

На правах рукописи



Новикова Ирина Викторовна

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

Специальность:

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва 2017

Диссертация выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Научный консультант: **Локтюхина Наталья Викторовна,**
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Кашепов Алексей Владимирович,**
доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», профессор кафедры экономической теории и менеджмента, г. Москва

Санкова Лариса Викторовна,
доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», заведующая кафедрой «Экономика труда и производственных комплексов», г. Саратов

Шабаетова Светлана Владимировна,
доктор экономических наук, ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет», директор Института экономики и права, г. Петрозаводск

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, г. Москва

Защита диссертации состоится 04 апреля 2018 года в 13-30 на заседании диссертационного совета Д.212.196.13 на базе ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, Стремянный пер., д.36, корп.3, ауд. 353

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Информационно-библиотечном центре имени акад. Л.И. Абалкина ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43 и на сайте организации <http://ords.rea.ru>

Автореферат разослан «__» _____ 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент  Ирина Владимировна Шарова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования.

Занятость населения – это сложная экономическая категория, обладающая широким спектром влияющих на нее факторов и многогранностью социальных и экономических последствий. В связи с этим регулирование занятости населения является стратегической задачей общества на всех этапах его развития. В новых условиях трансформации экономики, общества и отдельно взятого человека модернизируется система трудовых отношений, образуются современные институты, воздействующие на систему занятости населения. Это обуславливает необходимость своевременного исследования данных процессов и, соответственно, выработки современных механизмов и инструментов регулирования занятости населения.

Значительное влияние на трансформацию занятости населения и формирование новой инфраструктуры ее регулирования оказывает расширение применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Международная организация труда в 2015 году обозначила проблемы формирования будущей сферы труда¹, одной из которой является воздействие на нее современных технологий. В России согласно Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» (утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р) одними из приоритетных целей управления развитием цифровой экономики до 2024 года являются кадры и образование. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203) 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.

Регулирование занятости населения влияет на развитие регионов. Повышение заинтересованности России в ее дальневосточных территориях, вызванное потребностями расширения взаимодействия с бурно развивающимися странами Азиатско-Тихоокеанского региона, сопровождается разработкой и реализацией многочисленных государственных и частных проектов и программ. Их осуществление сдерживает сокращение численности населения Дальневосточного федерального округа (ДФО), особенно в трудоспособном возрасте. Регулирование занятости населения с учетом расширения применения ИКТ может позволить решить проблему обеспечения трудовыми ресурсами данного региона.

Степень разработанности темы. Основоположниками разработки элементов теории рынка труда и занятости являются представители экономической зарубежной науки: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, К. Макконнелл, К. Маркс, А. Пигу, П. Самуэльсон, Ф. Хайек, М. Фридман и др. В

¹ Доклад I Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» на 104-й сессии, 2015. Женева 23 с.

их работах всесторонне проанализированы закономерности развития рынка труда, способы его регулирования и прогнозирования.

Среди 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. Рощин, Ю.С. Перевошиков, Г.Г. Руденко, Л.В. Санкова, Г.Э. Слезингер, Н.А. Смирнова, Л.В. Смирных, И.В. Соболева, Л.И. Старовойтова, С.Г. Струмилин, А.В. Топилин, А.А. Федченко, Л.С. Чижова, С.В. Шабаева, Е.В. Шубенкова исследуют содержание категорий «занятость» и «рынок труда», механизм их функционирования и регулирования в условиях 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 участие 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 расширения применения ИКТ 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. Курносовым, Н.В. Литвак, Л.М. Луценко, О.Б. Максимовой, И.С. Мелюхиным, Ю.М. Нестеровым, Е.Д. Павловой, А.А. Ракитовым, Г.Л. Смоляным, И.Н. Тюкавкиным, А.Д. Урсулом, О.А. Финько, А.В. Шевчук и др. Особенность 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. Шкуркин –

исследователи 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.

Возрастающая зависимость занятости населения от усложняющихся социально-экономических процессов и явлений в современном обществе, особенно, от расширения применения ИКТ, объективно требуют развития и углубления теоретико-методологического инструментария, позволяющего объяснить динамику качественных изменений занятости населения и обосновать содержание решений 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 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 организации трудовых отношений, территориальной и временной 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 подходы к построению 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 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;
- 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).

Пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК Минобразования 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. 5.5. 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.

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

Предмет 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. Исследование 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, Европарламента, Еврокомиссии, Еврофонда, Японского института политики занятости и подготовки 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; 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:

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 и обоснованием научной концепции регулирования системы занятости населения Российской Федерации в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ.

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 макрорегиона, 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 изданиях, включенных в перечень ВАК Минобрнауки России, 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 и научных форумах, проходивших в городах: г. Благовещенск, Владивосток, Донецк (Украина), Комсомольск-на-Амуре, Красноярск, Крыница-Здруй (Польша), Махачкала, Миссори (США), Москва, Пенза, Рованиemi (Финляндия), Санкт-Петербург, Тверь, Хабаровск, Хейхе (Китай) и т.д., в том числе: Международная научная конференция «Ломоносовские чтения-2016» (г. Москва, Московский государственный

университет им. М.В. Ломоносова, 2016); III Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» (г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный университет, 2016); VI Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (г. Махачкала, Дагестанский государственный университет, 2016); VIII Международная научно-практическая конференция «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития» (г. Москва, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, 2016); 11-я встреча Европейского сообщества по изучению региональных рынков труда, (г. Рованиemi, Финляндия, 2016).

Структура диссертации включает в себя введение, 4 раздела и заключение. Общий объем диссертации – 357 страница текста, без списка источников (576 наименования) и приложений. В работе размещено 43 таблицы и 51 рисунок, 7 приложений.

Структура диссертации

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

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

1.2. Элементы трансформации системы занятости населения

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

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНЦЕПЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Современные подходы к регулированию занятости населения

2.2. Институциональная среда регулирования занятости населения

2.3. Оценка новых характеристик занятости населения

2.4. Концепция регулирования занятости населения в современных условиях

3. ПРОФИЛЬ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

3.1. Регулирование занятости населения в государственных программах развития региона

3.2. Институциональная среда регулирования занятости населения в регионе

3.3. Качество жизни и миграция в регионе

3.4. Информационный потенциал системы занятости населения региона

3.5. Роль дальневосточных гарантий в регулировании занятости населения

4. МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

4.1. Модель регулирования занятости населения в регионе

4.2. Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ
ПРИЛОЖЕНИЯ

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Теоретические подходы к построению концепции регулирования системы занятости населения в условиях формирования, развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ.

