.</p> <p>ТК Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Работа по вызову (On-call work (zero-hours contracts))	<p>ГК Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор).</p> <p>ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 93. Неполное рабочее время.</p> <p>ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Полная мобильность (full mobility)	<p>ТК Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p>

	<p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Частичная мобильность (site mobility)	<p>ТК Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение.</p> <p>ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Многопозиционные рабочие места (multi-location workplaces)	<p>ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Сетевые рабочие места (networked workplaces)	<p>ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p>
Ваучерная работа (voucher-based work)	<p>Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала).</p>

	<p>ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).</p>
<p>Работники по портфолио (portfolio workers)</p>	<p>ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.</p>
<p>Массовая занятость (Crowd employment)</p>	<p>Глава 39 ГК РФ. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени. ТК Статья 93. Неполное рабочее время. ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены). ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.</p>
<p>Сотрудничество среди самозанятых работников (collaborative employment)</p>	<p>Глава 39 ГК. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.</p>
<p>Зонтичные организации (Umbrella organisations)</p>	<p>ГК Глава 39. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.</p>

**Анализ региональных программ, содействующих развитию занятости населения
в Дальневосточном федеральном округе**

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
Нормативно-правовые акты Хабаровского края			
<i>«Стратегия социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 года»⁵⁶³</i>	высокий жизненный уровень и качество жизни населения для закрепления населения на Дальнем Востоке	формирование среднего класса, снижение уровня бедности населения; развитие образования, медицинского обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства; развитие кадрового потенциала, сокращение дефицита квалифицированных кадров	социальная защита населения, жилищное строительство, культура, инновационное общество, здравоохранение, образование, физическая культура, спорт и молодежная политика, занятость, жилищно-коммунальное обслуживание населения, стратегическое планирование, производительность труда, информационное общество ⁵⁶⁴ .

⁵⁶³ Стратегия социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 года. Постановление Правительства Хабаровского края от 13.01.2009 № 1-пр

⁵⁶⁴ «Развитие социальной защиты населения Хабаровского края» на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 16 мая 2012 года N 152-пр;

«Развитие жилищного строительства в Хабаровском крае» на 2013-2018 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 22 июня 2012 г. N 205-пр;

«Культура Хабаровского края» 2012-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 28 июня 2012 года N 216-пр;

«Развитие информационного общества в Хабаровском крае» 2012-2020 гг.» Постановление Правительства Хабаровского края от 02 мая 2012 года N 139-пр;

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>Государственная программа «Развитие рынка труда и содействие занятости населения Хабаровского края»;</i>	сокращение безработицы и создание условий, способствующих устойчивому развитию рынка труда.	предотвращение роста напряженности на рынке труда, содействие обеспечению потребности работодателей в квалифицированных работниках; содействие повышению эффективности использования трудовых ресурсов; совершенствование системы социального партнерства	содействие занятости; улучшение условий и охраны труда; развитие системы социально-трудовых отношений
<i>Подпрограмма 1 «Содействие занятости населения Хабаровского края»</i>	Предотвращение роста напряженности на рынке труда	Сохранение стабильной и управляемой ситуации на рынке труда; сокращение дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда; повышение качества предоставляемых государственных услуг в области содействия занятости населения.	
<i>Подпрограмма 3</i>	содействие повышению	содействие повышению оплаты труда работников	

«Развитие здравоохранения Хабаровского края» на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 22 октября 2013 года N 350-пр;
«Развитие образования в Хабаровском крае» 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 05 июня 2012 года N 177-пр;
«Развитие рынка труда и содействие занятости населения Хабаровского края» на 2013-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 20 апреля 2012 года N 125-пр;
«Развитие физической культуры, спорта и молодежной политики в Хабаровском крае» на 2012-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 24 мая 2012 года N 169-пр;
«Повышение качества жилищно-коммунального обслуживания населения Хабаровского края». Постановление Правительства Хабаровского края от 07 июня 2012 года N 185-пр;
«Стратегическое планирование и повышение производительности труда в Хабаровском крае» на 2015-2020 гг. Постановление Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2014 г. № 494-пр.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>«Развитие системы социально-трудовых отношений в Хабаровском крае»</i>	эффективности использования трудовых ресурсов, совершенствование системы социального партнерства в крае.	бюджетной сферы; содействие легализации трудовых отношений; совершенствование форм взаимодействия социальных партнеров.	
<i>Государственная программа «Стратегическое планирование и повышение производительности труда в Хабаровском крае».</i>	Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием края	Совершенствование системы стратегического планирования в крае; формирование условий повышения производительности труда, создания и модернизации производительных рабочих мест.	
Нормативно-правовые акты Амурской области			
<i>Стратегия социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года⁵⁶⁵.</i>	устойчивый рост численности постоянного населения; рост реальных денежных доходов;	увеличение средней продолжительности жизни, повышение рождаемости, восстановление естественного прироста; создание новых эффективных рабочих мест с высокой производительностью труда и высоким	социальная защита населения, культура и искусство, здравоохранение, доступное и качественное жилье, физическая культура и спорт,

⁵⁶⁵ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года» Постановление Правительства Амурской области от 13.07.2012 № 380 (ред. от 06.03.2014)

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	достижение среднероссийского уровня обеспеченности населения области жильем, объектами социальной инфраструктуры	уровнем заработной платы; формирование численности населения и трудовых ресурсов в количестве, необходимом для обеспечения ускоренного социально-экономического развития, реализации масштабных инвестиционных проектов; повышение качества человеческого капитала; создание системы непрерывного профессионального образования, повышения квалификации, соответствующей высоким мировым стандартам; рациональное и эффективное территориальное размещение производительных сил, формирование региональных точек роста;	образование, инновационная экономика ⁵⁶⁶

⁵⁶⁶ «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 № 444;

«Развитие и сохранение культуры и искусства Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 443;

«Развитие здравоохранения Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 3 июля 2013 года № 302;

«Обеспечение доступным и качественным жильем населения Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 446;

«Развитие физической культуры и спорта на территории Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 451;

«Развитие образования Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 448

«Экономическое развитие и инновационная экономика Амурской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 г. № 445.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
		<p>обеспечение высоких темпов строительства жилья; решение проблем ветхого и аварийного жилья; стимулирование строительства экономичного социального, арендного жилья; развитие финансовых механизмов и инструментов, необходимых для обеспечения экономической доступности жилья;</p> <p>привлечение инвестиций в жилищно-коммунальное хозяйство, его модернизация; повышение уровня благоустроенности жилья и благоустройства населенных пунктов, качества жилищно-коммунальных услуг;</p> <p>обеспечение эффективного функционирования социальной сферы за счет создания материальной базы нового поколения, оказания высокотехнологичных, качественных и доступных социальных услуг.</p>	
Нормативно-правовые акты Приморского края			
<i>Стратегия социально-экономического развития Приморского края до 2025 года</i> ⁵⁶⁷	повышение конкурентоспособности экономики и обеспечение высокого уровня качества	повышение конкурентоспособности системы профессионального образования и формирование системы непрерывного образования; снижение уровня неэффективной занятости и	социальная защита населения, культура и искусство, здравоохранение, доступное и качественное жилье,

⁵⁶⁷ «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 382-па

«Информационное общество» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 385-па;

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	жизни.	повышение производительности труда во всех секторах экономики; повышение средней заработной платы и снижение межотраслевой дифференциации уровня заработной платы; улучшение условий и охраны труда; формирование нормативной правовой базы, стимулирующей привлечение и закрепление молодых специалистов в производственной сфере на предприятиях края; повышение рождаемости и снижение смертности увеличение продолжительности жизни; обеспечение массового миграционного притока край.	физическая культура и спорт, образование, инновационная экономика, информационное общество, жилищно-коммунальное хозяйство, занятость населения

«Обеспечение доступным жильем и качественными услугами жилищно-коммунального хозяйства населения Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 398-па;
«Развитие здравоохранения Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 397-па;
«Развитие культуры Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 387-па;
«Развитие образования Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 395-па;
«Развитие физической культуры и спорта Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 381-па;
«Содействие занятости населения Приморского края» на 2013 - 2020 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 384-па;
«Социальная поддержка населения Приморского края» на 2013-2017 годы Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 года N 393-па;

