На соискание премии И.И. Шувалова

Цикл работ **«Стратегирование занятости населения в цифровой экономике»**

Новикова Ирина Викторовна
д.э.н., доцент,
профессор **кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики,**
ведущий научный сотрудник **Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем** МГУ имени М.В. Ломоносова

Аннотация работы:

Цикл работ «Стратегирование занятости населения в цифровой экономике» является результатом 20 лет исследований И.В. Новиковой занятости населения и публикаций 135 научных трудов. Исследование дополняет теорию стратегии и методологию стратегирования, разработанные на кафедре экономической и финансовой стратегии МШЭ МГУ и используемые в практических стратегиях Центра стратегических исследований ИМИСС МГУ. Автором разрабатывается научное направление – стратегирование занятости населения. Теоретические результаты используются при разработке практических стратегий в ИМИСС МГУ.

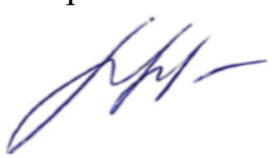
Автором обосновано уточнение экономической категории «занятость населения», позволяющее более эффективно исследовать данную сферу, стратегировать ее на региональном, национальном и глобальном уровнях. И.В. Новиковой обосновываются новые экономические категории, позволяющие создавать эффективные модели управления занятостью в цифровой экономике: информационный потенциал занятости населения, информационные компоненты рабочих мест и информационные компетенции работников. Даются классификации данных категорий и определяются степени их практического воплощения. Представлена формализованная модель оценки информационного потенциала занятости, способствующая минимизации разрывов между спросом на рынке труда и навыками работников. Данная теоретико-методологическая разработка способствует решению актуальной проблемы современного рынка труда.

Теоретические и методологические основы стратегирования занятости в цифровой экономике разработаны и использованы И.В. Новиковой для построения концепций стратегии развития занятости на Дальнем Востоке России. Обоснованные теория и методология апробированы при разработке нескольких страновых, региональных и корпоративных стратегий: Стратегия водоснабжения, водоотведения и водного баланса Узбекистана до 2035 г., Стратегия развития Кемеровской области-Кузбасса до 2035 г., Стратегия развития Водоканала Санкт-Петербурга до 2035 г., Методология Стратегии развития ГУП «Петербургский метрополитен» до 2035 г. В разработке данных практических стратегий автор участвовал как научный сотрудник ИМИСС МГУ. Результаты исследований используются в обучении магистров и аспирантов в МШЭ МГУ, при повышении квалификации лидеров корпораций, регионов и государственных органов.

Разработанная теория и методология были представлены на научных конференциях в России, Польше, США, Узбекистане, Финляндии, и опубликованы в основных монографиях за последние 4 года:

1. Novikova I. The Russian Far East: Strategic Development of the Workforce. - United States, Canada: Apple Academic Press, 2020. - 155 p.
2. Новикова И. В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. - 254 с.
3. Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса / И. В. Новикова, О. Е. Абросова, А. А. Боксгорн и др. – Кемерово: КемГУ, 2020. - 453 с.
4. Новикова И. В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России. - Москва: Креативная экономика, 2019. - 158 с.
5. Новикова И. В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации. - Москва: Русайнс, 2017. - 360 с.

Полученные результаты исследований универсальны и способствуют разработке эффективных корпоративных кадровых стратегий, стратегий развития человеческого потенциала регионов, глобальной стратегии занятости.



И.В. Новикова

Библиотека «Стратегия Дальнего Востока России»

И.В. Новикова

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

Монография
под научной редакцией С.М. Дарькина, В.Л. Квинта

Irina V. Novikova

STRATEGIC DEVELOPMENT of LABOR RESOURCES in the RUSSIAN FAR EAST

(monograph)

Editorial Research Supervisors:
Sergey M. Darkin and Vladimir L. Kvint

Москва
КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА
2019

УДК 314
ББК 60.7
Н73

Рецензенты:

Шабаева Светлана Викторовна – доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и права, Петрозаводский государственный университет.

Белецкий Андрей Альфредович – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и менеджмента, филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находка.

Н73 **Новикова И.В.**

Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России: Монография./ Новикова И.В.; под научн. ред. С.М. Дарькина, В.Л. Квинта. – М.: Креативная экономика, 2019. – 158 с.: ил. – (Библиотека «Стратегия Дальнего Востока России»).

ISBN: 978-5-91292-275-6

DOI: 10.18334/9785912922756

В монографии И.В. Новиковой Библиотеки «Стратегия Дальнего Востока России» представлена целостная концепция стратегии развития трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа. Концепция построена на основе методологии стратегирования академика В.Л. Квинта. В концепции учтены современные глобальные, национальные и региональные тренды развития трудовых ресурсов, занятости и рынка труда, в том числе активное влияние информационно-коммуникационных технологий, формирование многочисленных новых форм занятости.

Выводы и предложения данной работы построены на анализе широкого массива аналитических данных. Проведен анализ программ развития трудовых ресурсов с царских времен по настоящего времени.

В работе представлены креативные подходы к решению проблем обеспечения трудовыми ресурсами Дальневосточного региона. Приведены критерии оценки общественной и экономической эффективности стратегии.

Данная работа представляет интерес для широкого круга экспертов, ученых, лиц государственных структур, интересующихся вопросами стратегического развития трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа. Также данное исследование будет полезным для жителей региона, а также лиц, которые намерены переехать жить и работать на Дальний Восток.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, стратегия развития трудовых ресурсов, Дальневосточный федеральный округ, Дальний Восток, концепция, стратегические приоритеты, конкурентные преимущества.

ISBN: 978-5-91292-275-6

©Новикова И.В, 2019
©Дизайн обложки и оформление,
ООО Издательство «Креативная экономика», 2019

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 8

1. АНАЛИЗ ПРАКТИК ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ 13

1.1. Обеспечение Дальнего Востока трудовыми ресурсами в царский период 13

1.2. Советские механизмы повышения привлекательности занятости в регионе 17

1.3. Российские мотивационные модели повышения численности трудоспособного населения в Дальневосточном регионе 24

2. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 40

2.1. Динамика численности трудовых ресурсов 40

2.2. Образовательный потенциал трудовых ресурсов 44

2.3. Качественная характеристика занятости населения 48

2.4. Миграция населения 58

2.5. Трудовые ресурсы в цифровой экономике 71

3. ПРИОРИТЕТЫ МОТИВАЦИИ УВЕЛИЧЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ 75

3.1. Трудовые доходы населения региона 75

3.2. Развитие малого бизнеса и самозанятости 81

4. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ ДО 2035 ГОДА 99

4.1. Глобальные, национальные и региональные тренды развития трудовых ресурсов 101

4.2. Миссия и видение развития трудовых ресурсов 117

4.3. OTSW-анализ развития трудовых ресурсов в ДФО 119

4.4. Конкурентные преимущества развития трудовых ресурсов 121

4.5. Стратегические приоритеты развития трудовых ресурсов 122

4.5. Механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов 128

4.6. Общественный и экономический эффекты реализации стратегических приоритетов 134

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 136

РАБОТЫ АВТОРА ПО ДАННОЙ ТЕМЕ 143

ПЕРЕЧЕНЬ РИСУНКОВ 148

ПЕРЕЧЕНЬ ТАБЛИЦ 154

CONTENTS

INTRODUCTION 8

1. ANALYSIS OF KEY PRACTICES RELATED TO THE DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES IN RUSSIA'S FAR EAST 13

1.1. Provision of labor resources in the Far East during the Tsar period 13

1.2. Soviet mechanisms for boosting the region's employment attractiveness 17

1.3. Russian motivational models for boosting the number of employable residents in the Far Eastern region 24

2. TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES IN THE FAR EASTERN FEDERAL DISTRICT 40

2.1. Dynamics of the labor resources size 40

2.2. Labor resource's educational potential 44

2.3. Qualitative characterization of employment among the population 48

2.4. Migration among the population 58

2.5. Labor resources within the digital economy 71

3. PRIORITIES FOR MOTIVATING BOOSTS IN THE LABOR RESOURCES SIZE IN THE FAR EASTERN REGION 75

3.1. Employment earnings among the region's residents 75

3.2. Development of small business and self-employment 81

4. KEY ELEMENTS OF THE CONCEPT OF STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES IN THE FAR EASTERN FEDERAL DISTRICT THROUGH TO 2035 99

4.1. Global, national, and regional trends in the development of labor resources . . 101

4.2. Mission and vision regarding the development of labor resources 117

4.3. OTSW analysis of the development of labor resources in the Far Eastern Federal District 119

4.4. Competitive benefits from the development of labor resources 121

4.5. Strategic priorities for the development of labor resources 122

4.5. Mechanism for implementing the strategy for the development of labor resources 128

4.6. Social and economic effects from implementing the strategic priorities 134

CONCLUSION 136

RELATED WORKS BY THE AUTHOR 143

LIST OF FIGURES 148

LIST OF TABLES 154

Abstract. This monograph describes a comprehensive concept of strategy for the development of labor resources in the Russian Far East. The concept is founded upon a strategizing methodology developed by Academician V.L. Kvint. It takes into account the latest global, national, and regional trends in the development of labor resources, employment, and the labor market, including the significant impact of information-and-communications technology and the emergence of numerous novel forms of employment.

The conclusions and recommendations presented in this work are predicated upon an analysis of a wide array of analytical data. The author has conducted an analysis of the process of development of the region's labor resources, which spans a timeframe from the Tsar period to the present.

The work brings forward a set of creative approaches to resolving key issues in the provision of labor resources in the Russian Far East. The author describes a set of criteria for assessing the strategy's social and economic efficiency.

This work may be of interest to a wide group of experts, researchers, and administrative officers concerned with issues related to the strategic development of labor resources in the Russian Far East. In addition, this study may be of benefit for the region's residents, as well as individuals from other regions who would like to live and work in the Russian Far East.

Keywords: labor resources, strategic development of labor resources, the Russian Far East, concept, strategic priorities, competitive advantage.

ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЯМ БИБЛИОТЕКИ «СТРАТЕГИЯ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ»

Население для многих регионов мира – это не только трудовые ресурсы как фактор расширенного воспроизводства, это символ и фактор интеграции данных регионов в цивилизационную историю мира. Такое понимание трудового потенциала прежде всего касается районов нового хозяйственного освоения и территорий с низкой плотностью заселения. Именно к таким регионам относится Дальний Восток крупнейшей по территории страны мира – России. При высоком освоении природных ресурсов Европейской части Российской Федерации значительная часть колоссальных естественных богатств Дальнего Востока все еще переживает свое первоначальное вовлечение в хозяйственный оборот государства и тем более в мировую экономику.

Население Дальнего Востока, помимо его роли в освоении природных ресурсов и развитии производительных сил этого региона, играет выдающуюся роль в обеспечении его россйственности – его российской идентичности, его безопасности и в конечном счете в бесспорной принадлежности России. Тем не менее главная экономическая функция жителей Дальнего Востока России – это их роль как одного из важнейших факторов экономического процветания Дальнего Востока и России в целом. Именно потенциальной экономической мощности населения, его роли как трудовых ресурсов посвящена книга доктора экономических наук, профессора Московской школы экономики МГУ имени М.В. Ломоносова, ведущего научного сотрудника Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ имени М.В. Ломоносова Ирины Викторовны Новиковой «Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России». Автор всю свою творческую жизнь занимается изучением трудовых ресурсов Дальнего Востока, региона, в котором родилась, выросла и сформировалась как исследователь.

Автор начинает свою книгу не с анализа трудовых ресурсов региона непосредственно, а в целом исследует сложную экономическую судьбу Дальнего Востока, с самых первых попыток его селитебного, а затем и хозяйственного освоения в царской России. Также важно, что автор рассматривает все известные стратегические разработки и подходы прошлых периодов к развитию этого одного из крупнейших регионов России. В частности, автор исследует практически все долгосрочные программы как советского периода («Сибирь», «Дальний Восток»), так и новой России. Важно подчеркнуть, что во второй главе автор излагает свое стратегическое видение тенденций и динамизм развития трудовых ресурсов

Дальневосточного федерального округа, сформировавшихся в период с 2005 по 2018 годы. В третьей главе профессор Новикова делает попытку определения факторов мотивации трудовых ресурсов региона. В четвертой главе на основе проведенного исследования автор формирует основные элементы концепции стратегии развития трудовых ресурсов в Дальневосточном федеральном округе вплоть до 2035 года, направленной в том числе на полномасштабное и качественное развитие человеческого потенциала региона.

Данной книгой И.В. Новикова вносит значительный творческий вклад в изучение и обоснование стратегических перспектив развития Дальнего Востока. И поэтому этой монографией мы продолжаем публикацию Библиотеки «Стратегия Дальнего Востока России», начатой нами в 2015 году.

Сергей Дарькин
Владимир Квинт

ВВЕДЕНИЕ

Дальневосточный федеральный округ – это удивительно красивый, богатый регион, который благодаря огромным усилиям, многим человеческим жизням, сломанным судьбам принадлежит России. Это не только территория (36% площади страны), многообразие природно-климатических зон, полезных ископаемых и драгоценных металлов, это еще и богатое своей неповторимой культурой и менталитетом дальневосточное население. Коренные дальневосточники – это уникальный народ; они жизнерадостны, гостеприимны и хлебосольны, несмотря на все тяготы, с которыми приходится им справляться. Удаленность и определенная оторванность от центра страны и ее руководства сформировали некоторую обособленность жителей региона, они привыкли решать свои проблемы сами, так как зачастую дождаться помощи извне не является возможным. Поэтому и решение всех вопросов тоже происходит в соответствии с внутренними региональными правилами и традициями. Все, что приходит из центра, многочисленные проверки и проверяющие, воспринимаются дальневосточниками как внешняя экспансия, которую надо как-то «пережить», и когда она удалится, можно будет спокойно продолжать жить так же, как и до ее приезда, по своим законам и правилам. Дальний Восток пока еще труднодоступен для транспорта. Из Москвы до Хабаровска, Владивостока лететь на самолете минимум 7 часов! Этого времени достаточно для того, чтобы дальневосточники успели построить свои «потёмкинские деревни».

Дальневосточники – труженики, они очень активны и предприимчивы. Несмотря на свои в большей степени европейские корни, население региона сильно адаптировано к взаимодействию с азиатским населением и его ментальностью, что отражается на характере самих местных жителей.

Все население Дальнего Востока можно условно разделить на три группы:

– те, кто живут мечтой быстрее покинуть данный регион и в определенное время уедут;

– те, кто хотели бы покинуть регион, но у них нет и в перспективе не будет такой возможности;

– те, кто любят Дальний Восток и связывают свою жизнь только с ним.

Первые две категории характеризуются поведением «временщика», который использует ресурсы региона и не собирается его развивать. Процветание Дальнего Востока основывается только на результатах деятельности третьей группы, для которых эта территория является домом, Родиной. Здесь необходимо еще отметить, что большая часть данного региона – это приграничная территория с очень густо населенными и активно развивающимися странами. Ни один «временщик» не станет защищать территорию. В связи с этим все предложения по развитию Дальнего Востока вахтовыми методами, на наш взгляд, являются не просто утопическими, а даже предательскими.

Вторая проблема, которая, на наш взгляд, является основной по сдерживанию развития данного региона в настоящее время, – это слабая социальная ориентированность всех дальневосточных программ. Развитие системы образования, здравоохранения, культуры рассматривается по остаточному принципу, а иногда и полностью игнорируется. Так, в Навигаторе востребованных профессий на Дальнем Востоке 2018–2025, подготовленным специализированным органом – Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке, к ключевым отраслям отнесены: добыча угля, руды и золота, строительство, машиностроение, рыболовство и аквакультура, сельское хозяйство и пищевая промышленность, лесная промышленность, транспорт и логистика, туризм и сервис. Таким образом, регион рассматривается как сырьевой придаток страны, где развитие социальной сферы: культуры, искусства, науки, образования, спорта – не является приоритетным. Развитие социальных и духовных потребностей населения данной территории не ставится на повестку. Это абсолютно не стратегическое видение развития Дальнего Востока как полноправной территории России. Разработчикам дальневосточных программ нужно понять, что в этом регионе живут люди, которые имеют такие же, как и все, культурные и социальные потребности, они хотят жить семьями, растить детей, ходить в театры и кинотеатры, заниматься спортом и т.д. Дальний Восток уже давно не каторга и не ссылка провинившихся – это регион достойных людей, которые должны жить достойно. Без понимания таких простых, на первый взгляд, вещей ни одна программа работать не будет и никакого развития данный регион не получит. В самом худшем варианте эта территория отойдет другим странам, хотя уже в настоящее время реализуемые на Дальнем Востоке многочисленные инициативы отвечают, скорее всего, интересам других государств, нежели местных жителей.

Центр Дальнего Востока – город Владивосток – это культурное, образовательное, научное и экономическое лицо России, направленное к странам Азиатско-Тихоокеанского региона. Концептуальное видение превращения столицы Приморья в «ключевой» город Северо-Восточной Азии еще в 1993 г. предложил дальневосточный учёный В. Михайлов, полагавший, что «Владивосток на Тихом океане должен стать таким же международным центром, каким является Женева в Европе», где нахо-

дится Европейское отделение ООН[1]. Саммит АТЭС, который прошел во Владивостоке в 2012 г., показал, что такая возможность у данного города и региона существует. Развитие данного города до мирового уровня станет мощной точкой роста для Дальневосточного региона и для страны в целом.

В данной книге приведен новый взгляд на возможности развития Дальнего Востока, соответствующий современным условиям, учитывающий глобальные тренды и использующий передовые технологии. Дальний Восток рассматривается с позиции территории полноценного достойного проживания и функционирования человека. Только при таком условии, по мнению автора, возможно эффективное полномасштабное развитие данного региона.

[1] Михайлов В. Владивосток может стать международным центром АТР // Владивосток. − 1993. − 22 сентября.

INTRODUCTION

The Russian Far Eastern Federal District (FEED) is an amazingly beautiful and rich region, which owes its being part of Russia today to tremendous human effort, numerous lost lives, and many broken destinies. This is not just a vast expanse of land (36% of the country's total area), multiple natural-climatic zones, and diverse natural resources and precious metals – the Russian Far Eastern region is also home to residents with a rich culture and a unique mentality. The Russian Far East natives are a unique people – cheerful, friendly, and hospitable, despite all of life's challenges they get to face. The region's remoteness and its being somewhat disconnected from the country's center and central government have made its residents somewhat isolated from the rest of the nation. Accordingly, these people are accustomed to solving problems on their own, as it is not always possible to get help from without. Therefore, most issues in the region are resolved in accordance with internal rules and traditions followed by its residents. Anything that comes from the center, like numerous checks by supervisory officers, is perceived by many inhabitants of the Russian Far East as expansion from without, something that they just need to live through – for after it is all over, it will be possible for them to go back to how things were before those visits and continue to live like before, i.e. by their own laws and rules. The Russian Far East is still hard to reach by transport. It takes seven to eight hours to fly from Moscow to Khabarovsk or Vladivostok! This much time will be enough for Russian Far Easterners to, actually, build their "Potemkin villages".

Russian Far Easterners are hard-workers. Many of them are quite industrious and enterprising. Despite their, mostly, European roots, the region's residents are perfectly adapted for interaction with members of the Asian population, with their own peculiar mentality, which is reflected in the very character and charm of the region's locals.

The entire population of the Russian Far East can be nominally divided into the following three major groups:

• those who dream of leaving the region for somewhere else and may do so at some point in the future;

• those who would like to leave the region for somewhere else but do not have that ability now and are not likely to have it in the future either;

• those who are in love with the Russian Far East and view it as the only region they would attach their life to.

The attitude of those representing the first two categories epitomizes the narrow-mindedness of a timeserver, who only desires to use the region's resources and is not particularly concerned about its overall development. Prosperity in the Russian Far East is based only on outcomes from the activity of those in the third group, who view it as their true home and homeland. It is also worth noting here that a major portion of the region borders on densely populated and rapidly developing countries. Timeservers are not going to protect the region. Accordingly, any proposals to develop the Russian Far East in a rotational manner can be viewed as not just utopian but even traitorous.

The second factor that appears to be impeding the region's development today is the weak social orientation of most Russian Far East programs for development. Indeed, today the needs of vital sectors such as education, healthcare, and culture are accommodated only in a residual fashion, or in some cases ignored altogether. For instance, the Russian Far East In-Demand Occupations Guide for 2018–2025, prepared by the Agency for the Development of Human Capital in the Far East, lists the following as key sectors in the region: coal, ore, and gold mining, construction, machinery manufacturing, fisheries and aquafarming, agriculture and the food industry, the wood industry, transportation and logistics, and tourism and consumer services. Thus, the region is mainly viewed as a raw material colony for the nation, with the development of the social sphere (i.e., culture, arts, science, education, and sports) not being a priority at present. It seems like accommodating the social and spiritual needs of the region's population is not on the agenda today. This is an absolutely non-strategic vision of the development of the Russian Far East as a rightful constituent of the Russian Federation. Developers of Russian Far East programs should understand that the region is home to people with the same cultural and social needs as all other citizens in Russia, who want to live as a whole family, raise kids, go to the theater and movies, do sports, etc. The Russian Far East has long stopped being home to forced labor camps and a colony for exiled offenders – today it is a region of decent people, who want to live a decent life. Without having an understanding of ostensibly simple things like these, not a single program will work and the region will hardly enjoy any meaningful development. In a worst-case scenario, the area will be taken over by other nations. In fact, already today many of the numerous initiatives that are being implemented in the Russian Far East seem designed to meet the interests of other nations, rather than those of the local population.

The Russian Far East cultural and economic center – the city of Vladivostok – is Russia's cultural, educational, scientific, and economic face directed toward the countries of the Asia Pacific region and countries of the Americas. The idea of turning the capital of Primorye into a key city in Northeast Asia was proposed back in 1993 by Far East researcher V.M. Mikhailov, who suggested that "Vladivostok in the Pacific must become an international center similar to Geneva in Europe" (which is home to the European Office of the UN)[2]. The 2012 APEC summit, held in Vladivostok, provided indication that the city and the region do have this ability. Developing the city to world level will be a powerful growth point for the Russian Far Eastern region and the country at large.

This book provides a new view of the potential for the development of the Far East, which is in keeping with today's conditions, takes into account the latest global trends, and implies the use of cutting-edge technology. The Russian Far East is viewed from a perspective of being an area where every resident can pursue a decent life and living. The author is convinced that only on this condition can we expect the region to enjoy efficient full-scale development.

[2] Mikhailov, V. M. Vladivostok mozhet stat' mezhdunarodnym tsentrom ATR [Vladivostok may become an international center in the Asia-Pacific region] // Vladivostok. – 1993. – September 22.

1. АНАЛИЗ ПРАКТИК ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

1.1. Обеспечение Дальнего Востока трудовыми ресурсами в царский период

Освоение Дальнего Востока в дореволюционный период было сопряжено с необходимостью присвоения данного региона, удержанию его в своих границах. На данные территории претендовали соседние мощные государства: Китай, Япония, Корея и США. «Колонизация Дальнего Востока началась не по мотивам хозяйственного освоения края. Начальной задачей старого правительства на Дальнем Востоке было удержать в руках страны отдаленную окраину и усилить ее обороноспособность»[3].

К началу 60-х гг. XIX в. на территории Дальнего Востока проживали 352,5 тыс. человек – в Забайкальской области, 13,9 тыс. человек – в Амурской области, 35,1 тыс. человек – в Приморской области. Коренное население было малочисленным и безразличным к российскому подданству. По данным переписи населения 1897 г., насчитывалось всего 17,9 тыс. человек коренного населения[4]. В начале XX века их численность немного снизилась и составила в 1916 г. 15,9 тыс. человек (3% от всего населения Дальнего Востока)[5]. Поэтому необходимо было заинтересовать именно русское население к переселению на Дальний Восток и закреплению их на осваиваемых территориях. Принимались многочисленные документы, содействующие обживанию региона. Основные принципы добровольного и льготного переселения с правом приобретения земли в собственность русское правительство определило «Правилами добровольного переселения в Приамурский край» (1858 г.), «Правилами для поселения русских и иностранцев в Амурской и Приморской областях» (1861 г.), Указом Сената от 24 апреля 1861 г. о переселениях на Дальний Восток. В этих законах был сделан акцент на необходимость переселения целыми обществами, которые должны объединять не менее 15 крестьянских семейств[6]. Так впервые были определены методы формирования социальной структуры

[3] Экономика Дальнего Востока: сборник под ред. Н.Н. Колосовского, А.Н. Лагутина, М.И. Целищева. – М.: Плановое хозяйство, 1926. – С. 314.

[4] Алексеев А.И., Морозов Б.Н. Освоение русского Дальнего Востока (конец XIX в. – 1917 г.). – М.: Наука, 1989. –С. 12.

[5] Кабузан В.М. Как заселялся Дальний Восток. – Хабаровск, 1976. – С. 195.

[6] Буссе Ф.Ф. Переселение крестьян морем в Южно-Уссурийский край в 1883−1893. − СПб., 1896. − С. 32.

населения Дальневосточного края. В социальном составе населения преобладающей долей стало крестьянство.

Необходимо отметить, что никакой даже элементарной инфраструктуры в данном регионе не было − тяжелые климатические условия, не обеспеченные допустимыми условиями существования. Это была основа для привлечения переселенцев, которые в очень тяжелых условиях принимали решение на переезд и закрепление в данном суровом крае. Даже дорога в регион была очень долгой и сложной, многих она заставляла поменять свое решение о переселении, остановиться, не достигая дальневосточных границ, а часть переселенцев умерла во время этого многомесячного пути.

Решение о переселении большими группами, по 15 семей и более, было стратегически верным. Такие общины быстрее адаптировались, приживались и на основе взаимовыручки развивали свои поселения.

В основу «Правил для поселения русских и иностранцев в Амурской и Приморской областях» были положены начала добровольного льготного переселения с правом приобретения земли в собственность. Правила предписывали:

1) Всем желающим селиться в Амурской и Приморской областях отводить свободные участки казенной земли во временное владение или в полную собственность.

2) Желающим поселиться целым обществом, которое должно состоять не менее как из 15 семейств, отводить сплошной участок земли на пространстве не более 100 десятин на каждое семейство.

3) На пространстве от вершин р. Уссури и по ее течению к морю такие участки предоставлять в вечное и постоянное пользование всего общества. Общество имеет право продать участок другому обществу, состоящему не менее как из 15 семейств.

4) Во всех других местностях отведенные крестьянским обществам участки предоставлять в пользование на 20 лет бесплатно, однако последние права ни продавать, ни отчуждать не имеют.

Значительные льготы переселенцам давал указ Сената от 24 апреля 1861 г. На основании пункта десятого все переселившиеся на Дальний Восток за собственный счет освобождались от отбытия рекрутской повинности на десять наборов; кроме того, они навсегда освобождались от уплаты подушной подати и лишь по истечении двадцатилетнего срока (со дня издания указа) должны были уплачивать поземельную подать.

На всех этапах истории хозяйственного освоения Востока России переселенческая политика была направлена на увеличение численности российского земледельческого экономически активного населения, что соответствовало задаче полностью обеспечить потребности региона в

продовольствии. Необходимо отметить, что природно-географическая расположенность региона соответствует рисковому земледелию, отрицательное проявление которого усиливается с юга на север. Однако продовольственная безопасность и независимость дальневосточных территорий совершенно верно рассматривалась российским государством как приоритет развития данного региона.

Поскольку освоение края носило аграрный характер, «Правила» определяли порядок преимущественно добровольных массовых крестьянских переселений. В 1881 г. были изданы «Временные правила о переселении крестьян на казенные земли». Через год были определены новые «Правила переселения за счет крестьян», которые поощряли переселения за собственный счет (своекоштное переселение)[7]. Эти два документа явились первой попыткой сформулировать основные направления государственной политики в переселенческом вопросе, в формате которой стал ориентир на самостоятельность и экономическую активность крестьян. Наиболее эффективными были семейные переселения, поскольку семья обладала потенциалом естественного воспроизводства и в меньшей степени была подвержена миграционной подвижности.

К числу государственных решений по организации массового переселенческого движения, принятых в начале XX века, следует отнести «Временные правила о добровольном переселении сельских обывателей и мещан-землевладельцев» 1904 года. «Правила» подразумевали «виды правительства» к решению проблемы социальной напряженности, возникшей в центральных районах России. Предполагалось выселить на окраины так называемый «неблагонадежный элемент». Поскольку с 90-х гг. XIX в. среди переселенцев стали преобладать безземельные и малоземельные крестьяне, не способные оплатить дорожные расходы, в 1893 г. был установлен новый, пониженный переселенческий тариф, равный 1/3 стоимости переезда в вагонах 4-го класса. Кроме того, переселенцы получали путевые пособия и врачебно-продовольственную помощь, хотя и в совершенно недостаточных размерах. Ссуды на «домообзаведение» не превышали 150 руб. на семью в Приморье и 100 руб. – во всех остальных переселенческих районах. Выдавались они частями, с чудовищной волокитой, в то время как на проезд и обзаведение хозяйством переселенцу, по подсчетам экономистов, требовалось не менее 450 руб.

Все новоселы по прибытии на Дальний Восток могли получить 100-десятинный земельный надел на каждую семью; все недоимки с них слагались, кроме того, им предоставлялась свобода «от государственных

[7] Буссе Ф.Ф. Переселение крестьян морем в Южно-Уссурийский край в 1883−1893. − СПб., 1896. − С. 53, 57.

сборов» в течение 5 лет. Оказывалась также помощь и в приобретении сельскохозяйственных орудий. В то же время разрешение на переселение в Амурскую или Приморскую области предоставлялось лишь сравнительно обеспеченным крестьянам, так как требовалось, чтобы каждая семья привезла с собой не менее 600 руб. и могла обзавестись на новом месте всем необходимым.

С начала XX в. картина меняется. 22 июня 1900 г. были утверждены новые «Временные правила» для образования переселенческих участков в Амурской и Приморской областях. По этим правилам с 1 января 1901 г. вместо 100-десятинного семейного надела переселенцы получали на каждую душу мужского пола не свыше 15 десятин удобной земли, считая в том числе и лесной надел. В то же время селения, образованные до 1 января 1901 г. и не получившие еще земельного отвода, наделялись по прежней норме. Заселение Приамурья и Приморья после 1901 г. осуществлялось исключительно за счет своекоштных переселенцев.

С 5 июня 1904 г. Дальний Восток заселялся уже на основании общих для всех районов правил «О переселении на казенные земли». Столыпинская же реформа окончательно ликвидировала особое, привилегированное положение Дальнего Востока как ведущего колонизуемого района страны. Переселение на окраины становится едва ли не основой политики самодержавия, но многие «окраины» (Западная Сибирь, Степной край) занимали в этом отношении гораздо более выгодное географическое положение, чем Дальневосточный край. Лишенный своих основных преимуществ и потому в значительной мере утративший притягательную силу, он начинает постепенно сдавать свои позиции.

Таким образом, ***основными целями царской России стало заселение дальневосточных территорий и формирование постоянного, крепкого населения, несмотря на отрицательный экономический эффект многих реализуемых мероприятий. Территория Дальнего Востока должна быть освоена русским населением, готовым окончательно закрепиться на ней. Результатом стало резкое возрастание численности населения, числа сельских и городских населенных пунктов.*** Одним их слабых мест реализуемой царской политики на Дальнем Востоке стало отсутствие поддержки уже проживающего в регионе населения, что создавало определенную социальную напряженность и непринятие переселенцев, которые пользовались значительными льготами. При этом, когда льготный период заканчивался и казенные средства тоже, многие переселенцы покидали Дальневосточный регион.

1.2. Советские механизмы повышения привлекательности занятости в регионе

В советский период цели заселения Дальневосточного региона изменились, хотя его защитная функция продолжала играть свою роль.

На Дальний Восток впервые посмотрели как на местность уже проживания людей, чей постоянный дом находится в сложных экологических, природных и экономических условиях. Был разработан документ, повышающий уровень жизни местного населения. Постановление Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г. «О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке» предусматривало следующее.

«Учитывая, что суровые климатические условия районов Урала, Сибири и Дальнего Востока создают дополнительные трудности для рабочих и инженерно-технических работников, занятых тяжелым трудом – на добыче угля, руды, нефти, в металлургии, на строительстве и погрузо-разгрузочных работах, − Совет Министров СССР считает необходимым:

а) повысить в сравнении с существующей нормой заработную плату для вышеуказанных категорий рабочих и инженерно-технических работников, а также

б) значительно увеличить программу жилищного строительства на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке, в первую очередь для рабочих и инженерно-технических работников, занятых на тяжелых работах. В этих целях Совет Министров Союза ССР постановляет:

1. Повысить с 1 сентября 1946 г. на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке заработную плату на 20%: рабочим и инженерно-техническим работникам предприятий угольной промышленности, занятым непосредственно на добыче угля и погрузо-разгрузочных работах; рабочим и инженерно-техническим работникам предприятий черной и цветной металлургии, занятым непосредственно на работе в горячих цехах, на горных предприятиях и погрузо-разгрузочных работах; рабочим и инженерно-техническим работникам предприятий нефтяной промышленности, занятым непосредственно на добыче нефти и буровых работах; рабочим и инженерно-техническим работникам, занятым на добыче торфа, графита, слюды, асбеста и на производстве цемента, а также на добыче соли; рабочим и инженерно-техническим работникам химической промышленности, занятым непосредственно на работе во вредных и горячих цехах, в рудниках и погрузо-разгрузочных работах; рабочим и инженерно-техническим работникам строек Министерств: предприятий тяжелой индустрии, то-

пливных, военных и военно-морских предприятий, черной металлургии, нефтяной промышленности восточных районов СССР, цветной металлургии и химической промышленности, занятым непосредственно на строительно-монтажных работах.