Проведенный в рамках диссертационного исследования анализ работ отечественных и зарубежных авторов выявил следующие факторы, влияющие на формирования эффективного механизма регулирования занятости населения:

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

Учитывая выявленные факторы, диссертантом обоснован новый подход к определению базовых категорий экономики труда – «занятость населения» и «рынок труда»:

1) 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. Таким образом, по мнению диссертанта, **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.*

2) 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, а также обществом в целом. ИКТ позволяют минимизировать транзакционные издержки при взаимодействии труда и взаимодействии параметров между собой, создавая мультипликативные (отрицательные или положительные) эффекты. Воздействие параметров входа и выхода рынка труда на отношения между работником и работодателем может характеризоваться конфликтностью (отрицательный мультипликативный эффект), согласованностью (нейтральный мультипликативный эффект) и интеграцией (положительный мультипликативный эффект). Действие параметров входа

и выхода рынка труда может быть результатом сформированной идеологии, реализацией соответствующей нормативно-правовой базы, принятых договорных соглашений на уровне профсоюзов и организаций, коллектива работников и организации, и конкретного работника, и организации. Параметры могут быть внешними, навязанными экзогенными факторами по отношению к взаимодействию работника и работодателя; внутренними, вытекающими из их взаимодействия; комбинированными, формирующимися под влиянием сочетания внешних и внутренних параметров. Таким образом, в диссертации обосновано, что *рынок труда* – 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 результатов труда.

Данные уточненные определения позволяют учесть происходящую трансформацию в системе занятости населения и разносторонне охарактеризовать ее современное состояние для разработки механизмов регулирования данной системы. Система занятости рассматривается диссертантом 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.

Анализ работ отечественных и иностранных исследователей, официальных публикаций международных организаций позволил обобщить элементы происходящей трансформации критериев системы занятости населения, с целью их дальнейшего комплексного исследования и разработки механизма регулирования занятости населения в современных условиях (таблица 1).

Для разработки концепции регулирования системы занятости населения в условиях формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ диссертантом введена социально-экономическая категория – *информационный потенциал системы занятости населения (ИПЗН)*, основанный на взаимодействии *информационной компетентности работника (ИКР)* и *информационных компонент рабочего места (ИКРМ)*.

Таблица 1 – Основные элементы трансформации критериев системы занятости с 2000 г. по настоящее время

Критерии происходящих изменений в системе занятости населения	Элементы изменений	Источники и авторы
среда, в которой осуществляется занятость населения	Обстановка открытости, развитие конкуренции, социальное согласие, пожизненное обучение, электронное правительство, бизнес, образование, здравоохранение, виртуализация произ-	Окинавская хартия, Женевская декларация, Тунисское обязательство, Еврофонд, МОТ, Еврокомиссия, Гор А.,

Критерии происходящих изменений в системе занятости населения	Элементы изменений	Источники и авторы
	водства, доминанта индивидуальной собственности, новые технологии инструменты, глобальные коммуникации, «сжатие» производства	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, высокомобильные работники, случайные телеработники, реальная и виртуальная субстанция личности, общество профессионалов, производители знания, многомерный человек, деятельное общество, электронное общество, «глобальная деревня», «клиповое мышление».	МОТ, Еврофонд, Людвиг Фон Мизес, Летов Е.В., Тапскотт Д., Кастелс М., Кардосо Г., Комуелло 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., Зимин В.А., Бодронов С.Д., Попов А.А., Санкова Л.В., Еляков А.Д., Краснов С.В., Медведева Т.А., Нижегородцев Р.М.
виды и формы 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	МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Смирных Л.И., Михнева С.Г., Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Колосова Р.П., Разумова Т.О., Шевченко С.В., Бобков В.Н., Локтюхина Н.В.

Критерии происходящих изменений в системе занятости населения	Элементы изменений	Источники и авторы
	организации.	
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.	Грин Л., Мамик И., Саскинд Р., Международный институт М. Кинси, Скот Б., Фрей С.В., Осборн М.А., Поликом, Савельева Е.А., Саскинд Д., Деметриадес С., Франс Фердинанд Иф.

ИПЗН в части одного из его компонентов – ИКР – соотносится с трудовым и человеческим потенциалом, информационной культурой, информационным потенциалом общества, является их частью. Человеческий потенциал включает в себя трудовой потенциал, который создается и реализуется в трудовой деятельности. ИКР – это часть человеческого потенциала, отраженная в трудовом потенциале, которая реализуется посредством использования ИКТ.

Рассмотренные диссертантом системы исследования компетенций свидетельствуют об отсутствии единого подхода к определению критериев, с помощью которых может быть оценена конкурентоспособность современного работника. Необходимость разработки и принятия унифицированной классификации компетенций диссертант видит 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 претендовать 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.

Основываясь на результатах анализа исследовательских работ по компетентностному подходу в России и за рубежом, диссертант сформулировал следующие определения. *Информационная компетентность работника* – качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, используя в своей деятельности ИКТ. *Информационные компоненты рабочих мест* – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации

информационной компетентности работника. При этом рабочее место в диссертации рассматривается и с точки зрения определенного набора функций² и с точки зрения организационно-технологического содержания³.

Основываясь на понимании, что потенциал – некая субстанция, «наличие которой при определенных внутренних и внешних условиях обуславливает возможность и готовность ее реализации»⁴, диссертант определил *информационный потенциал системы занятости населения* как социально-экономический потенциал, формируемый взаимодействием информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, создающий возможности повышения результативности трудовой деятельности.

2. 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.

Используя определение понятия «профиль», предложенное С.М. Ожеговым, а также применяемое в работах по компетентностному подходу, диссертант обосновал следующее определение: *«Профиль информационной компетентности работника – характеристика базовых качеств его информационной компетентности»*.

Основываясь на перечне базовых качеств, предлагаемых Спенсерами⁵, диссертантом разработан *«Базовый профиль ИКТ»*, представляющий собой следующую структуру основных (базовых) характеристик 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.

I. Мотивы деятельности:

- Индивидуальные стимулы к выполнению работы в удобное время и месте, сочетая ее с отдыхом.
- Принятие решений об использовании времени по соотношению альтернативных издержек труда и отдыха.
- Приоритеты роста объема свободного времени при субъективно оптимальном индивидуальном доходе и гибкой занятости.

II. Психологические особенности:

² «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.

³ «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

⁴ Кунгурцева Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом. автореф. На соискание степени д.с.н., 2012. Уфа, Уфимский государственный авиационный технический университет. – С. 15

⁵ Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. – М: НИРО, 2005. - 384 с.

- Сознание основано на «клиповом» мышлении.
- Важность игровой компоненты в трудовой деятельности.

III. Я-концепция

- Четко выраженная индивидуальность личности.
- Расположенность к предпринимательской деятельности.
- Готовность работника к получению вознаграждения по конечным результатам трудовой или предпринимательской деятельности.
- Готовность работника к осуществлению трудовой и предпринимательской деятельности вне связи с местом проживания.