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>Программа «Содействие занятости населения Приморского края на 2013 - 2020 годы»</i>	содействие занятости населения, сокращение безработицы, максимальное использование трудового потенциала населения Приморского края, снижение напряженности на рынке труда Приморского края; улучшение демографической ситуации в Приморском крае за счет роста миграционного притока трудовых ресурсов; обеспечение реализации Указа Президента Российской Федерации от 22 июня 2006 года N 637 "О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом"	управленческое и информационное содействие обеспечению квалифицированными кадрами новых рабочих мест в экономике края, в том числе за счет работников из других регионов, соотечественников, приезжающих из-за рубежа и мигрантов; оптимизация системы управления рынком труда; содействие трудоустройству граждан и обеспечению работодателей трудовыми ресурсами с учетом потребностей экономики, включая привлечение менее конкурентоспособных групп населения (молодежи, лиц пенсионного возраста, женщин, инвалидов); содействие росту территориальной мобильности населения на перспективные рынки труда в пределах края; создание новых рабочих мест; совершенствование системы социальной поддержки безработных граждан; повышение качества рабочей силы; сохранение занятости работников, находящихся под риском увольнения; обеспечение временной занятости граждан, ищущих работу; обеспечение занятости родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; проведение взвешенной миграционной политики;	содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом; повышение мобильности трудовых ресурсов; улучшение условий и охраны труда.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	в целях социально-экономического развития Приморского края и улучшения демографической ситуации; улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости занятого населения Приморского края; привлечение квалифицированных трудовых ресурсов на территорию Приморского края для реализации инвестиционных проектов в приоритетных секторах экономики	содействие обеспечению потребности экономики края в востребованных на территориях вселения специалистах; увеличение; защита прав работников на здоровые и безопасные условия труда; улучшение условий труда на рабочих местах, повышение качества оценки профессиональных рисков; реализация мер по финансовому стимулированию работодателей, проявляющих инвестиционную активность, с целью привлечения квалифицированных трудовых ресурсов, востребованных на рынке труда края; закрепление на территории края трудовых ресурсов, привлеченных для реализации приоритетных инвестиционных проектов, включенных в подпрограмму мобильности трудовых ресурсов.	
Нормативно-правовые акты Сахалинской области			
<i>Стратегия социально-экономического развития Сахалинской</i>	реализация геополитической задачи закрепления	формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на региональные зоны опережающего экономического роста с комфортной средой	образование, информационное общество, экономическое развитие и инновационная

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>области до 2025 года</i> ⁵⁶⁸	населения на территории области за счет формирования развитой экономики и комфортной среды обитания человека, а также достижения среднероссийского уровня социально-экономического развития	обитания человека; формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач, стоящих перед областью, повышение качества человеческого капитала; развитие кадрового потенциала; изменение структуры и повышение реальных денежных доходов населения, создание условий для роста их покупательной способности; обеспечение достойных и комфортных условий жизни населения, улучшение демографической	политика, качественное жилье, социальная поддержка, культура, спорт, туризм и молодежная политика, здравоохранение, занятость населения. ⁵⁶⁹

⁵⁶⁸ «Стратегия социально-экономического развития Сахалинской области до 2025 года» Постановление Правительства Сахалинской области от 28.03.2011 № 99

⁵⁶⁹ «Развитие образования в Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 28 июня 2013 года № 331; «Информационное общество в Сахалинской области (2014-2020 годы)» Постановление Правительства Сахалинской области от 4 июля 2013 года № 334; «Экономическое развитие и инновационная политика Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 12 июля 2013 года № 352;

«Обеспечение населения Сахалинской области качественным жильем на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 6 августа 2013 года № 428;

«Социальная поддержка населения Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 31 мая 2013 года № 279;

«Развитие культуры, спорта, туризма и повышение эффективности молодежной политики в Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 17 июля 2014 года № 228-П;

«Развитие сферы культуры Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 31 июля 2013 года № 394;

«Развитие здравоохранения Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 31 мая 2013 года № 281;

«Содействие занятости населения Сахалинской области на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Сахалинской области от 28 декабря 2001 года № 307.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>Программа «Содействие занятости населения Сахалинской области на 2014-2020 годы»</i>	Обеспечение эффективного функционирования рынка труда Сахалинской области, способствующего содействию продуктивной занятости населения, повышению качества трудовых ресурсов, мотивации к труду и трудовой мобильности, защиты трудовых прав граждан и сохранению здоровья работников	ситуации в регионе. повышение качества и доступности государственных услуг в системе занятости населения на основе внедрения государственных стандартов и административных регламентов; содействие занятости населения, гарантированное осуществление мер социальной поддержки; повышение качества и конкурентоспособности трудовых ресурсов с учетом потребностей инновационной экономики; формирование трудового потенциала, ориентированного на потребности отраслей экономики, с использованием и развитием региональной системы профессиональной ориентации разных категорий населения; совершенствование организационных форм развития внешней и внутренней трудовой миграции, повышение мобильности трудовых ресурсов; создание здоровых и безопасных условий труда; развитие социального партнерства.	
Нормативно-правовые акты Еврейской автономной области			
<i>Стратегия социально-экономического развития Еврейской автономной области</i>	повышение конкурентоспособности региона в условиях интеграции в глобальный	формирование в увязке с зонами опережающего экономического роста устойчивой системы расселения с высоким уровнем комфортности среды обитания человека; повышение качества	571 жилищно-коммунальные услуги, жилищный комплекс, образование, социальная поддержка, здравоохранение,

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>на период до 2025 года</i> ⁵⁷⁰	рынок и рост на этой базе благосостояния жителей региона.	человеческого капитала и привлечение трудовых ресурсов из других регионов России и из стран СНГ.	культура, спорт, добровольное переселение соотечественников, проживающих за рубежом, занятости, безопасность труда, информационное общество.
<i>Программа «Содействие</i>	создание условий для удержания уровня	стимулирование занятости граждан и развитие социального партнерства, улучшение качества	содействие занятости населения, улучшение условий

⁵⁷¹ «Повышение качества предоставления жилищно-коммунальных услуг и развитие жилищного комплекса в Еврейской автономной области» на 2014-2016 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 31 октября 2013 года N 565-пп;
«Развитие системы образования Еврейской автономной области» на 2014-2017 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 23 октября 2015 года N 479-пп;
«Социальная поддержка населения Еврейской автономной области» на 2014-2016 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2014 года N 482-пп;
«Развитие здравоохранения в Еврейской автономной области» на 2014-2018 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2013 года N 482-пп;
«Развитие культуры и спорта в Еврейской автономной области» на 2014-2016 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 31 октября 2013 года N 560-пп;
«Оказание содействия добровольному переселению в Еврейскую автономную область соотечественников, проживающих за рубежом на 2013-2017 годы» Постановление Правительства Еврейской автономной области от 9 сентября 2013 года N 434-пп;
«Содействие занятости и обеспечение безопасности труда» на 2014-2016 годы Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30.09.2013 № 494-пп.;

«Развитие информационного общества и формирование электронного правительства в Еврейской автономной области на 2014-2016 годы» Постановление Правительства Еврейской автономной области от 30 сентября 2013 года N 500-пп.

⁵⁷⁰ «Стратегия социально-экономического развития Еврейской автономной области на период до 2020 года» Постановление Правительства Еврейской автономной области от 20.03.2012 № 118-пп

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>занятости и обеспечение безопасности труда» на 2014-2016 годы</i>	регистраемой безработицы, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций.	рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности, содействие интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, обеспечение государственных гарантий по социальной поддержке безработных граждан.	и охраны труда
<i>I. Подпрограмма I «Содействие занятости населения Еврейской автономной области» на 2014 – 2018 годы</i>	Создание условий для удержания уровня регистраемой безработицы на рынке труда и коэффициента напряженности	стимулирование занятости граждан и развитие социального партнерства, улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности, содействие интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, обеспечение государственных гарантий по социальной поддержке безработных граждан	
Нормативно-правовые акты Магаданской области			
<i>«Стратегия социально-экономического развития Магаданской области на период до 2025 года»⁵⁷²</i>	стабилизация численности населения области и обеспечение численности трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач,	формирование среднего класса, максимальное снижение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума; формирование условий для развития образования, медицинского обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства, улучшения экологической обстановки;	здравоохранение, образование, молодежная политика, культура, трудовые ресурсы, условия и охрана труда, социальная защита, доступное и комфортное жилье, экономическое развитие и

⁵⁷² Стратегия социально-экономического развития Магаданской области на период до 2025 года. Закон Магаданской области от 11 марта 2010 года № 1241-ОЗ

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	стоящих перед регионом; формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на региональные зоны опережающего экономического роста с высоким уровнем комфортности; сокращение уровня бедности и	формирование условий для развития системы социальной поддержки, социального обслуживания и адаптации, отвечающей современным потребностям общества, реализующей помимо социальной защиты функции социального развития; развитие кадрового потенциала, сокращение дефицита квалифицированных кадров; развитие малого и среднего предпринимательства, снижение уровня административных барьеров, препятствующих вхождению на рынок, содействие развитию предпринимательских структур;	инновационная экономика, информационное общество, жилищно-коммунальные услуги и комфортные условия проживания, социально-экономическое и культурное развитие коренных малочисленных народов Севера ⁵⁷³ .