2. Установить, что указанное в п. 1 настоящего Постановления повышение заработной платы распространяется на 824000 рабочих и инженерно-технических работников, занятых на 727 предприятиях и стройках Урала, Сибири и Дальнего Востока, согласно списку, утвержденному Советом Министров СССР. В связи с повышением заработной платы для указанных рабочих и инженерно-технических работников увеличить соответствующим министерствам годовой фонд заработной платы на 1 миллиард 400 миллионов рублей.

3. Утвердить следующий план жилищного строительства в районах Урала, Сибири и Дальнего Востока с выполнением его в течение второго полугодия 1946 г. и 1947 г.: всего 60750 жилых домов общей площадью 4 миллиона 200 тысяч квадратных метров, в том числе: 50650 индивидуальных жилых домов двух-трехкомнатных с кухней (деревянных и каменных); 10100 коммунальных жилых домов (каменных и деревянных), с количеством 55000 квартир.

4. Установить, что строящиеся во втором полугодии 1946 г. и в 1947 г. 50650 индивидуальных жилых домов продаются в собственность рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим предприятий по следующей цене: жилой дом двухкомнатный с кухней, деревянный рубленый – 8 тыс. рублей и каменный — 10 тыс. рублей; жилой дом трехкомнатный с кухней, деревянный рубленый — 10 тыс. рублей и каменный — 12 тыс. рублей.

5. Для предоставления рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим возможности приобретения в собственность жилого дома обязать Центральный Коммунальный Банк выдавать ссуду в размере 8–10 тыс. рублей покупающим двухкомнатный жилой дом со сроком погашения в 10 лет и 10–12 тыс. рублей покупающим трехкомнатный жилой дом со сроком погашения в 12 лет с взиманием за пользование ссудой одного процента в год.

Обязать Министерство финансов СССР ассигновать на выдачу кредита рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим до 1 миллиарда рублей».

Данный документ не только стимулировал переселение на Дальний Восток, но и повышал качество жизни уже проживающего здесь населения.

В 1967 г. было принято Постановление Совета Министров СССР № 638 «О мерах по дальнейшему развитию производительных сил Дальневосточного экономического района и Читинской области». Во исполнение решений XXIII съезда КПСС и в целях дальнейшего развития производительных сил Дальневосточного экономического района и Читинской области, быстрейшего вовлечения в хозяйственный оборот природных богатств Приморского и Хабаровского краев, Якутской АССР, Амурской, Камчатской, Магаданской, Сахалинской и Читинской областей, а также в целях улучшения условий жизни населения этих районов Центральный Комитет КПСС и Совет Министров Союза ССР постановляют следующее.

Предоставление рабочим и служащим предприятий, организаций и учреждений Дальневосточного экономического района и Читинской области дополнительных льгот, способствующих закреплению кадров, в том числе таких, как установление районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих, которым в настоящее время этот коэффициент не установлен, выплата в повышенном размере процентных надбавок в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, постепенное снижение государственных розничных цен на важнейшие товары народного потребления до уровня цен второго пояса, и других льгот.

Совету Министров РСФСР, Хабаровскому и Приморскому крайисполкомам, Амурскому и Читинскому облисполкомам организовать надлежащий прием переселенцев, обеспечить трудоустройство их и удовлетворение первоочередных хозяйственных нужд, осуществлять строительство жилых домов для переселенцев, как правило, до их прибытия в места вселения, а также своевременное строительство детских садов, яслей, школ, больниц, коммунальных предприятий и предприятий общественного питания.

Совету Министров РСФСР выделять для строительства в Хабаровском и Приморском краях, Амурской и Читинской областях жилых домов для переселенцев капитальные вложения, стандартные дома промышленного изготовления, строительные и другие материалы в количестве, обеспечивающем выполнение планов этого строительства.

Госбанку СССР обеспечивать выдачу совхозам и колхозам Хабаровского и Приморского краев, Амурской и Читинской областей в счет планов долгосрочного кредитования текущего года кредита на подготовку строительства и на строительство домов для переселенцев, прибывающих в следующем году.

Установить для семей, переселяющихся в колхозы и совхозы Приморского и Хабаровского краев, Амурской и Читинской областей, следующие льготы:

а) выплачивать единовременное денежное пособие в размере 150 рублей на главу семьи и 50 рублей на каждого члена семьи;

б) выдавать кредит на строительство жилого дома с надворными постройками в сумме до 4000 рублей, с отнесением 50 процентов кредита за счет государственного бюджета и с погашением остальной суммы в течение 15 лет, начиная с пятого года после получения кредита;

в) выдавать кредит на приобретение коров и другого крупного рогатого скота в размере до 400 рублей на семью, с отнесением 50 процентов кредита за счет государственного бюджета и с погашением остальной суммы в течение 5 лет, начиная с третьего года после получения кредита;

г) предоставлять семьям, переселяющимся в совхозы, в год вселения отдельные дома или квартиры, приусадебные участки и сенокосы в установленных размерах, а также освобождать их от квартирной платы и предоставлять им бесплатно топливо и другие коммунальные услуги по установленным нормам в течение двух лет после вселения;

д) продавать по разрешению директоров совхозов коров из основного стада по себестоимости, но не выше закупочных цен, а также продавать в течение двух лет после вселения по 300 килограммов фуража на семью, имеющую скот. Рекомендовать колхозам предоставлять семьям, переселившимся в колхозы, такие же льготы;

е) освобождать в местах вселения на срок 10 лет:

− колхозников-переселенцев от уплаты сельскохозяйственного налога;

− колхозы, принимающие в свой состав переселенцев, от уплаты подоходного налога по числу принятых семей, а вновь организованные из переселенцев колхозы – от уплаты указанного налога полностью;

− семьи, переселяющиеся в совхозы, от уплаты сельскохозяйственного налога или подоходного налога с населения по доходам от сельского хозяйства.

Госбанку СССР за кредиты, выдаваемые переселенцам, взимать 0,5 процента годовых.

Установить, что при переселении в колхозы и совхозы Приморского и Хабаровского краев, Амурской и Читинской областей увольняемых в запас или в отставку военнослужащих, не имеющих семей, или других одиноких граждан им оплачивается стоимость проезда от места выхода до места вселения и выдается единовременное денежное пособие в размере 150 рублей. При обзаведении семьями в течение двух лет с момента вселения указанным гражданам предоставляются все льготы (включая выплату единовременного пособия на членов семьи), установленные для переселенцев Постановлением.

Семьям, прибывающим в Приморский и Хабаровский края, Амурскую и Читинскую области по приглашению колхозов и совхозов, для которых установлен план вселения, предоставлять все льготы, предусмотренные

настоящим Постановлением для переселенцев. При этом единовременное денежное пособие этим семьям выплачивать в размере 100 рублей на главу семьи и 50 рублей на каждого члена семьи.

В целях дальнейшего улучшения жизненных условий населения Дальневосточного экономического района и Читинской области, повышения реальных доходов рабочих и служащих, а также привлечения и закрепления кадров Совету Министров РСФСР, министерствам и ведомствам СССР осуществить мероприятия по ускоренному строительству жилых домов, общеобразовательных школ, больниц и других объектов культурно-бытового назначения, значительному улучшению торговли и развитию всех видов бытового обслуживания населения в этих районах.

Государственному комитету цен при Госплане СССР совместно с Министерством торговли СССР, Министерством финансов СССР и Советом Министров РСФСР разработать и представить в 1968 г. в Совет Министров СССР предложения о постепенном снижении по Дальневосточному экономическому району государственных розничных цен на важнейшие товары народного потребления (хлеб, мясо, жиры, сахар и др.) до уровня цен второго пояса.

Госплану СССР совместно с Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Министерством финансов СССР, ВЦСПС и Советом Министров РСФСР в месячный срок разработать и представить в Совет Министров СССР предложения о порядке и сроках введения льгот для работников Дальневосточного экономического района, Читинской области и Бурятской АССР.

Министерствам и ведомствам СССР и Совету Министров РСФСР осуществлять в 1967–1970 гг. перевод в установленном порядке необходимого количества специалистов и квалифицированных рабочих на вновь вводимые в действие предприятия, стройки и в организации Дальневосточного экономического района и Читинской области.

Поручить ЦК ВЛКСМ совместно с министерствами и ведомствами СССР и Советом Министров РСФСР направлять в 1967–1970 гг. в порядке общественного призыва на важнейшие стройки и вновь вводимые в действие крупные предприятия Дальневосточного экономического района и Читинской области ежегодно от 6 до 8 тысяч юношей и девушек из числа молодежи, направляемой на важнейшие стройки страны в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 июня 1966 г. № 441.

Разрешить Совету Министров Якутской АССР, исполкомам Приморского и Хабаровского краевых Советов депутатов трудящихся, Амурского, Камчатского, Магаданского, Сахалинского и Читинского областных Советов депутатов трудящихся организовывать из рабочих и служащих,

проработавших в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не менее 15 лет, жилищно-строительные кооперативы для строительства жилых домов в городах и рабочих поселках других республик, краев и областей, кроме административных центров союзных республик, г.г. Москвы и Ленинграда, Московской области, а также курортных местностей.

Обязать партийные и советские органы, руководителей предприятий, строек и других организаций оказывать всемерное содействие работникам, пожелавшим выехать на постоянное жительство в Дальневосточный экономический район и Читинскую область.

Министерству рыбного хозяйства СССР построить в 1967–1971 гг. больницу на 480 коек в г. Владивостоке и Министерству морского флота построить в 1967−1970 гг. больницы в Приморском крае на 240 коек, в Камчатской области на 120 коек и в Сахалинской области на 80 коек.

Принять предложение ВЦСПС о расширении действующих и строительстве новых санаториев, домов отдыха и туристских баз на Дальнем Востоке и в Читинской области согласно приложению № 22.

Министерству высшего и среднего специального образования СССР и Совету Министров РСФСР совместно с Госпланом СССР и заинтересованными министерствами и ведомствами СССР рассмотреть вопрос о целесообразности организации в 1971–1975 гг. политехнического института в г. Чите, технологического института в г. Благовещенске, лесотехнического института в г. Хабаровске (на базе лесоинженерного факультета Хабаровского политехнического института), лесохозяйственного факультета Приморского сельскохозяйственного института и электротехнического института связи в г. Хабаровске и представить в Совет Министров СССР предложения по этому вопросу.

Совету Министров РСФСР, Министерству угольной промышленности СССР, Министерству рыбного хозяйства СССР, Министерству цветной металлургии СССР и Министерству легкой промышленности СССР осуществить в 1967–1970 гг. строительство новых зданий для учебных заведений на Дальнем Востоке и в Читинской области согласно приложению № 23.

Совету Министров РСФСР и Министерству торговли СССР улучшить торговое обслуживание населения в Дальневосточном экономическом районе и Читинской области, увеличить количество рабочих мест в торговой сети к концу 1970 г. до 51 тыс. мест и количество посадочных мест на предприятиях общественного питания до 301,5 тыс. мест, площади общетоварных складов до 2959 тыс. кв. метров, емкости хранилищ овощей, картофеля и фруктов до 399,7 тыс. тонн единовременного хранения, с распределением заданий по краям и областям согласно приложению № 24.

Совету Министров РСФСР разработать и осуществить мероприятия по значительному улучшению бытового обслуживания населения, имея в виду обеспечить в 1970 г. по сравнению с 1965 г. рост объема услуг, оказываемых населению, по Дальневосточному экономическому району в 2,8 раза, в том числе в сельской местности в 3,3 раза, и в Читинской области в 3,3 раза, в том числе в сельской местности в 4,2 раза.

Принятое в 1974 г. Постановление Центрального комитета КПСС Совета министров ССР от 8 июля 1974 г. № 561 «О строительстве Байкало-Амурской железной дороги» предполагало:

− установление на срок строительства магистрали районного коэффициента 1,7 к заработной плате работников;

− распространение на работников льгот, установленных для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

− выплату единовременного пособия в размере, установленном для районов Крайнего Севера, на членов семей работников, переводимых, направляемых и прибывших на строительство Байкало-Амурской железнодорожной магистрали и железнодорожной линии Бам − Тында − Беркакит, включая членов семей военнослужащих Вооруженных Сил, рядового и начальствующего состава органов Министерства внутренних дел СССР;

− выплату надбавки к заработной плате за подвижной характер работы в строительстве работникам сферы обслуживания, торговли, общественного питания и их предприятий, организаций здравоохранения, детских садов, яслей, жилищно-коммунального хозяйства, воспитателям общежитий, работникам клубов, библиотек и красных уголков, непосредственно занятым на работах по обслуживанию строителей Байкало-Амурской железнодорожной магистрали, второго пути железнодорожной линии Тайшет – Лена и железнодорожной линии Бам − Тында − Беркакит;

− выдачу работникам строительно-монтажных организаций и предприятий, занятым на строительстве и обслуживании Байкало-Амурской железнодорожной магистрали, второго пути железнодорожной линии Тайшет − Лена и железнодорожной линии Бам − Тында − Беркакит, кредит на хозяйственное обзаведение в размере до 500 рублей на работающего, с погашением в течение 3 лет;

− обеспечение работников теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью.

В 1987 г. был подписан приказ «О комплексном развитии производительных сил Дальневосточного экономического района, Бурятской АССР и Читинской области на период до 2000 года». В данном документе указывалось, что «ускорение комплексного развития производительных сил

Дальневосточного экономического района, Бурятской АССР и Читинской области является конкретным выражением региональной экономической политики партии, выработанной XXVII съездом КПСС, проявлением заботы об улучшении условий жизни трудящихся в этом обширном районе, важной частью осуществления внешнеполитической программы партии».

Одним из намеченных мероприятий стало строительство и ввод в эксплуатацию жилых домов, дошкольных учреждений, общеобразовательных школ, больниц и поликлиник, а также расширение подготовки рабочих кадров массовых профессий за счет строительства и ввода в эксплуатацию профессионально-технических училищ.

Данные документы способствовали не только повышению имиджа Дальнего Востока. Они показывали заинтересованность государства не просто в использовании природных богатств данного региона, но и в его полноценном социальном развитии. Рост численности населения в данном регионе в советское время свидетельствует об эффективности проводимой политики привлечения трудовых ресурсов на данную территорию и ее освоение.

Необходимо, однако, заметить, что в заселении Дальнего Востока советская власть также использовала принудительные меры за счет применения на данной территории труда заключенных. «В 1930-е гг. имело место массовое принудительное переселение и использование труда заключенных, в том числе репрессированных. По спецпереписи 1937 г. на Дальнем Востоке числилось 28% от общего числа учтенных – 544 тыс. чел. Наряду с осужденными и следственными заключенными в это число вошли личный состав чекистских управлений, состоящая на казарменном положении военизированная охрана и т.д. Основная доля заключенных (57,8%, или 314,4 тыс. чел.) размещалась в Хабаровской области, Ольском, Северо-Эвенском, Среднеканском округах и районах Крайнего Севера. Меньше всего спецконтингента было на Камчатке и Сахалине»[8].

1.3. Российские мотивационные модели повышения численности трудоспособного населения в Дальневосточном регионе

Переход на рыночные механизмы функционирования экономики, распад Советского Союза поставили вопрос о целесообразности затрат государства на поддержку удаленных территорий и в целом необходимости

[8] http://pnu.edu.ru/ru/faculties/full_time/uf/iogip/study/studentsbooks/materials/regionovedenie/part3/

наличия в границах государства данного региона. Дальневосточную надбавку и районный коэффициент переложили бременем на бизнес, цены, как и во всей стране, были «отпущены». Началась массовая миграция из региона. В итоге за 1989–2005 годы общая численность населения на российском Дальнем Востоке сократилась на 1257 тыс. человек (на 15,8%). Во избежание необратимых последствий государство принимает ряд стратегий и программ по комплексному развитию данного региона. Однако, по мнению ряда авторов[9], разработанные и принятые документы не могли и действительно не смогли решить проблемы региона.

В середине 1996 г. принята Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996–2005 годы». В 2002 г. ее продлили до 2010 г., а в 2007 г. – до 2013 г.

Единственной социальной целью программы было «обеспечение комплекса мер для снижения социальной напряженности в регионе». При этом задачей в этом направлении стало: «развитие социальной инфраструктуры и закрепление населения на южных территориях региона». По мнению молодых реформаторов, Север Дальнего Востока России экономически неэффективен и, соответственно, нет необходимости наличия там постоянного населения. Это, в свою очередь, спровоцировало рост массового оттока населения из данной части региона. Решение проблем социальной напряженности на Дальнем Востоке государство видело только в занятости населения и переселении с северных территорий. Поэтому в Программе был разработан комплекс соответствующих мер:

- «постоянный анализ ситуации на рынке труда;
- организация исследований структуры и динамики рынка профессий на территории Дальнего Востока и Забайкалья;
- развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки занятых и безработных с учетом ситуации на местном рынке труда;
- поддержка групп населения, наименее конкурентоспособных на рынке труда (молодежь, одинокие и многодетные родители, лица предпенсионного возраста, инвалиды, вынужденные переселенцы и др.);
- снижение напряженности на рынке труда путем поддержки ведущих и перспективных отраслей хозяйственного комплекса региона, определяющих основную занятость населения, введение протекционистских мер;
- разработка специальных программ санации или ликвидации убыточных предприятий, развитие новых сфер приложения труда;

[9] А. Савченко. Почему программы развития Дальнего Востока не работают? URL: http://www.intelros.ru/pdf/svobodnay_misl/2014_01/8.pdf; В. Авченко. Стратегическое бессилие. URL: http://expert.ru/2013/10/9/strategicheskoe-bessilie/

– оказание помощи в районах, городах и поселках малому и среднему предпринимательству и самозанятости населения;
– разработка программ содействия занятости населения (краевых, областных, городских, районных);
– создание региональных информационных пунктов и центров по обучению кадров».

«Комплекс мер по закреплению населения на юге региона включает следующее:
– создание системы льготного кредитования жилищного строительства для населения, проживающего в южных районах Дальнего Востока и Забайкалья;
– улучшение жилищных условий населения путем переселения из ветхого и аварийного жилого фонда;
– выделение ссуд и кредитов на льготных условиях лицам, организующим рабочие места в малом бизнесе.

Государственная политика содействия миграции с северных территорий Дальнего Востока должна была предусматривать такие меры, как:
– строительство жилья для переселенцев с северных территорий Дальнего Востока в новых местах жительства (в том числе за счет средств федерального бюджета);
– стимулирование миграции населения из районов Крайнего Севера, не занятого в экономически эффективном производстве, и расширение использования вахтового метода в процессе освоения этих территорий».

Таким образом, демографическая ситуация и состояние рынка труда стали собственной проблемой региона, где государство официально ставило свои экономические приоритеты, не рассматривая в должной мере социальные нужды.

Постановлением Правительства РФ от 21.11.2007 № 801 были внесены изменения, согласно которым данная Федеральная целевая программа была пересмотрена на период до 2013 г.

Несмотря на то что одной из задач программы являлось закрепление населения в регионе путем сохранения и создания новых рабочих мест, далее этот вопрос не раскрывался.

В рамках социальной сферы в Программе был запланирован ряд мероприятий только в сфере образования и здравоохранения. Так, в сфере здравоохранения предполагалось:
– завершить строительство детского противотуберкулезного диспансера в г. Якутске;
– завершить строительство перинатального центра и краевой клинической больницы № 2 в г. Хабаровске;

– завершить строительство хирургического блока городской клинической больницы, областной детской клинической больницы в г. Благовещенске, а также поликлиники в г. Белогорске;
– осуществить строительство краевой клинической больницы и детской больницы в г. Петропавловске-Камчатском;
– реконструировать центральную районную больницу в с. Соболево (Соболевский муниципальный район) и строительство противотуберкулезного диспансера со стационаром в пос. Палана;
– завершить строительство терапевтического отделения областной клинической больницы в г. Магадане;
– завершить строительство онкологического диспансера в г. Южно-Сахалинске;
– осуществить строительство Центра восстановительной медицины и реабилитации детей со стационаром в г. Биробиджане и Облученской районной больницы в г. Облучье;
– завершить мероприятия по расширению и реконструкции противотуберкулезного диспансера в г. Биробиджане.

В сфере образования предполагалось:
– строительство средней школы в с. Бельго (Комсомольский район);
– завершение реконструкции школы в пос. Армань;
– завершение строительства школы в г. Биробиджане.

В рамках культуры и спорта было запланировано только одно мероприятие – развитие спортивного комплекса «Горный воздух».

В 2013 г. Программа была продлена до 2018 г. − Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года».

Целью данной Программы стало развитие транспортной и энергетической инфраструктуры для обеспечения ускоренного развития Дальнего Востока и Байкальского региона и улучшения инвестиционного климата в макрорегионе.

Задачами Программы стали:
– развитие транспортной доступности и повышение качества жизни на территории Дальнего Востока и Байкальского региона за счет строительства и реконструкции участков автомобильных дорог регионального и местного значения;
– обеспечение своевременного и надежного вывоза товаров, произведенных на территории Дальнего Востока, а также проходящих транзитом через территорию макрорегиона, за счет значительного увеличения пропускной способности железных дорог и развития морских портов;

– создание основы для повышения мобильности населения Дальнего Востока и Байкальского региона за счет осуществления реконструкции аэропортов регионального и местного значения.

Таким образом, в данной программе даже цель не включала социальную составляющую, а одной и задач является возможность населения региона покинуть его.

Задачами в рамках содействия трудовым ресурсам в Федеральной целевой программе «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года» являлись:

– «развитие транспортной доступности и повышение качества жизни на территории Дальнего Востока и Байкальского региона за счет строительства и реконструкции участков автомобильных дорог регионального и муниципального значения;
– повышение качества жизни на территории Дальнего Востока и Байкальского региона за счет развития инженерной инфраструктуры;
– создание основы для повышения мобильности населения Дальнего Востока и Байкальского региона за счет осуществления реконструкции аэропортов регионального и местного значения».

Следовательно, повышение качества жизни населения региона виделось разработчикам программы в решении только транспортной проблемы.

Мероприятия, направленные на развитие социальной сферы, в данной программе были сведены только к строительству объектов здравоохранения:

– «строительство хирургического блока на 300 коек «МУЗ ГКБ 1», г.Благовещенск;
– строительство хирургического корпуса на 250 коек областного государственного учреждения здравоохранения «Амурская областная детская клиническая больница», г. Благовещенск;
– строительство Облученской районной больницы на 120 коек с поликлиникой на 240 посещений в смену в г. Облучье;
– строительство фельдшерско-акушерского пункта в с.п. Островное, Билибинский муниципальный район Чукотского автономного округа».

Таким образом, проблемы образования, культуры и спорта в продленной версии программы не рассматривались и, соответственно, не планировалось их решение.

Вопросы решения демографической ситуации в регионе, которые частично поднимались в Стратегии, в данных программах не ставились. Однако в каждом дальневосточном субъекте были приняты дополнительные программы, содействующие формированию трудовых ресурсов.

В 2009 г. распоряжением Правительства Российской Федерации утверждена «Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока

и Байкальского региона на период до 2025 года» от 28 декабря 2009 г. № 2094-р. В ней четко прописаны социальные цели, в том числе содействующие решению демографической проблемы. Так, стратегической целью развития Дальнего Востока ставится «реализация геополитической задачи закрепления населения на Дальнем Востоке за счет формирования развитой экономики и комфортной среды обитания человека в субъектах Российской Федерации, расположенных на этой территории, а также достижения среднероссийского уровня социально-экономического развития».

Для достижения этой цели задачами социального характера были определены:

– «формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на региональные зоны опережающего экономического роста с комфортной средой обитания человека;
– снижение барьеров для экономической и социальной интеграции территории Дальнего Востока с остальными регионами России;
– формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач, стоящих перед регионом, повышение качества человеческого капитала;
– сохранение и поддержка традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Российской Федерации».

В Стратегии «предусмотрено определение комплекса мер по закреплению трудоспособного населения на территории Дальнего Востока и Байкальского региона и привлечению в эти регионы высококвалифицированных кадров, включая улучшение социальной инфраструктуры, развитие и повышение надежности инженерных систем населенных пунктов, совершенствование системы гарантий и компенсаций для граждан, проживающих в районах Крайнего Севера, пенсионного обеспечения граждан, развитие профессионального образования.

В среднесрочной и долгосрочной перспективе главными условиями развития Дальнего Востока и Байкальского региона станут сохранение и развитие трудовых ресурсов посредством эффективного внутреннего перераспределения трудовых ресурсов, привлечения и закрепления кадров из других субъектов Российской Федерации и зарубежных стран, повышения качества рабочей силы».

«Целью развития социальной инфраструктуры является создание системы доступного и высококачественного высшего образования, повышение доступности специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, поддержка формирования развитой региональной и местной инфраструктуры в области здравоохранения, социальной защиты, образования, культуры, обеспечения досуга, а также содействие

обеспечению граждан комфортным жильем и жилищно-коммунальными услугами, стимулирование преобразования среды проживания населения. При этом качество и доступность услуг должны превышать среднероссийский уровень для компенсации неблагоприятных природных, климатических и географических условий проживания населения».

«Государственная политика в сфере образования на территории Дальнего Востока и Байкальского региона будет нацелена на обеспечение доступности дошкольного образования, повышение качества общего образования, восстановление системы начального и среднего профессионального образования, а также дополнительного образования, развитие высшего образования. Кроме того, будет сформирована система непрерывного образования».

«Целью развития системы здравоохранения является увеличение продолжительности жизни населения, снижение младенческой, детской и материнской смертности, снижение уровня заболеваемости».

«Целью развития сферы культуры на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе является развитие и реализация культурного и духовного потенциала общества в целом и каждой личности в отдельности».

«Государственная политика в сфере физической культуры и спорта будет ориентирована на повышение интереса жителей Дальнего Востока и Байкальского региона к регулярным занятиям физической культурой и спортом, пропаганду спорта как основы здорового образа жизни».

«В целях реализации государственной политики по вопросам социальной поддержки населения Дальнего Востока и Байкальского региона будут обеспечены государственные гарантии социально уязвимым категориям граждан, получит развитие рынок социальных услуг, будет реализован ряд мероприятий, направленных на создание региональной материально-организационной базы системы социальной защиты, отвечающей современным стандартам качества жизни».

«Для населения Дальнего Востока и Байкальского региона будет обеспечено снижение стоимости услуг авиационного и железнодорожного транспорта за счет субсидирования стоимости билетов».

«Важнейшим направлением социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона является содействие обеспечению граждан комфортным жильем и жилищно-коммунальными услугами, стимулирование преобразования среды проживания населения».

«Одним из дополнительных механизмов закрепления населения на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе станет создание гражданам Российской Федерации, проживающим или желающим проживать на этой территории, преференций в виде однократного бесплатного предоставления земельных участков в размере до 0,3 га для индивидуального жилищного строительства».

«Основными направлениями развития жилищно-коммунального хозяйства станут повышение качества оказания жилищно-коммунальных услуг, снижение издержек производителей услуг и, как следствие, тарифов при поддержании стандартов качества предоставляемых услуг, смягчение для населения процесса реформирования системы оплаты жилья и коммунальных услуг».

«Будут приняты дополнительные меры по стимулированию переселения соотечественников, проживающих за рубежом, в субъекты Российской Федерации, расположенные на территории Дальнего Востока и Байкальского региона».

В 2013 г. была разработана Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года». Срок реализации − 2015−2025 гг.

Целью Программы являлось «ускорение социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона, ориентированного на реализацию экспортного потенциала».

Одной из задач Программы ставилось «развитие человеческого капитала в целях кадрового обеспечения Программы». Таким образом, государство заинтересовано в решении кадрового вопроса региона только в рамках кадровой потребности мероприятий данной программы, ориентированной на реализацию экспортного потенциала. При этом показателями развития человеческого капитала будут являться «количество созданных рабочих мест и количество прибывших переселенцев».

Развитие человеческого капитала в данной Программе предлагалось на мировом уровне, с привлечением мировых деятелей и с использованием мировых достижений в области образования и подготовки кадров. Для достижения данной цели предполагался ряд мероприятий:

- обучение управленческих кадров для территорий Дальнего Востока и Байкальского региона;
- подготовка высококвалифицированных рабочих кадров;
- совершенствование механизма отбора кадров на государственную и муниципальную службу;
- содействие переселению граждан Российской Федерации и членов их семей для создания ТОСЭР и реализации инвестиционных проектов, направленных на социально-экономическое развитие территорий;
- переквалификация сотрудников ТОСЭР;
- создание школ АТР;
- создание венчурного фонда и инфраструктуры инноваций.

При этом для переселенцев предлагаются конкретные гарантии, а именно только компенсация расходов на переезд (оплата проезда и провоз личных вещей) и единовременная выплата на аренду жилья в течение 2 месяцев. Необходимо отметить, что гарантии для переселенцев в царской и советской России были намного обширнее. Данная федеральная программа не была утверждена в связи со сменой руководства соответствующего исполнительного министерства.

4 апреля 2013 г. Правительство утвердило государственную программу «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»[10]. Ответственный исполнитель государственной программы – Минвостокразвития России. Соисполнитель – Минрегион России. Срок реализации государственной программы – 2014–2025 гг.

Программа предусматривала формирование условий для ускоренного развития Дальнего Востока и Байкальского региона, превращение его в конкурентоспособный регион с диверсифицированной экономикой и улучшение социально-демографической ситуации на территории макрорегиона.

В состав государственной программы были включены две федеральные целевые программы:

- федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года»;
- федеральная целевая программа «Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область) на 2007–2015 годы»;

и 12 подпрограмм, из которых пять направлены были на повышение качества жизни населения региона: «Повышение эффективности экономики Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Создание условий для комфортного проживания населения на территории Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Обеспечение экологической безопасности и охрана окружающей среды Дальнего Востока и Байкальского региона»; «Научное и кадровое обеспечение реализации государственной программы Российской Федерации “Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона”»; «Развитие туризма на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе».

Целями Подпрограммы «Научное и кадровое обеспечение реализации государственной программы “Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона”» являлись:

[10] Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 № 466-р (Часть 1).

- обеспечение реализации государственной программы «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона» квалифицированными кадрами;
- формирование сбалансированных региональных систем профессионального образования, соответствующих потребностям рынков труда регионов макрорегиона;
- сокращение диспропорций в структуре подготовки кадров, увеличение эффективности научно-исследовательской деятельности, поддержка федеральных университетов и институтов СО и ДВО РАН;
- вовлечение молодежи в социальную практику.

Задачами подпрограммы ставились:

- реализация мероприятий по определению потребности в наращивании материальной и технологической базы учреждений образования и науки в зависимости от долгосрочных потребностей рынка труда макрорегиона;
- реализация мероприятий по привлечению специалистов из других регионов Российской Федерации и зарубежных стран в экономику и социальную сферу макрорегиона;
- создание и развитие крупнейших научно-образовательных центров, способных обеспечить прорыв в подготовке кадров и разработке инновационных технологий для экономики региона;
- развитие дистанционного обучения;
- увязка подготовки кадров с прохождением демографических волн.

Согласно данной подпрограмме, с 2014 г. на конкурсной основе должны были поддерживаться проекты организаций профессионального образования (на четырехлетний период), направленные на модернизацию и расширение образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, реализуемые в очной (дистанционной) и очно-заочной (вечерней) форме. С 2015 г. в макрорегионе должна была быть обеспечена поддержка (до 2025 г. включительно) реализации проектов 3–5 центров дистанционного образования. Также планировалось поддержание развития общедоступных интернет-ресурсов для программ профессионального образования, включая специализированные образовательные порталы вузов.

Данная программа, на наш взгляд, среди всех принятых в 90-е и 2000-е годы, была спланирована больше всех на потребности населения, проживающего на Дальнем Востоке, на повышение его качества жизни. Развитие трудовых ресурсов было вынесено в отдельную подпрограмму, и запланированные мероприятия обладали инновационным подходом,

учитывали современные тенденции развития человеческих ресурсов не только в России, но и за рубежом. Подпрограмма содержала конкретные реалистичные мероприятия, основанные по большей части на собственной материально-ресурсной базе региона, что способствовало бы положительному их прохождению и поддержке проживающим населением.

В апреле 2014 г. Постановлением Правительства РФ № 308 утверждена Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»[11], которая отменила предыдущую программу. Срок реализации программы 2014–2025 годы.