IV. Знание.

- Имеющиеся у работника знания воспринимаются им как стартовые, требующие постоянного обновления, изменения, совершенствования.
- Работник способен к обучению, самообучению с применением передовых информационно-коммуникационных технологий.
- Осуществление системы непрерывного образования.

V. Навык.

- Работник адаптирован к необходимости постоянного совершенствования и приобретения новых навыков.
- Работник способен повышать свое мастерство, не отрываясь от производства, обучаясь дистанционно, при необходимости, одновременно по разным направлениям, в разных учебных заведениях, в разных городах и странах.
- Работник обладает информационной грамотностью.

ИКР имеет вектор развития, который показывает изменение от минимального ее уровня до максимума (таблица 2).

Таблица 2 – Классификация информационной компетентности работника по уровням развития ⁶

Признак	Уровни развития информационной компетентности работника		
	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	Формирование навыков работы с профессиональными	Использование в профессиональной и бытовой деятельности только передо-

⁶ Составлена автором.

Признак	Уровни развития информационной компетентности работника		
	Низкий	Средний	Высокий
	информационных программ, выполнение стандартных операций в информационной сети.	информационными ресурсами и технологиями.	вых 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 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, долгосрочных и краткосрочных контрактов.	Частично регламентированы законодательно, внутренние соглашения в основном носят рекомендательный характер. Равенство сторон: работника и работодателя. Преобладают гибких форм занятости в сочетании с высокими доходами и страховыми гарантиями работника и работодателя.

В ходе исследования диссертант обосновал, что развитие ИКР приводит к более тесной взаимосвязи категорий «рынок труда» и «занятость населения». Поведение работника, обладающего информационной компетентностью, одновременно совпадает с поведением занятого и безработного. Находясь в условиях неустойчивой занятости, он постоянно занимается поиском работы и выставляет себя на рынок труда. Поэтому, 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. Работодателю становится выгодно заключать с работником долгосрочный контракт и пересматривать его, сохраняя конкурентные преимущества перед другими работодателями. Это обеспечивает работнику компенсацию вмененных издержек от упущенной выгоды трудоустройства на другом предприятии.

Вторым элементов информационного потенциала системы занятости населения являются информационные компоненты рабочего места (ИКРМ). Основываясь на исследованиях международных и отечественных ученых, а также на официальных документах международных организаций, диссертант разработал «Базовый профиль ИКРМ», включающий следующие характеристики:

1. Величина и преобладание вида трудозатрат рабочего места (низкоэнергозатратное, требует незначительных, в некоторых случаях минимальных физических и умственных нагрузок).

2. Уровень оплаты труда на рабочем месте (чем ниже, с точки зрения интеллектуального креативного участия, использования информационных технологий, тем он дешевле).

3. Сложность труда на рабочем месте (сложность труда относительна, в зависимости от уровня сформированной ИКР).

4. Затраты и гибкость трудового времени (дает больше свободного времени, при этом рабочий график мобильный, выстраиваемый по желанию работника).

5. Основной объект оценки (оценивается только достигнутый результат труда, который был взаимосогласован участниками трудовых отношений).

6. Вид занятости (нестандартные формы занятости, в т.ч. гибкая, дистанционная занятость, самозанятость и т.д.).

7. Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место (отсутствие обозначенного работодателем конкретного рабочего места. Рабочее место создается работником там, где ему будет угодно и когда угодно).

8. Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности (постоянный поиск новой сферы трудоустройств и относительно легкий переход с одной на другую).

9. Количество одновременно занимаемых работником рабочих мест (одновременная занятость у нескольких работодателей, с использованием разных видов деятельности).

10. Возможность модернизации рабочего места (находятся в постоянном процессе модернизации, внедрении новых ИКТ).

11. Организация защиты рабочего места (работник берет на себя персональную ответственность за организацию и осуществление защиты рабочего места и информационных данных).

ИКРМ имеют вектор развития, отражающий их изменение, от минимального до максимального значения (таблица 3).

Таблица 3 – Классификация рабочих мест по уровням развития информационных компонент

Признак	Уровни развития информационных компонент рабочих мест		
	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	Преимущественно – продолжительность	Сочетание продолжительности	Преимущественно оценивается результат

Признак	Уровни развития информационных компонент рабочих мест		
	Низкий	Средний	Высокий
деятельности на рабочем месте	трудовой деятельности, степень вовлеченности в работу, величина трудозатрат	трудовой деятельности, степени вовлеченности в работу, величины трудозатрат и полученного результата	деятельности, его соотношение с согласованным результатом сторон взаимоотношений
Собственник рабочего места	Работодатель	Работодатель или работник	Работник
Возможность сочетания деятельности на нескольких рабочих местах	Стационарная занятость на одном рабочем месте	Временное сочетание занятости на нескольких рабочих местах	Преимущественное 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

В диссертации показано, что реализация ИКР возможна только при наличии соответствующих ИКРМ. Диссертантом разработана матрица соответствия ИКР и ИКРМ, которая трансформируется в ИПЗН путем реализации 6 форм взаимодействия ИКРМ и ИКР:

1 форма (базовый ИПЗН) – 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;

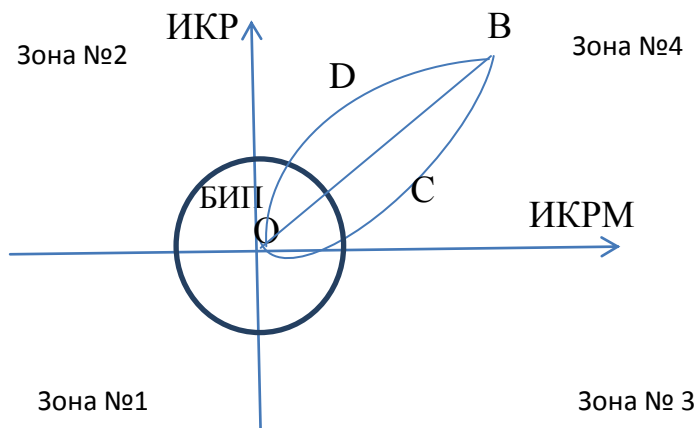
5 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест, информационные компоненты одного из которых позволяют осуществлять их взаимосвязь;

6 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 ИКР и ИКРМ. Взаимодействие ИКР и ИКРМ несет в себе мультипликативный эффект,

способный развивать ИКР и расширять ИКРМ.

Графическое изображение информационного потенциала занятости населения можно представить через систему координат (рисунок 1).



ИКР – информационная компетентность работников

ИКРМ – информационные компоненты рабочих мест

БИП – базовый информационный потенциал занятости населения

Рисунок 1. Графическое изображение информационного потенциала занятости населения

В точке пересечения системы координат находится базовый информационный потенциал занятости населения (БИПЗН), сформированный взаимодействием базовых профилей ИКР и ИКРМ. По мере удаления от начала координат ИПЗН будет иметь разные формы развития.