⁵⁷³ «Развитие образования в Магаданской области» 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 28 ноября 2013 года N 1179-па;
«Молодежь Магаданской области» 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 14 ноября 2013 года N 1123-па;
«Развитие культуры в Магаданской области» 2014-2017 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 20 ноября 2013 года N 1165-па;
«Улучшение условий и охраны труда в Магаданской области» 2015-2020 гг. Постановление Правительства Магаданской области от 26 декабря 2014 года N 1106-пп;
«Социальная защита населения Магаданской области» 2014-2018 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 7 ноября 2013 года N 1081-па;
«Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Магаданской области» 2014-2016 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 5 декабря 2013 года N 1213-па;
«Развитие здравоохранения в Магаданской области» 2014-2020 гг. Постановление губернатора Магаданской области от 11 марта 2013 года N 40-п;
«Трудовые ресурсы Магаданской области» на 2014-2017 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 31 октября 2013 года N 1051-па;
«Экономическое развитие и инновационная экономика Магаданской области» на 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 20 ноября 2013 года N 1146-па;
«Развитие информационного общества в Магаданской области» на 2014-2020 гг. Постановление Администрации Магаданской области от 31 октября 2013 года № 1050-па;

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	последовательное повышение уровня жизни населения.	укрепление имиджа Магаданской области как золотовалютного цеха России, как региона с высоким уровнем жизни и качеством человеческого капитала	
<i>Программа «Трудовые ресурсы Магаданской области» на 2014-2017 гг.</i>	формирование системы обеспечения экономики и социальной сферы области необходимыми трудовыми ресурсами	содействие занятости населения и привлечение иностранной рабочей силы с учетом потребностей экономики в трудовых ресурсах и принципа приоритетного использования национальных кадров; реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда; создание социально-экономических условий, способствующих переезду соотечественников на постоянное место жительства.	
Нормативно-правовые акты Республики Саха (Якутия)			
<i>Программа «Основные направления развития Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы».</i> ⁵⁷⁴	достижение высокого уровня качества жизни населения с высокими стандартами благосостояния человека	максимальное повышение уровня занятости населения с учетом обеспечения профессиональными кадрами приоритетные отрасли экономики; повышение эффективности системы социальной поддержки нуждающихся, повышение качества жизни пожилых людей и инвалидов, их социальная адаптация, реабилитация,	Здравоохранение, образование, профессионального образования, социальная поддержка, занятость, качественное жилье, качественные жилищно-коммунальные услуги и

⁵⁷⁴ Программа «Основные направления развития Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы. Приложение к Указу Президента Республики Саха (Якутия) от 21.05.2012 № 1429

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
		создание благоприятной среды для жизнедеятельности маломобильного населения; профилактика заболеваний, обеспечение доступности и повышение качества медицинской помощи населению на всех этапах ее оказания; обеспечение доступности и повышение качества образования соответствующим требованиям инновационного социально ориентированного развития Республики; обеспечение единого	развитие электроэнергетики, семейная, демографическая и молодежная политика, духовно-культурное развитие народов Якутии, предпринимательство, информационное общество, кадровый потенциал, экономическая политика ⁵⁷⁵ .

⁵⁷⁵ «Развитие здравоохранения Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 982;
«Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 973;
«Развитие профессионального образования Республики Саха (Якутия) на 2014-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 31 декабря 2013 года N 2443;
«Социальная поддержка граждан в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 976;
«Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 958;
«Обеспечение качественным жильем на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 977;
«Обеспечение качественными жилищно-коммунальными услугами и развитие электроэнергетики на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 970;
«Обеспечение безопасности жизнедеятельности населения Республики Саха (Якутия) на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 985;
«Реализация семейной, демографической и молодежной политики Республики Саха (Якутия) на 2014-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 24 февраля 2014 года N 2511;
«Создание условий для духовно-культурного развития народов Якутии на 2012-2017 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 956;
«Развитие предпринимательства в Республике Саха (Якутия) на 2012-2019 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 980;

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
		культурного пространства, включающая в себя гарантии устойчивого развития культурной среды, свободного доступа граждан к культурным благам, инновационное освоение существующих творческих ресурсов, динамичная интеграция в мировое культурное сообщество; создание условий для достижения социальной и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи, устойчивого и динамичного развития физкультуры и спорта.	
<i>Государственная программа Республики Саха (Якутия) "Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2016 годы"⁵⁷⁶</i>	снижение безработицы и социальная поддержка безработных граждан.	трудоустройство граждан на постоянную работу; трудоустройство граждан на временные работы; трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; повышение качества рабочей силы, предлагающей услуги на рынке труда; усиление мотивации граждан к трудоустройству; осуществление социальных выплат безработным гражданам;	содействие трудоустройству граждан, социальная поддержка безработных, осуществление полномочий в области содействия занятости населения

«Развитие информационного общества в Республике Саха (Якутия) на 2012-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 960;

«Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 года N 959;

«Региональная экономическая политика на 2012-2017» Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 29 июня 2016 года N 1249.

⁵⁷⁶ Государственная программа Республики Саха (Якутия) "Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2016 годы "Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 12 октября 2011 г. N 958

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
		выплата компенсаций и возмещение расходов; сохранение кадрового потенциала и материально-технического обеспечения центров занятости населения.	
<i>Подпрограмма "Содействие трудоустройству граждан"⁵⁷⁷</i>	трудоустройство граждан на рабочие места	Трудоустройство граждан на постоянную работу. Трудоустройство граждан на временные работы. Трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Повышение качества рабочей силы, предлагающей услуги на рынке труда. Усиление мотивации граждан к трудоустройству	
<i>Подпрограмма "Социальная поддержка безработных"⁵⁷⁸</i>	обеспечение гарантий социальной поддержки безработных граждан	Осуществление социальных выплат. Выплата компенсаций и возмещение расходов	
<i>Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики</i>	достижение оптимального баланса отраслевой структуры и пространственной организации экономики,	Модернизация образования в долгосрочной с целью обеспечения конкурентоспособности Республики на мировом уровне. улучшение организации лечебно-профилактической помощи населению Республики, повышение	

⁵⁷⁷ Приложение N 1 к Государственной программе Республики Саха (Якутия) "Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2016 годы"

⁵⁷⁸ Приложение N 2 к государственной программе Республики Саха (Якутия) "Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2016 годы"

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>Саха (Якутия) до 2020 года.</i> ⁵⁷⁹	обеспечивающего наиболее эффективное использование и приумножение уникальных природных богатств Республики для повышения качества и уровня жизни населения при соблюдении устойчивого развития региональной экономики.	качества медицинской помощи, увеличение продолжительности предстоящей жизни населения, снижение заболеваемости инфекционными болезнями и особенно туберкулезом; формирование духовно-нравственных ориентиров граждан Республики в условиях глобализации и становления информационного общества. Развитие информационных технологий и услуг связи для создания единого информационного пространства Республики, оказание качественных дистанционных услуг жителям отдаленных поселений, включая дистанционное образование, телемедицину, развитие сетевых методов управления; Рост реальных денежных доходов населения. Устойчивое демографическое развитие. Снижение безработицы, обеспечение профессиональной занятости.	
Нормативно-правовые акты Камчатского края			
<i>Стратегия социально-экономического развития Камчатского края до 2025 года</i>	формирование в нем развитой экономики и комфортной среды обитания населения, а	формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на зоны опережающего экономического роста с высоким уровнем комфортности среды обитания человека;	культура, социальная поддержка, информационное общество, занятость, доступное и комфортное жилье,