Целью программы стало ускоренное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона, а также улучшение социально-демографической ситуации на территории Дальнего Востока и Байкальского региона. Одной из задач снова стало «повышение качества жизни на территории региона за счет строительства и реконструкции участков автомобильных дорог регионального значения», а также «создание основы для повышения мобильности населения». В программу включена только одна подпрограмма «Обеспечение реализации государственной программы Российской Федерации "Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона" и прочие мероприятия в области сбалансированного территориального развития» и две федеральных целевых программы: «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2018 года» и «Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область» на 2007–2015 годы».

Новацией в данной программе можно отметить создание АНО «Агентство по развитию человеческого капитала» с целью организации обеспечения инвесторов необходимыми кадрами.

Можно сделать вывод, что данная Программа рассматривает Дальневосточный регион только с позиции сырьевого придатка страны. Проблемы народонаселения рассматриваются вторично и частично, как необходимость наполнения трудовыми ресурсами соответствующих проектов. Данное направление может привести к необратимым негативным последствиям и окончательной депопуляции региона, переводу его населения на вахтовую работу и отсутствию крепкого постоянного населения.

В феврале 2016 г. был разработан новый документ – «Государственная программа Российской Федерации "Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона". Данная программа включает 5 подпрограмм и 3 федеральные целевые программы. Одной из целей программы является «обеспечение потребности в трудовых ресурсах и закрепление населения на Дальнем Востоке». При этом одной из задач ставится «привлечение инвестиционных и трудовых ресурсов на Дальний Восток».

[11] Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 308.

Отдельно необходимо остановиться на субъекте ДФО, в котором в наибольшей степени проявлялись социальные подходы государства по его развитию. Генеральная стратегическая цель администрации Приморского края в 2001–2012 годы была сформулирована следующим образом: «Обеспечить на территории Приморья лидирующие национальные стандарты жизни экономически активного населения. Создать для этого условия, обеспечивающие сохранение и привлечение в край высокоэффективных ресурсов развития, качественные параметры которых позволят увеличить к 2010 г. региональный доход на душу населения в 2,2 раза»[12]. «Результатом поэтапной реализации Стратегии развития Приморского края в 2001–2012 гг. стал кратный рост среднедушевых денежных доходов населения, причем как в Приморском крае (в 9,3 раза), так и в ДФО в целом (в 8,2 раза)»[13]. Прошедший в г. Владивостоке Саммит АТЭС способствовал развитию не только экономической, но и социальной инфраструктуры. Введенный в действие Дальневосточный федеральный университет дал возможность по-другому взглянуть не только на данный регион, но и в целом на позицию России, которая стремится развивать образование и науку на мировом уровне даже в таких удаленных регионах. Также это свидетельствует о заинтересованности государства в полноценном развитии ДФО и усилении связи со странами АТР.

Дальнейшая активизация развития г. Владивостока связана с разработкой и реализацией Федерального закона от 13.07.2015 № 212-ФЗ «О свободном порте Владивосток». Последней целью, которая ставится в данном законодательном акте, является: «ускорение социально-экономического развития территории свободного порта Владивосток и повышение уровня жизни населения, проживающего на территории Дальнего Востока». Однако дальше в данном документе не прописан механизм и инструменты повышения уровня жизни населения.

Содействию занятости населения в Дальневосточном федеральном округе в условиях его ускоренного развития будет способствовать создание специализированных государственных органов.

Первым таким органом стало Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока (Минвостокразвития России)[14], которое яв-

[12] Дарькин С.М. Тихоокеанская Россия: стратегия, экономика, безопасность. – М.: Дело, 2007. – С. 124.

[13] Дарькин С.М. Стратегические проблемы Дальнего Востока России // Управленческое консультирование. – 2016. – № 1. – С. 71.

[14] http://minvostokrazvitia.ru/.

ляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим на территории Дальневосточного федерального округа функции по координации деятельности по реализации государственных программ и федеральных целевых программ, по управлению федеральным имуществом, расположенным на территории Дальневосточного федерального округа, а также по контролю осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий Российской Федерации, переданных им в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оно было создано постановлением Правительства РФ от 30 июня 2012 г. № 664.

Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (АРЧК ДВ и/или Агентство) создано в форме автономной некоммерческой организации в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р (ред. от 17.12.2015). Цель функционирования Агентства – комплексное решение вопросов по обеспечению Дальневосточного федерального округа трудовыми ресурсами, достижение положительной миграционной динамики за счёт дополнительного притока населения и его закрепления.

Функции Агентства:

– информационное и организационно-методическое сопровождение мер по привлечению работников из других субъектов Российской Федерации;

– информационная и методологическая поддержка работодателей в вопросах обеспечения трудовыми ресурсами;

– комплексное сопровождение инвестиционных проектов в части их обеспеченности трудовыми ресурсами на территории Дальневосточного федерального округа, предоставление информации о рынке труда;

– реализация проектов и инициатив по улучшению имиджа Дальневосточного федерального округа как территории, благоприятной для жизни, профессионального и карьерного развития;

– внедрение передовых практик в систему дополнительного профессионального образования и профессионального обучения; и другие функции.

АНО «Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке» разработало «Навигатор профессий, актуальных для Дальнего Востока (2016–2021 гг.)»[15]. Навигатор содержит сведения о существующих и планируемых к открытию рабочих местах, создаваемых в территориях опережающего развития, на предприятиях-резидентах Свободного порта Владивосток, в ходе реализации инвестиционных проектов на Дальнем Востоке России.

[15] http://www.hcfe.ru/work-in-dfo/navigator/.

В Навигаторе отражены около 80 000 новых рабочих мест с горизонтом планирования до 2021 г., в том числе 25 тысяч рабочих мест, которые появятся у резидентов территорий опережающего развития, и 18 тысяч рабочих мест, которые будут созданы в рамках Свободного порта Владивосток. В Навигаторе также отражены кадровые потребности инициаторов инвестиционных проектов на Дальнем Востоке и ряда действующих работодателей макрорегиона.

Для реализации федерального закона от 29 декабря 2014 г. № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» **П**остановлением Правительства РФ от 30 апреля 2015 г. № 432 создана Управляющая компания, осуществляющая функции по управлению территориями опережающего социально-экономического развития в субъектах РФ, входящих в состав Дальневосточного Федерального округа согласно приказу Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока от 27 февраля 2015 г. № 20 «Об утверждении положения "О наблюдательном совете территории опережающего социально-экономического развития"».

К компетенции Наблюдательного совета относятся:

– координация деятельности и контроль за выполнением соглашения о создании территории опережающего социально-экономического развития;

– оказание содействия в реализации проектов резидентов территории опережающего социально-экономического развития, а также проектов иных инвесторов территории опережающего социально-экономического развития;

– оценка эффективности функционирования территории опережающего социально-экономического развития;

– рассмотрение и утверждение перспективных планов развития территории опережающего социально-экономического развития;

– осуществление контроля за реализацией рассмотренных и утвержденных планов;

– определение доли иностранных работников, привлекаемых резидентами территории опережающего социально-экономического развития.

Фонд развития Дальнего Востока и Байкальского региона создан по инициативе Президента РФ и Председателя Правительства РФ. Фонд является государственным финансовым институтом развития, обеспечивающим гибкий подход к структурированию и финансированию проектов. Осуществляет инвестиции в создание новых предприятий и объектов инфраструктуры, которые обладают значимым социально-экономическим эффектом для развития экономики региона.

Целями создания Фонда развития ДВР[16] является поиск, структурирование и реализация проектов, обладающих значительным мультипликативным эффектом, создание новых возможностей для привлечения инвестиций на Дальний Восток, оказание содействия региональным властям в части подготовки и структурирования государственно-частных проектов (в том числе в рамках концессионных механизмов). Одной из задач Фонда является привлечение в регион зарубежных партнеров с профессиональными компетенциями. Приоритетом для Фонда является сотрудничество с ведущими компаниями и финансовыми организациями из стран АТР, прежде всего Китая, Японии, Республики Корея.

Являясь государственным институтом развития, Фонд выступает катализатором инвестиционного процесса в регионе, способствуя ускоренному социально-экономическому развитию Дальнего Востока.

Фонд выделяет несколько приоритетных направлений деятельности:

– инфраструктурные проекты в сфере транспорта и энергетики;

– поддержка инвестиционных проектов, которые реализуются в рамках созданных на Дальнем Востоке территорий опережающего развития;

– проекты в области сельского хозяйства и биоресурсов;

– проекты, направленные на развитие туристических и рекреационных зон;

– проекты по развитию промышленности на Дальнем Востоке;

– проекты, связанные с разработкой природных ресурсов, включая добычу и переработку полезных ископаемых.

Для повышения привлекательности Дальневосточного федерального округа создаются территории опережающего развития (ТОР) – это территории Дальневосточного федерального округа, на которых в соответствии с решением Правительства РФ установлен особый правовой режим, направленный на формирование благоприятных условий ведения бизнеса и инвестирования.

ТОРы создаются под определенный бизнес, который имеет облегченное налогообложение, экологическую экспертизу, свободный найм мигрантов и льготное их медицинское обслуживание. Таким образом, местное население будет иметь в лучшем случае общественный убыток в виде роста экологического загрязнения, отбора земли под ТОР, миграционного напряжения и т.д. При этом возможен косвенный положительный социальный эффект в виде создаваемой продукции и расширения потребления, возможности трудоустройства на рабочие места, которые достанутся российским гражданам. Налоговые доходы для местного бюджета будут незначительны, так как для этого производства предоставляются льготы.

[16] http://fondvostok.ru/.

В Плане замещения новых рабочих мест, созданных в ключевых отраслях экономики Дальневосточного федерального округа, выпускниками образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории Дальневосточного федерального округа, разработанном в рамках Программы мероприятий по подготовке кадров для ключевых отраслей экономики Дальневосточного федерального округа и поддержке молодежи на рынке труда на период до 2025 года[17], не представлены отрасли социальной сферы, культуры, науки и образования, что также можно характеризовать как рассмотрение региона как только сырьевого придатка, а не территории достойной жизни населения.

Современная политика привлечения трудовых ресурсов на Дальний Восток Российской Федерации не является высокоэффективной. Снижение темпов миграционной убыли населения, которую рассматривают как положительный результат деятельности созданных государственных органов и реализации программ, идет в параллели с уменьшением уровня жизни населения, их реальных доходов, обвалом цен на недвижимость, взлетом цен на авиа- и железнодорожные перевозки, что в значительной степени мешает населению покидать регион. Точечные проекты, которые не связаны в единую систему, обладающую комплексным и последовательным подходом, не дадут желаемого положительного результата в развитии данного региона.

[17] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 августа 2018 г. № 1727-р.

2. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

2.1. Динамика численности трудовых ресурсов

За 27 лет рыночных реформ территорию, которая составляет 36% российского государства, покинуло 23,4% населения, и данная тенденция продолжается (рисунки 2.1, 2.2). За данный период численность населения, уехавшего из региона, превысила число жителей любого города-миллионника России, за исключением Москвы и Санкт-Петербурга. Если учесть плотность населения на Дальнем Востоке и выразить площадь территории из нее, то можно прийти к выводу, что Россия потеряла за эти годы территорию площадью 1 729 283 кв. м. Это примерно 28% площади ДФО или 10% России.

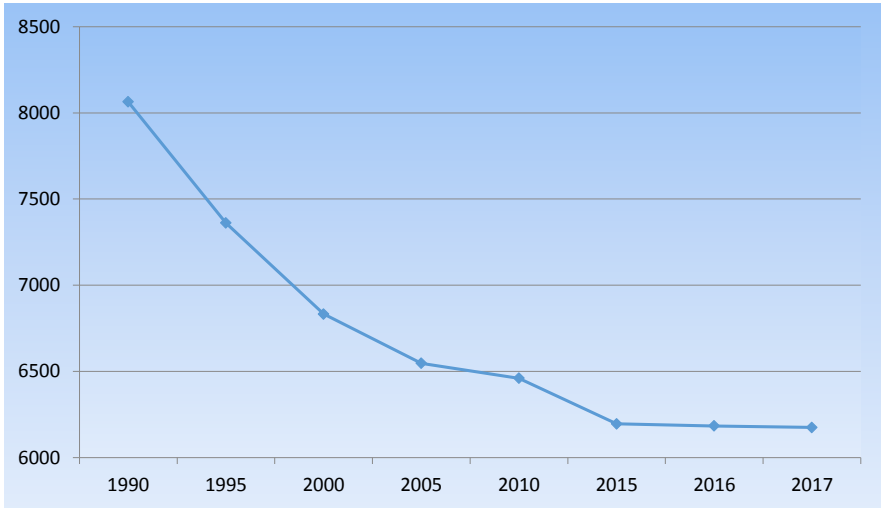


Рисунок 2.1. Динамика численности населения в ДФО, тыс. человек[18]
Dynamics of the population size in the FEFD, thousand people

Наибольшая численность населения проживает в Приморском крае (рисунок 2.2), который по природно-климатическим условиям и территориальному расположению более предпочтителен. В 2018 г. в данный субъект, в г. Владивосток, была перенесена столица ДФО. В Чукотском автономном округе наименьшая численность населения, что связано с очень суровыми природно-климатическими условиями и слабо развитой социальной инфраструктурой.

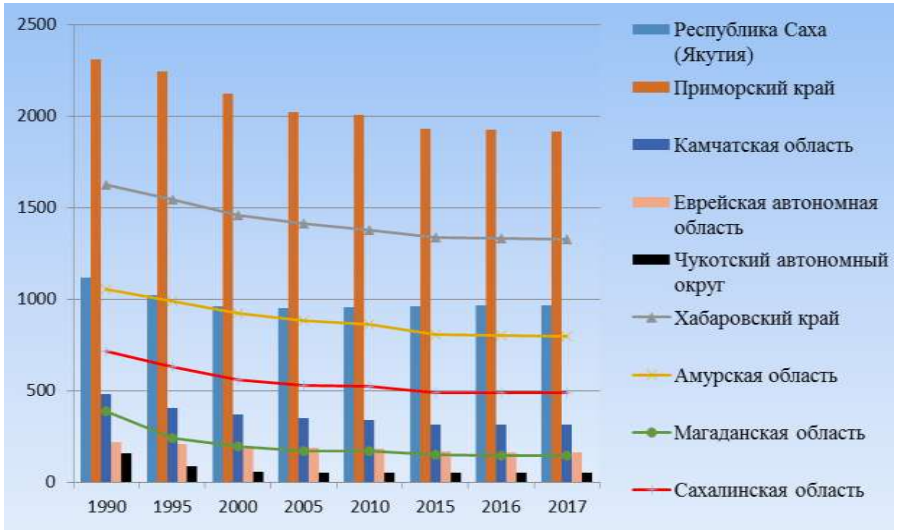


Рисунок 2.2. Динамика численности населения в субъектах ДФО, тыс. человек[19]
Dynamics of the population size in the FEFD's constituent regions, thousand people

Дальневосточный регион обладает достаточным трудовым потенциалом – в структуре населения преобладают лица трудоспособного возраста, хотя их доля постепенно снижается в пользу лиц младше и старше трудоспособного возраста. При этом за 27 лет нагрузка на лиц трудоспособного возраста возросла с 56,6 до 71,2% (рисунки 2.3–2.5).

До 2010 г. наблюдалось сокращение доли лиц моложе трудоспособного возраста (рисунок 2.3), но затем начался постепенный рост данного показателя за счет продолжающейся тенденции уменьшения доли лиц трудоспособного возраста. Максимальная доля лиц моложе трудоспособного возраста наблюдается в Республике Саха (Якутия), а минимальная – в Приморском крае. Динамику данного показателя можно рассматривать как положительную тенденцию, так как при правильной образовательной политике в регионе могут сформироваться конкурентоспособные трудовые ресурсы.

[18] Социально-экономическое положение федеральных округов. 2018. URL: http://www.gks.ru.

[19] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992–2018. URL: http://www.gks.ru.

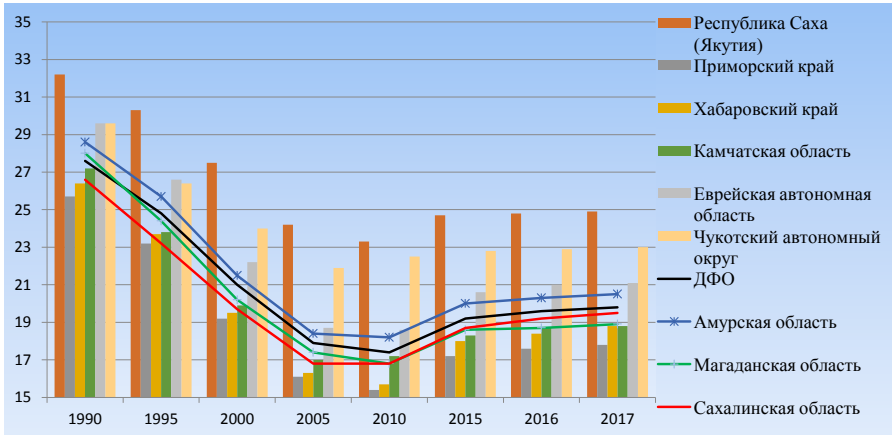


Рисунок 2.3. Динамика численности населения моложе трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент[20]

Dynamics of the number of residents younger than working age in the FEFD's constituent regions, percentage

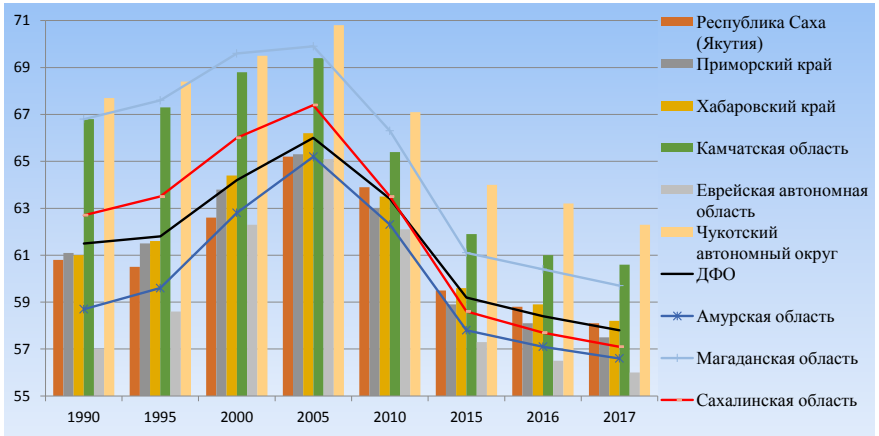


Рисунок 2.4. Динамика численности населения трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент[21]

Dynamics of the number of residents of working age in the FEFD's constituent regions, percentageъ

[20] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2017: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992–2018. URL: http://www.gks.ru.

[21] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992– 2018. URL: http://www.gks.ru.

Отрицательная динамика численности населения в трудоспособном возрасте является негативной тенденцией развития Дальневосточного региона (рисунок 2.4). Для реализации национальных проектов в ДФО требуются профессиональные кадры, что не соответствует имеющимся трендам, и эту ситуацию необходимо кардинально менять.

Нагрузкой на занятое население, на объекты социальной инфраструктуры является значительная возрастающая доля лиц старше трудоспособного возраста (рисунок 2.5). Смягчает данную ситуацию в некоторой степени то обстоятельство, что люди данной возрастной категории не имеют возможности жить на предоставляемые государством доходы. Соответственно, они вынуждены осуществлять трудовую деятельность и перекрывать дефицит трудовых ресурсов в регионе. Однако данных работников недостаточно, чтобы закрыть все вакансии, а также современные технологии требуют новых навыков и умений, которыми лица старшего поколения уже сложно овладевают. При этом в некоторых отраслях данные работники становятся барьером для продвижения более молодых сотрудников.

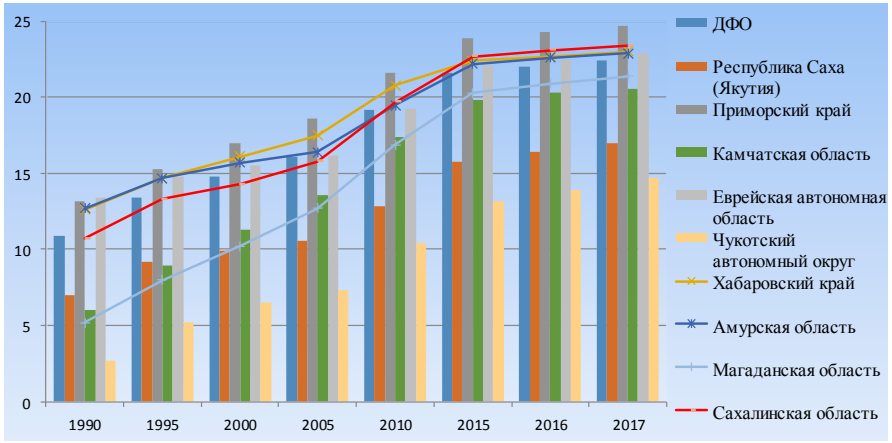


Рисунок 2.5. Динамика численности населения старше трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент[22]

Dynamics of the number of residents older than working age in the FEFD's constituent regions, percentage

Доля лиц старше трудоспособного возраста имеет стойкую тенденцию роста, максимальное значение – в Приморском крае, минимальное – в Чукотском автономном округе.

[22] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992–2018. URL: http://www.gks.ru

Изменение возрастной структуры населения увеличивает нагрузку на трудоспособное население, которое в то же время сталкивается с проблемой занятости в экономике (таблица 2.1).

Таблица 2.1

Динамика численности рабочей силы в субъектах ДФО, тыс. человек[23]

Dynamics of the labor resources size in the FEFD's constituent regions, thousand people

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Дальневосточный федеральный округ	4272	3811	3696	3454	3437	3376	3355	3340
Республика Саха (Якутия)	618	575	528	486	494	501	490	498
Камчатский край	248	211	222	207	190	189	183	179
Приморский край	1147	1092	1084	1067	1071	1057	1049	1036
Хабаровский край	962	767	784,7	748	743	728	734	733
Амурская область	538	544	506	416	429	412	414	414
Магаданская область	326	150	127	101	102	93	90	91
Сахалинская область	424	436	322	306	288	280	278	276
Еврейская автономная область	…	95	86	90	87	85	85	82
Чукотский автономный округ	…	46	38	33	33	32	32	31

Численность рабочей силы в Дальневосточном федеральном округе за 27 лет сократилась на 21%. Уменьшение произошло во всех субъектах региона, особенно в Магаданской области – в 3,6 раза. Данная ситуация свидетельствует о достаточно сложных базовых условиях по созданию экономического потенциала региона.

2.2. Образовательный потенциал трудовых ресурсов

Образовательный потенциал трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа достаточно высок, и это в основном наследие советской эпохи, которая стремилась развивать регион посредством повышения уровня образования его жителей. Были открыты классические и специализированные учебные заведения разных уровней подготовки. Из

[23] Там же.

центральных ведущих вузов страны были командированы лучшие специалисты, которые возглавили вузы, создали кафедры и активно стали развивать науку и профессиональную подготовку на Дальнем Востоке.

Однако конец советской эпохи и кардинальные реформы, в том числе в системе образования, привели к катастрофической ситуации в данной сфере. Число образовательных заведений, число специальностей резко сократилось (таблицы 2.2, 2.3)

Таблица 2.2

Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих[24] (на конец года)

Number of vocational educational organizations that provide the training of skilled workers and office workers (as at year end)

	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Дальневосточный федеральный округ	**219**	**236**	**227**	**207**	**155**	**61**
Республика Саха (Якутия)	33	32	31	36	29	13
Камчатский край	12	16	15	15	12	1
Приморский край	64	65	59	43	38	15
Хабаровский край	52	48	49	48	22	11
Амурская область	30	31	29	29	22	6
Магаданская область	8	10	10	10	10	8
Сахалинская область	20	22	21	15	12	3
Еврейская автономная область		8	9	8	7	4
Чукотский автономный округ		4	4	3	3	–

Динамика численности студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программе специалистов среднего звена, на 10000 чел. населения в ДФО превосходит общероссийские данные (рисунок 3.6). В 2015 г. регион по данному показателю стал лидером в Российской Федерации. То есть в регионе формируется большой пласт людей, имеющих рабочие специальности, что соответствует потребностям рынка труда региона.

[24] С 2018 г. данная информация в статистических сборниках не отражается. Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992−2018: Стат. сб. / Росстат. − М., 1992−2018. URL: http://www.gks.ru.

Таблица 2.3

Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена[25] (на начало учебного года)

Number of vocational educational organizations that provide the training of mid-tier specialists (as at school year start)

	1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Дальневосточный федеральный округ	133	137	137	132	125	153	196	199
Республика Саха (Якутия)	18	20	22	28	31	40	49	49
Камчатский край	6	7	7	8	8	9	12	13
Приморский край	34	35	32	27	25	40	48	49
Хабаровский край	29	28	28	26	28	28	37	35
Амурская область	23	23	23	23	14	10	13	14
Магаданская область	5	6	4	4	4	5	11	11
Сахалинская область	11	10	12	10	9	12	15	15
Еврейская автономная область	6	6	6	5	5	5	8	9
Чукотский автономный округ	1	1	3	1	1	4	3	4

Таблица 2.4

Число образовательных организаций высшего образования и научных организаций[26] (на начало учебного года)

Number of institutions of higher learning and research organizations (as at school year start)

	1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2015/2016	2016/2017	2017/2018
ДФО	32	46	51	49	51	38	35	35
Республика Саха (Якутия)	2	4	5	8	9	7	7	7
Камчатский край	10	14	4	3	3	2	2	2
Приморский край	11	12	13	12	13	9	8	8
Хабаровский край	4	4	18	17	17	12	10	10

[25] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992–2018. URL: http://www.gks.ru. С 2016 г. – включая организации, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих, служащих.

[26] Там же.

Окончание табл. 2.4

	1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Амурская область	2	4	4	5	5	4	4	4
Магаданская область	1	1	1	1	1	1	1	1
Сахалинская область	1	6	5	2	2	2	2	2
Еврейская автономная область	1	1	1	1	1	1	1	1

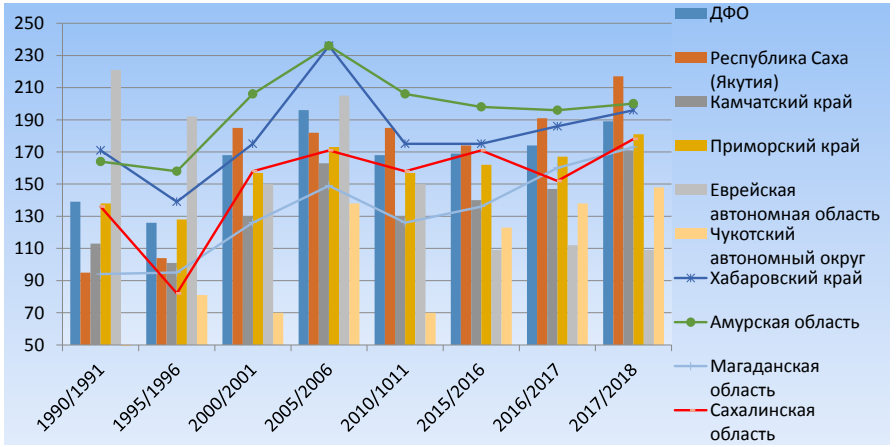


Рисунок 2.6. Численность студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программе специалистов среднего звена на 10000 чел. населения в ДФО, человек[27]

Number of learners at state and municipal vocational educational organizations who are undergoing training as mid-tier specialists per 10,000 residents in the FEFD, people

Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения в ДФО меньше, чем в среднем по РФ (рисунок 2.7).

Численность студентов после длительного снижения начала увеличиваться, особенно в Приморском и Хабаровском краях. В Амурской обла-

[27] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm. С 2016 г. – включая организации, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих, служащих.

сти, Еврейской автономной области и Камчатском крае в 2017 г. снижение продолжилось.

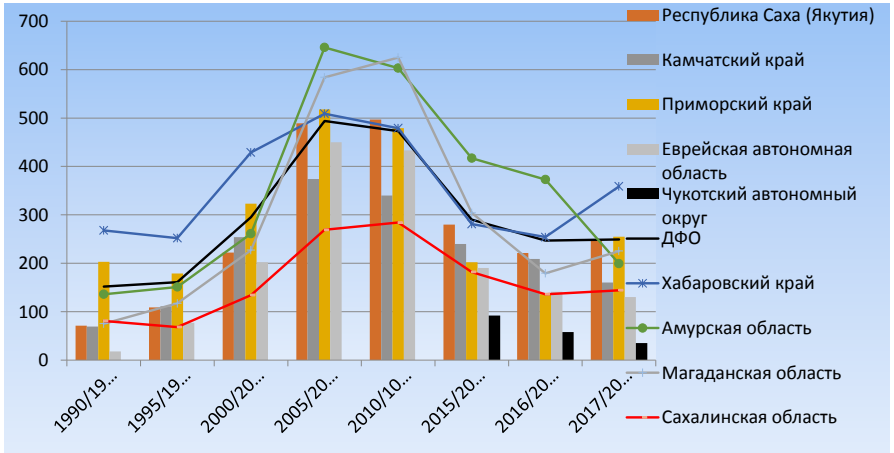


Рисунок 2.7. Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения, на начало учебного года в ДФО, человек[28]

Number of students pursuing a Bachelor's, Specialist's, or Master's degree per 10,000 residents in the FEFD as at year start, people

2.3. Качественная характеристика занятости населения

Динамика занятости населения в Дальневосточном федеральном округе представлена на рисунке 2.8[29].

После резкого сокращения численности занятых в экономике в 90-е годы, ситуация практически стабилизировалась и держится в определенных числовых коридорах. Максимальное количество занятых, что соответствует доли лиц в трудоспособном возрасте, наблюдается в Приморском крае, а минимальное – в Чукотском автономном округе.

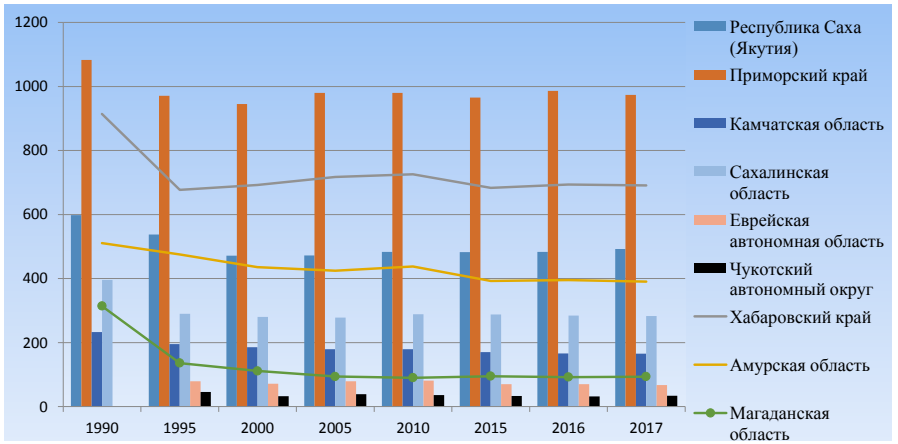


Рисунок 2.8. Динамика среднегодовой численности занятых в экономике ДФО, тысяч человек[30]

Dynamics of the average annual number of those employed in the FEFD's economy, thousand people

В Дальневосточном федеральном округе функционирует большое число различных предприятий, осуществляющих разнообразную деятельность, основанную на разных формах собственности.

Распределение работников по предприятиям выглядит следующим образом (таблица 2.5).

Число занятых в 2017 г. выросло только на предприятиях следующих видов деятельности: добыча полезных ископаемых (возобновился рост числа занятых после десятилетнего падения, что обусловлено началом реализации в регионе закона о территориях опережающего развития, которые приоритетно нацелены на предприятия добывающих отраслей), обрабатывающем производстве, строительстве, гостиниц и ресторанов. В остальных отраслях в 2017 г. продолжалась тенденция сокращения занятости.

Значительную долю в экономике Дальневосточного федерального округа занимает оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. За 17 лет доля занятых в данной отрасли увеличилась с 17 до 19%. На втором месте находятся занятые на транспорте и в связи, хотя их доля со-

[28] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

[29] Здесь и в таблицах 2.5–2.7 данные за 2015–2016 гг. рассчитаны в соответствии с актуализированной методикой расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда. Увеличение среднегодовой численности занятых в большинстве субъектов Российской Федерации обусловлено изменением оценки численности наемных работников, не охваченных статистическим наблюдением организаций и индивидуальных предпринимателей.

[30] Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992–2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 1992–2018. URL: http://www.gks.ru.

кратилась на 1 процентный пункт. На 3 процентных пункта уменьшилась доля лиц, занятых в образовании и обрабатывающей промышленности.