Точки, лежащие в зоне координат № 1, отражают отсутствие и неразвитость компонентов, формируемых ИКР и ИКРМ. К данному сегменту относятся виды занятости на стационарных рабочих местах без применения ИКТ.

Зона № 2 соответствует видам занятости, в которых ИКР не обеспечивается ИКРМ. Это зона недоиспользования ИКР.

Зона № 3 соответствует видам занятости, где ИКРМ не реализуются в связи с отсутствием ИКР. Это зона неиспользования ИКРМ.

Зона № 4 отражает виды занятости, в которых реализуется взаимодействие ИКР и ИКРМ. Каждая точка в данном сегменте отражает форму определенного взаимодействия. Биссектриса ОВ отражает оптимальное взаимодействие данных компонентов. Отрезок ВА отражает абсолютное неравенство в данном распределении. Линии ОСВ и ОДВ отражают неравенство во взаимодействии ИКР с ИКРМ. В целях оптимального взаимодействия этих категорий необходима тенденция стремления к приближению ОСВ и ОДВ к ОВ.

Для определения ИПЗН оценивается принадлежность той или иной комбинации критериев, составляющих ИКР и ИКРМ, определенной области.

Возможны шесть вариантов событий:

- 1) критерии ИКР не входят в область ИПЗН;
- 2) критерии ИКРМ не входят в область ИПЗН;
- 3) критерии ИКР входят в поле ИПЗН, но не взаимодействуют с критериями ИКРМ;
- 4) критерии ИКРМ входят в ИПЗН, но не взаимодействуют с критериями ИКР;
- 5) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗН, но не взаимодействуют друг с другом;

б) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗН и взаимодействуют друг с другом.

В основу определения критериев оценки ИПЗН в диссертационной работе положена база данных российской официальной статистики. Специализированными статистическими изданиями, отражающими развитие информационного общества, являются ежегодные публикации Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) и Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ): «Индикаторы информационного общества», «Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации».

С целью определения принадлежности индикаторов к области исследования была проведена их оценка, в соответствии с авторской методологией определения принадлежности и степени принадлежности критерия профилям ИКР и ИКРМ. Результаты анализа выявили необходимость расширения списка индикаторов. Имеющиеся индикаторы, которыми можно оценить ИКР дополнены диссертантом 20 новыми (общее число индикаторов составило 52), а индикаторы оценки ИКРМ дополнены 27 новыми (всего 52 индикатора). Индикаторы ИКР и ИКРМ распределены с учетом влияния форм собственности, видов экономической деятельности и величины организаций, а также пола и возраста работников. Исследование данных индикаторов 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.

По выявленным индикаторам в диссертации проведена оценка ИПЗН в России в 2014 г., которая показала следующее. Информационно компетентный работник это чаще всего 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.

Данные официальной статистики не покрывают весь перечень вопросов, на которые необходимо получить ответ для проведения полноценной оценки развития ИКР. При внесении предложенных диссертантом показателей в перечень официальных статистических показателей оценка ИКР станет достаточно полной и репрезентативной для сравнительного анализа с ИКРМ.

Анализ индикаторов, которые могут охарактеризовать ИКРМ, сделал возможным сформировать профиль современного 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.

3. Концепция регулирования системы занятости населения в условиях формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ.

Основой для разработки концепции регулирования занятости населения в современных условиях стал комплексный анализ отечественных и зарубежных исследований по регулированию занятости, российских и международных нормативно-правовых актов, созданной в Российской Федерации инфраструктуры регулирования занятости, а также разработанная диссертантом методология оценки ИПЗН.

1. Результаты проведенного диссертантом анализа работ отечественных и зарубежных авторов в области регулирования занятости населения позволили прийти к выводу, что позиции представителей институционализма (Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт, А. Аузан и др.) в большей степени отвечают потребностям регулирования рынка труда и сложившимся возможностям современной российской экономики. В странах с рыночной экономикой все участники регулирования рынка труда должны находиться в равном положении. Любые преференции одному из субъектов регулирования трудовых отношений могут приводить к отрицательной реакции других субъектов.

2. Диссертантом выявлено несколько оснований необходимости государственного регулирования занятости населения, одним из основных, является то, что современный рынок труда отражает ситуацию олигополии, где работодатель ведет себя как олигополист, используя ломаную кривую спроса. Увеличение заработной платы на отдельных предприятиях не приводит к ее росту на других, так как спрос на трудовые ресурсы достаточно ограничен. Снижение заработной платы, ее «оптимизация» поддерживается другим работодателем. Работники, опасаясь потери рабочего места и наблюдая ситуацию повсеместного снижения заработной платы, соглашались на ухудшение условий труда. Это способствует распространению прекаризованных форм занятости, оппортунистическому поведению работодателей, ухудшению положения работников на рынке труда. Для минимизации данных отрицательных последствий необходимо формировать механизмы государственного регулирования занятости населения с учетом происходящей трансформации в системе занятости.

3. Проанализировав имеющиеся классификации мер государственного регулирования, с учетом формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ, диссертантом разработана новая классификация:

А) По формам предоставления:

- дистанционно (с использованием интернет-технологий, интернет-

платформ и интернет-коммуникаций);

- локально (на местах непосредственно с участниками системы регулирования занятости населения).

Б) 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.).

В) По платности:

- 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).

Г) 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, консультантов и т.д.).

Д) 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).

Предложенная классификация позволяет, во-первых, наиболее полно учесть трансформацию системы занятости населения в условиях формирования, развития ее новых форм и расширения использования ИКТ; во-вторых, наиболее полно рассматривать меры государственного регулирования занятости населения в современных условиях; в-третьих, разрабатывать концепцию регулирования занятости населения.

4. Исследование трудового законодательства Российской Федерации показало следующее. Результаты проведенного диссертантом анализа изменений, на протяжении 25 лет вносимых в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» показали, что в нашей стране сложилась система регулирования занятости населения, которая учитывает современные тенденции формирования новых форм занятости населения, активное распространение ИКТ. Развиваются механизмы социального

партнерства в сфере социально – трудовых отношений, осуществляются меры, направленные не только на поддержку безработных, но и на содействие работодателям в привлечении сотрудников. Формируются законодательные основы трудовой мобильности населения. Одновременно с сокращением прав работодателей, которые регламентируются данным законом, сокращается и перечень их обязательств.

При этом новые формы занятости населения, активно развивающиеся во всем мире, не находят должного отражения в действующих нормативно-правовых актах. В связи с этим, учитывая международную практику регулирования занятости населения, диссертантом предложено внести дополнения и изменения в следующие статьи Трудового кодекса РФ: статья 21 ТК «Основные права и обязанности работника», статья 22. «Основные права и обязанности работодателя», статья 57 «Содержание трудового договора» в рамках расширения прав и обязанностей работника и работодателя, функционирующих в условиях неустойчивой занятости и расширении применения ИКТ. Диссертантом предлагается внести в Трудовой кодекс РФ следующие разработанные им статьи, регулирующие наиболее перспективные новые формы занятости, которые будут способствовать более полноценному развитию региональных рынков труда и системы занятости населения: статья 351.5. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих на условиях стратегического обмена сотрудниками; статья 351.6. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих на условиях ваучерной занятости.