⁵⁷⁹ Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года. Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) № 411 от 6.09.2006.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	также достижение не менее чем среднероссийского уровня социально-экономического развития.	формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач, стоящих перед регионом, повышение качества человеческого капитала; сохранение и поддержка традиционного образа жизни коренных малочисленных народов.	образование, здравоохранение, физическая культура, спорт, молодежная политика, отдых и оздоровление детей ⁵⁸⁰
<i>Государственная программа Камчатского края "Содействие"</i>	реализация региональной политики в области содействия занятости населения,	содействие продуктивной (эффективной) занятости населения; повышение эффективности привлечения и использования иностранной рабочей силы, противодействие незаконной миграции;	активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан, управление

⁵⁸⁰ «Развитие культуры в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года N 545-П;
«Социальная поддержка граждан в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года N 548-П;
«Информационное общество в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 22 ноября 2013 года N 512-П;
«Содействие занятости населения Камчатского края на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 11 ноября 2013 года N 490-П;
«Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Камчатского края на 2014-2018 годы» от 22 ноября 2013 года N 520-П Постановление Правительства Камчатского края;
«Развитие образования в Камчатском крае на 2014-2016 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года N 532-П;
«Развитие здравоохранения Камчатского края на 2014-2020 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года N 524-П;
«Физическая культура, спорт, молодежная политика, отдых и оздоровление детей в Камчатском крае на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Камчатского края от 29 ноября 2013 года N 552-П.

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>занятости населения камчатского края на 2014-2018 годы</i> ⁵⁸¹	миграционной политики, направленных на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности и защиту регионального рынка труда	привлечение трудовых ресурсов	миграционными потоками, оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, повышение мобильности трудовых ресурсов
<i>Подпрограмма 1 "Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан"</i>	Защита населения от безработицы, обеспечение государственных гарантий в системе занятости населения	повышение эффективности содействия трудоустройству безработных граждан, занятости высвобождаемых работников, совершенствование системы социальной поддержки безработных граждан, повышение качества и доступности предоставления государственных услуг краевыми государственными казенными учреждениями центрами занятости населения	
<i>Подпрограмма 2 "Управление миграционными потоками в Камчатском крае"</i>	создание системы управления миграционными потоками, нацеленной на увеличение демографического потенциала, защиту регионального рынка труда и повышение	совершенствование системы управления миграционными потоками, рациональное использование региональных трудовых ресурсов; совершенствование механизмов управления внешней трудовой миграцией, противодействие незаконной миграции	

⁵⁸¹ Приложение к Постановлению Правительства Камчатского края от 11.11.2013 N 490-П

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
	мобильности населения		
<i>Подпрограмма 3 "Оказание содействия добровольному переселению в камчатский край соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014-2017 годы"</i>	создание условий и содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом	создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом для постоянного проживания, быстрому их включению в трудовые и социальные связи региона; создание условий для адаптации и интеграции участников подпрограммы и членов их семей в принимающее сообщество, оказание мер социальной поддержки, предоставление государственных и муниципальных услуг, содействие в жилищном обустройстве; содействие увеличению числа квалифицированных специалистов, привлечение соотечественников к развитию малого и среднего бизнеса, привлечение молодежи из числа соотечественников к получению образования в образовательных организациях в Камчатском крае; □ содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, имеющих высшее и среднее профессиональное медицинское образование	
<i>Подпрограмма 5 "Дополнительные мероприятия в сфере</i>	5 Снижение напряженности на рынке труда Камчатского края и	Принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий увольнения работников из организаций в связи с	

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Камчатского края, на 2016 год"</i>	поддержка эффективной занятости населения	ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, предупреждение роста безработицы, обеспечение работой незащищенных категорий граждан: опережающее профессиональное обучение работников организаций, находящихся под риском увольнения, возмещение работодателям, реализующим программы развития организации, расходов на частичную оплату труда трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций, возмещение работодателям затрат на наставничество при трудоустройстве инвалидов.	
<i>Подпрограмма 6 "Повышение мобильности трудовых ресурсов Камчатского края на 2015-2018 годы"</i>	реализация региональной политики в области содействия занятости населения, миграционной политики, направленных на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности и защиту регионального рынка труда	содействие продуктивной (эффективной) занятости населения; привлечение трудовых ресурсов в экономику Камчатского края для реализации инвестиционных проектов	
Нормативно-правовые акты Чукотского автономного округа			
<i>Стратегия социально-экономического развития Чукотского</i>	повышение уровня доходов и качества жизни населения при	повысить благосостояние населения и качество социального обслуживания.	Здравоохранение, образование, культура, молодежная политика, социальная

<i>Документ</i>	Цель в направлении развития занятости	Ключевые принципы (задачи) и направления социально-экономической политики в области развития занятости населения	Основные направления, по содействию занятости населения и повышению его качества жизни, изложенные в специализированных программах.
<i>автономного округа до 2030 года</i> ⁵⁸²	планомерном движении к сбалансированности регионального бюджета.		поддержка населения, экономическая активность населения, физическая культура, спорт, туризм, информационное общество, жилищно-коммунальное хозяйство и энергетика

⁵⁸² «Развитие здравоохранения Чукотского автономного округа на 2014-2020 годы» Приложение к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 412;

«Развитие образования, культуры и сферы молодежной политики Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 408;

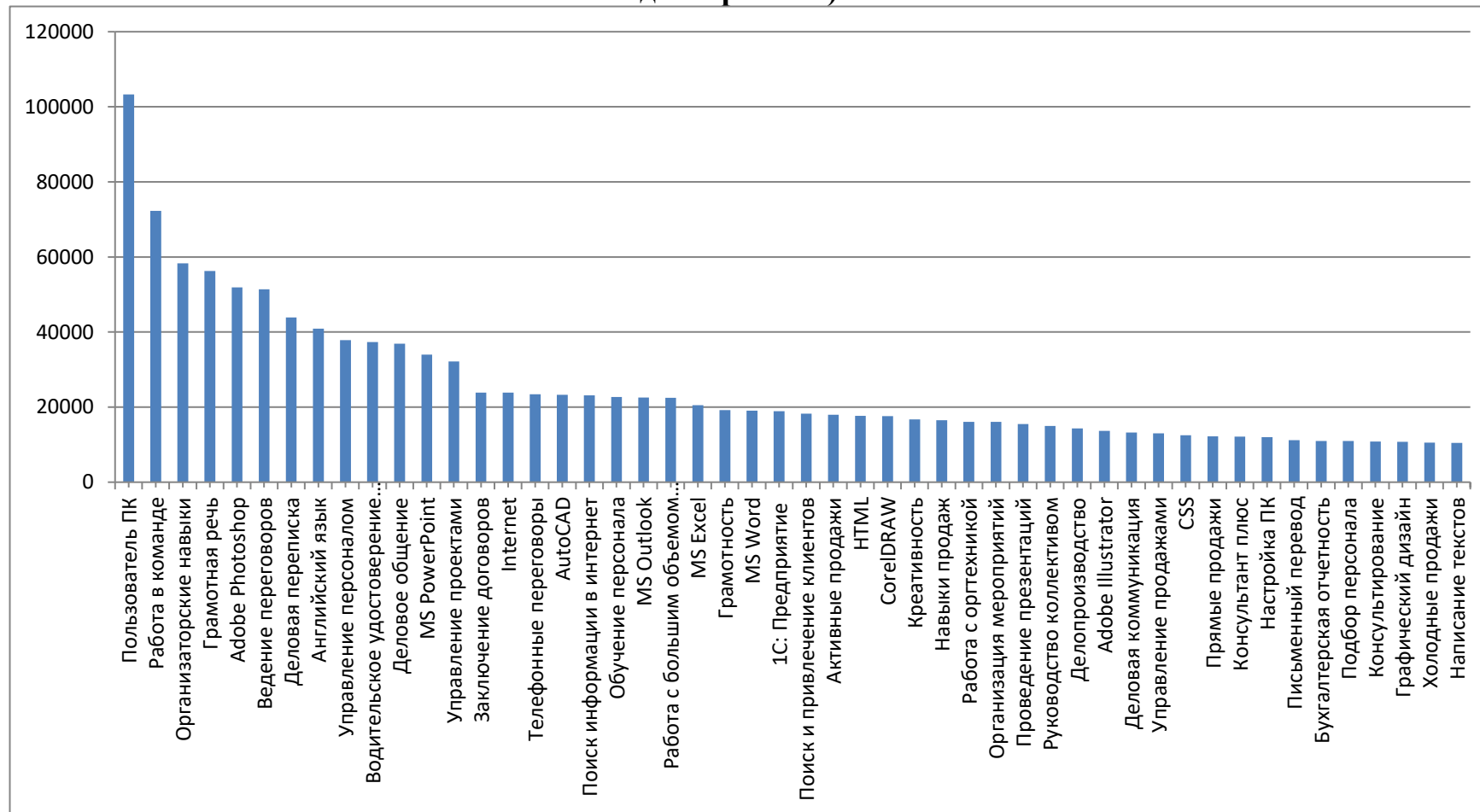
«Социальная поддержка населения Чукотского автономного округа на 2014-2020 годы» Приложение к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 412;