Таблица 2.5

Динамика распределения занятых по видам экономической деятельности в ДФО, тыс. чел.[31]

Dynamics of the distribution of the employed across types of economic activity in the FEFD, thousand people

Вид экономической деятельности	2000	2005	2010	2015	2016	2017
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	363,8	318,7	307,3	230,2	235,4	224,6
добыча полезных ископаемых	110,3	115,9	109,9	109,6	113,6	115,2
обрабатывающие производства	347,2	317,9	283,3	268,1	268,5	271,0
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	137,4	158,1	153,3	147,4	147,3	129,8
строительство	186,8	217,0	260,	282,8	281,4	286,0
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	480,1	555,1	557,7	537,3	562,3	553,0
гостиницы и рестораны	44,4	61,9	60,5	70,5	70,6	72
транспорт и связь	353,1	356,8	336,8	335,6	341,0	295,6
образование	332,1	329,9	306,3	281,0	280,7	279,2
здравоохранение и предоставление социальных услуг	233,1	235,1	232,3	225,4	224,9	215,6
операции с недвижимым имуществом	212,8	210,	242,7	250,1	245,3	73,6
предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных услуг	107,7	117,8	122,4	122,0	119,5	–
прочие виды деятельности	253,7	268,3	328,9	320,4	312,9	584,1

[31] Рассчитана автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

Таблица 2.6

Структура численности занятых в экономике ДФО по возрастным группам, процент[32]

Structure of the overall workforce in the FEFD's economy across age groups, percentage

	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		до 20*	20–29	30–39	40–49	50–59	60 и старше	
2005								
ДФО	**100**	2,2	23,6	24,5	27,7	18,4	3,6	39,8
Республика Саха (Якутия)	**100**	2,9	22,3	25,7	30,4	15,3	3,5	40,0
Камчатский край	**100**	2,2	24,2	24,9	26,9	18,2	3,7	39,8
Приморский край	**100**	1,7	24,6	24,2	26,5	19,2	3,8	40,0
Хабаровский край	**100**	2,9	21,5	24,9	29,2	18,9	2,7	40,8
Амурская область	**100**	1,9	24,1	25,8	27,4	17,9	2,9	39,8
Магаданская область	**100**	1,6	21,9	24,0	29,1	20,4	3,1	39,3
Сахалинская область	**100**	2,4	24,0	20,8	27,9	20,1	4,9	40,3
Еврейская автономная область	**100**	1,2	22,6	24,1	26,5	21,3	4,3	40,3
Чукотский автономный округ	**100**	1,8	22,4	24,4	30,7	18,2	2,5	37,3
2010								
ДФО	**100**	1,2	23,4	25,7	24,5	20,3	4,9	39,9
Республика Саха (Якутия)	**100**	1,4	22,9	25,5	27,6	19,3	3,4	39,6
Камчатский край	**100**	0,9	22,7	26,5	24,4	19,3	6,1	40,2
Приморский край	**100**	1,1	22,7	25,7	24,0	20,4	6,0	40,3
Хабаровский край	**100**	1,1	24,9	25,4	23,4	19,8	5,3	39,7
Амурская область	**100**	1,6	25,5	26,1	23,8	19,7	3,2	38,9
Магаданская область	**100**	0,7	20,7	24,6	25,0	24,1	4,9	41,0
Сахалинская область	**100**	1,3	21,6	25,3	24,6	22,5	4,7	40,4
Еврейская автономная область	**100**	0,9	23,7	27,1	23,9	20,7	3,6	39,6
Чукотский автономный округ	**100**	1,6	20,8	24,4	25,9	22,9	4,4	40,7
2017								
ДФО	**100**	0,5	20,7	28,0	24,0	19,8	7,0	40,8

[32] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

* В 2015, 2016 гг. в данную группу входят лица до 19 лет.

Окончание табл.2.6

	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		до 20[1]	20–29	30–39	40–49	50–59	60 и старше	
Республика Саха (Якутия)	**100**	0,4	22,1	27,5	23,4	20,7	5,8	40,4
Камчатский край	100	0,5	19,5	29,4	25,2	18,4	6,9	40,7
Приморский край	**100**	0,3	20,0	27,6	24,6	20,4	7,1	41,1
Хабаровский край	**100**	0,5	22,1	28,2	23,4	18,5	7,2	40,5
Амурская область	**100**	0,9	21,9	28,3	23,5	19,2	6,1	40,2
Магаданская область	**100**	0,4	16,6	27,7	23,5	22,0	9,9	42,5
Сахалинская область	**100**	0,4	17,7	28,3	24,7	20,0	8,8	41,8
Еврейская автономная область	**100**	0,4	18,9	28,5	24,5	20,9	6,8	41,2
Чукотский автономный округ	**100**	0,6	17,0	28,4	25,4	22,8	5,8	41,4

В структуре занятых на рынке труда Дальневосточного федерального округа в 2017 г. преобладали лица в возрасте от 30 до 39 лет (28,0%), хотя в 2005 г. максимальная доля занятых приходилась на лиц 40–49 лет (27,7%). Наблюдается устойчивая тенденция сокращения среди занятых доли молодежи и увеличения доли лиц старше 60 лет. Средний возраст занятых увеличился с 39,8 лет до 40,8 лет в рассматриваемый период. Наибольший средний возраст наблюдается среди занятых в Магаданской области (42,5 лет). Большая доля молодежи в 2017 г. среди занятых в Хабаровском крае и Республике Саха (Якутия) – 22,1%.

Структура занятых по уровню образования выглядит следующим образом (таблица 2.7).

Общероссийская тенденция в структуре занятых по уровню образования полностью прослеживается в Дальневосточном федеральном округе. Растет доля лиц с высшим образованием с 23,6до 33,5%. Доля лиц, имеющих только основное общее или вообще не имеющих образование, сократилась за рассматриваемый период более чем в два раза. Данная тенденция также соответствует возрастной структуре занятых и динамике подготовки кадров в регионе. Наибольшая доля лиц с высшим образованием среди занятых в Камчатском крае (40,6% в 2017 г., увеличение за рассматриваемый период на 16%), а наименьшая – в Еврейской автономной области (24,9% в 2017 г.). Еврейская автономная область по уровню и качеству жизни населения в ДФО находится на последнем месте. В дальнейшем в связи с модернизацией политики подготовки кадров прогнозируется изменение данной тенденции в сторону увеличения лиц со средним образованием.

Таблица 2.7

Динамика структуры занятых в экономике ДФО по уровню образованию, процент[33]

Dynamics of the workforce in the FEFD's economy by level of education, percentage

Год	Всего	в том числе имеют образование				
		высшее	среднее	среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
2005						
Дальневосточный **федеральный округ**	100	23,6	26,5	22,3	6,2	0,5
Республика Саха (Якутия)	100	25,0	26,2	26,2	4,9	0,6
Камчатский край	100	24,1	21,9	19,9	6,0	0,5
Приморский край	100	30,2	34,3	15,7	6,4	0,5
Хабаровский край	100	15,4	24,8	35,2	6,1	0,2
Амурская область	100	20,4	24,6	21,4	7,4	0,3
Магаданская область	100	23,2	29,8	26,0	4,0	0,0
Сахалинская область	100	18,3	26,5	22,7	4,9	0,6
Еврейская автономная область	100	18,9	23,6	25,9	16,7	0,7
Чукотский автономный округ	100	21,0	23,4	20,0	7,4	1,3
2010						
Дальневосточный **федеральный округ**	100	27,7	26,4	18,8	5,1	0,4
Республика Саха (Якутия)	100	26,8	26,5	23,7	3,6	0,3
Камчатский край	100	32,1	25,8	16,7	3,5	0,2
Приморский край	100	28,9	25,8	14,8	5,2	0,3
Хабаровский край	100	31,7	25,2	18,3	4,7	0,4
Амурская область	100	22,8	30,1	20,0	7,4	0,6
Магаданская область	100	30,3	20,7	34,0	2,5	0,1
Сахалинская область	100	21,0	28,5	18,3	4,4	0,4

[33] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

Окончание табл.2.7

Год	Всего	в том числе имеют образование				
		высшее	среднее	среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
Еврейская автономная область	100	15,7	24,8	26,1	11,6	0,7
Чукотский автономный округ	100	25,4	25,5	21,5	5,1	0,4
2017[2]						
Дальневосточный **федеральный округ**	**100**	33,5	24,1	19,0	4,1	0,4
Республика Саха (Якутия)	100	33,4	24,1	23,0	3,4	0,3
Камчатский край	100	40,6	23,0	17,3	2,8	0,3
Приморский край	100	33,6	24,1	17,2	4,0	0,3
Хабаровский край	100	35,1	23,8	18,5	4,2	0,2
Амурская область	100	30,9	24,7	16,8	5,4	0,6
Магаданская область	100	33,5	23,8	27,2	2,3	0,1
Сахалинская область	100	30,9	26,1	20,4	3,9	0,9
Еврейская автономная область	100	24,9	22,1	21,8	9,9	1,1
Чукотский автономный округ	100	34,6	22,2	20,8	4,2	0,4

К сожалению, официальная статистическая база не содержит данных о численности занятых с ученой степенью доктора и кандидата наук, которые являются базисом развития научно-технического прогресса в регионе.

Динамика структуры занятых в экономике по формам собственности представлена в таблице 2.8.

Анализируя распределение занятых среди предприятий различных форм собственности можно выделить следующие тенденции. В течение 13 лет возрастала доля занятых на государственных предприятиях и, соответственно, сокращалась доля занятых на муниципальных предприятиях. Небольшими темпами растет доля частных предприятий, которая является преобладающей в структуре. При этом в Дальневосточном федеральном округе доля занятых на частных предприятиях меньше среднероссийского значения. Аналогичная ситуация с долей занятых на предприятиях с иностранной, совместной российской и иностранной собственностью.

Работодатели в условиях нехватки трудовых ресурсов выражают свой спрос через заявленную потребность в работниках в государственные учреждения службы занятости населения (рисунок 2.9).

Таблица 2.8

Динамика структуры занятых в экономике ДФО по формам собственности, процент[34]

Dynamics of the workforce in the FEFD's economy by form of ownership, percentage

Год	Всего	в том числе по формам собственности					
		государственная	муниципальная	частная	собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	смешанная	иностра-нная, совместная российская и иностранная
2005							
Дальневосточный федеральный округ	**100**	**34,3**	**23,0**	**28,7**	**0,3**	**11,1**	**2,6**
Республика Саха (Якутия)	100	35,9	28,4	17,5	0,3	17,4	0,4
Камчатский край	100	36,6	26,4	27,3	0,1	9,1	0,4
Приморский край	100	32,2	19,7	35,1	0,4	9,9	2,7
Хабаровский край	100	34,4	21,2	27,6	0,2	13,3	3,2
Амурская область	100	37,6	25,3	30,4	0,4	3,6	2,7
Магаданская область	100	30,9	25,6	29,0	0,3	11,8	2,3
Сахалинская область	100	27,4	22,6	34,1	0,4	9,8	5,7
Еврейская автономная область	100	44,6	24,5	19,6	0,4	7,2	3,7
Чукотский автономный округ	100	50,6	22,3	15,4	0,1	8,8	2,9
2010							

[34] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011−2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

Продолжение табл.2.7

Год	Всего	в том числе по формам собственности					
		государственная	муниципальная	частная	собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	смешанная	иностранная, совместная российская и иностранная
Дальневосточный федеральный округ	**100**	**34,4**	**20,0**	**34,7**	**0,3**	**6,7**	**3,9**
Республика Саха (Якутия)	100	30,7	28,0	25,6	0,3	13,4	2,0
Камчатский край	100	37,6	22,7	36,0	0,1	2,4	1,2
Приморский край	100	35,0	16,9	38,4	0,3	5,1	4,3
Хабаровский край	100	35,5	16,8	36,0	0,2	7,9	3,6
Амурская область	100	36,0	20,5	34,8	0,3	3,4	5,0
Магаданская область	100	34,4	22,9	32,6	0,2	7,9	2,1
Сахалинская область	100	27,4	19,7	41,2	0,3	4,7	6,7
Еврейская автономная область	100	42,8	21,3	26,5	0,4	3,7	5,4
Чукотский автономный округ	100	49,0	22,3	18,2	0,6	4,2	5,7
2017							
Дальневосточный федеральный округ	**100**	**33,4**	**14,5**	**41,8**	**0,2**	**5,4**	**4,6**
Республика Саха (Якутия)	100	31,5	21,3	31,7	0,2	12,7	2,7
Камчатский край	100	39,1	15,9	41,1	0,1	2,6	1,2
Приморский край	100	35,1	11,2	45,1	0,2	3,5	4,9
Хабаровский край	100	30,2	11,8	48,4	0,1	5,6	3,8

Окончание табл.2.7

Год	Всего	в том числе по формам собственности					
		государственная	муниципальная	частная	собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	смешанная	иностранная, совместная российская и иностранная
Амурская область	100	34,8	12,5	43,8	0,3	3,1	5,4
Магаданская область	100	35,2	15,9	37,4	0,1	6,6	4,8
Сахалинская область	100	31,2	18,0	38,1	0,2	3,3	9,2
Еврейская автономная область	100	46,5	18,8	25,0	0,4	2,5	6,8
Чукотский автономный округ	100	35,8	22,9	25,6	–	2,4	10,9

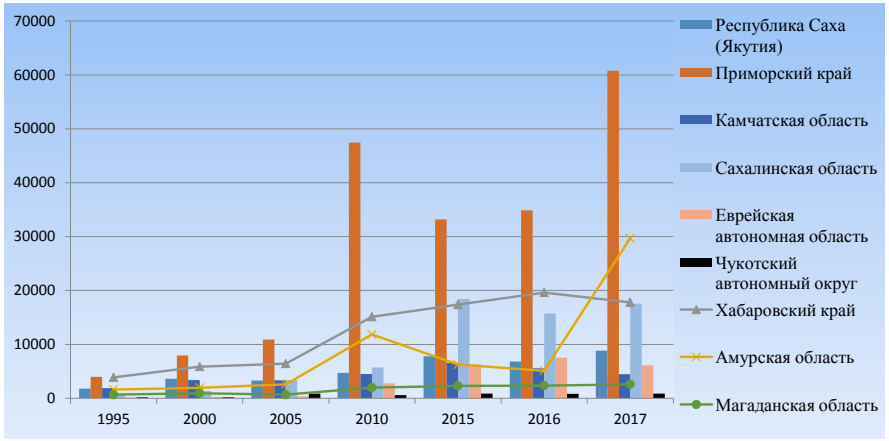


Рисунок 2.9. Заявленная потребность работодателей в государственные учреждения службы занятости населения в ДФО, человек[35]

Employers' need for labor resources as registered by state-run employment agencies in the FEFD, people

[35] Составлена автором на основе данных статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

Из графика видно, что на рынке труда Дальневосточного федерального округа после старта реализации проектов, связанных с территориями опережающего развития, начался значительный рост потребности в трудовых ресурсов в данных субъектах региона, особенно в Амурской области и Приморском крае.

Предложение на рынке труда Дальневосточного федерального округа формируется из проживающих на территории региона российских граждан и мигрантов ближнего и дальнего зарубежья. В 2017 г. имели разрешение на работу 24583 иностранных гражданина, что в 3,2 раза меньше соответствующего показателя в 2011 г. Причинами этого стали снижение курса рубля, изменения миграционного и трудового законодательства и условий привлечения трудовых мигрантов.

Среди заявленных рабочих профессий высок спрос со стороны работодателей на профессии строительной сферы, сельского хозяйства, лесопромышленного комплекса, торговли: каменщик, плотник, штукатур, бетонщик, маляр, облицовщик-плиточник, лесоруб, водитель автомобиля, тракторист, продавец, повар. Основными причинами не заполнения вышеперечисленных вакансий являются: тяжелые условия выполняемой работы; низкая оплата труда; работа вне территории постоянного проживания (на заготовке леса). Спрос на специалистов и служащих со стороны работодателей отмечен по таким специальностям, как: агент торговый, бухгалтер, врач.

2.4. Миграция населения

Трудовые ресурсы Дальневосточного региона изначально формировались под активным влиянием миграционных процессов, в том числе международных. Целенаправленное освоение этих территорий в царское время шло параллельно с ростом привлечения иностранных работников. Китайские и корейские рабочие трудились во многих отраслях и сферах производства. В советский период развитие Дальнего Востока сопровождалось государственными программами, направленными на привлечение в регион трудовых ресурсов из других частей государства (комсомольские стройки, БАМ, применение льготного налогообложения, выдача подъемных, дополнительное материальное обеспечение жителей и т.д.). События 1990-х годов, сопровождающиеся кризисом в экономике, политической сфере государства, прекратили существование стратегических проектов, под которые привлекались трудовые ресурсы. Распад Советского Союза послужил импульсом к формированию потоков «обратных» мигрантов, выходцев из бывших союзных республик – Украины, Белоруссии и др.

Экономический кризис 2008 года усугубил ситуацию с миграцией населения в ДФО. Регион находится в диапазоне миграционной убыли (рисунок 2.10).

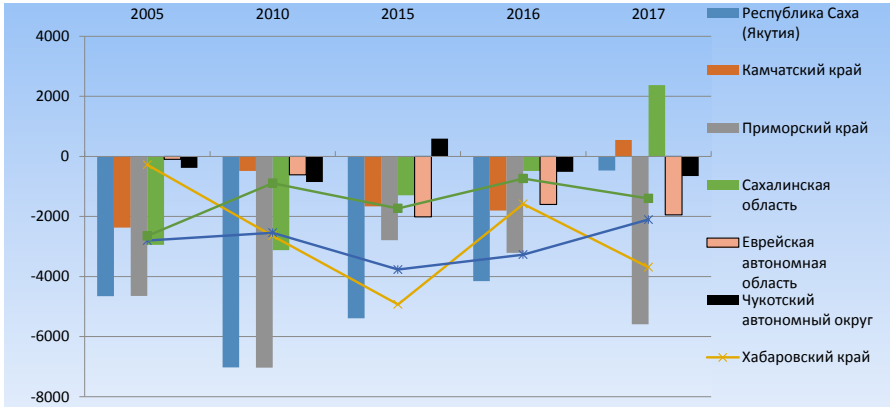


Рисунок 2.10. Динамика миграционного прироста в ДФО, человек[36]

Dynamics of increase in migration numbers in the FEFD, people

Наибольший отрицательный миграционный прирост на протяжении исследуемого периода наблюдался в Республике Саха (Якутия) и Приморском крае в 2010 г. – по 28% от всей миграционной убыли ДФО. Причинами данной ситуации стало принятие решения государством о строительстве в субъекте потенциально опасных производств, снижение уровня жизни населения. Привлечение населения к строительству объектов основывается на вахтовом методе, поэтому активный приток мигрантов сопровождается таким же активным его оттоком из региона. Наименьший миграционный отрицательный прирост наблюдался в Чукотском автономном округе. Положительный миграционный прирост за исследуемый период был только в Приморском крае в 2010–2011 годы, когда субъект готовился к проведению в нем Дальневосточного саммита АТЭС.

Миграционный приток населения на Дальний Восток можно разделить на три источника: мигранты из других регионов Российской Федерации; соотечественники, проживающие за рубежом; иностранные мигранты.

Вторая группа мигрантов отличается от других тем, что имеет наиболее благоприятные условия привлечения. Государство гарантирует соотечественникам большой набор льгот и преференций. Предполагается, что

[36] Составлено автором на основе данных статистического сборника «Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009–2018 г. URL: http://www.gks.ru.

данная группа мигрантов прибывает в регион с целью постоянного проживания в нем. Поэтому кандидатура каждого потенциально прибывшего проверяется, в первую очередь, на возможность его дальнейшего трудоустройства.

«По оценкам российских демографов, в Дальневосточном федеральном округе насчитывается примерно 10% всех иностранных работников, находящихся в России, где преобладает рабочая сила из КНР, КНДР и Вьетнама. В основном они востребованы в Приморском и Хабаровском краях и Амурской области, где заняты в строительстве, сельском хозяйстве и лесной промышленности»[37].

За восемь лет исследуемого периода до 2010 г. во всех субъектах региона наблюдался отрицательный миграционный прирост, который затем сменился на положительный миграционный прирост. В 2014 г. снова началось снижение показателей, положительная тенденция роста началась в 2015 г. только в Приморском крае, Республике Саха (Якутия) и Сахалинской области. Это стало следствием начала активного участия государства в развитии территории ДФО, разработки специальных программ, законодательных актов и т.д. Наиболее привлекательным для мигрантов являлся Приморский (29,5% всех прибывших в регион в 2017 году) и Хабаровский (21,6%) края.

Наименее привлекательными являлись Чукотский автономный округ (1,7%) и Еврейская автономная область (1,7%) в 2017 г. Лидером по привлечению внутрироссийских мигрантов являются Хабаровский (23,4%) и Приморский (22,5%) края в 2017 г. Численность мигрантов в данные регионы в несколько раз превышает численность мигрантов в наименее привлекательные дальневосточные регионы. Динамика данных показателей в 2017 г. по сравнению с 2016 г. во всех субъектах региона была отрицательная, кроме Амурской и Магаданской областей, а также Чукотского автономного округа.

Изменения направления динамики в Приморском и Хабаровском краях в 2014−2015 годы в основном были вызваны резким сокращением прибытия мигрантов из других регионов. Стремительное падение показателей в 2010 г. стало следствием распространения экономического кризиса. Второй спад, в 2013−2014 годы, стал результатом приостановления многочисленных проектов из-за изменения валютного курса. Дальнейший рост показателей миграции продолжался до 2014 г., когда вновь началось его сокращение, кроме показателя, характеризующего миграцию в Республике Саха (Якутия).

[37] Островский А.В. Дальневосточный регион и социально-экономическое пространство. Модернизация России как условие ее успешного развития в XXI веке. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – С. 308.

Наибольший поток прибывших поступает из Сибирского федерального округа, основной причиной этого является приграничное положение с ДФО, близость расстояний. Значительный поток мигрантов из Центрального федерального округа является следствием открытия в регионе филиалов центральных компаний, перевода местных компаний под руководство московских.

Возрастная структура прибывших в ДФО свидетельствует о преобладании лиц в трудоспособном возрасте − более 70%. Наибольшая доля лиц трудоспособного возраста наблюдалась среди приехавших в Камчатский край и Чукотский автономный округ. Тяжелые климатические условия и удаленные места работ от объектов основной социальной инфраструктуры уменьшают возможности для прибытия в данные субъекты лиц младше и старше трудоспособного возраста. Общая тенденция роста доли лиц в трудоспособном возрасте в 2012 г. начала меняться в противоположном направлении. В регион стали приезжать целыми семьями, с большим удельным весом лиц нетрудоспособного возраста. Тенденцию роста данного показателя в 2017 г. имела только Еврейская автономная область.

Среди лиц, приехавших в ДФО из других регионов России, также преобладающая роль у лиц трудоспособного возраста. Доля данных лиц в течение 10 лет варьируется от 70 до 80%. Наибольшая доля прибывших трудоспособных в 2017 г. наблюдалась в Еврейской автономной области.

Структура прибывших и имеющегося у них образования значительно различается в зависимости от территории привлечения. Наименьшая доля лиц, прибывших с высшим образованием, наблюдалась в Еврейской автономной области, и она постепенно снижается. В среднем по ДФО доля таких лиц составляла 25,9% в 2017 г. Максимальная их доля в 2017 г. была зафиксирована в Чукотском автономном округе – 36,6%, который является лидером среди дальневосточных субъектов по доле привлекаемых людей с данным уровнем образования. На втором месте Магаданская область (30,6% в 2017 г.). Это является следствием высокой потребности данных регионов в узкопрофильных специалистах высокой квалификации, которые не могут быть подготовлены в пределах территории. На весь Дальневосточный регион было привлечено в 2017 г. всего 86 специалистов, которые имели степени доктора наук, и 190 кандидатов наук. Лидерами здесь стали три субъекта дальневосточной территории – Приморский, Хабаровский края и Амурская область. В Магаданскую область не было привлечено ни одного доктора наук. Данная ситуация ухудшается еще и тем, что привлеченные специалисты, которые отражаются в статистической отчетности образовательных и научный организаций, не всегда являются постоянными сотрудниками, которые реально в течение всего

учебного года осуществляют учебный процесс или ведут научно-исследовательскую деятельность в регионе. В основном они работают по краткосрочным контрактам, которые ежегодно возобновляются, и тем самым повторно заявляются привлеченные мигранты с ученой степенью. Это также подтверждается показателями миграционного прироста; так, в 2017 г. он был положителен только в трех субъектах: в Амурской, Сахалинской областях и в Чукотском автономном округе (но всего на 2−3 специалиста со степенью кандидата или доктора наук). Наибольший отрицательный миграционный прирост был зафиксирован в 2017 г. в Хабаровском крае – 16 кандидатов наук и 5 докторов наук. Еще одной проблемой является наличие так называемых «мертвых душ», то есть тех профессоров, которые дали свое согласие только документарно числиться в организации, на той ставке, которая соответствует аккредитационным требованиям. В реальном учебном процессе данные сотрудники не принимают участия, студенты, магистры и большинство преподавателей их не знают. Конечно, формально соблюдаются все требования законодательства об обеспечении качества образования в регионе, но в реальности это еще больше подрывает доверие населения к образованию в Дальневосточном регионе, а также формирует мошеннические схемы. Необходимо, однако, уточнить, что требования к уровню заработных плат делают привлечение высокооплачиваемых профессоров в дальневосточные организации невыгодным. Для аккредитации достаточно 0,25 ставки доктора наук, поэтому принимать на работу сотрудника с данной степенью на полную ставку и оплачивать ее экономически невыгодно. Про качество образовательного процесса и осуществления научной деятельности речи при этом не идет. Это является одним из основных сдерживающих факторов не только инновационного, но и просто развития Дальнего Востока.

Доля прибывших в ДФО, имеющих среднее профессиональное образование, находится в интервале 15−36%. Лидерами по привлечению работников данного уровня образования в 2008 г. были Камчатский край и Еврейская автономная область. Однако в 2017 г. они стали занимать предпоследнее и последнее место среди субъектов ДФО. Так, в 2009 г. доля прибывших в Еврейскую автономную область с данным уровнем образования была 35,8%, а в 2015 г. только 17,2%. Это стало следствием изменения направления развития субъектов.

Доля лиц со средним общим (полным) образованием в 2017 году составляла в среднем по ДФО 24%, максимальная величина показателя – 34,8% − наблюдалась в Республике Саха (Якутия), минимальная величина на Камчатском крае – 11,1%.

Динамика иностранной миграции имеет более ломанные тенденции, активно отражающие изменения в экономической, финансовой и политической ситуации не только в ДФО, но и в России в целом. Рост заинтересованности государства в развитии региона простимулировало увеличение иностранных инвестиций в регион и, соответственно, рост числа прибывших в него зарубежных мигрантов. На долю Хабаровского края приходится 30,8% в 2017 г. приезжих иностранцев, на Приморский край – 27,1%, на остальные субъекты ДФО – 42,1%.

Динамика прибывших в субъекты ДФО мигрантов из стран СНГ показывает приоритет Камчатского края (37,7%) и Сахалинской области (47,6%) в 2017 г.

Общий прирост прибывших в субъекты Дальневосточного федерального округа из-за рубежа, исключая страны СНГ, является отрицательным (-440 человек). Максимальный показатель в Приморском крае (-1302 человека), что связано с прекращением масштабных государственных проектов в данном субъекте и снижением потребности в дополнительной иностранной рабочей силе.

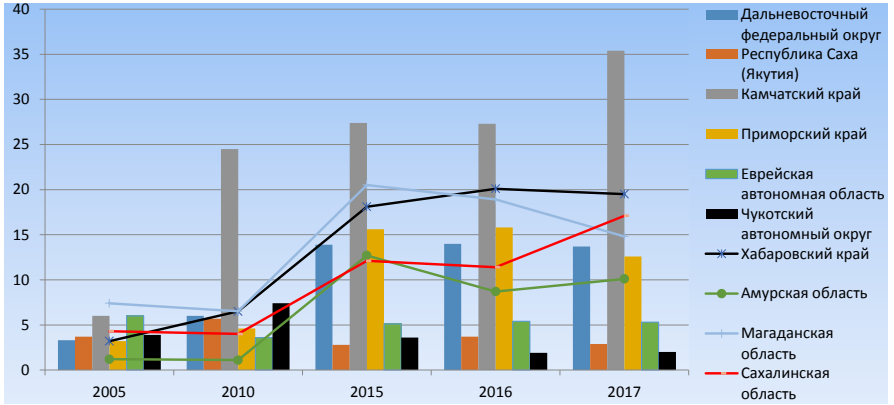


Рисунок 2.11. Распределение числа прибывших из-за пределов России, процент от общего числа прибывших[38]

Distribution of the number of migrants from outside Russia, percentage of the total number of migrants

Лидером по привлечению иностранцев является Камчатский край, в 2017 г. их доля в общей численности прибывших составила 35,4% и имеет существенную тенденцию роста, так же как в Сахалинской и Амурской областях (рисунок 2.11). В остальных субъектах ДФО значение этого показателя снижается. Наименее привлекательными для иностранных

[38] Составлено автором на основе «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011−2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

мигрантов остаются Чукотский автономный округ и Республика Саха (Якутия), что в значительной степени объясняется сложными природно-климатическими условиями данных территорий.

Наибольшая доля мигрантов из других регионов России наблюдается в Чукотском автономном округе (82,2% в 2017 г.) (рисунок 2.12). В среднем по ДФО данный показатель в 2017 г. составлял 35,8%. Наименьшая доля в Приморском крае – 27,4%.

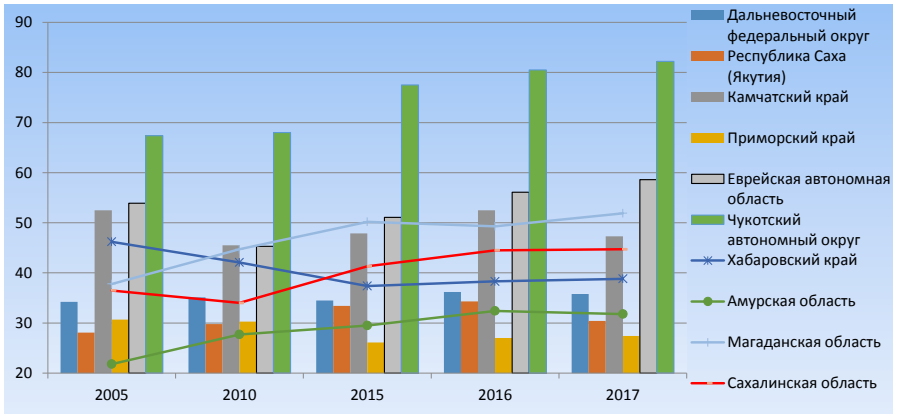


Рисунок 2.12. Распределение числа прибывших из других регионов России, процент от общего числа прибывших[39]

Distribution of the number of migrants from other regions of Russia, percentage of the total number of migrants

Заинтересованность иностранцев в осуществлении трудовой деятельности росла до 2010 г. (рисунок 2.13). В 2011 г. вступили в силу изменения в миграционном и трудовом законодательстве России, которые ужесточили правила организации трудовой деятельности иностранных граждан, а также ввели ограничения и даже запрет на осуществление отдельных видов деятельности иностранными работниками.

Вопрос о возможности компенсировать на Дальнем Востоке занятых граждан России иностранными гражданами поднимается довольно часто. Многочисленные проекты развития региона предполагают привлечение иностранной рабочей силы в ДФО. Однако анализ соотношения численности официально зарегистрированных иностранных работников со среднегодовой численностью занятых показывает весьма несущественную

[39] Составлено автором на основе «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

долю первых (рисунок 2.14). Наибольшее значение данного показателя в исследуемом периоде наблюдалось в Чукотском автономном округе в 2010 г. – 13,7%, однако в 2017 г. значение его в данном субъекте сократилось до 0,1%. В 2017 г. в среднем по ДФО данный показатель был равен менее 1% (0,77%). Резкое сокращение доли иностранных работников соответствует динамике общего снижения численности данных работников в ДФО.

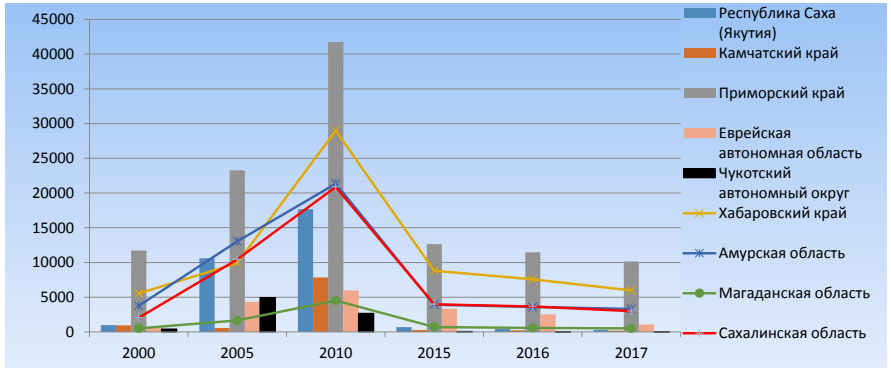


Рисунок 2.13. Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, человек[40]

Number of foreign nationals with a valid work permit, people

Анализ данных показателей свидетельствует о низкой привлекательности региона уже не только для проживающего в нем населения, но и для иностранной рабочей силы. Уровень жизни и величина заработка в иностранных государствах, которые являлись традиционными поставщиками рабочей силы в Дальневосточный регион, значительно возросли, поэтому те условия, которые ранее были привлекательными для них, уже не отвечают современным запросам. Страх того, что иностранцы заполнят рабочие места и приведут к массовой безработице местного населения, а также в целом экономическая и социальная ситуация на Дальнем Восто-

[40] До 2015 г. приведены данные численности иностранных граждан, осуществлявших трудовую деятельность в России, а с 2015 г. – численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу. По данным Министерства внутренних дел Российской Федерации, разработка осуществляется с 2011 года. Включая иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Центре обращений граждан по паспортно-визовым вопросам и не распределенных по субъектам Российской Федерации. С 2015 г. данные приведены по лицам, прибывшим в визовом порядке въезда. «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

ке привели к формированию таких условий, которые создали огромный дефицит трудовых ресурсов в регионе, катастрофически сдерживающих развитие рассматриваемой территории.