5. В условиях формирования и реализации ИПЗН субъекты управления занятостью в качестве одного из регулирующих ее инструментариев все более используют Интернет-пространство и Интернет-коммуникации. Постепенно создаются Интернет-платформы, ориентированные на регулирование занятости посредством ИКТ. Наряду с этим, результаты проведенного анализа показали, что в России в современных условиях в практическом регулировании занятости населения преобладает государство. В диссертации обосновано, что субъектом, который более, чем другие, поддерживается государством в рамках политики занятости, является работник (его квалификация, конкурентоспособность и т.д.).

Проведенный диссертантом анализ крупнейших в России Интернет-платформ: «Работа в России», «SuperJob» и «HeadHunter» позволил сделать вывод о разрозненности ИКТ и механизма их взаимодействия, как целевого элемента страновой политики регулирования занятости.

6. Основываясь на целях регулирования занятости населения, с учетом ее ИПЗН, имеющихся ИКТ и действующего законодательства, диссертантом разработана модель регулирования занятости населения, позволяющая реализовать ее ИПЗН, снизить отрицательные последствия неустойчивой занятости и расширить возможности применения новых форм занятости (рисунок 2).

Модель включает четыре взаимосвязанных блока, которые взаимодействуют между собой посредством ИКТ, используя методы Интернет-воздействия. Реализация данной модели предполагает всестороннее использование ИПЗН и является базой для сформированной диссертантом концепции регулирования

занятости населения. Разработанная в диссертации Концепция регулирования занятости населения с учетом ИПЗН представлена на рисунке 3.



Рисунок 2. Модель регулирования занятости населения с учетом

информационного потенциала системы занятости населения

Регулирование занятости населения с учетом использования ее информационного потенциала

Основания регулирования занятости населения

Конституционные гарантии государства

Поведение работодателя на рынке труда как олигополиста

Необходимость создания экономических благ

Цель регулирования – достижение рациональной, продуктивной, эффективной занятости населения с позиции государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя.

Субъекты регулирования занятости населения с учетом ее информационного потенциала (модель регулирования занятости населения)

Формы государственного регулирования занятости населения

По формам предоставления:
дистанционно;
стационарно

По объектам воздействия:
на работника;
на работодателя;
на работника и работодателя;
на инфраструктуру рынка труда

По платности:
платные;
бесплатные

По видам воздействующих субъектов:
специализированные органы регулирования занятости;
Интернет-сообщества

По степени стандартизации:
стандартизованные; не стандартизованные

Направления регулирования занятости

Регулирование дистанционных форм

Регулирование, используя современные информационные технологии

Регулирование, используя Интернет-коммуникационные технологии

Информационный потенциал системы занятости населения

Информационная компетентность работника

Информационные компоненты рабочего места

Базовый профиль информационной компетенции работника

Базовый профиль информационных компонент рабочего места

Уровни развития информационной компетентности работника

Матрица соответствия информационной компетентности работника информационных компонент рабочего места

Уровни развития информационных компонент рабочего места

Результат – сформирована рациональная, продуктивная, эффективная занятость населения с позиции государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя.

Рисунок 3. Концепция регулирования занятости населения в современных условиях

Используя методологию оценки информационного потенциала системы занятости населения (ИПЗН), предложенную диссертантом, можно выявить специфику регулирования занятости населения в разных зонах (рисунок 1) формирования ИПЗН.

Ситуация нахождения в зоне № 1. 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. Зона № 2 соответствует видам занятости, в которых ИКР не обеспечивается ИКРМ. Это зона недоиспользования ИКР. Зона № 3 соответствует видам занятости, где ИКРМ не реализуются в связи с отсутствием ИКР. Это зона неиспользования ИКРМ.

Зона № 4 отражает наличие ИКРМ и ИКР. Однако, их уровни развития могут не соответствовать друг другу (рисунок 4).

		Уровни развития ИКР		
		1	2	3
Уровни развития ИКРМ	1	A	D	E
	2	F	B	G
	3	I	K	C

Рисунок 4. Варианты формирования информационного потенциала занятости населения при наличии информационной компетентности работников и информационных компонент рабочих мест

Согласно данному рисунку взаимодействие ИКРМ и ИКР 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 соответствует политике 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 населения соответствует современной трансформации системы занятости, учитывает ее изменяющиеся элементы и может быть применена при появлении новых, влияющих на занятость населения, факторов.

4. Профиль основополагающих факторов, влияющих на регулирование занятости населения в субъектах ДФО.

Проведенный в диссертации анализ социально-экономического развития ДФО позволил выявить профиль основных факторов, влияющих на занятость населения в регионе: государственные и региональные программы, инфраструктура регулирования занятости, качество жизни населения, миграция, психологический настрой населения на проживание в регионе, дальневосточные гарантии, информационный потенциал системы занятости населения.

1. Анализ программ развития региона с дореволюционного периода и до настоящего времени выявил, что основным фактором, снижающим возможность эффективного регулирования занятости населения в последние годы, является преобладание у государства экономических критериев (вклад региона в создание ВВП страны), обуславливающих заинтересованность в развитии дальневосточного региона. Согласно современным государственным программам развития, основной задачей является «...формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач, стоящих перед регионом,...»⁷. При этом недооценивается стратегическая значимость региона в обеспечении целостности современных границ России и вытекающие из этого задачи его заселения и формирования достойных условий жизни постоянно проживающему населению, что окажет влияние на ускорение экономического развития данной территории. В результате происходит отток местного населения, а приезжающие в регион трудно адаптируются к условиям жизни в нем и, преимущественно, возвращаются обратно, несмотря на то, что в каждом субъекте ДФО разработаны, приняты и функционируют стратегии, программы развития, которые оказывают существенное влияние на занятость населения.

2. В ДФО сформирована инфраструктура регулирования занятости, которая включает общие и специальные субъекты. Общие субъекты – 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, Территории опережающего развития.

3. Качество жизни населения региона характеризуется сужением системы образования и здравоохранения. С 2009 г. численность экономически активного населения в регионе постепенно сокращается, несмотря на сохранение ее доли

⁷ «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); «Стратегия социально-экономического развития Сахалинской области до 2025 года» Постановление Правительства Сахалинской области от 28.03.2011 № 99; «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Камчатского края до 2025 года» Постановление Правительства Камчатского края от 27.07.2010 N 332-П.