«Стимулирование экономической активности населения Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21.10.2013 N 410;

«Поддержка физической культуры, спорта и туризма в Чукотском автономном округе на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 406; «Информационное общество Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 402;

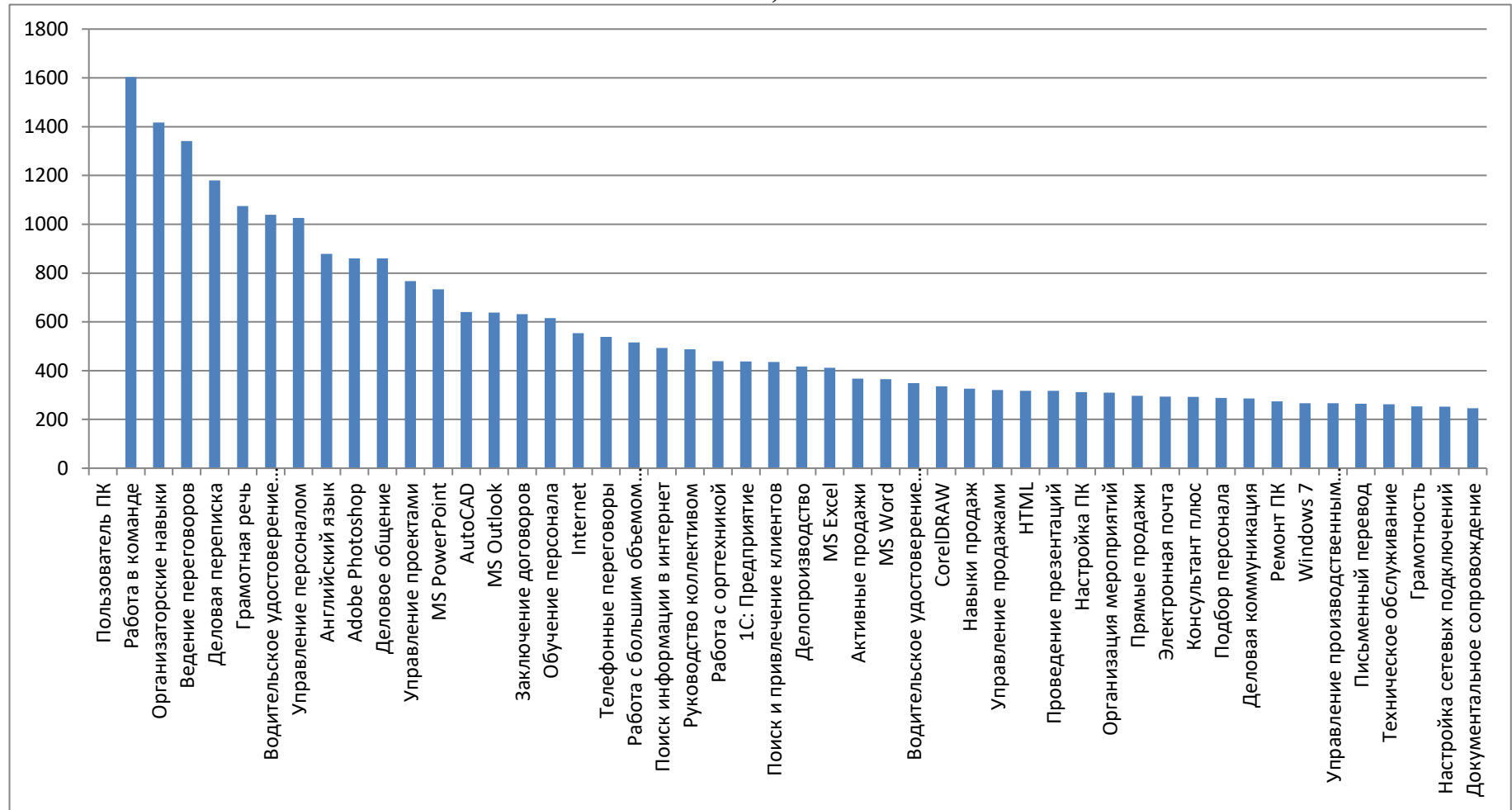
«Поддержка жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Чукотского автономного округа на 2014-2018 годы» Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 21 октября 2013 года № 403.

Ключевые навыки, указанные в вакансиях удаленной занятости по России в целом (данные Head Hunter, декабрь 2016)⁵⁸³



⁵⁸³ Построен Новиковой И.В.

Ключевые навыки, указанные в вакансиях удаленной занятости в ДФО (данные Head Hunter, декабрь 2016)⁵⁸⁴



⁵⁸⁴ Построен Новиковой И.В.

Приложение 4

**Первостепенные характеристики в резюме по ДФО, представленные
SuperJob, предполагающие удаленную занятость**

Возраст, лет	Зарботная плата, тыс. рублей	Образование	Сферы деятельности по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
<i>Продажи</i>					
25-30	25-30	высшее	Товары народного потребления; продукты питания; бытовая техника; электроника, фото и видео; косметика, бытовая химия; текстиль, одежда, обувь; алкоголь, напитки; телекоммуникации, сетевые решения, средства связи; услуги для бизнеса	Любой или полный рабочий день	жен.
<i>Транспорт, логистика, ВЭД</i>					
25-30	20-30	высшее	Автоперевозки, складское хозяйство, логистика, железнодорожные перевозки, морские, речные перевозки, авиаперевозки, таможня, трубопроводы	Любой или полный рабочий день	муж.
<i>Строительство, проектирование, недвижимость</i>					
25-30	25-35	высшее	Строительно-монтажные и отделочные работы, транспортные системы, технический надзор, строительная экспертиза, электроснабжение,	Любой или полный рабочий день	муж.
<i>Бухгалтерия, финансы, аудит</i>					
25-30	25-30	высшее	Бухгалтерский учет, планово-экономическое управление, кассовые операции, первичная документация, экономический анализ, финансовый анализ и контроль, учет заработной платы, учет счетов и платежей, аудит, ревизия, инспектирование, налоги.	Любой или полный рабочий день	жен.
<i>Промышленность, производство</i>					
25-30	25-35	высшее	Промышленное оборудование, энергетика, металлургия, машиностроение, пищевая промышленность, автомобильная промышленность, нефтегазовое машиностроение, лесная промышленность, контроль качества, сертификация, экспертиза, химическая	Любой или полный рабочий день	муж.

Возраст, лет	Заработная плата, тыс. рублей	Образование	Сферы деятельности по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
			промышленность		
<i>Административная работа, секретариат, АХО</i>					
25-30	20-25	высшее	Секретариат, ресепшн, офис-менеджер; делопроизводство, ввод данных, систематизация; диспетчерская служба; АХО, переводы, курьерская служба, архивное дело.	Любой или полный рабочий день	жен.
<i>Банки, инвестиции, лизинг</i>					
25-30	20-25	высшее	Кредитование физических лиц, продажа банковских продуктов, кредитование юридических лиц, залоги и проблемная задолженность, расчеты и обработка платежей, касса, вклады, банковская бухгалтерия, пластиковые карты, Бэк-офис, документарные операции, ипотека.	Любой или полный рабочий день	жен.
<i>IT, Интернет, связь, телеком</i>					
25-30	15-25	высшее	Системное администрирование, Call Center, телекоммуникации и связь, техническая поддержка, инжиниринг, сетевые технологии, внедрение и сопровождение ПО, разработка и программирование, передача данных и доступ в интернет, администрирование баз данных, сотовые, беспроводные технологии	Любой или полный рабочий день	муж.
<i>Топ-персонал</i>					
35-40	40-55	высшее	продажи, административная работа, секретариат, АХО; промышленность, производство, сельское хозяйство; бухгалтерия, финансы, аудит; транспорт, логистика, ВЭД; строительство, проектирование, недвижимость; кадры, управление персоналом; закупки, снабжение; банки, инвестиции, лизинг; государственная служба, некоммерческие организации	Любой или полный рабочий день	муж.
<i>Сырьевая промышленность</i>					
25-30	45-60	высшее	Добыча, разведка и разработка месторождений, металлы, нефть, газ, переработка, оборудование, уголь, технологии	Любой или работа вахтовым методом	муж.