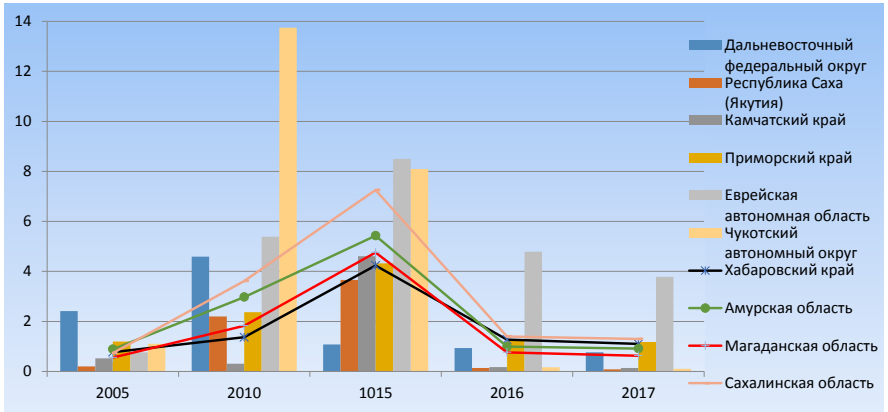


Рисунок 2.14. Доля иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, в среднегодовой численности занятых, процент[41]

Share of foreign nationals with a valid work permit in the average annual number of the employed, percentage

За восемь рассматриваемых лет кардинально изменилась ситуация со структурой прибывающих в регион в зависимости от гражданства. В 2008 году доля российских граждан составляла 77,0%, а иностранных 21,6%. Максимальное количество соотечественников прибыло в Республику Саха (Якутия) – 98%, минимальное – в Камчатский край (45,6%). В 2017 г. граждане Российской Федерации составляли только 17,1%, а иностранцы – 82,4%. Максимальное количество российских граждан также отмечалось в Чукотском автономном округе (62,9%), минимальное – в Камчатском крае (6,5%).

Одновременно с прибытием населения в регион идет процесс его выбытия из Дальневосточного федерального округа.

Миграционный отток населения из Дальневосточного федерального округа можно разделить на три источника:

1) выбытие населения в другие субъекты ДФО;

2) выбытие населения за пределы ДФО в другие субъекты Российской Федерации;

3) выбытие населения за рубеж.

[41] Рассчитано автором на основе «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011–2018». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

Динамика численности выбывших из ДФО представлена на рисунке 2.15.

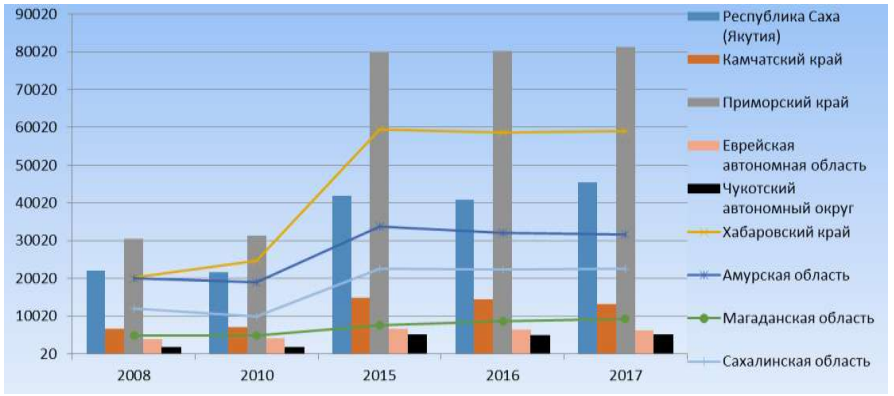


Рисунок 2.15. Динамика численности выбывших из ДФО, всего человек[42]

Dynamics of the number of out-migrants from the FEFD, total people

Приморский и Хабаровский края, так же как и основные зоны притяжения прибывших, являются регионами активного выбывания населения. В 2008 г. 22,7% из всех выбывших приходилось на Приморский край, 21,2% − на Республику Саха (Якутия), 17,9% − на Хабаровский край. В 2017 г. на Приморский край стало приходиться 29,7% выбывших, 21,6% − на Хабаровский край и только 16,6% − на Республику Саха (Якутия). В пределах России регион покидают в основном из Хабаровского и Приморского краев (19,8% и 28,9% соответственно в 2017 г.) и Республики Саха (Якутия) (18,2%). Минимальное выбытие наблюдалось в Чукотском автономном округе (2,0%).

Резкий рост выбытия в 2010−2013 гг. изменился на стабильное число выбывающих ежегодно.

Внутри региона тоже постоянно происходит перемещение населения. Лидером по выбытию является Приморский край. В 2017 г. его доля среди всего выбывшего населения внутри региона составила 35,0%, что превысило показатель по следующему лидеру – Хабаровскому краю в два раза.

За пределы Дальнего Востока в пределах Российской Федерации выезжает значительная часть населения региона, 42,5% от числа всех выезжающих в 2017 г. По показателю выбытия за пределы региона на тер-

[42] Составлено автором на основе данных статистического сборника «Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009−2016 годы. URL: http://www.gks.ru.

риторию Российской Федерации лидируют с незначительным разрывом Приморский и Хабаровский края (по 22,1%).

Жители ДФО распределяются по регионам Российской Федерации не одинаково. Наиболее привлекательными для выбывающих являются Центральный (26%), Сибирский (20,2%), Южный (19,6%), Северный (17,6%) федеральные округи. За рубеж из ДФО в 2017 году выбыло всего 10,2% из общего числа покинувших регион в этот период, хотя по отношению к 2016 г. этот показатель имел тенденцию роста. Причиной данной ситуации являются изменение валютного курса рубля и вследствие этого снижение заинтересованности иностранных работников (китайцы, корейцы) трудиться в России.

Стабильно низкая динамика выезжающих в страны СНГ после обострения экономического кризиса в России сменилась на бурный рост показателей, особенно в Приморском, Хабаровском и Камчатском краях. Данная тенденция получила еще большее ускорение после введения экономических санкций против России и девальвации рубля. Данные факторы оказали основное влияние и на динамику отъезда населения за пределы России, исключая страны СНГ.

Небольшое снижение в 2014 г. снова сменилось на рост в 2017 г. Одними из причин этого являются ужесточение миграционного законодательства и сокращение выделенных квот на привлечение иностранной рабочей силы. После окончания действия заключенных договоров иностранцы возвращаются в страну исхода.

Анализ динамики и структуры выехавших по возрастам показал разнонаправленные тенденции по субъектам ДФО и резкие колебания. В среднем по региону доля лиц трудоспособного возраста, которые покинули ДФО, колебалась между 70 и 80%. Наименьшая доля трудоспособного населения, покинувшего регион, наблюдалась в Магаданской области. Это является следствием того, что, отработав в данном субъекте и заработав определенные средства, население покидает регион для проживания в более благоприятных климатических условиях. Резкие колебания показателя по Амурской области отражают обратную тенденцию показателя прибытия в регион, то есть то население, которое прибыло в регион, через определенный период его покидает. Снижение показателя в 2010 г. во всех регионах отражает реакцию населения на кризис, который приостановил любое движение и в сторону выезда и приезда в регион. Наибольшая доля лиц трудоспособного возраста покидает Приморский и Камчатский края и Республику Саха (Якутия). В 2017 г. в первых двух регионах произошло заметное сокращение данного показателя. Рост доли лиц трудоспособного возраста среди всех выбывающих из региона наблюдался в Амурской об-

ласти, Республике Саха (Якутия) и Еврейской автономной области. Динамика доли лиц трудоспособного возраста, переехавших из ДФО в другие регионы РФ, показывает высокую долю таких лиц в Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе. Низкие показатели по Магаданской области и Камчатскому краю отражают динамику переселения лиц старше трудоспособного возраста на территорию с более благоприятными природно-климатическими условиями.

Доля населения трудоспособного возраста среди выехавших за рубеж имеет тенденцию роста, в 2017 году она была выше 74,8%. Минимальная доля наблюдалась в Магаданской области (69,0%), максимальная – в Республике Саха (Якутия) (77,0%). Резкие колебания данного показателя наблюдались по очереди в каждом субъекте ДФО. Высокий процент данного показателя соответствует доле населения с высшим образованием, прибывающего в субъекты региона. Так как в основном эта миграция носит временный характер трудовой миграции, то из-за рубежа прибывают работники трудоспособного возраста, по окончанию договора они покидают регион, не выйдя еще в нетрудоспособный возраст и без нетрудоспособных граждан.

Рост числа лиц с высшим образованием, выезжающих из региона с 2008 по 2010−2011 гг., сменился на спад, который вернул показатели до уровня 2008 г. В 2017 г. доля лиц, имеющих высшее образование и покинувших Дальневосточный федеральный округ, составила 27,6%. Наименьшая доля среди лиц в возрасте от 14 лет и старше, имеющих высшее образование, наблюдалась в Еврейской автономной области (23,4% в 2017 г.). Максимальная доля – в Камчатском (в 2011 году 37,8%) и Хабаровском краях (в 2010 г. 35,3%). В 2017 г. максимальная доля была в Чукотском автономном округе – 34,1%.

Тренд показателя доли лиц, имеющих среднее общее образование, в общей численности в возрасте от 14 и старше, которые уехали из ДФО, идет вниз. Лидером по данному показателю в 2017 г. была Республика Саха (Якутия) (31,6%), аутсайдером – Камчатский край – 13,5%. Причиной данной ситуации является рост потребности у местных работодателей в сотрудниках данного уровня подготовки, что сокращает желание людей уезжать за пределы региона.

Ситуация с лицами, выезжающими из региона, распределяемыми по гражданству, кардинально изменилась за исследуемый период. В 2008 году наибольшее число покидающих ДФО были гражданами РФ – 98,3%, не гражданами – 0,8%, в том числе граждане СНГ – 0,7%. Максимальная доля граждан выезжала из Хабаровского края – 99,4%, иностранных граждан из Сахалинской области – 2,1%. В 2017 г. среди покидающих регион

доминировали не граждане РФ – 86,4% (59,6% – СНГ, 40,4% – другие страны). Максимальная доля граждан выезжала из Еврейской автономной области – 34,6%, наибольшая доля не граждан из Камчатского края – 97,9% (99,6% − СНГ). Данная ситуация обусловлена экономическим состоянием страны и региона, проводимой региональной политикой.

Несмотря на большое количество аргументов за привлечение иностранных работников, существуют и аргументы против. Одним из них является то, что данные работники являются конкурентами для граждан государства, а это фактор роста безработицы. Однако необходимо отметить, что иностранные граждане ранее привлекались в пределах установленных квот, что давало возможность более жестко регулировать миграционные потоки. Закон о территориях опережающего развития дал возможность работодателям, осуществляющим деятельность в рамках ТОР, привлекать мигрантов без какого-либо ограничения по количеству, по направлениям их будущей деятельности. При квотировании работодатель обязан «доказать», что он не может найти необходимого работника на внутреннем рынке для того, чтобы получить разрешение на привлечение иностранца.

Таким образом, можно сделать вывод, что Дальневосточный федеральный округ является малопривлекательным для труда мигрантов, поэтому предложения Правительства по привлечению трудовых ресурсов из-за пределов региона являются малореализуемыми.

Иностранная рабочая сила для работодателя является более дешевой, производительной и менее защищенной со стороны законодательства. Хотя чтобы иностранному гражданину работать в России, работодатель должен получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, оплатить государственную пошлину. Иностранцу необходимо пройти медицинскую комиссию на платной основе и предоставить квалификационное удостоверение. Также мигранту необходимо сдать экзамен на знание русского языка, истории и основ законодательства Российской Федерации. Если при проверке предприятия обнаруживаются нарушения миграционного законодательства, работодателю приходится платить штрафы.

«Покрытие растущей потребности региона в рабочей силе в отраслях, не требующих квалифицированных кадров, обусловливает привлечение в регион более 48 тыс. человек иностранной рабочей силы. По оценке экспертов, лишь 30% иностранных трудовых мигрантов работают по лицензии, то есть официальные данные по использованию иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке занижены.

Иностранцы занимают, как правило, те ниши на рынке труда, где рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда оказались невостребованными местной рабочей силой. На Дальний Восток привлекаются

кадры из КНР, КНДР, Вьетнама, стран СНГ, но в наибольшей мере – из КНР. Последние концентрируются главным образом в южных регионах Дальнего Востока.

Иностранная рабочая сила используется в строительстве, общественном питании, розничной торговле, сельском хозяйстве, промышленности. Количество иностранных граждан на рынке труда Дальнего Востока будет увеличиваться. Если решать задачу обеспечения ускоренного экономического роста региона, что требует повышения устойчивости России в Азиатско-Тихоокеанском регионе, альтернативы этому нет»[43].

Анализ составляющих качества жизни и миграции в регионе выявил объективные предпосылки отрицательной динамики уровня занятости населения и изменение ее структуры. Регион покидают высококвалифицированные трудовые ресурсы, которых не устраивает относительно низкое качество жизни населения в ДФО по отношению к другим территориям Российской Федерации и по отношению к тому уровню, которое доступно гражданам аналогичного профессионального статуса, но проживающих и работающих в других регионах страны. Это подтверждается результатами проведенного анализа миграции.

2.5. Трудовые ресурсы в цифровой экономике

Трудовые ресурсы Дальневосточного федерального округа интегрированы в цифровую экономику России и мира. Это дает им ряд конкурентных преимуществ и снижает угрозу территориальной удаленности от мировых центров культуры, образования и т.д.

Анализ развития трудовых ресурсов в цифровой экономике в Дальневосточном федеральном округе основывается на исследовании следующих показателей[44]:

– удельный вес домашних хозяйств, имеющих персональные компью-

[43] Деева Н.Н. Проблема дефицита кадров на Дальнем Востоке Россиию URL: http://www.be5.biz/ekonomika1/r2012/3205.htm; Галецкий В.Ф. Дальний Восток: поиск стратегии демографического развития. URL: http://ecfor.ru/wp-content/uploads/2006/fp/6/11.pdf; Быстрицкий С.П., Заусаев В.К. Дальний Восток России: демографические вызовы и китайский фактор. URL: http://www.iep.ru/files/text/confer/2006_03_20/zausaev_ru.pdf

[44] Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации : статистический сборник / М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Д удорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 216 с. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob_reg2018.pdf.

теры, в общем числе домашних хозяйств, % (Персональные компьютеры в домашних хозяйствах);

– удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет с мобильных устройств (мобильного телефона или смартфона, устройства для чтения электронных книг и др.), в общем числе домашних хозяйств, % (Мобильный Интернет в домашних хозяйствах);

– удельный вес домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к сети Интернет, в общем числе домашних хозяйств, % (Широкополосный Интернет в домашних хозяйствах);

– удельный вес населения, когда-либо использовавшего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15–74 лет, % (Пользователи Интернета);

– удельный вес населения, использующего сеть Интернет практически каждый день, в общей численности населения в возрасте 15–74 лет, %, (Выходят в Интернет каждый день);

– удельный вес населения, использующего мобильные устройства для выхода в сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15–74 лет, % (Выходят в Интернет с мобильных устройств)

– удельный вес населения, использующего сеть Интернет для заказа товаров, услуг, в общей численности населения в возрасте 15–74 лет, % (Совершают покупки онлайн)

– удельный вес населения, использующего сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме, в общей численности населения в возрасте 15–72 лет, получающего государственные и муниципальные услуги, % (Получают электронные госуслуги);

– удельный вес организаций, использующих сеть Интернет для внутреннего или внешнего найма персонала, в общем числе организаций, % (Наем персонала онлайн);

– удельный вес организаций, использующих сеть Интернет для профессиональной подготовки персонала, в общем числе организаций, % (Обучение персонала онлайн).

В целом интеграция трудовых ресурсов Дальнего Востока в цифровую экономику соответствует общероссийскому уровню, хотя по мобильному Интернету и его использованию местные пользователи превышают среднестрановой уровень и занимают 1 место среди всех регионов.

Анализ субъектов ДФО в 2017 г. показал (рисунок 2.16) наименьшее распространение широполостного Интернета в Чукотском автономном округе (33,8%) и Магаданской области (59,6%), что является следствием сложных природно-климатических условий и низкой плотности населения для рентабельности прокладывания данных сетей. При этом Интернет активно используется для обучения работников организаций онлайн (55% в Чукотском автономном округе). Чаще всего совершают онлайн покупки жители Камчатского края (43,8%), выходят в Интернет каждый день трудовые ресурсы Республики Саха (Якутия) (77,7%). Наем сотрудников онлайн наиболее распространен в Сахалинской области (37,7%).

Рисунок 2.16. Трудовые ресурсы в цифровой экономике, России и ДФО, 2017 г., процент[45]

Labor resources within the digital economy in Russia and the FEFD as at 2017, percentage

Развитие цифровой экономики в Дальневосточном федеральном округе идет среднероссийскими темпами. Однако для данного региона распространение информационно-коммуникационных технологий и развитие цифровых компетенций у населения позволяют снизить ряд исторически сложившихся ограничений, связанных с территориальной удаленностью от центральных регионов страны и от развитых стран мира.

[45] Составлен автором на основе данных: Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации: статистический сборник / М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 216 с. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob_reg2018.pdf.

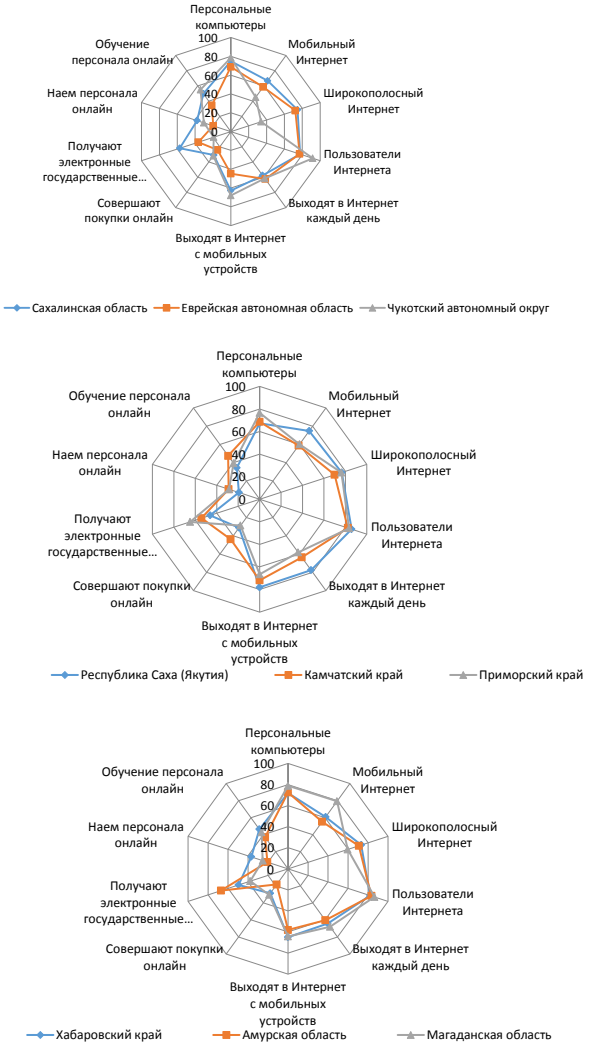


Рисунок 2.17. Трудовые ресурсы в цифровой экономики ДФО, 2017 г., процент[46]

Labor resources within the digital economy in the FEFD as at 2017, percentage

[46] Составлен автором на основе данных: Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации: статистический сборник / М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 216 с. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob_reg2018.pdf.

3. ПРИОРИТЕТЫ МОТИВАЦИИ УВЕЛИЧЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ

3.1. Трудовые доходы населения региона

Один из факторов повышения привлекательности региона для проживания – это экономическая мотивация населения. История появления дальневосточной надбавки к заработной плате начинается с Постановления Совета Министров СССР от 25 августа 1946 г. «О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке». В данном постановлении отмечалось следующее: «Учитывая, что суровые климатические условия районов Урала, Сибири и Дальнего Востока создают дополнительные трудности для рабочих и инженерно-технических работников, занятых тяжелым трудом – на добыче угля, руды, нефти, в металлургии, на строительстве и погрузо-разгрузочных работах, – Совет Министров СССР считает необходимым: а) повысить в сравнении с существующей нормой заработную плату для вышеуказанных категорий рабочих и инженерно-технических работников, а также б) значительно увеличить программу жилищного строительства на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке, в первую очередь для рабочих и инженерно-технических работников, занятых на тяжелых работах».

В 1954 г., после визита Н.С. Хрущева во Владивосток, дальневосточная надбавка была отменена, но через 4 года ее вернули[47].

В 1967 г. Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1032 было принято следующее решение:

1) Утвердить размеры районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, согласно приложению.

2) Введение районных коэффициентов не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районные коэффициенты применяются к заработку без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок.

[47] Два визита Н.С. Хрущева во Владивосток / Ю. Филатов // Утро России. – 2009. – 3 окт.

Районные коэффициенты начисляются на заработок не свыше 300 рублей в месяц. Если заработок превышает эту сумму, то коэффициенты начисляются на его часть, составляющую 300 рублей.

Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. № 512/П-28 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения» утвердило коэффициент для Хабаровского, Приморского краев и Амурской области, равный 1,20.

Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.04.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» были введены процентные надбавки к заработной плате рабочих и служащих за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в Южных районах Дальнего Востока, в следующем размере: 10% по истечении 1 года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Молодежи (в возрасте до 30 лет), прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее 1 года и вступившей в трудовые отношения впервые, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в ускоренном порядке, а именно: по 10% за каждые полгода работы в соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458.

При этом в соответствии с Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 г. № 1012 трудовой стаж в указанных местностях, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате являются компенсационными выплатами за работу в местностях с особыми климатическими условиями, поэтому они выплачиваются по месту фактической работы в размере, не менее чем предусмотренном действующим законодательством, т.е. районный коэффициент в размере не менее 20% независимо от стажа работы, процентная надбавка к заработной плате не менее 30% в зависимости от стажа работы в южных районах Дальнего Востока, независимо от формы собственности работодателя.

Механизм стимулирования привлечения трудовых ресурсов на Дальний Восток в период административно-командной системы с централизованным планированием и распределением средств давал желаемые результаты, так как дальневосточники получали реально больше дохода, чем в других регионах. Централизованное установление цен перераспределяло высокую стоимость труда на товары, созданные в других регионах, тем самым не снижая конкурентоспособности дальневосточных товаров и повышая их доступность для местных жителей, высокая цена труда не провоцировала убытки у региональных предприятий, а также не нивелировалась высокими ценами на товары и услуги.

Перенос опыта дальневосточных гарантий (т.е. установления районного коэффициента и надбавки к заработной плате) на современную экономику только в части обязательного установления надбавки к заработной плате теперь уже не за счет государства, а из финансовых ресурсов частных региональных предприятий, приводит к негативным проявлениям в экономике.

Выполняя требования государства по начислению дальневосточной надбавки и коэффициента, работодатель вынужден увеличивать фонд оплаты труда на 50% (30 и 20%). Следовательно, частные организации выполняют гарантии государства за свой счет, а точнее, за счет потребителей, в основном дальневосточников, которые вынуждены покупать дорогую продукцию. При этом с данных доплат, которые разрабатывались и принимались как стимулирующий элемент для лиц, проживающих и размещающих свой бизнес на Дальнем Востоке, берутся налоги: 13% подоходный налог с физических лиц и примерно 30% – социальные налоги. Величина последних включается в себестоимость продукции, повышая ее стоимость. На 1000 рублей заработной платы работника выплачивается дальневосточная надбавка (20%) – 200 руб., районный коэффициент (30%) – 300 рублей. То есть фонд оплаты труда с 1000 рублей заработной платы дальневосточника равен – 1000+200+300=1500 рублей. «Государственная гарантия» – 200+300=500 руб. При этом налог с доходов физических лиц (13%) – 195 рублей (65 руб. из гарантии 500 руб.). Социальные выплаты (30%) – 450 рублей (150 руб. из гарантии 500 руб.). В результате цена труда, «обремененная» дальневосточной гарантией, становится равной 1500+450=1950 руб. (500+150=650 руб. из гарантии 500 руб.). При это цена труда без «гарантии государства» – 1300 руб. Общие выплаты государству равны 195+450=645 руб. (65+150=215 руб. из гарантии 500 руб.)

Таким образом, «компенсационные», «стимулирующие» выплаты, гарантированные законодательно государством, приносят большую выгоду для самого государства (645 руб.), чем для работника (500 руб.). Заплатив налог с дохода, включающего данную гарантию, работник еще раз ее оплатит, покупая дальневосточную продукцию, которая содержит цену

труда с посчитанной гарантией и завышенными на ее величину социальными платежами. Если бы работодатель не оплачивал «гарантию государства» и налог с нее, то цена труда, включаемая в себестоимость продукции, сократилась на 33%. Работник, получающий дальневосточную надбавку в размере примерно 50%, выплачивает с нее налог государству 13% и переплачивает за товары и услуги 33%; таким образом, «реальная» стимулирующая надбавка составляет всего 4%. С учетом климатических особенностей, слабой инфраструктурной базы, экологических проблем, постоянной угрозы, связанной с приграничным расположением региона, данный процент не может являться действенным стимулом для удержания, а тем более для привлечения в регион трудовых ресурсов, способных формировать экономический рост.

Основным документом, регламентирующим предоставление дальневосточных гарантий, является Трудовой Кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году. Глава 50 полностью посвящена гарантиям, предоставляемым жителям Северных территорий страны, в том числе расположенных на Дальнем Востоке. Она определяет районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате, дополнительный выходной день, сокращенную неделю, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, гарантии медицинского обслуживания, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсацию расходов, связанных с переездом.

В настоящее время районный коэффициент применяется к следующим выплатам:

– заработной плате с момента вступления лица в должность;

– совокупности доплат к заработной плате, в том числе суммам, положенным за непрерывную работу (так называемую выслугу лет);

– надбавкам, установленным действующими положениями о тарифных ставках (разрядах), равно как и за учёные степени, высокое мастерство и классность профессии;

– компенсациям, призванным возместить работнику вредные и опасные трудовые условия (в данную категорию прибавляются и ночные условия);

– годовому вознаграждению, выплачиваемому по результатам работы («тринадцатая зарплата»);

– выплатам за сезонный труд, а также временные трудовые отношения;

– выплатам по временной нетрудоспособности («больничным листам»);

– выплатам лицам, работающим по совместительству, на неполную ставку;

– минимальному размеру оплаты труда.

Районный коэффициент не применяется при расчёте:

– отпускных;

– вознаграждений и материальной помощи, если они носят характер разовой премии и не предусмотрены условиями соглашения (то есть выдаются по воле работодателя);

– северных надбавок.

Действие районного коэффициента распространяется на пенсии и пособия только в момент, когда лицо проживает в данном районе. При смене места жительства на более благоприятное надбавка будет снижена (или вовсе отменена).

Северная надбавка в полном объеме начисляется, если сотрудник в возрасте до 30 лет поступил на предприятие после 1 января 2005 г., но только при условии, что до этого он прожил в районе Крайнего Севера не менее 5 лет (срок считается до 31 декабря 2004 г.). Если человек прожил в районе Крайнего Севера менее 5 лет, но более 1 года, то увеличение северной надбавки производится в ускоренном режиме: для районов Крайнего Севера после первых 6 месяцев работы устанавливается 20% надбавки. Далее повышается на 20% каждые полгода, до достижения 60%. Далее увеличивается на 20% за каждый год стажа, но не более установленной нормы. Для местностей, приравненных к Крайнему Северу, – 10% каждые полгода.

Размер северных доплат в каждом субъекте Дальневосточного федерального округа имеет разное значение[48] (таблица 3.1).

Автором предлагается несколько вариантов применения дальневосточных гарантий.

Первый вариант предусматривает освобождение от налога на доходы физических лиц сумм, которые работодатели выплачивают работникам, выполняя требования государства. Эти суммы законодательно гарантированы государством, но предоставляются работодателем населению региона в виде компенсации за проживание в сложных климатических условиях. При предложенном варианте бюджет недополучит налоговые доходы. Если взять за основу данные российской статистики, то можно рассчитать объем недополученных средств, с одной стороны, и снижение бремени бизнеса и работников, с другой. Отрицательным следствием в краткосрочном периоде на начальном этапе внедрения данного предложения станет недополучение бюджетом налоговых доходов. Однако в долгосрочном периоде эта ситуация изменится за счет роста производства и увеличения

[48] Новикова И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе // Уровень жизни населения регионов России. − 2016. − № 220. − С. 206−219.

числа занятых, а следовательно, валового регионального продукта. Работники будут заинтересованы в получении «белой» заработной платы, часть которой не будет облагаться налогом. Также сократятся государственные расходы на предоставление помощи безработным, так как повышенный спрос домашних хозяйств будет стимулировать рост производства, а следовательно, спрос на рабочую силу.

Таблица 3.1

Величина северных надбавок и районных коэффициентов в ДФО[49]

Size of pay supplements for working in the North and regional pay coefficients in the FEFD

Регион	Интервал величины северной надбавки, процент	Интервал величины районного коэффициента, процент
Амурская область	30–50	1,3
Еврейская автономная область	30	1,2
Камчатская область	80–100	1,6–2
Магаданская область	80–100	1,7
Приморский край	30–50	1,2–1,4
Республика Саха (Якутия)	80–100	1,4–2
Сахалинская область	50–100	1,4–2
Хабаровский край	30–80	1,2–1,6
Чукотский автономный округ	100	2

Второй вариант изменения применения дальневосточных гарантий предусматривает полное освобождение от налогообложения сумм дальневосточных гарантий. В этом случае государство недополучает 13% налога на доходы физических лиц и 30% социальных налогов.

Третий вариант предусматривает перенос финансирования государственных гарантий на расходы федерального бюджета. В данном случае государство не только недополучает налоговые доходы, но и несет существенные затраты.

Четвертый вариант предусматривает предоставление государственных гарантий за счет бюджета только для занятых в приоритетных отраслях, которые стратегически важны в силу социальной значимости, или они могут стать точками роста и создадут мультипликативный эффект для развития региона в целом.

Пятый вариант направлен на предоставление государственных гарантий только фирмам, зарегистрированным как юридические лица ДФО. Те

[49] Составлена автором.

компании, которые территориально располагаются в регионе, а зарегистрированы в других регионах, предоставляют гарантии своим работникам и платят с них налоги за свой счет. Это будет стимулировать регистрацию компаний по месту их расположения и, соответственно, не уводить налоги в другие территории. Работники также будут заинтересованы в трудоустройстве на региональных предприятиях.

Фирмы с иностранным участием или зарубежные компании предоставляют гарантии за свой счет. При этом государство может предоставить им льготу по налогообложению данных сумм, если они работают в приоритетных отраслях.

По законодательству Российской Федерации, дальневосточные гарантии предоставляются всем работающим на данной территории лицам, независимо от гражданства. Для поддержки российского работника государство могло бы брать на себя затраты по обеспечению гарантий и освобождению от налогов. Работодатель, нанимающий иностранную рабочую силу, вынужден будет нести соответствующие издержки самостоятельно.

Важным условием реализации предложенных вариантов является финансирование всех явных и неявных издержек из федерального бюджета, иначе смысл их теряется, так как бремя гарантий снова возвращается на дальневосточников. Внедрение данных вариантов предоставления дальневосточных гарантий будет способствовать реальному содействию подъема экономики, решению проблем депопуляции и повышению уровня жизни в регионе.

3.2. Развитие малого бизнеса и самозанятости

Одним из мотивирующих факторов увеличения численности населения в регионе является возможность развития малого бизнеса и самозанятости. Дальневосточный федеральный округ обладает значительным потенциалом для развития данной трудовой деятельности, в том числе за счет международных отношений.

Число малых предприятий в регионе постепенно увеличивается (рисунок 3.1).

Наибольшее развитие малое предпринимательство получило в Приморском и Хабаровском краях, где за 7 лет рассматриваемого периода число малых предприятий (включая микропредприятия) увеличилось в 1,5 раза. В Хабаровском крае функционируют Краевое агентство содействия предпринимательству, Фонд поддержки малого предпринимательства. В Приморском крае поддержку малого предпринимательства осуществляют

Центр развития предпринимательства и Центр поддержки предпринимательства. Наименее распространено малое предпринимательство в Чукотском автономном округе и Еврейской автономной области.

При этом доля микропредприятий в малых предприятиях является наибольшей и постоянно растет (рисунок 3.2).