в общей численности населения. Максимальная численность безработных была в 2009 г., затем наметилась тенденция к ее снижению. Соответственно уровень безработицы с 2009 г. по 2015 г. уменьшился на 3,0 процентных пункта и достиг минимального значения – 6,4 %. Это стало следствием проводимой политики содействия занятости населения, стимулирования самозанятости и сокращения числа лиц, поставленных на учет в центры занятости населения, ищущих работу самостоятельно. Уровень официально регистрируемой безработицы снижается в связи с сокращением числа не только безработных, но и в силу того, что растет доля лиц, отчаявшихся найти работу, а также уменьшается общая численность населения региона, особенно ее экономически активная часть.

4. В течение исследуемого периода, до 2010 г., во всех субъектах региона наблюдался отрицательный миграционный прирост, который затем сменился на положительный. В 2014 г. снова началось снижение показателей. Восходящая тенденция в 2015 г. наблюдалась 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 привлекательными для мигрантов стали Приморский (31,2 % всех прибывших в регион в 2015 г.) и Хабаровский (22 %) края.

5. Категории информационного потенциала системы занятости населения ДФО были проанализированы посредством статистических данных по развитию информационного общества в регионе; данных Интернет-платформ «Работа в России», «SuperJob», «HeadHunter»; результатов социологического обследования населения, проведенного диссертантом.

Анализ официальных данных российской статистики по регионам показал следующее. В 2015 г. значения 8 из 20 индикаторов развития информационных компетенций рабочих мест в ДФО превысили среднероссийский уровень. В целом по восьми субъектам региона наблюдалось превышение по 85 значениям индикаторов из 160.

Лидером по развитию информационных компонент рабочих мест среди субъектов ДФО являлся Хабаровский край, рассматриваемые индикаторы в котором в 18 случаях из 20 превышали среднероссийское значение, а в 11 случаях являлись максимальными в регионе. В Сахалинской области 18 индикаторов имели значения выше среднероссийских. В доступе населения к Интернет субъект являлся региональным лидером. Аутсайдером по размерам индикаторов, характеризующих ИКРМ, являлась Еврейская автономная область, которая имела превышение общероссийского значения только по одному индикатору – обеспеченность персональными компьютерами на 100 работников.

Информационная компетентность работников оценена двумя имеющимися в официальных источниках индикаторами: удельный вес домашних хозяйств, имевших ПК (70,3 % в среднем по ДФО, 72,5 % в среднем по России, максимум – 81,1 % в Магаданской области) и удельный вес домашних хозяйств, имевших доступ к Интернет (73,0 % в среднем по ДФО, 72,1 % – в по России, максимум – 75,5 %, в Республике Саха (Якутия).

Наиболее востребованной среди рабочей силы ДФО является платформа

«Super Job» (21 % вакансий, 61 % резюме), в том числе по удаленной занятости (60 % вакансий, 91 % резюме). Основными профессиональными областями, представленными в удаленной занятости, являются те, в основе которых лежит ИПЗН (It-технологии, банки и продажи), что подтверждается наиболее востребуемой специализацией (системный администратор, программирование, разработка программ, сетевые технологии) и ключевыми навыками (пользователь ПК). Количество резюме по ДФО в 8 раз превышает число вакансий, а по удаленной занятости – в 166 раз, но в лидирующей десятке профессиональные области спроса и предложения на рынке труда совпадают (It-технологии, банки, продажи, транспорт, логистика, внешне-экономическая деятельность, строительство, страхование, административная работа, секретариат, маркетинг, PR, реклама, управление персоналом). Несмотря на удаленную занятость, большинство вакансий и резюме предполагают полную занятость на рабочем месте.

6. Анализ проведенного диссертантом социологического обследования показал, что население ДФО активно использует современные Интернет-платформы и обладает ИКР. 22 % опрошенных работают через Интернет (5 % самозанятых и 20 % работающих по найму). При этом, несмотря на сложную ситуацию на рынке труда, 47 % опрошенных не хотят работать дистанционно, 16 % согласны совмещать дистанционную и обычную деятельность, 28 % устраивает дистанционный вид занятости. Данное обследование позволило выявить факторы, которые могли бы благоприятно повлиять на желание людей жить на Дальнем Востоке. В их числе – развитие дистанционной занятости: жить на Дальнем Востоке и работать дистанционно согласились 47 % опрошенных (49 % женщин и 44 % мужчин), а также – предоставление государством дальневосточных гарантий, но на новых условиях (57 % респондентов согласились остаться в регионе ради данных гарантий).

Диссертантом разработаны пять вариантов модернизации применения дальневосточных гарантий:

1) 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;

2) полное освобождение от налогообложения сумм дальневосточных гарантий;

3) перенос финансирования государственных гарантий на расходы федерального бюджета;

4) 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;

5) предоставление государственных гарантий только фирмам, зарегистрированным как юридические лица ДФО.

5. 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.

Базовыми требованиями модели являются:

Принципы функционирования: целенаправленность, взаимодействие элементов, временная и пространственная определенность.

Предпосылки функционирования: целеполагание в развитии региона, законодательная база и развитая институциональная структура регулирования занятости, функционирование интернет-пространства высокого качества.

Инфраструктурные элементы: наряду с уже существующими институтами (Президент РФ, Правительство РФ, Минвостокразвития России, региональные правительства, администрации субъектов региона, Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (АРЧК), Корпорация развития Дальнего Востока, Научно-исследовательские институты (НИИ), территории опережающего развития (ТОР), ведущие работодатели, организации профсоюзов, школы; средние учебные заведения; высшие учебные заведения, центры занятости) диссертантом обоснована необходимость создания Дальневосточного департамента дистанционного развития региона (ДДДРР). Прототипом данного департамента являются Центры цифровых технологий, созданные в развитых странах⁸.

Дальневосточный департамент будет реализовывать аналитическую деятельность, в частности мониторинг дистанционных рабочих мест, вакантных рабочих мест, образовательных программ, форм самозанятости внутри, за пределами региона, в том числе за рубежом, для формирования информационных компонент рабочих мест, компетенций работника и в целом потенциала занятости. Прогностическая деятельность департамента заключается в участии в разработке прогнозов социально-экономического развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости, образования, телемедицины, культуры и социального обслуживания). Внедренческая деятельность предполагает внедрение интернет-коммуникаций и технологий на все уровни и направления развития региона, пропаганду дистанционных форм занятости, образования, получения социальных услуг среди населения, используя интернет-платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности и др.

Условия функционирования: применение опережающих технологий развития образования населения, развитие и применение Интернет-

⁸ 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>

коммуникаций – дистанционных форм обучения и дистанционных форм занятости.

Временная определенность функционирования: краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды.

Предлагаемая модель представлена на рисунке 5.