Приложение 5

**Лидирующие характеристики в резюме по ДФО, представленные
HeadHunter, предполагающие удаленную занятость**

Возраст, лет	Зароботная плата, тыс. рублей	Опыт работы	Специализация по убыванию числа повторений	Основные имеющиеся навыки по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
<i>It, телеком</i>						
20-30	20-45	Более 6 лет	Системный администратор, программирование, разработка, сетевые технологии, инженер, интернет, управление проектами, Web-мастер, телекоммуникации, поддержка, Web инженер, передача данных и доступ в интернет, администратор баз данных.	Администрирование серверов Windows, HTML, Настройка ПК, Администрирование сетевого оборудования, Настройка сетевых подключений, пользователь ПК, ремонт ПК, Adobe Photoshop, Windows 7, MySQL	полная	муж
<i>Строительство</i>						
20-30	45-65	Более 6 лет	Строительство, инженер, проектирование, архитектура, управление проектами, прораб, эксплуатация, рабочие строительных специальностей, геодезия и картография, водоснабжение и канализация, отопление, вентиляция и кондиционирование	AutoCAD, пользователь ПК, работа в команде, строительство, ведение переговоров, организаторские навыки, проектная документация, водительское удостоверение категории В, управление проектами, производство строительномонтажных работ	полная	муж
<i>Производство</i>						
30-40	50-80	Более 6 лет	Инженер, электроэнергетика, энергетик производства, машиностроение, охрана труда, нефтепереработка, радиоэлектронная	Пользователь ПК, организаторские навыки, работа в команде, водительское удостоверение категории В, AutoCAD,	полная	муж

Возраст, лет	Зарботная плата, тыс. рублей	Опыт работы	Специализация по убыванию числа повторений	Основные имеющиеся навыки по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
			промышленность, контроль качества, металлургия, главный механик	управление персоналом, ведение переговоров, деловая переписка, управление производственным персоналом, обучение персонала		
<i>Транспорт</i>						
30-40	25-50	Более 6 лет	Водитель, логистика, автоперевозки, ВЭД, морские/речные перевозки, закупки, снабжение, экспедитор, контейнерные перевозки, складское хозяйство, таможенное оформление	Пользователь ПК, работа в команде, ведение переговоров, организаторские навыки, безаварийное вождение, водительское удостоверение категории В, управление персоналом, деловая переписка, водительское удостоверение категории ВС, знание устройства автомобиля	полная	муж
<i>Продажи</i>						
20-30	25-40	Более 6 лет	Менеджер по работе с клиентами, розничная торговля, оптовая торговля, прямые продажи, дистрибуция, управление продажами, дилерские сети, торговые сети, торговый представитель, продавец в магазине	Пользователь ПК, ведение переговоров, работа в команде, поиск и привлечение клиентов, организаторские навыки, активные продажи, прямые продажи, управление персоналом, заключение договоров,	полная	муж

Возраст, лет	Зарботная плата, тыс. рублей	Опыт работы	Специализация по убыванию числа повторений	Основные имеющиеся навыки по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
				обучение персонала		
<i>Добыча полезных ископаемых</i>						
30-40	65-110	Более 6 лет	Нефть, газ, инженер, руда, бурение, геологоразведка, уголь, управление предприятием, маркшейдер	Пользователь ПК, работа в команде, организаторские навыки, управление персоналом, AutoCAD, водительское удостоверение категории В, грамотная речь, водительское удостоверение категории ВС, управление производственным персоналом, MS Outlook	полная	муж
<i>Административный персонал</i>						
20-30	15-35	Более 6 лет	Письменный перевод, последовательный перевод, делопроизводство, ввод данных, управляющий офисом (Office manager), персональный ассистент, синхронный перевод, водитель, секретарь АХО	Пользователь ПК, письменный перевод, деловая переписка, английский язык, ведение переписки на иностранном языке, организаторские навыки, работа в команде, грамотная речь, ведение переговоров, устный перевод	полная	жен
<i>Бухгалтерия</i>						
30-40	20-40	Более 6 лет	Бухгалтер, первичная документация, руководство бухгалтерией, экономист, налоги, учет заработной платы, бухгалтер-калькулятор,	Бухгалтерская отчетность, банк-клиент, 1С: Предприятие 8, налоговая отчетность, расчет заработной платы, первичная	полная	жен

Возраст, лет	Зароботная плата, тыс. рублей	Опыт работы	Специализация по убыванию числа повторений	Основные имеющиеся навыки по убыванию числа повторений	Тип занятости	Пол
			финансовый анализ, финансовый менеджмент, бюджетирование и планирование	документация, кассовые операции, отчетность в ПФР, отчетность в ФСС, консультант плюс		
<i>Маркетинг</i>						
20-30	30-50	Более 6 лет	PR, маркетинговые коммуникации, дизайнер, интернет-маркетинг, копирайтер, продвижение, специальные мероприятия, управление проектами, планирование, размещение рекламы, печатная реклама, аналитик, менеджер по работе с клиентами	Adobe Photoshop, пользователь ПК, ведение переговоров, организаторские навыки, управление проектами, грамотная речь, Adobe Illustrator, работа в команде, интернет-реклама, CorelDRAW	частичная	жен
<i>Рабочий персонал</i>						
30-40	30-50	Более 6 лет	Электрик, машинист экскаватора, механик, электромонтер, кабельщик, сварщик, слесарь, монтажник, наладчик, разнорабочий	Пользователь ПК, ремонтные работы, работа в команде, водительское удостоверение категории В, монтаж оборудования, техническое обслуживание, водительское удостоверение категории ВС, организаторские навыки, производство строительно-монтажных работ, Сварочные работы	полная	муж

Приложение 6

Методология проведения социологического исследования

Тема: трудовой потенциал молодежи как основа занятости в ДФО РФ

Проблема:

- онтологическая сторона: отток населения из ДФО в западные регионы России снижает социально-культурный потенциал восточного региона и требует научно обоснованной оптимизации трудовой политики государства с учетом возможности дистанционной занятости молодежи;

- гносеологическая сторона: отсутствие актуальных социологических данных о трудовом потенциале молодежи ДФО с учетом ее готовности к дистанционной занятости.

Объект: молодежь ДФО от 18 до 30 лет.

Предмет: социальные характеристики трудового потенциала молодежи ДФО, в том числе готовность к дистанционной занятости.

Цель: выявить социальные характеристики трудового потенциала молодежи ДФО как основы занятости в регионе.

Для достижения заявленной цели требуется решение следующих **основных задач:**

- выявить социально-экономические факторы готовности молодежи жить на территории Дальнего Востока;

- определить информационный потенциал молодежи ДФО для развития дистанционных форм занятости, образования и т.п.

- выявить роль дальневосточных гарантий в желании проживать на территории ДФО.

Дополнительная задача:

- выявить гендерные особенности трудового потенциала молодежи ДФО.

В соответствии с основными задачами исследования выдвинуты следующие **гипотезы:**

- готовность молодежи жить на Дальнем Востоке зависит в первую очередь от предоставления работы и достойной заработной платы;

- на Дальнем Востоке сформирован информационный потенциал молодежи для развития дистанционных форм занятости, обучения и т.п.

- изменение условий предоставления дальневосточных гарантий способно сделать ДФО более привлекательным для проживания.

Логический анализ предмета исследования.

Социальные характеристики трудового потенциала молодежи ДФО		
Информационный потенциал	Социально-трудовой статус	Отношение к дальневосточным гарантиям
используемые социальные сети и площадки; время, проводимое в Интернете; цели использования социальных сетей и площадок; желание работать дистанционно с помощью Интернета; желание жить на ДВ при одновременной дистанционной работе в другом регионе или стране.	трудовой статус (реальный и желаемый); тип трудового договора (реального и желаемого); удовлетворенность работой; факторы удовлетворенности работой; тип получаемой зарплаты (реальной и желаемой).	получение дальневосточной надбавки, районного коэффициента; желание жить на ДВ при условии изменения дальневосточных гарантий; желание жить на ДВ при возможности получения профессионального образования и условии отработки в регионе; желание жить на ДВ и его факторы.