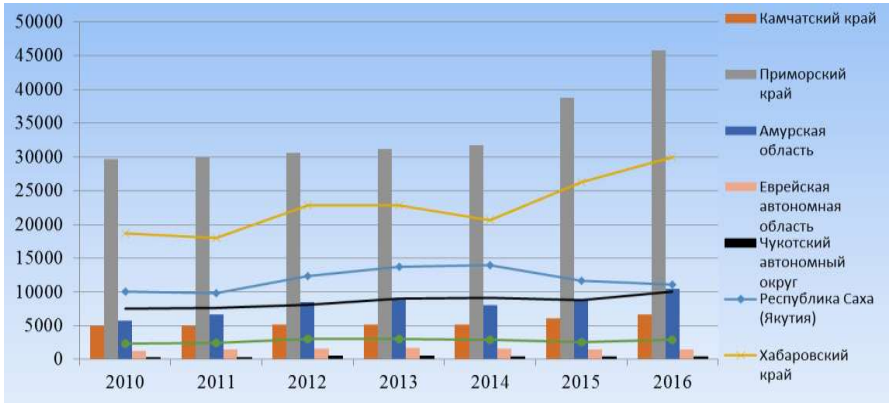


Рисунок 3.1. Динамика количества малых предприятий (включая микропредприятия) в ДФО (на конец года)[50]

Dynamics of the number of small enterprises (inclusive of microenterprises) in the FEFD (as at year end)

[50] **Число средних предприятий** – число действующих на конец отчетного года хозяйствующих субъектов среднего предпринимательства – юридических лиц, средняя численность работников которых от 101 до 250 человек, выручка от реализации товаров (работ, услуг) за предшествующий год без учета НДС должна составлять не более 2 млрд рублей. **Число малых предприятий** – число действующих на конец отчетного года юридических лиц – субъектов малого предпринимательства (включая временно приостановивших хозяйственную деятельность сроком не более 2 лет), средняя численность работников которых до 100 человек включительно, выручка от реализации товаров (работ, услуг) за предшествующий год без учета НДС должна составлять не более 800 млн рублей. **Число микропредприятий** – число действующих на конец отчетного года юридических лиц – субъектов малого предпринимательства (включая временно приостановивших хозяйственную деятельность сроком не более 2 лет), средняя численность работников которых до 15 человек включительно, доход за предшествующий год должен составлять не более 120 млн рублей. Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

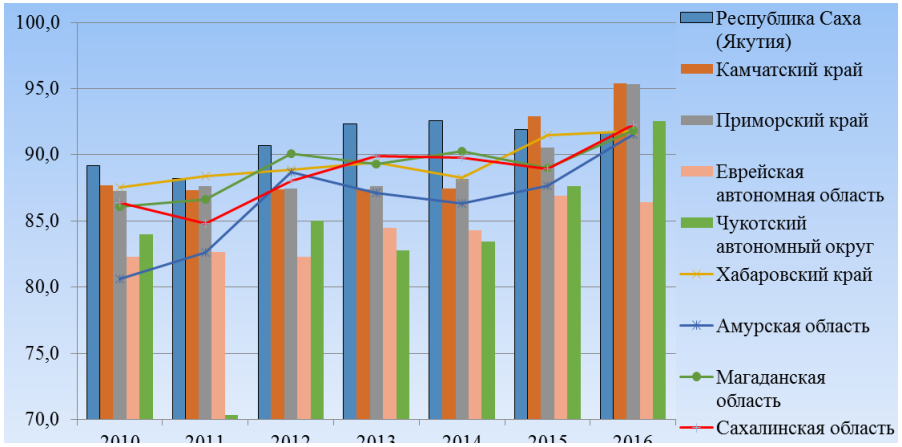


Рисунок 3.2. Динамика доли микропредприятий в общем количестве малых предприятиях (включая микропредприятия) в ДФО, процент[51]

Dynamics of the share of microenterprises in the total number of small enterprises in the FEFD, percentage

Наибольшая доля микропредприятий в Камчатском и Приморском краях (95%), наименьшая – в Еврейской автономной области (86,4%).

В Дальневосточном федеральном округе осуществляются многочисленные меры по стимулированию развития малого бизнеса и самозанятости, представленные в Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года[52], в том числе:

– снижение ставки налога предприятиям, использующим упрощенную систему налогообложения;

– налоговые каникулы для вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, осуществляющих определенные виды деятельности и применяющих упрощенную систему налогообложения;

– субсидии и финансовые меры поддержки;

– профессиональное обучение и консультирование.

Большая доля малых предприятий сосредоточена в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (более 36%). На операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг приходится более 19%. Предприятия малого бизнеса в области научных исследований и разработок составляют менее 1%. Данная структура повторяет

[51] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[52] Распоряжение Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-р.

общую структуру отраслей производства в дальневосточном регионе. Она достаточно устоявшаяся. Значительно возросла только доля предприятий транспорта и связи (на 16%), что связано в первую очередь с возрастанием потребностей в данных услугах.

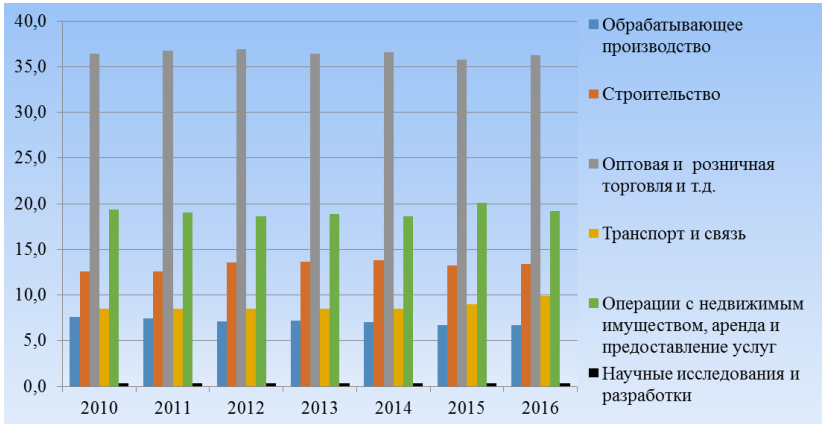


Рисунок 3.3. Динамика доли малых предприятий по отраслям в общем количестве малых предприятий в ДФО, процент [53]
Dynamics of the share of small enterprises across sectors in the total number of small enterprises in the FEFD, percentage

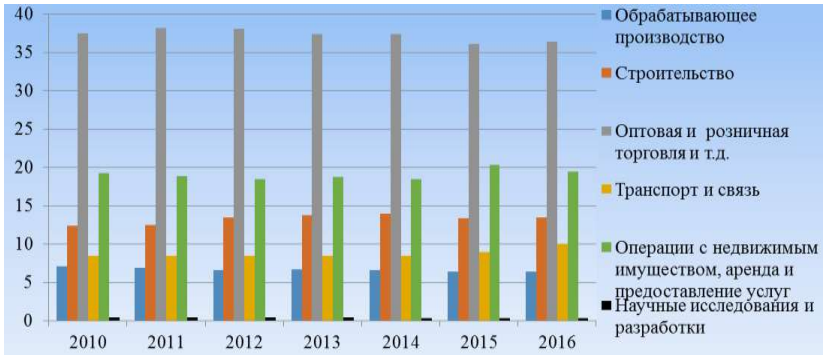


Рисунок 3.4. Динамика доли микропредприятий по отраслям в общем количестве микропредприятий в ДФО, процент [54]
Dynamics of the share of microenterprises across sectors in the total number of microenterprises in the FEFD, percentage

[53] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[54] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Динамика доли микропредприятий по отраслям полностью совпадает с динамикой доли малых предприятий, в которые первые также входят.

Динамика развития малых предприятий в конкретных отраслях представлена на рисунках.

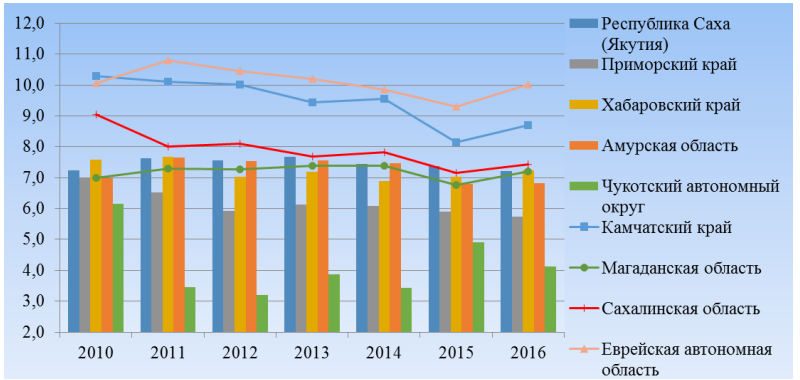


Рисунок 3.5. Динамика доли малых предприятий обрабатывающего производства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [55]
Dynamics of the share of small enterprises within the manufacturing sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

Рисунок 3.6. Динамика доли малых предприятий строительства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [56]
Dynamics of the share of small enterprises within the construction sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

[55] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[56] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Малые предприятия обрабатывающего производства в общем количестве малых предприятий больше всего распространены в Еврейской автономной области (10% в 2016 г.) и Камчатском крае (8,7% в 2016 г.), а наименее – в Чукотской автономной области (4% в 2016 г.).

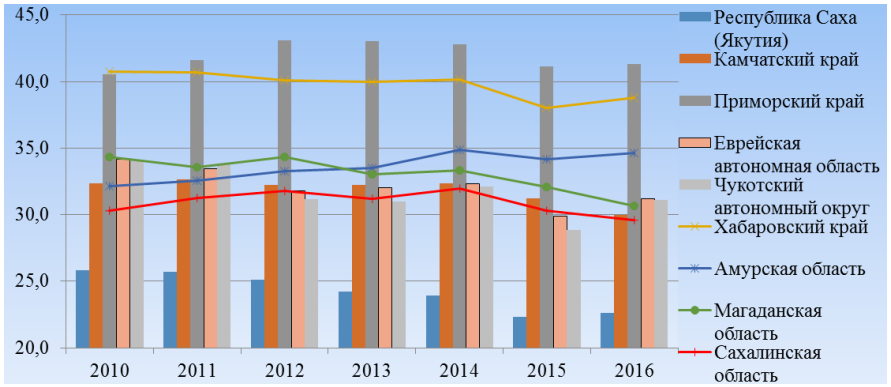


Рисунок 3.7. Динамика доли малых предприятий оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [57]

Dynamics of the share of small enterprises within the wholesale and retail sector and the sector of repair and maintenance of motor vehicles, motorcycles, household appliances, and personal appliances in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

Малые предприятия строительства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия) наиболее распространены в Республики Саха (Якутия) (23,6%), наименее распространены в Приморском крае (9,3%) и Магаданской области (11,6%).

Значительная доля малого бизнеса (включая микропредприятия) приходится на предприятия оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. Такие предприятия наиболее распространены в Приморском (41,3%) и Хабаровском (38,8%) краях, наименее распространены в Республике Саха (Якутия) (22,6%). Значительная доля данных предприятий соответствует общероссийской динамике развития структуры малого бизнеса, а также широкого распространения данного бизнеса в этих субъектах Российской Федерации.

[57] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

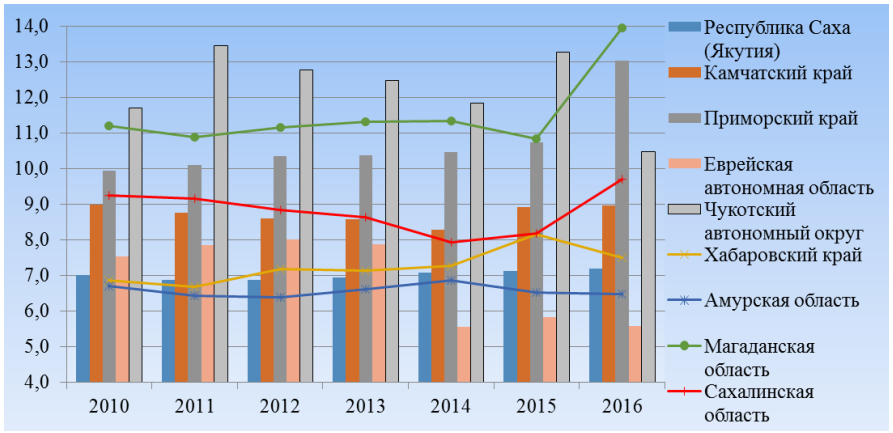


Рисунок 3.8. Динамика доли малых предприятий транспорта и связи в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [58]

Dynamics of the share of small enterprises within the transportation and communications sectors in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

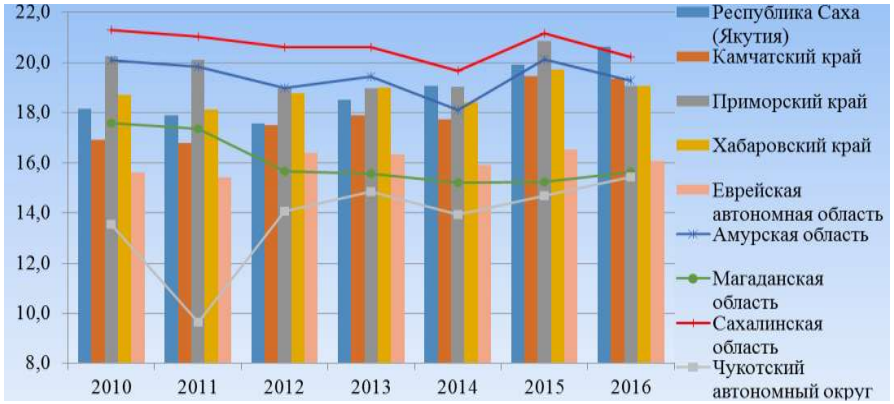


Рисунок 3.9. Динамика доли малых предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [59]

Dynamics of the share of small enterprises engaged in real estate transactions, renting property, and service provision in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

[58] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[59] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Наибольшая доля малых предприятий транспорта и связи в общем количестве малых предприятий с 2010 по 2015 годы была зафиксирована в Чукотском автономном округе, но в 2016 году она резко сократилась (10,5%). Значительная доля данных предприятий в Магаданской области (13,9%) и Приморском крае (13,0%), и прослеживается динамика роста.

Наибольшая доля малых предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), была зафиксирована в 2016 году в Республике Саха (Якутия) (20,6%), наименьшая – в Чукотском автономном округе (15,4%).

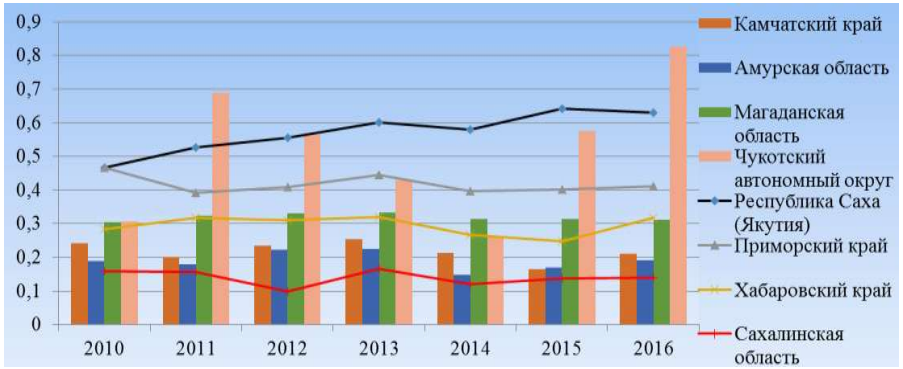


Рисунок 3.10. Динамика доли малых предприятий в области научных исследований и разработок в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [60]

Dynamics of the share of small enterprises in the area of research and development in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

Доля малых предприятий в Дальневосточном федеральном округе в области научных исследований и разработок в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия) составляет менее 1%, что является серьезным сдерживающим фактором развития научного потенциала региона. Наибольшее развитие в Чукотском автономном округе (0,82%) и Республике Саха (Якутия) (0,63%), а наименьшее – в Сахалинской области (0,13%).

Наибольшая средняя численность работников малых предприятий (включая микропредприятия) наблюдалась в Приморском (159,6 тыс. человек в 2016 году) и Хабаровском краях (150,9 тыс. человек в 2016 году),

[60] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

а наименьшая – в Чукотском автономном округе (1,6 тыс. человек в 2016 году). Общая динамика численности занятых практически не изменяется.

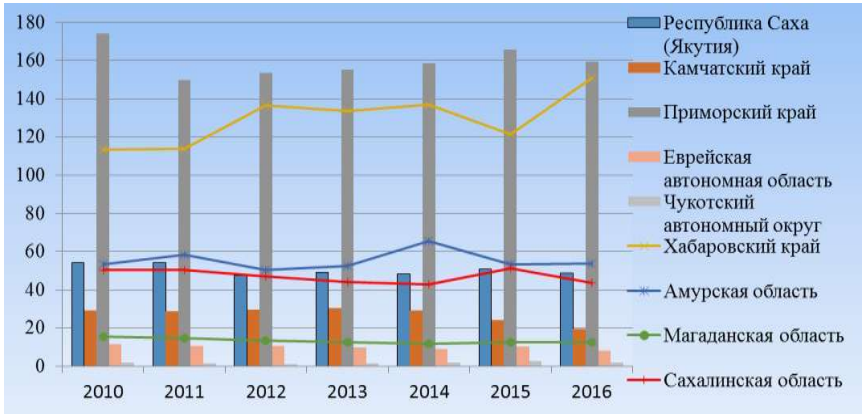


Рисунок 3.11. Динамика средней численности работников малых предприятий (включая микропредприятия), тыс. человек[61]

Dynamics of the average number of workers in small enterprises (inclusive of microenterprises), thousand people

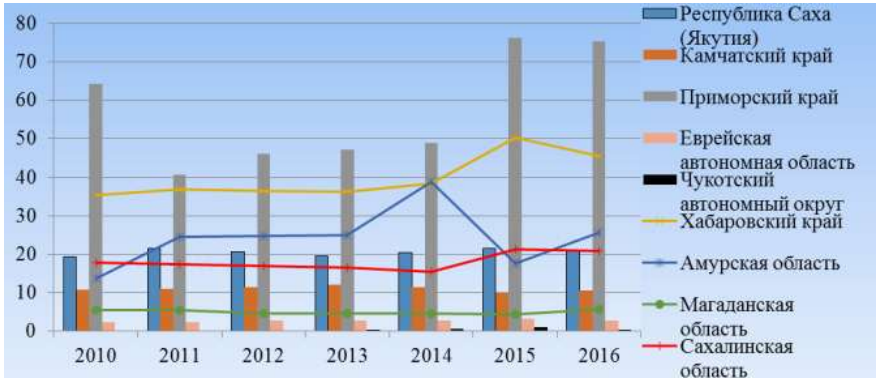


Рисунок 3.12. Динамика средней численности работников микропредприятий, тыс. человек[62]

Dynamics of the average number of workers in microenterprises, thousand people

Активное изменение динамики средней численности работников микропредприятий наблюдалось только в Приморском (75,3 тыс. человек)

[61] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[62] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

и Хабаровском краях (45,6 тыс. человек). Необходимо отметить, что численность занятых на микропредприятиях в Хабаровском крае сократилась, а на малых предприятиях – увеличилась.

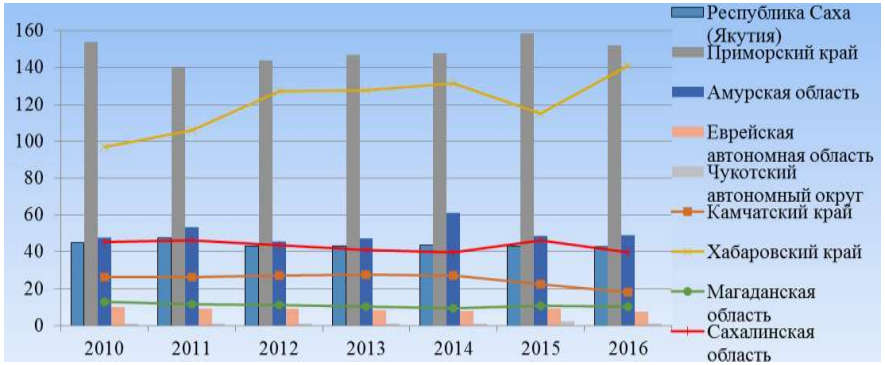


Рисунок 3.13. Динамика средней численности работников малых предприятий (без внешних совместителей) (включая микропредприятия), тыс. человек[63]
Dynamics of the average number of workers in small enterprises (exclusive of external part-timers) (inclusive of microenterprises), thousand people

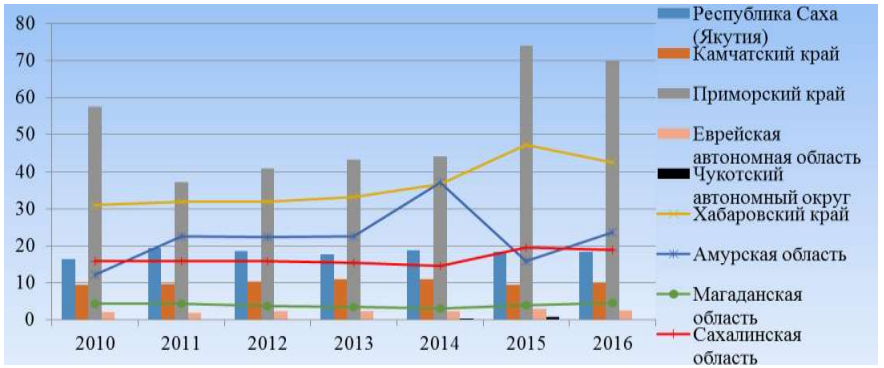


Рисунок 3.14. Динамика средней численности работников микропредприятий (без внешних совместителей), тыс. человек[64]
Dynamics of the average number of workers in microenterprises (exclusive of external part-timers), thousand people

Большая доля занятых на малых предприятиях – это занятые без внешних совместителей (более 90% от общего числа занятых на данных предприятиях). То есть те работники, для которых данная деятельность является основной.

Динамика средней численности работников микропредприятий без внешних совместителей полностью совпадает с соответствующей динамикой для малых предприятий.

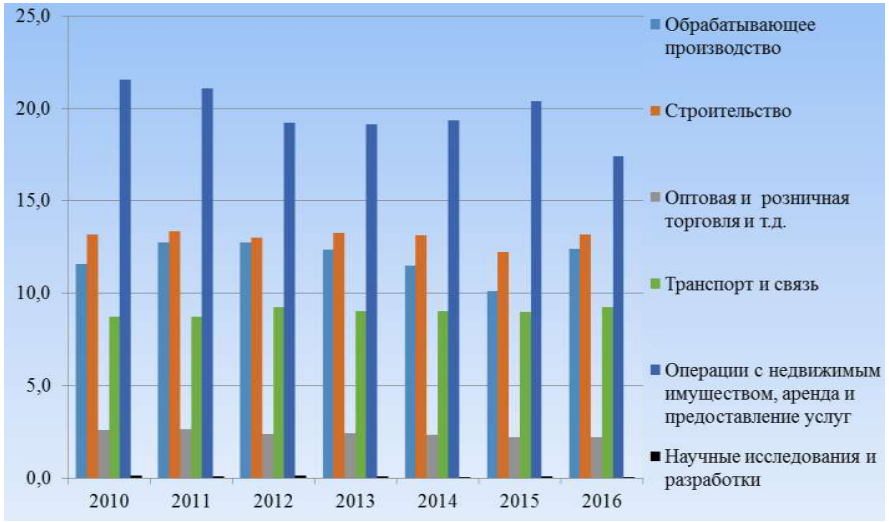


Рисунок 3.15. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия) по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия), процент[65]
Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises) across sectors in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

Большая доля средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия) по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия) наблюдается среди предприятий, занятых операциями с недвижимым имуществом, аренды и предоставлением услуг, хотя в 2016 г. по сравнению с 2010 г. она существенно сократилась (21,6% до 17,4%). Наименьшая доля приходится на занятых в сфере научных исследований и разработок (менее 1%).

[63] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[64] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[65] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

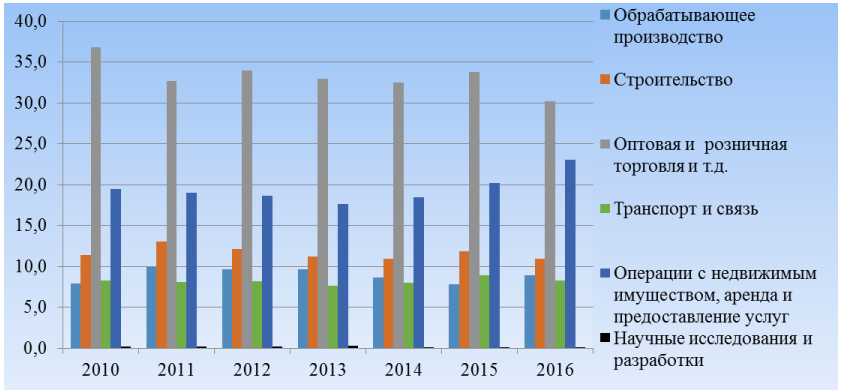


Рисунок 3.16. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий, процент [66]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises across sectors in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises, percentage

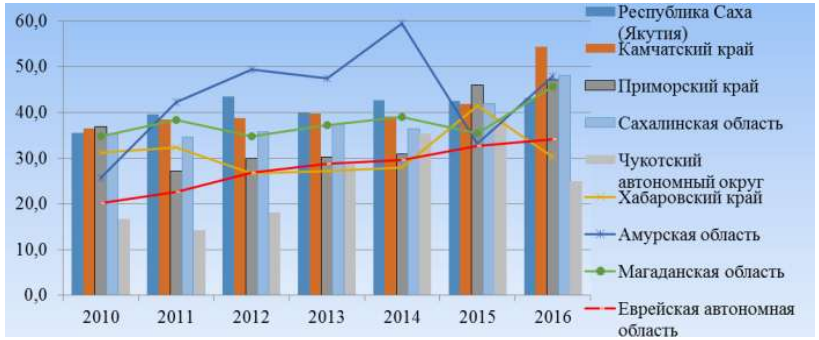


Рисунок 3.17. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия), процент [67]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

[66] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[67] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

На микропредприятиях ситуация значительно отличается. Максимальная доли средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) наблюдается на предприятиях оптовой и розничной торговли (30,2% в 2016 г.). Однако в 2016 г. данная доля существенно снизилась за счет увеличения занятых на предприятиях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренды и предоставлением услуг. Наименьшая доля занятых также приходится на научные исследования и разработки, но в данном случае она составляет 8,3% в 2016 г. и примерно равна доле занятых в обрабатывающем производстве.

Доля средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия) колеблется между 25 и 50%. Наибольший показатель в Камчатском крае – 54,4% (2016 г.), наименьший – в Чукотском автономном округе – 25% в 2016 г. (резкое снижение по сравнению с 2015 г. – 38,5%).

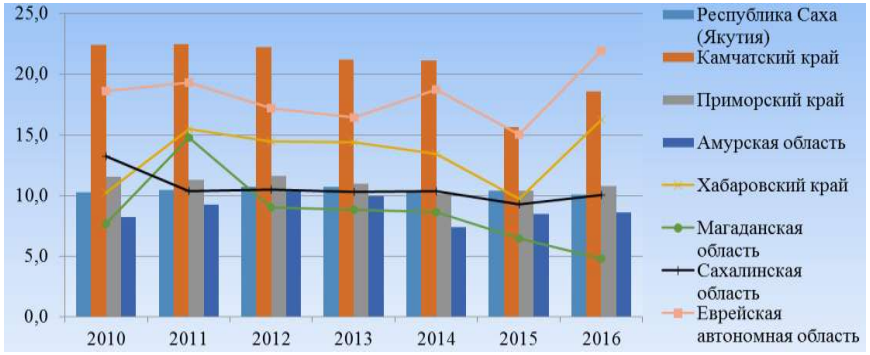


Рисунок 3.18. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий обрабатывающего производства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [68]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the manufacturing sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

На занятых в обрабатывающем производстве приходится от 5 до 22%, максимальная доля в Еврейской автономной области (22% в 2016 г.), а минимальная – в Магаданской области (4,8% в 2016 г.)

[68] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

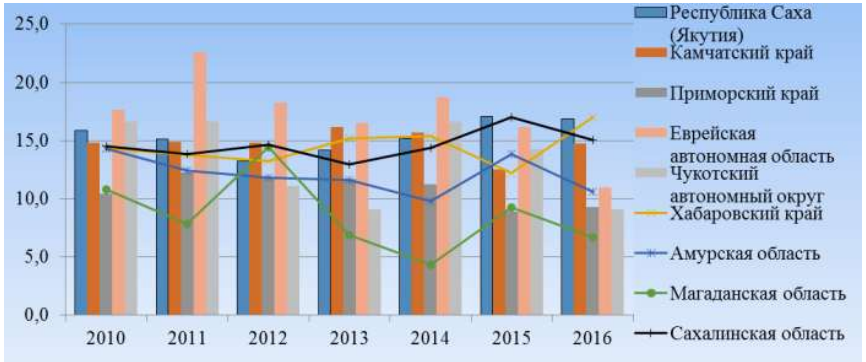


Рисунок 3.19. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий строительства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [69]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the construction industry in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

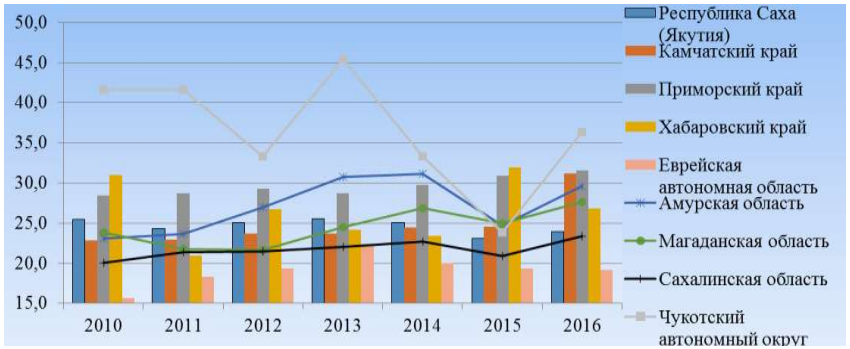


Рисунок 3.20. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [70]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the wholesale and retail sector and the sector of repair and maintenance of motor vehicles, motorcycles, household appliances, and personal appliances in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

[69] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[70] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Доля занятых в строительстве за рассматриваемый период сократилась и в 2016 г. находилась в интервале от 7 до 17%: минимальное значение приходилось на Магаданскую область (6,7%), а максимальное – на Хабаровский край и Республику Саха (Якутия) (17%).

Значение доли занятых в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования колеблется от 15 до 45%. Лидером в данном показателе является Чукотский автономный округ (36,4% в 2016 г.). Минимальное значение в Еврейской автономной области – 19,2% в 2016 г.

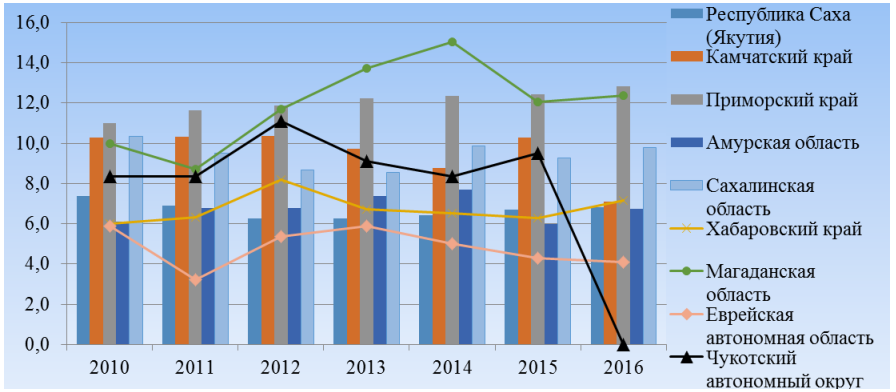


Рисунок 3.21. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий транспорта и связи в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [71]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the transportation and communications sectors in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

Занятые на предприятиях транспорта и связи составляют от 3 до 15%. Максимальная доля в Приморском крае и Магаданской области. В 2016 г. Чукотский автономный округ показал нулевое значение данного показателя. В связи с тем что транспортная инфраструктура в данном регионе достаточно развита и потребность в ней не может быть полностью покрыта крупными предприятиями, возможно, данный показатель свидетельствует о наличии в данной сфере неофициальной занятости и деятельности.

Занятые, осуществляющие операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, составляют от 8 до 24%. В 2016 г. наблюдался рост данного показателя только в Еврейской автономной области с

[71] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

15% в 2015 г. до 18% в 2016 г. В данный период в два раза сократилась доля занятых в Камчатском крае (с 16 до 8%). Максимальное значение данного показателя в Хабаровском крае – 20%.