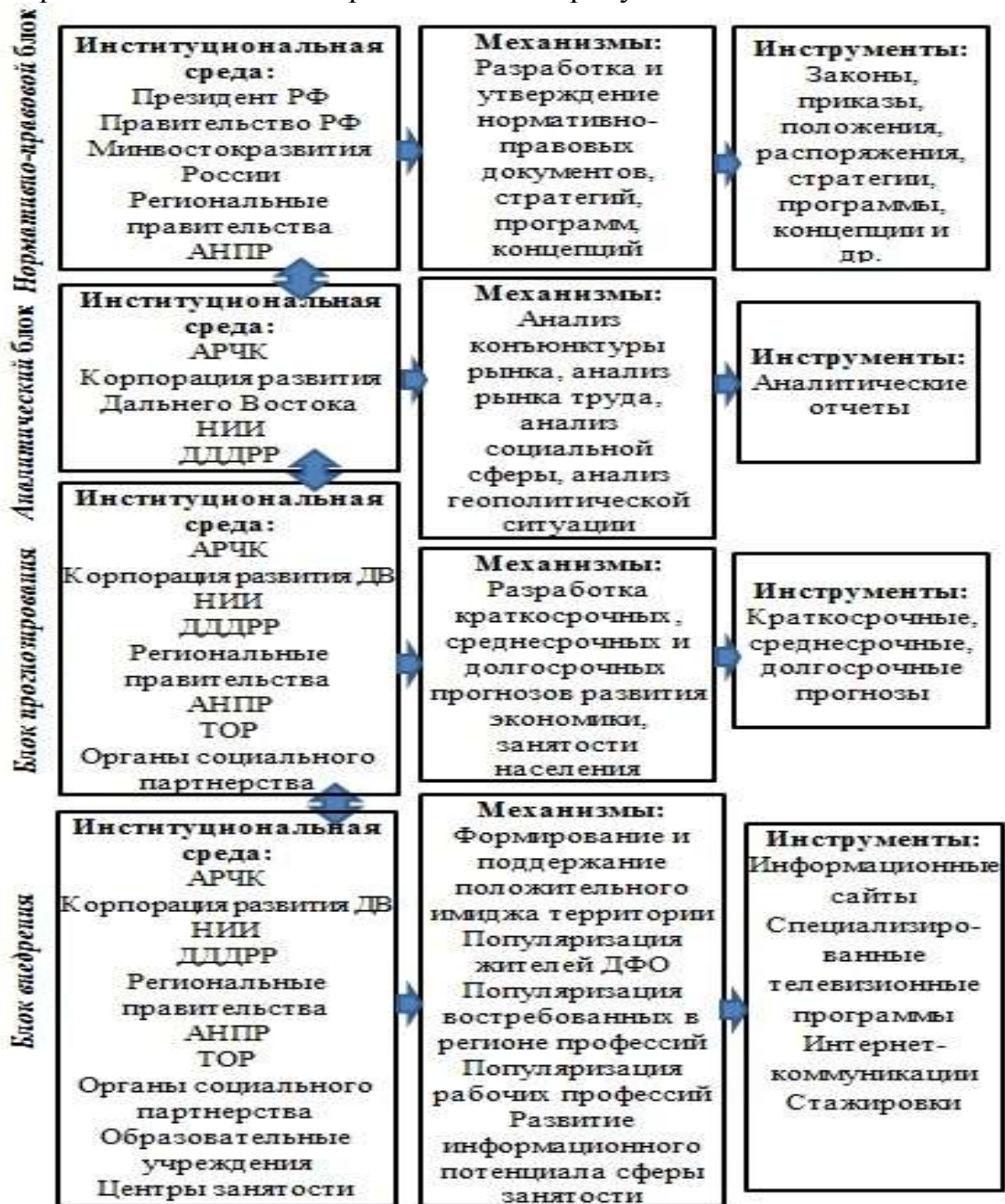


Рисунок 5. Модель регулирования занятости населения в ДФО

В диссертации обосновано, что внедрение предлагаемой модели позволит решить основные проблемы занятости населения в ДФО и преодолеть депопуляцию населения региона. Использование ИПЗН приведет к устранению территориальных и временных барьеров, которые стоят перед населением, живущим на Дальнем Востоке, и обусловлены огромной протяженностью страны. Предложенная модель позволит максимально эффективно использовать имеющийся трудовой потенциал занятого населения региона, а также привлечь

в регион дополнительные востребованные трудовые ресурсы, обеспечивая их высоким качеством и уровнем жизни.

6. «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).

На основе реализации авторской модели регулирования занятости населения в ДФО, разработана Стратегия регулирования занятости населения в ДФО до 2025 г. (далее – Стратегия), реализация которой приведет к повышению качества жизни населения региона. Стратегия полностью соответствует целям реализации «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы», Государственной Программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Базовые принципы регулирования занятости в регионе, лежащие в основе Стратегии:

- 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 ее реализации дистанционных форм занятости;
- обеспечение действенной системы предоставления государственных дальневосточных гарантий занятому населению региона, позволяющих повысить его привлекательность для постоянно проживающего и приезжающего населения.

Миссия – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества жизни населения, соответствующих стандартам развитых странах АТР.

Цель – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.

Задачи:

- 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.

Приоритетные мероприятия регулирования занятости населения:

- 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: институциональный механизм, нормативно-правовой механизм, финансово-бюджетный механизм, организационный механизм.

Стратегия регулирования занятости населения ДФО основывается на результатах проведенного диссертантом SWOT-анализа. Имеющиеся конкурентные преимущества ДФО дают возможность создать комфортное пространство для формирования и развития региона с качественно новыми условиями жизни населения.

Таким образом, в ходе диссертационного исследования разработана концепция регулирования занятости населения в условиях формирования новых форм занятости и расширения применения ИКТ, включающая:

- новый подход к определению базовых категорий экономики труда – «занятость населения» и «рынок труда»;
- выявленные и охарактеризованные критерии трансформации системы занятости;
- характеристику новых категорий – «информационный потенциал системы занятости», «информационная компетентность работника», «информационные компоненты рабочих мест»;
- методологию оценки введенных новых категорий;
- новый подход к регулированию системы занятости населения, основанный на оценке ее информационного потенциала, включающий обоснованные предпосылки, направления, формы и пути ее развития;

- новую классификацию мер государственного регулирования, с учетом формирования и развития новых форм занятости населения и расширения применения ИКТ;

- модель регулирования системы занятости населения, предусматривающая функционирование системы определенных элементов.

Разработанная концепция легла в основу построения модели и Стратегии регулирования занятости населения в ДФО до 2025 года, с учетом выявленного в ходе диссертационного исследования, профиля основных факторов регулирования системы занятости в регионе. Реализация данной стратегии позволит решить основные проблемы по обеспечению трудовыми ресурсами стратегически важного для страны региона.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Монографии

1. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации./И.В. Новикова: монография. – М.: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.

2. Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке России. – Lambert, 2016. – 240 с.

3. Новикова, И.В., Беззубко, Л.В., Полянская, Л.Я. Экономика и управление современного города: опыт России и Украины. Донецк. – 2014. – 224 с.

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

5. Новикова, И.В. Теневой рынок труда. – Lambert, 2011. – 73 с.

6. Новикова, И.В., Бунина, С.А., Уваров, В.А. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока. – Хабаровск: ДВАГС, 2006. – 217 с.

Главы в коллективных монографиях

7. 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. – Книга 2. – С. 835-842.

8. Новикова, И.В., Кутаев, Ш.К., Вишневская, Н.Г. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов/ под общей ред. Ш.К. Кутаева. – Москва: Перо, 2013. – 272 с. – Раздел 3. – С. 226-245.

9. В поисках России: Серия публикаций к дискуссии об идентичности. Т.3. Восточная Россия – Дальний Восток/ Сост., ответ. ред. Сергей Панарин, ред. Светлана Михайлова. – СПб.: Интерсоцис, 2011.– 496 с. – С. 71-82, 313-325.

Статьи в рецензируемых научных изданиях

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

11. 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.

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Новикова, И.В. Дальневосточные гарантии государства как инструмент развития территории// Вопросы предпринимательства и экономики. Вестник академии. – 2015. – № 1. – С.59-63.
16. 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.
17. Новикова, И.В. Равные права работодателя и работника – основа сбалансированного рынка труда// Европейский журнал социальных наук. – 2014. – Т. 2. – № 5. – С. 472-478.
18. Новикова, И.В., Цапко, Ю.Е. Партнерство вузов и работодателей – перспектива развития экономики. //Европейский журнал социальных наук. – 2014. – Т. 1. – № 7. – С. 433-440.
19. Новикова, И.В. Содействие формированию трудовых ресурсов в программах развития дальневосточных территорий// Всероссийский научно-практический журнал «МИКРОЭКОНОМИКА». – 2014. – № 4. – С. 88-92.
20. 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.
21. 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.
22. Новикова, И.В. Неформальная занятость как составляющая экономики Дальневосточного федерального округа// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. – № 3 (28). – С.183-186.
23. 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.
24. 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.
25. Новикова, И.В. Стратегическое планирование как форма содействия трудоустройству студентов вузов Амурской области// В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1 (18). – С. 451-461.
26. Новикова, И.В. Прогноз динамики спроса и предложения на рынке труда Амурской области //В мире научных открытий. – 2011. – № 10.1. – С.536-549.
27. Новикова, И.В. Теневой рынок труда – реалии сегодняшнего дня //В мире научных открытий. – 2011. – №3 (15). – С. 213-221.
28. Новикова, И.В. Прогнозирование как инструмент сокращения теневого рынка труда молодежи //В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1 (18). – С. 222-235.

Публикации в других изданиях

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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

33. 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», посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Махачкала, 8 апреля 2016 г., – ДГУ, 2016. – С. 12-14.

34. 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.

35. 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.

36. Novikova Irina, Vyacheslav Bobkov, Oleg Neterebsky, 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.

37. 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.

38. Новикова, И.В. Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом, как способ решения проблемы дефицитного рынка труда.// Сборник материалов Междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире». – Махачкала: Изд-во ДГУ, 2014. – С. 214-217.

39. Новикова, И.В. Влияние миграции на рынок труда Амурской области.// Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «VI Найденовские чтения. Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы», М.: Научная библиотека, 2014. – С. 295-296.

40. Новикова, И.В. Фриланс – новый способ трудоустройства или вид теневой занятости?// Сборник научных трудов по материалам VII Междунар. науч.- практ. конф. «Современные вопросы науки - XXI век» – Тамбов: Изд-во Тамбовского областного института повышения квалификации работников образования. – 2011. – Вып. 7.– Ч.1. – С. 85-86.

41. Новикова, И.В. Потенциальные возможности сокращения неформальной занятости в Амурской области. //Сборник научных трудов Междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы науки». – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество». – 2011. – Ч.1.– С. 91-92.

42. Новикова, И.В. Поддержка малого бизнеса как фактор сокращения нелегальной занятости молодежи.// Сборник статей VIII Междунар. науч.-практ. конф. «Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний» – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. – С. 51-53.

43. Новикова, И.В. Содействие трудоустройству выпускников вуза за рубежом (на примере Украины): Материалы региональной науч.-метод. конф. «Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 40-41.

44. Новикова, И.В., Беззубко, Л.В. Особенности стратегического планирования развития российских регионов: Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Управління економічним розвитком промислових підприємств». Серія «Економіка». – 2011. – С. 15-19.

45. Новикова, И.В., Полянская Л.Я. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов как фактор сокращения безработицы.// Материалы Междунар. науч.-метод. конф. «Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2010. – С. 98-100.

46. Новикова, И.В. Эффективная молодежная политика как фактор сокращения безработицы молодежи.// Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики». – Тольятти: Волжский университет им. В.Н. Татищева, 2010. – С. 228-235.

47. Новикова, И.В. Социально-экономические факторы формирования рынка труда молодежи.// Сборник статей II Междунар. науч.-практ. конф. «Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях» – Пенза: Приволжский дом знаний, 2009. – С. 32-34.

48. Новикова, И.В. Решение проблем занятости молодежи в условиях экономического кризиса.// Материалы VII Всероссийской науч.-практ. конф. молодых исследователей, аспирантов и соискателей «Экономика, управление, общество: история и современность». – Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 2009. – Ч. 2. – С. 35-39.

49. 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.

50. Новикова, И.В. Ключевые квалификации как способ согласования рынков труда и образовательных услуг.// Сборник материалов региональной межвузовской науч.-практ. конф. «Высшая школа – важнейший государственный ресурс регионального развития». – Биробиджан: БФ АмГУ, 2007. – Т.1. – С. 152-156.

51. Новикова, И.В. Стратегическое планирование занятости молодежи как фактор снижения уровня безработицы.// Сборник статей IV Междунар. науч.-практ. конф. «Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе». – Пенза: АНОО «Приволжский дом знаний», 2007. – С. 152-154.

52. Новикова, И.В. Методы прогнозирования потребности в молодых специалистах: опыт, проблемы и решения.// Материалы III межрегиональной науч.-

практ. конф. «Молодежь Востока России: история и современность». – Часть I -
Хабаровск: ДВАГС, 2007. – С. 133-139.

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Новикова Ирина Викторовна

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ДАЛЬНОМ ВОСТОКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Научный консультант
доктор экономических наук, доцент,
Локтюхина Наталья Викторовна

Изготовление оригинал-макета
Новикова Ирина Викторовна

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

Подписано в печать «___» декабря 2017 г. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 2,5 Тираж 100 экз. Заказ № _____
Отпечатано в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»