Принципиальный (стратегический) план исследования – описательный.

Обоснование метода сбора данных и выборки.

В исследовании используется метод опроса в форме индивидуального анкетирования. Метод опроса целесообразен при выявлении социальных установок, мнений, отношений, оценок людей. Обладает следующими достоинствами:

- 1) относительно небольшие затраты особенно с учетом большого объема получаемых данных;
- 2) каждый отдельный случай описывается с помощью системы показателей;
- 3) использование унифицированного инструментария позволяет проводить повторные и сравнительные исследования.

Структура инструментария (анкеты) включает следующие блоки:

- 1) информационный потенциал;
- 2) социально-трудовой статус;
- 3) отношение к дальневосточным гарантиям;
- 4) социально-демографический блок.

Тип выборки: квотная половозрастная, поскольку имеются статистические данные о половозрастной структуре молодежи ДФО.

Структура генеральной совокупности представлена в таблице:

Возраст	Мужчины	Женщины	ИТОГО
18-24 года	424 006	385 355	809361
25-29 лет	297 581	272 869	570450
ИТОГО	721587	658224	1379811

Объем выборки: 450 респондентов.

Объем избран, исходя из следующих принципов:

- 1) экономичность;
- 2) опыт социологических служб;
- 3) представительность.

Структура выборочной совокупности представлена в таблице:

Возраст	Мужчины	Женщины	ИТОГО
18-24 года	138	126	264
25-29 лет	97	89	186
ИТОГО	235	215	450

Выборка равномерно распределена между девятью городами (по 50 респондентов): Благовещенск, Южно-Сахалинск, Хабаровск, Биробиджан, Владивосток, Петропавловск-Камчатский, Магадан, Якутск, Анадырь.

Максимальная ошибка аналогичной *случайной* выборки (для доверительного интервала 95 % и объема выборки 450 респондентов) равна 4,6 %. Рассчитана по формуле:

$$\Delta = \pm t \sqrt{\frac{pq}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right)}$$

где Δ – максимальная ошибка выборки;

t – коэффициент зависящий от величины доверительного интервала (коэффициент доверия);

p – вероятность данного признака;

q – вероятность признака, противоположного данному;

n – объем выборочной совокупности;

N – объем генеральной совокупности.

Анкета

Уважаемый дальневосточник!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе, посвященном изучению проблем занятости и в целом жизни на Дальнем Востоке. Для заполнения анкеты нужно обвести код (цифру) того ответа, который больше всего соответствует Вашему мнению, или написать свой ответ в отведенной для этого строке. Все ответы будут использоваться в обобщенном виде и исключительно в научных целях. Анонимность гарантируется.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

1. Укажите свой пол.
 - 1.1. Мужской
 - 1.2. Женский
2. Укажите Ваш возраст: _____
3. Ваше место жительства

4. Укажите социальные сети и площадки, которые Вы используете:
 - 4.1. Instagram
 - 4.2. WhatsApp
 - 4.3. ВКонтакте
 - 4.4. Вайбер
 - 4.5. YouTube
 - 4.6. Одноклассники
 - 4.7. Другое (укажите) _____.
5. Сколько примерно времени Вы проводите в сети?
 - 5.1. 1 час в день
 - 5.2. 4 часа в день
 - 5.3. 6 часов в день
 - 5.4. Свой ответ _____
6. Для чего Вы используете данные сети и площадки? *(возможно несколько вариантов ответа)*
 - 6.1. Работаю в них
 - 6.2. Общаюсь с друзьями и знакомыми
 - 6.3. Совершаю покупки
 - 6.4. Получаю услуги
 - 6.5. Ищу необходимую информацию
 - 6.6. Слушаю музыку и (или) смотрю фильмы (программы)
 - 6.7. Обучаюсь
 - 6.8. Другое (укажите) _____
7. Хотели ли бы Вы работать дистанционно, используя Интернет?
 - 7.1. Да
 - 7.2. Нет
 - 7.3. Иногда
 - 7.4. Да, но совмещая с обыкновенной работой.
8. Занятый ли Вы в настоящее время или безработный?
 - 8.1. Занятый(ая)

8.2. Безработный(ая)

Если Вы работаете, то следующие вопросы отвечайте по своей работе. Если Вы безработный, то отвечайте исходя из того, на каких условиях Вы бы хотели работать.

9. Вы работаете (хотели бы работать) по найму или самозаняты?

9.1. По найму

9.2. Самозаняты

10. Вы работаете (хотели бы работать) на условиях постоянного договора или временного (срочного)?

10.1. Постоянный договор

10.2. Срочный договор

10.3. Трудовой договор не оформлен

11. Устраивает ли Вас Ваша работа?

11.1. Да

11.2. Нет

12. Если Вы на предыдущий вопрос ответили «нет», то назовите причины, по которым Вас Ваша работа не устраивает. Если Вы ответили «да», то напишите, чем Ваша работа Вас устраивает. Возможны несколько вариантов ответа.

12.1. Заработная плата

12.2. Удобный график работы

12.3. Соответствует образованию

12.4. Возможность карьерного роста

12.5. Коллектив

12.6. Другое (укажите) _____

13. Вы получаете (хотели бы получать) только официальную заработную плату?

13.1. Да

13.2. Нет

13.3. Официальную и неофициальную

14. Хотите ли Вы жить на Дальнем Востоке?

14.1. Да

14.2. Нет

15. Если Вы на предыдущий вопрос ответили «нет», то назовите причины, по которым Вы не хотите жить на Дальнем Востоке. Если Вы ответили «да», то напишите, что Вас привлекает в проживании на Дальнем Востоке. Возможны несколько вариантов ответа.

15.1. Жилье есть (отсутствует)

15.2. Работа есть (отсутствует)

15.3. Доходы большие (маленькие)

15.4. Экология хорошая (плохая)

15.5. Есть (нет) перспективы для развития человека

15.6. Развитая (неразвитая) инфраструктура

15.7. Другое (укажите) _____

16. Получаете ли Вы к своей заработной плате дальневосточную надбавку, районный коэффициент?

16.1. Да, получаю

16.2. Нет, не получаю

16.3. Не знаю про ее существование.

17. Если бы государство из бюджета дополнительно выплачивала Вам дальневосточную надбавку в размере 50 % к Вашей заработной плате, при этом не изымала с этой суммы налог, но увеличивала бы на нее Ваши пенсионные начисления, то согласились ли Вы жить на Дальнем востоке?

17.1. да

17.2. нет

17.3. не знаю.

18. Повлияло ли бы на Ваше желание жить на Дальнем Востоке возможность получения бесплатного профессионального образования с условие отработки потом в регионе в течение 5 лет?

18.1. да

18.2. нет

18.3. не знаю.

19. Хотели бы Вы жить на Дальнем Востоке и одновременно дистанционно (через Интернет) работать в другом регионе и (или) в другой стране?

19.1. да

19.2. нет

19.3. не знаю.

Спасибо за сотрудничество!

Система мероприятий по реализации стратегии

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
<p>Миссия – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества жизни населения, соответствующих стандартам развитых странах АТР.</p> <p>Цель – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.</p>				
<p>Приоритетное мероприятие № 1 – разработка соответствующей законодательной базы, направленной на внедрение, распространение, активизацию применения информационно-коммуникационных технологий в регионе</p>				
1.1	Создание, внедрение мер по защите неприкосновенности частной жизни и персональных данных, используемых в сфере информационно-коммуникационных технологий.	Правительство РФ	2017 г.	Создана необходимая законодательная база для внедрения, распространения, применения информационно-коммуникационных технологий в регионе
1.2	Совершенствование законодательства, снижающего компьютерную преступность в информационном обществе.	Правительство РФ	2017 г.	
1.3	Создание и внедрение законодательных основ по использованию цифровой подписи и цифровой документации.	Правительство РФ	2017 г.	
1.4	Создание законодательной и нормативной баз, регламентирующих сферу телекоммуникаций.	Правительство РФ	2017 г.	
1.5	Создание законодательной и нормативной баз, защищающих интеллектуальную собственность в информационном обществе.	Правительство РФ	2017 г.	
1.6	Создание законодательных и нормативных основ, защищающих права потребителя и производителя в информационном обществе.	Правительство РФ	2017 г.	
1.7	Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронной торговли.	Правительство РФ	2017 г.	
1.8	Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование цифрового образования.	Правительство РФ	2017 г.	
1.9	Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронного здравоохранения.	Правительство РФ	2017 г.	