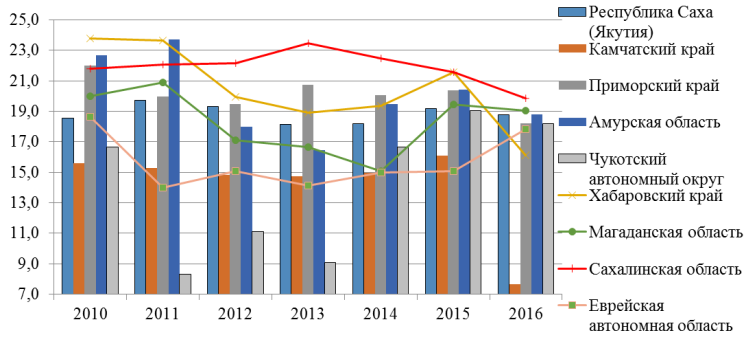


Рисунок 3.22. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент [72]

Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) small enterprises engaged in real estate transactions, renting property, and service provision in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage

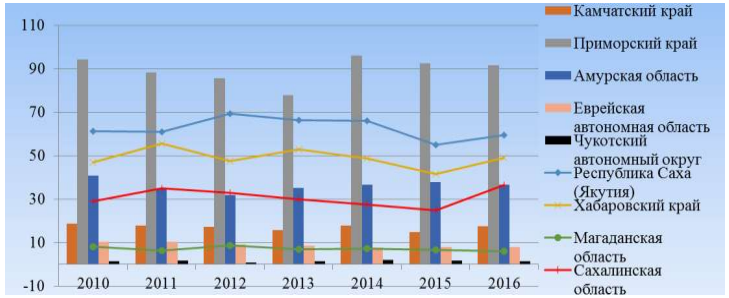


Рисунок 3.23. Динамика численности (включая индивидуальных предпринимателей, наемных работников, партнеров, помогающих членов семьи) занятых в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. человек [73]

Dynamics of the number of individuals (inclusive of sole entrepreneurs, hired workers, partners, and helping family members) engaged in the area of sole entrepreneurship, thousand people

[72] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[73] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Численность (включая индивидуальных предпринимателей, наемных работников, партнеров, помогающих членов семьи) занятых в сфере индивидуального предпринимательства за 2010–2016 гг. не достигла 100 тыс. человек. Максимальное количество в Приморском крае (91,6 тыс. чел. в 2016 г.), а минимальная – в Чукотском автономном округе (1,5 тыс. чел.).

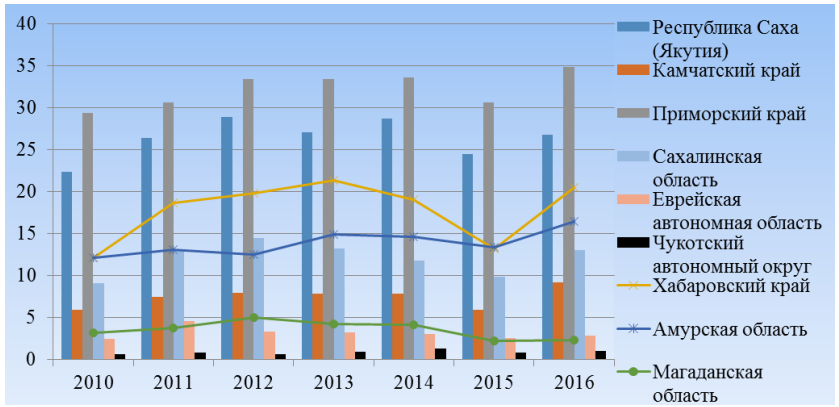


Рисунок 3.24. Динамика числа индивидуальных предпринимателей, тыс. человек [74]

Dynamics of the number of sole entrepreneurs, thousand people

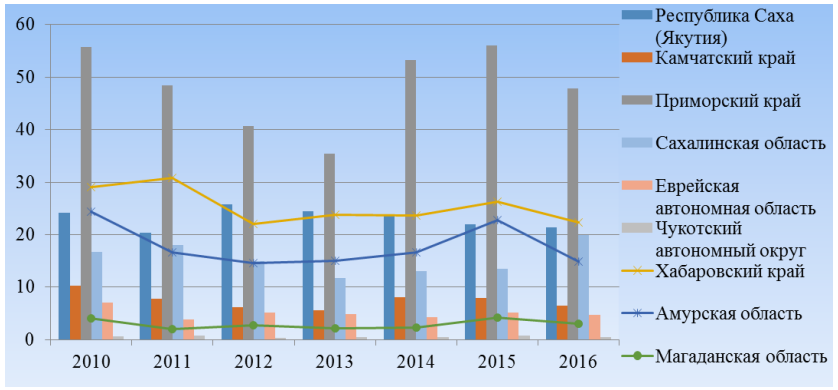


Рисунок 3.25. Динамика числа наемных работников, занятых в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. человек [75]

Dynamics of the number of hired workers engaged in the area of sole entrepreneurship, thousand people

[74] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

[75] Составлено автором на основе: Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

Численность индивидуальных предпринимателей достигла своего максимума в 2016 г. – 35 тыс. человек (Приморский край). В 2016 г. по сравнению с 2015 г. этот показатель увеличился во всех регионах.

Численность наемных работников достигла своего максимума в 2015 г. – 56 тыс. человек (Приморский край). Повышение данного показателя в 2016 г. наблюдалось только в Сахалинской области.

Анализ развития малого предпринимательства в Дальневосточном регионе показал, что за рассматриваемый период показатели находятся в достаточно стабильном состоянии. Определенные всплески и падения являются реализацией в отдельных субъектах пилотных проектов поддержки малого бизнеса, государственных инвестиций, приоритетом которых стала поддержка данной сферы. Лидером в развитии малого предпринимательства является Приморский край, в котором отмечается большее количество предприятий и занятых в данной сфере. Значительный вклад в данный показатель вносит оптовая и розничная торговля.

4. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ ДО 2035 ГОДА

В основе разработки концепции стратегии развития трудовых ресурсов в Дальневосточном федеральном округе до 2035 года лежит методология стратегирования академика В.Л. Квинта[76]. Согласно данной методологии предлагаемая Стратегия занимает определенное место в системе глобальных и региональных стратегий (рисунок 4.1).

Рисунок 4.1. Место Стратегии развития трудовых ресурсов ДФО в системе глобальных и региональных стратегий
Place of the Strategy for the Development of Labor resources in the FEFD in the system of global and regional strategies

Стратегия развития трудовых ресурсов ДФО является неотъемлемой частью глобальной, международных, национальной и региональных стратегий. Формирование глобального рынка труда, основанного на применении информационно-коммуникационных технологий, позволяет трудовым ресурсам функционировать независимо от своего физического террито-

[76] Kvint Vladimir L. Strategy for the Global Market: Theory and Practical Applications [Стратегия на глобальном рынке: теория и практические применения]. − New York, London: Routledge-Taylor & Francis, 2015; Квинт В.Л. Концепция стратегирования. Т.I. – СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019. – 132 с.: ил. – (Серия «Библиотека стратега»).

риального расположения, то есть возможна так называемая виртуальная миграция. Трудовые ресурсы Дальнего Востока имеют ряд конкурентных преимуществ по сравнению с работниками из других стран, а также российскими гражданами, которые проживают в более западных регионах. Во-первых, территория ДФО граничит с развитыми, в том числе информационно, странами, такими как США, Япония, Южная Корея и Китай. Следовательно, есть возможность реальной миграции в данные страны или временной миграции для приобретения опыта и стажа. Во-вторых, дальневосточные работники постоянно находятся в тесном общении с работниками и работодателями стран АТР, а значит, умеют с ними коммуницировать и знают особенности азиатского менталитета, в том числе трудовых отношений. В-третьих, труд дальневосточников относительно дешевле труда так называемых западных работников, а в последнее время и азиатских. В-четвертых, высокая безработица, теневая занятость вынуждают жителей Дальнего Востока покидать регион в поисках возможностей трудоустройства, в связи с этим рынок труда ДФО, несмотря на огромный дефицит определенных специалистов, является в определенных сферах трудоизбыточным.

Стратегия развития трудовых ресурсов ДФО должна быть интегрирована в Стратегию развития России, в том числе в Национальную стратегию развития трудовых ресурсов. Согласование данных стратегий является необходимым условием стабильности и единства развития российского государства. Дальневосточники чувствуют свою оторванность от центральных регионов страны, слабую идентичность с ними, что формирует определенные угрозы как для региона, так и для страны в целом.

Приоритеты региональных стратегий других российских территорий также должны учитывать Стратегию развития трудовых ресурсов ДФО. В то же время в Стратегии должны быть учтены данные приоритеты как потенциальные возможности подготовки, развития и внедрения трудовых ресурсов.

Любая стратегия реализуется посредством корпораций, учитывая их интересы. Достаточно подробно корпоративные интересы Дальнего Востока представлены в монографии “The Russian Far East. Strategic Priorities for Sustainable Development”[77]. Стратегия развития трудовых ресурсов напрямую реализуется в корпоративных стратегиях. Необходимо отметить, что, несмотря на угрозы вытеснения информационными ресурсами трудовых, ни одна корпорация полностью без последних не может существовать. Соответственно, Стратегия развития трудовых ресурсов ДФО должна быть согласована с корпоративными региональными стратегиями.

[77] S. Darkin, V. Kvint. The Russian Far East. Strategic Priorities for Sustainable Development. − Canada, Apple Academic Press, 2016.

Личностная стратегия является основной, на наш взгляд, так как в свободном обществе индивид самостоятельно выстраивает свою карьерную и в целом жизненную стратегию. Поэтому учет личностных интересов в Стратегии развития трудовых ресурсов ДФО является основополагающим. Иначе данная Стратегия не сможет быть эффективной и не будет реализована.

4.1. Глобальные, национальные и региональные тренды развития трудовых ресурсов

На трудовые ресурсы Дальнего Востока оказывают влияние многочисленные глобальные, национальные и региональные тренды.

Зеленая экономика[78]

Согласно V Докладу Международной организации труда на Международной конференции труда (102-я сессия, 2013 г.) «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места», «моделирование, предпринятое Международным институтом социально-трудовых исследований (МИСТИ), подтверждает результаты других проведенных оценок: повышение концентрации ПГ (природного газа – авт.) в атмосфере приведет к сокращению объема мирового производства и уровня совокупного спроса. В частности, разработанная МИСТИ модель глобальной экономической взаимозависимости (GEL-модель) указывает на то, что в случае осуществления традиционного сценария уровень производства в 2030 г. будет на 2,4%, а в 2050 г. на 7,2% ниже нынешнего. Уже сегодня экстремальные погодные явления, по-видимому, связанные с изменением климата, приводят к прямым потерям рабочих мест и доходов».

«Экологически более чистая экономика может привести к увеличению

[78] «ЮНЕП определяет «зеленую» экономику как экономику, которая ведет к повышению благосостояния людей и обеспечивает социальную справедливость, и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и ее обеднение. Упрощенно говоря, «зеленая» экономика – это экономика с низкими выбросами углеродных соединений, эффективно использующая ресурсы и отвечающая интересам всего общества. В «зеленой» экономике рост доходов и занятости обеспечивается государственными и частными инвестициями, уменьшающими выбросы углерода и загрязнение, повышающими эффективность использования энергии и ресурсов и предотвращающими утрату биоразнообразия и экосистемных услуг». ЮНЕП: Навстречу «зеленой» экономике: Путь к устойчивому развитию и искоренению бедности. − Найроби, 2011. − С. 16.

числа рабочих мест на 60 млн. Эти данные соответствуют положениям гипотезы двойного дивиденда, в соответствие с которой политические меры могут одновременно приводить к достижению экономических преимуществ (в особенности к росту занятости) и к улучшению состояния окружающей среды. Большая доля дополнительной занятости в зеленой экономике придется на сферу производства зеленых товаров и услуг. Несмотря на ограниченный объем данных, предполагается, что для этих рабочих мест будут характерны тенденции к более высокому уровню квалификации, безопасности и оплаты труда, чем для сопоставимых рабочих мест в той же или аналогичной отрасли».

Таким образом, в мире назрела первостепенная потребность формирования именно зеленой, то есть экологически чистой экономики и, соответственно, зеленых рабочих мест. В условиях относительно чистой экологической ситуации на Дальнем Востоке развитие зеленой экономики и зеленых рабочих мест может стать конкурентным преимуществом региона.

Достойные рабочие места

На Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию 2012 года (Рио+20) был сделан акцент на достойный труд как главную цель и движущую силу устойчивого развития и экологически более устойчивой экономики[79]. Термин «достойный труд» введен Международной организацией труда в июне 1999 г. Согласно подходу МОТ, цель достойного труда – «не только создание рабочих мест, но и создание рабочих мест приемлемого качества». Для МОТ достойная работа лежит в основе социального прогресса и, таким образом, стала одной из ее основных концепций стратегической политики. Достойный труд учитывает гендерные аспекты и включает в себя четыре основных элемента:

– продуктивная и свободно выбранная занятость;
– права на труд;
– социальная защита;
– социальный диалог[80].

В 2015 г. мировые лидеры договорились о 17 целях достижения лучше-

[79] Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места // V Доклад Международной организации труда на Международной конференции труда. 102-я сессия. 2013.

[80] Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места // V Доклад Международной организации труда на Международной конференции труда. 102-я сессия. 2013.

го мира к 2030 г.[81] Эти цели способны покончить с бедностью, бороться с неравенством и остановить изменения климата. Восьмой целью стало создание условий для обеспечения достойного труда. Достижение данной цели предполагает следующее:

– Устойчивый экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями, в частности рост ВВП не менее 7% в год в наименее развитых странах.

– Достижение более высоких уровней экономической производительности труда за счет диверсификации, обновления и инноваций, в том числе за счет акцента на секторах с высокой добавленной стоимостью и трудоемких секторах.

– Содействие политике, ориентированной на развитие, которая поддерживает производственную деятельность, создание достойных рабочих мест, предпринимательство, творчество и инновации, а также поощрение формализации и рост микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством доступа к финансовым услугам.

– Постепенное, к 2030 г., повышение глобальной эффективности использования ресурсов в области потребления и производства и создание условий для того, чтобы отделить экономический рост от ухудшения состояния окружающей среды в соответствии с 10-летними рамочными программами по устойчивому потреблению и производству.

– К 2030 году обеспечение полной, продуктивной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин, включая молодых людей и людей с ограниченными возможностями, и равной оплаты за труд равной ценности.

– Принятие незамедлительных и эффективных мер для искоренения принудительного труда, прекращения современного рабства и торговли людьми, обеспечение запрета и искоренение наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, к 2025 году полностью прекратить детский труд во всех его формах.

– К 2020 году существенное сокращение доли молодежи, не занятой в сфере занятости, образования или профессиональной подготовки.

– Защита трудовых прав и содействие созданию безопасных условий труда для всех работников, в том числе трудящихся-мигрантов, в частности трудовых мигрантов-женщин, а также лиц, работающих в нестандартной занятости.

– К 2030 году разработать и внедрить политику по продвижению устойчивого туризма, который создает рабочие места и продвигает местную культуру и продукты.

[81] https://www.globalgoals.org/8-decent-work-and-economic-growth.

– Укрепление потенциала внутренних финансовых учреждений для поощрения и расширения доступа к банковским, страховым и финансовым услугам для всех.

– Увеличение помощи для поддержки торговли развивающимся странам, в частности наименее развитым странам, в том числе посредством Расширенной комплексной рамочной программы технической помощи в области торговли наименее развитым странам.

– К 2020 году разработка и внедрение в действие глобальной стратегии занятости молодежи и реализация Глобального пакта о рабочих местах Международной организации труда.

Учет данного глобального тренда и глобальной цели интегрирует Дальневосточный регион и в целом Россию в цивилизационное мировое сообщество с современными цивилизационными трудовыми отношениями.

Оцифровка рабочих мест

По прогнозам ведущих экспертных агентств, в ближайшие годы более 47% легальных рабочих мест в США будут «оцифрованы», то есть компьютерные программы или роботы заменят работника[82]. По мнению исследователей, риску компьютеризации подвержены 54% рабочих мест в ЕС[83].

При этом оцифровка рутинных и тяжелых в физическом плане профессий, по мнению ряда авторов, даст возможность повысить производительность труда и изменить структуру занятости в сторону предоставления разнообразных услуг[84]. Так, диджитализация снижает спрос на рабочую силу и вызывает безработицу в одних отраслях, но при этом сопровождается ростом занятых в сфере производства новых цифровых товаров и услуг[85].

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

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

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

[85] Spiezia, Vincenzo and Marco Vivarelli (2002). What Do We Know About the Effects of Information and Communication Technologies on Employment Levels? / in Greenan, N., L'Horty, Y., and Mairesse, J. (Eds.), Productivity, Inequality, and the Digital Economy. – A Transatlantic Perspective, MIT Press, Cambridge, Mass.

Оцифровка приводит к сокращению издержек производства, влияющих на снижение уровня цен на определенные товары и услуги, что, в свою очередь, высвобождает средства на дополнительное инвестирование и потребление других товаров и услуг, а значит, и рост занятости в данных отраслях и сферах[86].

По оценкам McKinsey Global Institute (2013), информационно-коммуникационные технологии могут заменить примерно 140 миллионов штатных работников умственного труда во всем мире[87]. Однако, указывая на парадокс Поланьи[88] – «мы знаем больше, чем можем сказать» (Polanyi paradox – "we know more than we can tell"), – некоторые исследователи отмечают, что широкий спектр работ по-прежнему трудно автоматизировать, поскольку он включает в себя задачи, требующие интуиции или суждения[89]. Так, по мнению C. B. Frey и M. A. Osborn[90], компьютерные технологии пока не в состоянии реализовать следующие характеристики рабочих мест: социальная ориентированность, креативность, способность принимать нестандартные, новые решения, манипулировать, воздействовать и управлять человеком. Также «в первом приближении нет никаких доказательств того, что компьютерная революция до сих пор уменьшала общий спрос на рабочие места, поскольку технологически застойные секторы экономики – включая здравоохранение, государственные и личные услуги – продолжают создавать огромные возможности для трудоустройства. Однако ожидается, что по мере расширения потенциальных возможностей автоматизации многие отрасли, которые в прошлом были технологически застойными, скорее всего, станут технологически прогрессивными в будущем»[91].

Необходимо отметить, что происходит оцифровка только тех профес-

[86] OECD (2016). ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.

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

[88] Polanyi, M. (1966). The Tacit Dimension, New York, Doubleday.

[89] Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, pp. 3−30.

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

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

сий и рабочих мест, альтернативная стоимость оцифрованного аналога которых ниже цены труда рабочей силы[92]. Соответственно, низкооплачиваемые работы невыгодно компьютеризировать и автоматизировать. Поэтому они будут перенесены в слаборазвитые страны с низким уровнем жизни населения или станут местом привлечения мигрантов и местных низкоквалифицированных работников[93]. Отсутствие государственного контроля за данными видами деятельности и недостаточная материальная поддержка граждан с низкой оплатой труда будут провоцировать развитие прекаризованных форм занятости среди данной группы населения.

Важно понимать, что на рабочих местах создаются определенная продукция и услуга, которая должна быть доступной для ее приобретения и потребления. Если потребитель не готов к ее цифровому аналогу, то рабочее место не может быть оцифрованным. Соответственно, диджитализация возможна при соответствующем развитии информационных компетенций как производителя, так и потребителя.

Здесь же прослеживается и новая потребность – это умение взаимодействовать с искусственным разумом, то есть формирование информационной компетентности работников и как следствие – информационного потенциала занятости населения. Кем работник должен быть в данном процессе взаимодействия? Создателем взаимодействия, подчиненным искусственному интеллекту или управляющим искусственным интеллектом?

В своих работах мы обосновываем следующие экономические категории, которые необходимы для анализа данного взаимодействия:

Информационная компетентность работника (ИКР) – это часть человеческого потенциала, отраженная в трудовом потенциале, которая реализуется посредством использования информационно-коммуникационных технологий. Информационная компетентность работника – это качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, использовать информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности[94].

Информационный потенциал занятости населения – социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места[95].

Информационные компоненты рабочего места (ИКРМ) – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника[96].

Виды формирования информационного потенциала занятости населения представлены на рисунке 4.2.

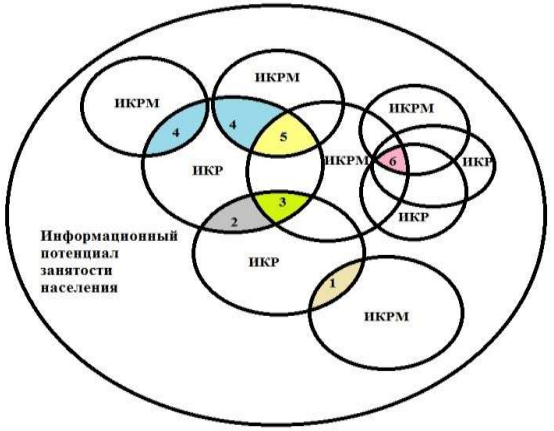


Рисунок 4.2. Информационный потенциал занятости населения[97]
Information potential of employment

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

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

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

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

[92] OECD Employment Outlook 2017. 220 p. URL: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

[93] Autor, David H. and David Dorn (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. American Economic Review, 103(5), 1533−1597.

[94] Новикова И.В. Классификации информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочих мест. Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перезагрузка. Том 2 / Сборник докладов Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2017) / Под общ. ред. С.Д. Бодрунова. − СПб., 2018. – С. 669−679.

[95] Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. − Москва: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.

[96] Там же.

[97] Там же.

5 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест, информационная компетентность одного из которых позволяет 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. Взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места несет в себе мультипликативный эффект, способный развивать информационную компетентность работника и расширять информационные компоненты рабочего места. В зависимости от тесноты и точности данного взаимодействия зависит эффективность производства.

Тренд оцифровки рабочих мест можно рассматривать как угрозу развитию трудовых ресурсов Дальнего Востока в случае несвоевременного распространения на территории передовых информационно-коммуникационных технологий. Однако в силу территориальной разобщенности, низкой плотности населения, дефицита трудовых ресурсов в некоторых отраслях и видах деятельности использование цифровых технологий и оцифрованных рабочих мест послужит более эффективному развитию и региона в целом и трудовых ресурсов в частности.

Устранение территориальных и временных границ размещения рабочих мест

Развитие информационно-коммуникационных технологий, их удешевление и доступность способствуют размещению рабочего места в любой точке мира[98], где есть соответствующие трудовые ресурсы и недорогие способы их получения. Достаточным является потенциальное наличие трудовых ресурсов, то есть населения в трудоспособном возрасте, обладающее определенным человеческим капиталом, который возможно адаптировать для выполнения конкретных функций рабочего места, а также лояльная политика государства по отношению к трудовым ресурсом, дающая возможность их использовать[99]. «Вертикальная дезинтеграция, которая сохраняет основные компетенции и аутсорсинг других видов деятельности, привела к гибкой сетевой экономике и появлению глобальной цепочки создания стоимости»[100]. Таким образом, формируются регионы-доноры и регионы-реципиенты рабочей силы[101]. Происходит виртуальная миграция[102], то есть территориально трудовые ресурсы остаются в географических границах своего проживания, но результаты своего труда переправляют за их пределы.

В зависимости от того, какой рынок по степени возможности оцифровки, существуют разные варианты формирования занятости. При этом для работников расширяется перечень подходящих рабочих мест, что снижает его заинтересованность в прекаризованных формах занятости. Однако для работодателя также расширяются возможности подбора сотрудников, в том числе на прекаризованные рабочие места. Например, если работа может осуществляться безлично и не требовать взаимодействия лицом к лицу (Blinder, 2006[103]), если задачи в ее рамках могут оцифрованы (Leamer and Storper, 2001[104]), то рабочее место может быть передано в оффшоринг. По оценкам Van Welsum, D. and X. Reif (2005), 20% занятости ОЭСР является потенциальными оффшорами[105].

Дальний Восток граничит с передовыми державами по развитию информационно-коммуникационных технологий. В связи с этим существует возможность активного привлечения высоко-квалифицированных специалистов, приобретения опыта и развития цифровой экономики в регионе, которая позволит дистанционно осуществлять трудовую деятельность

---

[98] Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. − 73 p.

[99] Est, R. van & L. Kool (eds.). Working on the robot society: visions and insights from science concerning the relationship between technology and employment. The Hague, Rathenau Instituut. − 2015. − 220 p. (p. 55).

[100] Rorunka, C., Kubicek, B. Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. − Venna, Austria, 2017. − 169 p.

[101] Berger, T. and C. Frey (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.

URL: http://dx.doi.org/10.1787/5jlr068802f7-en.

[102] Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi. The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485.

[103] Blinder, Alan S. (2006). Offshoring: the next industrial revolution? Foreign Affairs, No. 85.2. − pp. 113.

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

[105] Van Welsum, D., and X. Reif (2005). Potential offshoring: Evidence from selected OECD countries. In Brookings Trade Forum, pp. 165-194, Brookings Institution Press.

дальневосточникам, не мигрируя на более достойные рабочие места в другие регионы. Однако игнорируя данный тренд, можно привести регион к еще большему упадку, связанному с тем, что высокодоходные рабочие места станут оцифрованными или будут переведены в офшоринг и аутсорсинг, а местные трудовые ресурсы станут выполнять только низкодоходные трудовые функции, что, соответственно, отразится на их уровне жизни.

Выход на рынок труда поколения миллениалов (поколение Y)

На рынок труда выходит принципиально новое поколение рабочей силы – поколения Y, для которых цифровые технологии с детства являются частью обычной повседневной жизни[106]. Данные молодые люди более адаптированы к диджитализации, что предоставляет им определенные конкурентные преимущества перед взрослым поколением. Их цифровые компетенции (навыки) позволяют пользоваться практически всеми потенциальными возможностями диджитализации и минимизировать большинство ее угроз, поэтому миллениалов можно назвать «цифровым человеком».

«Информационный человек»[107] обладает информационными компетенциями работника, то есть качествами (сформированными и изменяющимися), позволяющими ему функционировать в экономике, использовать информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности[108]. К таким качествам, в первую очередь, относятся клиповость мышления, гибкость занятости, постоянное обучение и повышение квалификации, мобильность, беспрепятственное использование информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности[109]. Соответствие данных компетенций работника информационным компонентам

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

[107] 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.

[108] Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. − Москва: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.

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

рабочих мест приведет к росту производительности труда, снижению неустойчивости занятости.

«Информационный человек» способен снизить транзакционные издержки поиска информации (по обучению, повышению квалификации, подходящих рабочих мест, «честных» работодателей), трудоустройства (электронное резюме, онлайн-собеседование с работодателем) и занятости (дистанционная занятость, телеработа и т.д.). В связи с этим рост численности лиц, обладающими чертами «информационного человека», будет способствовать расширению различных форм занятости населения, соответствующих потребностям экономики и трудоспособного населения.

«Информационный человек» высоко ценит свободное время и стремится к формированию баланса между личной жизнью и рабочим временем[110]. Данная особенность может быть использована для развития периферийных регионов, где недостаток достойных стационарных рабочих мест приводит к эмиграции, депопуляции населения территории и другим сопутствующим отрицательным последствиям, в том числе прекаризации. Получение возможности приобретения образования, трудоустройства и занятости в дистанционной форме способствует миграции рабочей силы в информационном формате, физически не меняя территорию своего пребывания. Соответственно, полученные доходы от телеработы будут реализованы на местных рынках товаров и услуг, формируя мультипликативный эффект роста занятости на местных рынках труда стационарных рабочих мест.

Развитие компетенций «информационного человека» на Дальнем Востоке позволит агрегировать в регион передовые технологии, современные ресурсы, повысит уровень и качество жизни населения.

Дифференциация доходов

Диджитализация влияет на распределение доходов населения и бизнеса. Возможностью является использование информационно-коммуникационных технологий для повышения производительности и увеличения прибыльности, в том числе повышения заработной платы. Угрозой становятся недостаточное или неиспользование цифровых компонент рабочих мест, что приведет к проигрыванию в конкурентной борьбе с более технологически оснащенными компаниями. Преимущества диджитализации будут распространяться на все, только если рынки работают

[110] Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. − 73 p.

хорошо. Если рынок продуктов невелик, прирост производительности не может привести к снижению цен, повышению спроса на рабочие места. Если номинальная заработная плата не является достаточно гибкой, некоторые работники могут получать более высокую реальную заработную плату, тогда как другие становятся безработными. Таким образом, без надлежащего регулирования рынка труда и эффективной политики в области конкуренции цифровые технологии могут в конечном итоге иметь большие эффекты распределения и увеличивать разрыв в доходах между различными группами людей[111].

Рост дифференциации доходов населения на Дальнем Востоке, а также в сравнении с другими регионами, является основной причиной оттока трудовых ресурсов из ДФО. Положительный советский опыт дальневосточных компенсаций и гарантий мог бы быть использован в настоящее время, при условии его кардинального пересмотра под рыночные условия. Авторские подходы к применению дальневосточных гарантий приведены в данной книге выше.

Нестандартные формы занятости

В современных условиях развиваются новые формы занятости:

– *стратегический обмен сотрудниками* (strategic employee sharing) – группа работодателей формирует сеть, которая нанимает одного или нескольких работников для отправки по индивидуальным рабочим заданиям с участвующими компаниями-работодателями;

– *совместное трудоустройство* (job sharing) – работодатель нанимает двух или более работников для совместного выполнения работы;

– *временное управление* (interim management) – фирма арендует работника у другой компании для выполнения временной работы или конкретной задачи;

– *повседневная работа* (casual work) – занятость не является стабильной и непрерывной, и работодатель не обязан регулярно предоставлять работнику работу, но имеет гибкость в том, чтобы вызывать его по требованию;

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

[111] "New Market and New Jobs" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255.

– *работа по вызову* (On-call work (zero-hours contracts)) – непрерывное трудовое правоотношение, поддерживаемое между работодателем и сотрудником, но работодатель не постоянно обеспечивает работу для сотрудника, а, скорее, работодатель имеет возможность позвонить сотруднику по мере необходимости;

– *полная мобильность* (full mobility) – частое изменение местоположения и множество местоположений с участием различных моделей смены работы и сочетания индивидуальных и коллективных рабочих мест;

– *частичная мобильность* (site mobility) – мобильность на площадке с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных районах;

– *многопозиционные рабочие места* (multi-location workplaces) – несколько фиксированных рабочих мест, изменяющихся нечасто, но со специальной подвижностью;

– *сетевые рабочие места* (networked workplaces) – ограниченная физическая мобильность, но возможность работы в разных местах; виды работ, выполняемых таким образом, включают 24-часовую разработку программного обеспечения и сложные инженерно-технические задачи;

– *ваучерная работа* (voucher-based work) – работодатель приобретает ваучер от третьего лица (как правило, правительственного органа), который будет использоваться в качестве оплаты за услугу, оказанную работником, а не наличными;

– *работники по портфолио* (portfolio workers) – работники имеют несколько рабочих мест или контракты в различных областях деятельности и с различными компаниями;

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

– *массовая занятость* (Crowd employment) – использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или отдельным лицам получать доступ к неопределенной и неизвестной группе других организаций или частных лиц для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг или продуктов в обмен на оплату;

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

– *зонтичные организации* (Umbrella organisations) – предоставление конкретных административных услуг, таких как выставление счетов клиентам или решение налоговых вопросов[112].

Преимущества нестандартных форм занятости заключаются в возможности гибкого сочетания работы и личной жизни, продолжительности и графика работы, выстраивании цепочек создания стоимости[113]. Использование данных многообразных форм занятости позволит повысить эффективность дальневосточного бизнеса, а также интегрировать его в глобальный рынок труда.

Онлайн-платформы

Онлайн-платформы, на которых напрямую взаимодействуют работник и персональный заказчик его работ, получили широкое распространение в условиях диджитализации как новая форма занятости. При этом они содержат в себе потенциальные многочисленные возможности и угрозы. Исследование, проведенное Глобальным институтом McKinsey, показало, что онлайн-платформы могут обеспечить рост ВВП на глобальном уровне в 2,7 триллиона долларов, принося пользу 540 миллионам человек за счет увеличения участия на рынке труда и производительности труда (McKinsey Global Institute, 2015)[114].

Некоторые платформы, такие как TaskRabbit, Handy или Youpijob, обеспечивают рынок для низкоквалифицированных работников случайными заработками. Другие, такие как Upwork, Freelancer или Nubelo, обеспечивают цифровые услуги в Интернете, сопоставляют спрос и предложение в разных странах, выполняют широкий круг задач, от низкопрофессиональных задач, таких как ввод данных, до административной поддержки высококвалифицированных специалистов, например, программирование, юридические консультации или бизнес-консалтинг. Платформы позволяют существенно изменить традиционные механизмы работы и отношения на рынке труда. Некоторые штатные, постоянные рабочие места превращаются в неравномерный поток («on-demand») задач для большого глобального пула «виртуальных работников». Хотя эти изменения создают возможности для работников, лиц, ищущих работу, и фирм, они также создают серьезные проблемы для качества работы, налогообложения и социального обеспечения[115].

Платформы способствовали созданию рабочих мест в период экономического кризиса и могут создавать дополнительные возможности для трудоустройства в Дальневосточном регионе при смягчении нехватки навыков в динамичных областях. Кроме того, поскольку рабочие места на платформе требуют небольших инвестиций и обучения со стороны работодателей, они кажутся подходящими для малых и средних предприятий, местных органов власти и социального предпринимательства. При этом возросший аутсорсинг задач в другие регионы и страны может привести к потере рабочих мест на местных и национальных рынках труда (Eurofund, 2015)[116].