1.10	Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование дистанционной занятости.	Правительство РФ	2017 г.	
Приоритетное мероприятие № 2 – создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении информационно-коммуникационных технологий в регионе.				
2.1	Подготовка кадров, способных функционировать на современных предприятиях с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.	Учебные заведения, Дальневосточный департамент дистанционного развития региона Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	2017-2025 гг.	Создан и активно развивается бизнес, основанный на применении информационно-коммуникационных технологий
2.2	Повышение производительности труда от информационной компетентности работника	Учебные заведения, научно-исследовательские институты, работодатели, профсоюзы, учебные заведения Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке;	2017-2025 гг.	
2.3	Развитие индустрии информационно-коммуникационных технологий, которая будут обеспечивать передовыми техническими средствами и технологиями.	Территории опережающего развития, научно-исследовательские институты, объединения работодателей, Корпорация развития Дальнего Востока;	2017-2025 гг.	
2.4	Развитие государственно-частного партнерства в области развития занятости посредством информационно-коммуникационных технологий.	Минвостокразвития России; Региональные правительства; Администрации субъектов региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Корпорация развития Дальнего Востока; Научно-исследовательские институты; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; Территории опережающего развития; объединение работодателей; организации профсоюзов; центры занятости	2017-2025 гг.	
2.5	Развитие электронного бизнеса.	Работодатели, бизнес, Дальневосточный	2017-	

		департамент дистанционного развития региона; Корпорация развития Дальнего Востока;	2025 гг.	
2.6	Актуализации процесса формирования и распространения системы самозанятости населения посредством использования информационно-коммуникационных технологий.	Центры занятости, учебные заведения, работники, Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	2017- 2025 гг.	
2.7	Развитие дистанционных форм занятости населения, базирующейся на использовании информационно-коммуникационных технологий.	Центры занятости, работники; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	2017- 2025 гг.	
2.8	Создание технопарков, базирующихся на использовании информационно-коммуникационных технологий.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; работодатели; Корпорация развития Дальнего Востока	2017- 2025 гг.	
2.9	Развитие электронной коммерции.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; работодатели; Корпорация развития Дальнего Востока; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	2017- 2025 гг.	
2.10	Совершенствование налогообложения электронного бизнеса, дистанционной занятости и электронной коммерции.	Правительство РФ; Минвостокразвития России; Региональные правительства; Администрации субъектов региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке;	2017- 2025 гг.	
Приоритетное мероприятие №3 – осуществление социальной политики, направленной на повышение качества жизни населения региона, основанного на использовании информационно-коммуникационных технологий в регионе.				

3.1	Повышение информационной грамотности населения	Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; Учебные заведения	2017-2025 гг.	Повышение качества и уровня жизни населения региона до уровня выше среднероссийского и мирового
3.2	Внедрение во все образовательные программы всех уровней элементов по обучению функционированию населения в информационном обществе.		2017-2020 гг.	
3.3	Создание механизма оценки образовательных программ с применением информационно-коммуникационных технологий.		2017 г.	
3.4	Создание учебных заведений всех уровней, осуществляющих свою деятельность только на основе дистанционного обучения.		2017-2025 гг.	
3.5	Внедрение в работу стационарных учебных заведений всех уровней информационно-коммуникационных технологий для ведения образовательного процесса с удаленными пользователями.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; Учебные заведения	2017-2025 гг.	
3.6	Внедрение в работу учебных заведений всех уровней информационно-коммуникационных технологий для получения доступа к базам данных, находящимся внутри страны и за рубежом.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения	2017-2025 гг.	
3.7	Постоянное повышение квалификации педагогов для работы в информационном обществе; для умения использовать современные информационные и коммуникационные технологии и применять их в образовательном процессе	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения	2017-2025 гг.	
3.8	Создание и функционирование единых широко и узко специализированных образовательных порталов, содержащих исчерпывающий объем данных об образовательном процессе, образовательной системе, ее структуре, элементах, мобильности и т.д.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения	2017-2025 гг.	
3.9	Создание и постоянная актуализация образовательного	Учебные заведения	2017-	

	контента с учетом мировых информационных ресурсов.		2025 гг.
3.10	Создание и функционирование сетевых университетов, институтов и других учреждений профессиональной подготовки и переподготовки.	Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения	2020- 2025 гг.
3.11	Создание механизма развития профориентации с помощью применения информационно-коммуникационных технологий.	Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения,	2017- 2020 гг.
3.12	Построение траекторий развития карьеры в информационном обществе с помощью информационно-коммуникационных технологий.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения, центры занятости	2017- 2025 гг.
3.13	Создание механизма выявления новых и будущих востребованных профессий в информационном обществе за счет применения информационно-коммуникационных технологий.		2017- 2025 гг.
3.14	Создание с использованием информационно-коммуникационных технологий оперативно изменяющейся базы данных умений, навыков и компетенций формирования информационной компетентности работника.		2017- 2025 гг.
3.15	Создание действенной системы дистанционного и стационарного обучения, направленного на расширение возможности занятости лиц старшего поколения, в том числе на основе дистанционной формы занятости.	Дальневосточный департамент дистанционного развития региона; учебные заведения, центры занятости	2018- 2020 гг.
3.16	Создание системы опережающего образования на основе и посредством информационно-коммуникационных технологий.	Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона;	2018- 2025 гг.

		учебные заведения, центры занятости		
3.17	Создание единого информационного пространства сети больниц, включая внутрироссийский и мировой уровень	Региональные правительства; Администрации субъектов региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; учреждения сферы здравоохранения	2020- 2025 гг.	
3.18	Своевременное обучение всего медицинского персонала работе с помощью и посредством информационно-коммуникационных технологий.			
3.19	Проведение профилактических мероприятий, используя информационно-коммуникационные технологии.			
3.20	Обеспечение полного доступа всего населения к системе информационного обеспечения по вопросам здравоохранения, в том числе в дистанционной форме.			
3.21	Применение информационно-коммуникационных технологий в системе надомного обслуживания пациентов.			
3.22	Применение информационно-коммуникационных технологий для работы с лицами пожилого возраста или с ограниченными здоровьем.			
3.23	Создание единой сети учреждений культуры и искусства, в том числе с включением во внутри российское и мировое пространство	Региональные правительства; Администрации субъектов региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; организации сферы культуры	2020- 2025 гг.	
3.24	Использование информационно-коммуникационных технологий для расширения доступа населения к благам сферы культуры и искусства и снятия территориальных и временных ограничений			
3.25	Использование информационно-коммуникационных технологий для обучения в области искусства и культуры			
3.26	Использование информационно-коммуникационных технологий для создания произведений искусства и культуры			

Приоритетное мероприятие № 4 – осуществление демографической политики, направленной на повышение миграционного и естественного прироста населения в регионе.				
4.1	Использование информационно-коммуникационных технологий для пропаганды здорового образа жизни.	Минвостокразвития России; Региональные правительства; Администрации субъектов региона; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке; Научно-исследовательские институты; Дальневосточный департамент дистанционного развития региона	2017-2025 гг.	Повышение миграционного и естественного прироста населения, адаптация его к условиям проживания и занятости в регионе, а также адаптация местных жителей к взаимодействию с мигрантами
4.2	Создание единого портала семьи, включая внутрироссийский и международный уровень, пропаганды.		2017 г.	
4.3	Создание единой, включая внутрироссийский и международный уровень, информационной базы детей, оставшихся без попечения родителей		2017 г.	
4.4	Использование информационно-коммуникационных технологий для повышения мобильности граждан внутри региона.		2017-2025 гг.	
4.5	Применение информационно-коммуникационных технологий для привлечения в регион мигрантов.		2017-2025 гг.	
4.6	Применение информационно-коммуникационных технологий для адаптации местного населения к взаимодействию с мигрантами.		2017-2025 гг.	
4.7	Применение информационно-коммуникационных технологий для адаптации мигрантов к местным условиям жизни, труда, культуры и т.д.		2017-2025 гг.	