Концепция Стратегии развития трудовых ресурсов на Дальнем Востоке основывается на положениях инициативы Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда[117], созданной в 2017 году Международной организацией труда. Основным постулатом, утвержденным данной комиссии, стало решение, что человек является центральным элементом в экономике.

Инициатива предусматривает необходимость:

1) увеличения инвестиций в развитие способностей человека (реализацию всеобщего права на обучение в течение всей жизни, позволяющего людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию; увеличение инвестиций в учреждения, политику и стратегии, которые будут поддерживать людей во время переходных процессов в будущей сфере труда (молодежь, пожилые работники, женщины, выходящие после отпуска по уходу за ребенком, и т.д.); обеспе-

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

[113] Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015; Panel 4.2 "Skills for a Digital World" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). URL: http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1492081762&id=id&accname=guest&checksum=D83D1D2946C28760EC4645B3337E320B; Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf.

[114] McKinsey Global Institute (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. Highlights. Washington, McKinsey & Company.

[115] "New Market and New Jobs" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255.

[116] Eurofound (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi.org/10.2806/989252.

[117] Работать ради лучшего будущего // Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019. – С. 21.

чения всеобщей социальной защиты от рождения до старости; гарантию гендерного равенства);

2) увеличения инвестиций в институты рынка труда (установление всеобщей трудовой гарантии (достойная заработная плата, максимальное лимитирование рабочего времени, безопасность труда и охрана здоровья на производстве), усиление суверенного контроля над временем, обеспечение коллективного представительства работников и работодателей при активном содействии со стороны государственной политики, внедрение и применение технологий в интересах достойного труда);

3) увеличение инвестиций в достойную и стабильную занятость (формирование стимулов, поощряющих инвестиции в ключевых областях в целях обеспечения достойной и стабильной занятости; изменение структуры стимулирования бизнеса в интересах долгосрочных инвестиционных подходов и формирования дополнительных показателей развития человека и его благосостояния).

Концепция Стратегии развития трудовых ресурсов на Дальнем Востоке основывается на следующих нормативно-правовых актах, которые отражают национальные тенденции:

1) Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в части реализации целевого ориентира – «Экономика лидерства и инноваций», включающего в себя формирование условий для массового появления новых инновационных компаний во всех секторах экономики, и в первую очередь в сфере экономики знаний.

2) Стратегия развития информационного общества на 2017–2030 годы в части реализации стратегических приоритетов:

– развитие информационной и коммуникационной инфраструктуры Российской Федерации;

– создание и применение российских информационных и коммуникационных технологий, обеспечение их конкурентоспособности на международном уровне;

– формирование новой технологической основы для развития экономической и социальной сферы.

3) Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках реализации целей направления, касающихся информационной инфраструктуры:

– развитие сетей связи, которые обеспечивают потребности экономики по сбору и передаче данных государства, бизнеса и граждан с учетом технических требований, предъявляемых цифровыми технологиями;

– развитие системы российских центров обработки данных, которая обеспечивает предоставление государству, бизнесу и гражданам доступных, устойчивых, безопасных и экономически эффективных услуг по хранению и обработке данных на условиях и позволяет в том числе экспортировать услуги по хранению и обработке данных;

– внедрение цифровых платформ работы с данными для обеспечения потребностей власти, бизнеса и граждан;

– создание эффективной системы сбора, обработки, хранения и предоставления потребителям пространственных данных, обеспечивающей потребности государства, бизнеса и граждан в актуальной и достоверной информации о пространственных объектах.

Региональные тренды определены Государственной программой Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона» и Программой мероприятий по подготовке кадров для ключевых отраслей экономики Дальневосточного федерального округа и поддержке молодежи на рынке труда на период до 2025 года. В них отражена сырьевая направленность развития территории и соответственная потребность в подготовке и занятости трудовых ресурсов.

4.2. Миссия и видение развития трудовых ресурсов

Дальневосточный федеральный округ обладает огромным природным потенциалом. Это геостратегически важный регион России, который характеризуется очень низкой плотностью населения и трудодефицитностью.

Миссия – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества трудовой жизни населения, соответствующих стандартам развитых странах Азиатско-Тихоокеанского региона, на основе использования передовых разработок в области информационно-коммуникационных технологий и новых эффективных форм занятости, принципов функционирования зеленой экономики и достойных зеленых рабочих мест.

Видение. Территориальное пространство и имеющиеся конкурентные преимущества Дальневосточного федерального округа дают возможность создания комфортных условий для реализации потенциала системы достойной занятости населения. Опережающее применение современных техники и технологий, формирование зеленой экономики и достойных зеленых мест способно создать на данной территории регион с качественно новыми улучшенными условиями жизни населения, что сделает его привлекательным не только внутри страны, но и за рубежом. Реализация

Стратегии позволит сформировать следующие конкурентные преимущества дальневосточного работника.

Дальневосточник – это:

– человек, обладающий знаниями и навыками коммуникации и взаимодействия с гражданами стран АТР;

– высоко толерантный человек по отношению к лицам разных вероисповеданий, наций и культур;

– человек, который способен к развитию, саморазвитию и обучению в течение всей жизни;

– человек, обладающий информационными компетенциями, способный обучаться, работать, приобретать и предоставлять услуги посредством ИКТ;

– человек, который обладает высокой идентичностью со всеми гражданами Российской Федерации;

– человек высокой культуры, которая включает в себя симбиоз многонациональных культур Дальневосточного региона, в том числе лояльность к иностранным культурам стран АТР;

– человек, который очень бережно относится к окружающей среде и умеет функционировать в зеленой экономике;

– человек, который способен самостоятельно ставить и решать многочисленные задачи, не рассчитывая на внешнюю поддержку;

– человек, который связывает свою достойную жизнь и жизнь своих детей и внуков с ДФО.

Принципы развития трудовых ресурсов:

– необходимость обеспечения условий 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 эффективной достойной занятости населения;

– развитие полномасштабного информационно-коммуникационного пространства региона, соответствующего мировому уровню ИКТ, полноценное включение его в общероссийское и мировое информационно-коммуникационное пространство с учетом возможности реализации дистанционных форм занятости;

– обеспечение действенной системы предоставления государственных дальневосточных гарантий занятому населению региона, позволяющих повысить его привлекательность для постоянно проживающего и приезжающего населения;

– обеспечение поддержания экологической чистоты в регионе на основе создания и развития зеленой экономики и зеленых рабочих мест в том числе.

4.3. OTSW-анализ развития трудовых ресурсов в ДФО

Возможности	Угрозы
Создание новых инновационных предприятий, основанных на использовании информационно-коммуникационных технологий; создание экологически чистых производств, в том числе использующих рекреационные возможности; создание условий высокого качества функционирования информационной компетентности работника; снижение стоимости произведенной продукции за счет сокращения затрат на рабочую силу, активное внедрение в производство и реализацию продукции дистанционных форм занятости, электронной торговли и платежей; сокращение неформальной занятости теневой экономики за счет заинтересованности работников в получении чистой официальной заработной платы; развитие государственно-частного партнерства в системе занятости; сокращение территориального и отраслевого дисбаланса спроса и предложения рабочей силы посредством распространения дистанционных форм занятости; повышение эффективности контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений и коллективных договоров сторонами социального партнерства.	Формирование условий для подрыва целостности территории страны; ухудшение экологической ситуации; сокращение численности трудоспособного населения, переток трудоспособного населения в центральные регионы страны и за рубеж; высвобождение работников и сокращение количества рабочих мест в результате модернизации техники и технологий в различных сферах экономики и привлечения большого объема иностранной рабочей силы; уменьшение возможностей для занятости отдельных групп населения, неконкурентоспособных на рынке труда; отрицательное изменение политической и экономической ситуации в стране; изменение интересов к региону у иностранных партнеров; изменение отношения центральных властей к направлению развития региона; стратегические интересы Китая по переносу в соседствующие государства экологически грязного производства.

Сильные стороны	Слабые стороны
Большая территория региона (33% площади Российской Федерации); выгодное геоэкономическое положение региона по соседству с бурно развивающимися странами АТР;	Отсутствие единого постоянного видения государства по поводу развития данного региона и обоснованности необходимости проживания в нем определенной численности населения;
богатый природно-ресурсный потенциал; большое природно-климатическое разнообразие; достаточно экологически чистая территория;	невыполнение в полном объеме ни одной программы и стратегии по развитию данного региона; низкая плотность населения;
развитый научно-образовательный комплекс всех уровней профессиональной и общеобразовательной подготовки; развитая система здравоохранения; наличие специальных государственных	низкая мотивированность населения в проживании на территории ДФО; недостаточная обеспеченность экономики высококвалифицированными кадрами; отсутствие единого координатора взаи
программ и законодательных актов по поддержке и развитию региона; реализация в регионе специальных	модействия бизнеса и образовательных учреждений по подготовке и переподготовке востребованных кадров;
программ государственной поддержки субъектов малого и среднего бизнеса; налаженная система регулирования при	наличие территориального и структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынках труда;
тока иностранной рабочей силы; заинтересованность субъектов федеральной и региональной власти в развитии данного региона; наличие в регионе базы для достаточно	высокий уровень теневой экономики и неформальной занятости; значительные межрегиональные различия по степени экономической активности и уровню жизни населения;
широкого распространения на его территории информационно-коммуникационных технологий; преобладание среди жителей региона людей младше трудоспособного и	отрицательный прирост населения в регионе, не выравниваемый за счет внешней миграции; низкая мобильность рабочей силы внутри региона;
трудоспособного возраста, способных к обучению и переобучению.	несоответствие уровня оплаты труда и производительности труда, что приводит к снижению мотивированности работников; недостаточная развитость кооперационных связей между образовательными учреждениями; недостаточная развитость кооперационных связей между учебными заведениями и бизнесом;
	недостаточно развитые дистанционные формы видения бизнеса, занятости, получения образовательных, медицинских и социальных услуг; недостаточное развитие сторон государственно-частного партнерства, представляющих интересы работников и работодателей; большой удельный вес категорий граждан, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда; низкая конкурентоспособность производимой в регионе продукции за счет высокой стоимости рабочей силы.

4.4. Конкурентные преимущества развития трудовых ресурсов

Основным конкурентным преимуществом развития трудовых ресурсов в Дальневосточном федеральном округе является официальная заинтересованность российского государства в использовании данной территории и ее ресурсов. В связи с этим разрабатываются многочисленные нормативные документы, программы, указы, законодательные акты, создаются специализированные государственные учреждения и т.д. («Дальневосточный гектар», «Территории опережающего развития» и др.), направленные на развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока.

При этом в регионе уже сформирована система профессиональной подготовки кадров (61 профессиональная образовательная организация, осуществляющая подготовку квалифицированных рабочих, служащих, в том числе Дальневосточный федеральный университет[118]), и в соответствии с распоряжением Правительства 2018 года[119] она будет расширяться, хотя и незначительно и только в рамках той потребности, которую видят перед регионом государственные органы.

Значительными конкурентными преимуществами для трудовых ресурсов Дальнего Востока являются территориальная близость и налаженные партнерские отношения с ведущими странами: Японией, Китаем, Кореей, США. Это мощно развивающиеся державы, образовательный и профессиональный потенциал которых может быть эффективно использован с целью развития местных трудовых ресурсов.

Одним из важнейших конкурентных преимуществ ДФО является огромная экологически чистая, а в некоторых частях нетронутая человеком территория. В условиях нарастания экологических угроз данное преимущество дает большие возможности для региона. Это и привлекательность территории для проживания в экологически чистом месте, и развитие экологически чистого сельского хозяйства, и производство экологически чистой продукции, то есть развитие зеленой экономики и зеленых рабочих мест, которые так актуальны и востребованы во всем мире.

Цель развития трудовых ресурсов – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономи-

[118] Регионы России. Социально-экономические показатели − 2017. URL: www.gks.ru.

[119] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 августа 2018 г. № 1727-р «Программа мероприятий по подготовке кадров для ключевых отраслей экономики Дальневосточного федерального округа и поддержке молодежи на рынке труда на период до 2025 года».

ки, основанной на использовании различных форм занятости, достойных зеленых рабочих мест и расширении применения ИКТ.

Задачи развития трудовых ресурсов:

1) осуществление образовательной политики, направленной на повышение качества трудовых ресурсов и соответствие их потребностям работодателей;

2) повышение привлекательности региона для проживания и занятости населения;

3) развитие институциональной среды регулирования занятости населения, включающей институты государственно-частного партнерства;

4) развитие достойных зеленых рабочих мест и зеленой экономики;

5) создание высококачественного трудового потенциала, который станет визитной карточкой российских трудовых ресурсов для стран АТР.

4.5. Стратегические приоритеты развития трудовых ресурсов

Создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении ИКТ в регионе.

Основные мероприятия:

– Подготовка кадров, способных функционировать на современных предприятиях с использованием ИКТ.

– Применение мер по повышению производительности труда за счет эффективного использования информационной компетентности работника.

– Развитие индустрии ИКТ, которая будет обеспечивать передовыми техническими средствами и технологиями.

– Развитие государственного и частного партнерства во внедрении и применении ИКТ.

– Активное развитие электронного бизнеса.

– Формирование и распространение системы самозанятости населения посредством использования ИКТ.

– Развитие дистанционных форм занятости населения, базирующейся на использовании ИКТ.

– Создание технопарков, базирующихся на использовании ИКТ.

– Развитие электронной коммерции.

– Совершенствование налогообложения электронного бизнеса, дистанционной занятости и электронной коммерции.

– Создание Дальневосточного департамента дистанционного развития региона.

Прототипом Дальневосточного департамента дистанционного развития региона являются Центры цифровых технологий, созданные в развитых странах[120]. Дальневосточный департамент будет включать в себя следующие направления деятельности:

1. *Аналитическая деятельность:*

– мониторинг дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;

– мониторинг вакантных дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;

– мониторинг дистанционных образовательных программ разных уровней и направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

– мониторинг дистанционных форм самозанятости в России и за рубежом.

2. Прогностическая деятельность

– участие в разработке прогнозов экономического развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки);

– участие в разработке прогнозов социального развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки).

3. Внедренческая деятельность

– внедрение интернет-коммуникаций на все уровни и направления развития региона;

– пропаганда дистанционных форм среди населения, используя все интернет платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности и образования;

– создание необходимых рынку труда образовательных продуктов, используя современные интерактивные методы обучения;

– обучение школьников по программам дистанционного обучения в рамках школьной программы и в углубленной форме;

– подготовка рабочих по программам дистанционного обучения в рамках начального образования;

– подготовка работников средней квалификации по программам дистанционного обучения;

– подготовка работников высшей квалификации по программам дистанционного обучения;

---

[120] Adam D., Campbell-Hall V., de Hoyos M., Green A., Thomas A. (2011). Increasing digital channel use amongst Jobcentre Plus claimants. DWP Research Report. URL: http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2011-2012/rrep776.pdf. 2. BIS (2010). National Plan for Digital Participation. Department for Business Innovation and Skills. URL: http://raceonline2012.org/sites/default/files/resources/national-plan-digital-participation-final.pdf.

– переподготовка работников всех уровней по программам дистанционного обучения;

– повышение квалификации работников всех уровней по программам дистанционного обучения;

– обучение трудоустройству и деятельности в дистанционной форме;

– оказание консультационной и юридической помощи гражданам, обучающимся и осуществляющим деятельность дистанционно;

– оказание консультативной помощи по созданию и ведению дистанционного бизнеса;

– создание и обслуживание в крупных населенных пунктах, в районных центрах коворкингов – мест, которые приспособлены к ведению дистанционного обучения или трудовой деятельности. Они будут одновременно предоставлять условия для деятельности (компьютер, интернет, стол, стул, место для переговоров). Также в нем будет находиться консультант по дистанционной деятельности, который сможет ответить на все появляющиеся вопросы.

Осуществление социальной политики, направленной на повышение качества трудовой жизни населения региона, основанного на использовании ИКТ в регионе

Основные мероприятия:

Образование

– Повышение информационной грамотности населения для формирования необходимых потребителей, продавцов, производителей и работников.

– Внедрение во все образовательные программы всех уровней элементов по обучению функционированию населения в информационном обществе.

– Создание механизма оценки образовательных программ с применением ИКТ.

– Создание учебных заведений всех уровней, осуществляющих свою деятельность только на основе дистанционного обучения, внедрение в работу стационарных учебных заведений всех уровней ИКТ для ведения образовательного процесса с удаленными пользователями.

– Внедрение в работу учебных заведений всех уровней ИКТ для получения доступа к базам данных, находящимся внутри страны и за рубежом.

– Постоянное повышение квалификации педагогов для работы в информационном обществе; для умения использовать современные ИКТ и применять их в образовательном процессе; для обладания компетенциями обучать современного человека.

– Создание и функционирование единых широко и узко специализированных образовательных порталов, содержащих исчерпывающий объем данных об образовательном процессе, образовательной системе, ее структуре, элементах, мобильности и т.д.

– Создание и постоянная актуализация образовательного контента с учетом мировых информационных ресурсов.

– Создание и функционирование сетевых университетов, институтов и других учреждений профессиональной подготовки и переподготовки.

– Создание механизма развития профориентации, построения карьерных стратегий с помощью применения ИКТ.

– Создание механизма выявления новых и будущих востребованных профессий в информационном обществе за счет применения ИКТ.

– Создание с использованием ИКТ оперативно изменяющейся базы данных умений, навыков и компетенций работника.

– Создание действенной системы дистанционного и стационарного обучения, направленного на расширение возможности занятости лиц старшего поколения, в том числе на основе дистанционной формы занятости.

– Создание системы опережающего образования на основе и посредством ИКТ.

– Разработка системы компенсаций стоимости образования в случае последующей занятости в ДФО в течение не менее 5 лет.

Здравоохранение

– Активное внедрение в систему здравоохранения дистанционных технологий, позволяющих на мировом уровне оказывать медицинскую помощь, проводить диагностику, консультации и профилактические мероприятия.

– Внедрение в работу медицинских центров многофункциональных мобильных пунктов, оснащенных современным оборудованием, имеющим возможность автономного дистанционного взаимодействия с ведущими медицинскими центрами.

– Гарантированное финансирование проведения профессиональных консультаций у узких специалистов и лечения жителям ДФО, включая покрытие транспортных расходов и расходов на проживание больного и его сопровождающего.

– Компенсация расходов на получение профессионального медицинского образования в ведущих медицинских учреждениях в России и за рубежом при условии осуществления последующей трудовой деятельности на территории ДФО.

Культура и спорт

– обеспечение полного государственного финансирования организаций культуры и спорта;

– обеспечение дистанционного доступа на основные мероприятия культуры и спорта, проводимые в России и за рубежом;

– обеспечение полного финансирования подготовленных команд или индивидуумов на культурные и спортивные конкурсы различного уровня;

– организация проведения в регионе национальных и международных культурно-массовых и спортивных мероприятий;

– обеспечение полного доступа к объектам культуры и спорта всем заинтересованным лицам, в том числе обладающим финансовыми ограничениями;

– открытие в регионе филиалов всех передовых объектов культуры и спорта.

Жилье:

– разработка специальных условий ипотечного кредитования для жителей ДФО и для желающих в него переехать на постоянное место жительства;

– организация бюджетного строительства эконом класса с долгосрочной рассрочкой платежа;

– субсидирование программ строительства объектов социальной инфраструктуры и жилья дальневосточными предприятиями и организациями для своих сотрудников.

Организация зеленых достойных рабочих мест:

Сельское хозяйство:

– проведение политики бережного отношения к ресурсам и стимулирование организации и осуществления сельскохозяйственного производства с низким уровнем выбросов соединений углерода;

– поддержка мелких производителей в переходе на более продуктивные и устойчивые методы хозяйствования на основе развития технических и предпринимательских навыков, благоприятной социальной защиты, целевых инвестиций в инфраструктуру, организационной структуры и софинансирования.

Лесное хозяйство:

– сокращение вырубки лесов, восстановление вырождающихся лесов и расширение практики устойчивого лесопользования путем оказания поддержки устойчивым лесохозяйственным предприятиям с высоким уровнем профессионального мастерства работников и хорошими условиями труда;

– развитие производственно-сбытовых систем и платежей за экологические услуги местному населению.

Рыболовство:

– сокращение чрезмерной эксплуатации рыбных ресурсов;

– восстановление истощенных запасов и стимулирование устойчивых объемов лова путем компенсации доходов на время безработицы;

– обеспечение доступа к освоению трудовых навыков, не связанных с рыболовством;

– содействие альтернативным возможностям получения доходов.

Энергетика:

– повышение эффективности энергопользования путем регулирования, передачи ценовых сигналов и обеспечения доступа к финансированию в сочетании с повышением квалификации и расширением сотрудничества между администрацией и работниками;

– расширение использования возобновляемых источников энергии;

– обеспечение доступа к современным источникам получения энергии для тех, кто пока не имеет такого доступа.

Ресурсоемкие отрасли:

содействие экологизации этих отраслей путем существенного снижения уровней загрязнения, потребления энергии и использования ресурсов на основе регулирования и стимулов в сочетании с распространением информации, обеспечением доступа к финансированию и развитием взаимодействия между администрацией и работниками на уровне отрасли и предприятия.

Утилизация и переработка отходов:

снижение уровня рисков, связанных с отходами, и повышение уровня извлечения ценных материалов благодаря увеличению объемов переработки и модернизации отрасли утилизации отходов путем улучшения организации мусороперерабатывающих предприятий, внедрения сервисных контрактов и развития технических и предпринимательских навыков.

Здания и строения:

– реализация наибольшего потенциала повышения энергоэффективности путем принятия высоких строительных стандартов в отношении нового строительства;

– стимулирование обновления существующей строительной инфраструктуры на основе регулирования, распространения информации, государственных инвестиций и обеспечения доступа к недорогому финансированию клиентов и к возможностям повышения квалификации, профессиональной аттестации и улучшения условий труда в строительной отрасли.

Транспорт:

– переход к использованию энергоэффективных транспортных средств и видов транспорта, в частности общественного транспорта, посредством налогово-бюджетной политики, регулирования и стимулирования потребителей в сочетании с развитием технологий, повышением квалификации и направлением государственных инвестиций в инфраструктуру.

4.5. Механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов

Нормативно-правовой механизм нацелен на разработку необходимого законодательного базиса для реализации Стратегии. Основным требованием к разрабатываемым и принимаемым документам является их согласованность друг с другом. Боязнь дублирования определенных действий приводит к тому, что принимаемые документы не могут согласованно работать. Возможны пропуски определенных необходимых действий, что тормозит или делает невозможным в целом функционирование определенной системы. Принимаемый новый документ чаще всего приводит к отмене предыдущего, что может разорвать необходимую цепочку взаимодействий.

Основой финансово-бюджетного механизма реализации Стратегии должны стать региональные, федеральные и местные программы. Реализация Стратегии предусматривает скоординированную деятельность по осуществлению проектов и мероприятий, намеченных в рамках программ, реализуемых в ДФО, с учетом средств всех уровней бюджета государства, внутренних и внешних частных инвесторов.

Институциональный механизм предполагает создание системы скоординированных элементов инфраструктуры, способствующих реализации Стратегии. Основными тремя элементами данной инфраструктуры являются:

– субъекты аналитического блока, деятельность которых включает проведение широкого перечня аналитической работы;

– субъекты блока прогнозирования, деятельность которых связана с разработкой краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных прогнозов развития экономики и занятости населения с учетом развития информационно-коммуникационных технологий и современных форм занятости;

– субъекты блока внедрения, чья деятельность ориентирована на реализацию всех мер, разработанных субъектами предыдущих блоков. Основным здесь является использование интернет-коммуникаций. Все

проводимые мероприятия должны быть донесены до широкой общественности не только внутри страны, данного региона, но и за рубежом.

Организационный механизм включает систему управления данной Стратегией.

Органом исполнительной власти ДФО, ответственным за реализацию Стратегии в целом, является Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока.

Основные исполнители реализации Стратегии представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1

Исполнители реализации Стратегии

Those engaged in carrying the Strategy into effect

Органы власти	Прочие исполнители
Правительство РФ	Научно-исследовательские институты
Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока	территории опережающего развития
Региональные правительства	ведущие работодатели
Администрации субъектов региона	организации профсоюзов
Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	образовательные организации
Корпорация развития Дальнего Востока	медицинские учреждения
Дальневосточный департамент дистанционного развития региона	центры занятости

Исполнители обеспечивают:

А) *мониторинг*:

– дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;

– вакантных дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;

– дистанционных образовательных программ разных уровней и направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

– дистанционных форм самозанятости в России и за рубежом;

– рынка труда региона;

– безработных граждан;

– вакантных рабочих мест, заявленных в центр занятости;

– неблагонадежных работодателей;

– социальной сферы региона (в том числе образования и здравоохранения);

– безработных граждан, которые являются неблагонадежными работниками;

– структуры и положения работодателей в регионе;

– потребностей в работниках на территориях опережающего развития, других работодателей, не находящихся в ТОРах, в том числе зарубежных (США, Китай, Корея, Япония и т.д.);

Б) *разработку*:

– прогнозов экономического и социального развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки);

– прогноза потребности в кадрах, в том числе дистанционных;

– образовательных программ учреждений разного уровня подготовки и переподготовки кадров;

– прогнозов экономического и социального развития региона;

В) *создание*:

– необходимых рынку труда образовательных продуктов, используя современные интерактивные методы обучения;

– обслуживания в крупных населенных пунктах, в районных центрах коворкингов – мест, которые приспособлены к ведению дистанционного обучения или трудовой деятельности;

– продукции высокого качества, льготного для потребления жителями ДФО;

– осуществления экологически чистого производства, которое не будет ухудшать качество жизни населения региона;

– дистанционных рабочих мест;

– социальной инфраструктуры для работников предприятия на высоком мировом уровне;

– положительного имиджа региона.

Г) *подготовку*:

– школьников по программам дистанционного обучения в рамках школьной программы и в углубленной форме;

– рабочих по программам дистанционного обучения в рамках образования квалифицированных рабочих;

– работников всех уровней квалификации по программам дистанционного обучения;

– переподготовки работников всех уровней по программам дистанционного обучения;

– повышения квалификации работников всех уровней по программам дистанционного обучения;

– к трудоустройству и деятельности в дистанционной форме;

Д) *организацию*:

– консультационной и юридической помощи гражданам, обучающимся и осуществляющим деятельность дистанционно;

– консультативной помощи по созданию и ведению дистанционного бизнеса;

– внедрения интернет-коммуникаций на все уровни и направления развития региона;

– пропаганды дистанционных форм среди населения, используя все интернет платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности и образования;

– продвижения дистанционной занятости с участием работодателей из других регионов и стран;

– проведения профориентационных мероприятий;

– проведения мероприятий по повышению положительного имиджа ДФО;

– выбора приоритетных инвестиционных проектов, планируемых к размещению в ДФО, согласования их интересов с интересами населения, в том числе с точки зрения возможностей трудоустройства, повышения качества жизни в регионе;

– приближения качества жизни населения ДФО к среднероссийским показателям, а в дальнейшем превышения их;

– взаимодействия со школами и другими образовательными организациями для создания и развития комплексного непрерывного образования;

– пропаганды рабочих профессий;

– учета безработных граждан;

– осуществления материальной поддержки в виде выплат пособий по безработице;

– аккумулирования заявленной потребности работодателей в кадрах и доведения информации до других исполнителей стратегии;

– предоставления мест практик для учащихся различных учебных заведений;

– информирования всех исполнителей стратегии об открытии или прогнозе создания новых рабочих мест для оперативного и своевременного их заполнения подготовленными кадрами;

– своевременного информирования всех исполнителей стратегии о сокращении или прогнозе сокращения кадров для своевременного и оперативного перевода высвободившихся сотрудников на другие рабочие места;

– использования современных персонал-технологий, высокоэффективных эргономичных рабочих мест.

Схема взаимодействия инфраструктурных элементов модели представлена на рисунке 4.3.

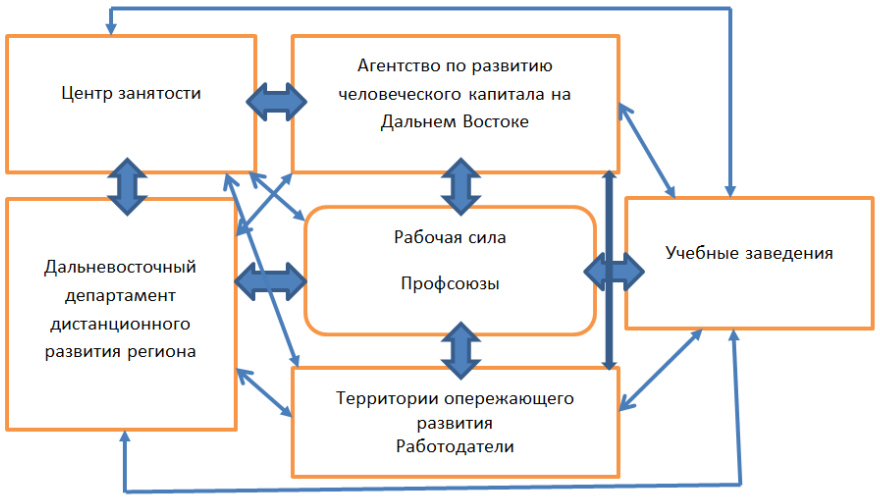


Рисунок 4.3. Схема взаимодействия инфраструктурных элементов
Scheme for interaction between the infrastructural elements

Этапы взаимодействия элементов:

Трудодефицитная ситуация

1) Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости.

2) Агентство оценивает потребность в работниках разных уровней и профессий.

3) Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.

4) Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.

5) При положительном сальдо (дефиците занятых) проводится анализ системы образования и начинают формироваться недостающие трудовые ресурсы. При необходимости осуществляется корректировка учебных программ и планов в соответствии с потребностями работодателей.

6) Агентство выходит на информационные базы данных, в том числе общероссийскую базу вакансий «Работа в России». Запрашивают информацию у ТОР и других работодателей об избыточных трудовых ресурсах для перераспределения их в трудодефицитные отрасли.

7) При необходимости Агентство помогает перевести незаполненные рабочие места в дистанционный режим работы и подобрать сотрудника на условиях дистанционной занятости.

8) Активно используются интернет-коммуникации, направленные на популяризацию вакантных рабочих мест, востребованных профессий, видов занятости, территорий, где имеется спрос на рабочую силу.

Трудоизбыточная ситуация

1) Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости.

2) Агентство оценивает потребность в работниках разных уровней и профессий.

3) Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.

4) Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.

5) Агентство совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона и учебными заведениями оперативно меняют образовательные программы, переводя учащихся из невостребованных и избыточных в востребованные направления.

6) ТОРы, работодатели дистанционно совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона и учебными заведениями начинают опережающее переобучение своих сотрудников, которые потенциально попадают под сокращение. Практика опережающего обучения происходит с 1996 г. в соответствии с Письмом Федеральной службы занятости России от 12 августа 1996 г. «Об опережающем профессиональном обучении высвобождаемых работников». Предлагаемая модель предусматривает переобучение в дистанционной форме, что минимизирует затраты предприятия, в том числе за счет отсутствия работника во время учебы на рабочем месте.

7) Дальневосточный департамент дистанционного развития региона проводит активное обучение по работе в дистанционном режиме по созданию дистанционной самозанятости.

8) Центр занятости оперативно регистрирует обратившихся и переправляет их на объявленные вакансии. При необходимости предоставляет материальную поддержку в форме пособий по безработице.

9) Дальневосточный департамент дистанционного развития региона способствует подбору и трудоустройству работников на условиях дистанционной занятости в другие регионы и страны.

10) Активно используются интернет-коммуникации, направленные на популяризацию новых востребованных профессий, видов занятости, территорий, где имеется спрос на рабочую силу.

Равновесная ситуация занятости

1) Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке оценивает структуру и динамику занятости.

2) Агентство оценивает потребность в работниках разных уровней и профессий.

3) Агентство оценивает сальдо между потребностью работодателей и занятых.

4) Информация передается в Дальневосточный департамент дистанционного развития региона и учебным заведениям.

5) Агентство совместно с Дальневосточным департаментом дистанционного развития региона, учебными заведениями, работодателями постепенно корректируют образовательные программы под перспективные изменения ситуации в экономике и потребности общества и работодателей.

6) Дальневосточный департамент дистанционного развития региона проводит обучение по востребованным направлениям не только с позиции потребности работодателей в трудовых ресурсах, но и исходя из потребности общества в целом в получении различных знаний и навыков.

7) Центр занятости регистрирует обратившихся и переправляет их на объявленные вакансии. При необходимости предоставляет материальную поддержку в форме пособий по безработице.

8) Дальневосточный департамент дистанционного развития региона способствует подбору и трудоустройству работников на условиях дистанционной занятости в другие регионы и страны или на местные дистанционные рабочие места сотрудников из других регионов.

4.6. Общественный и экономический эффекты реализации стратегических приоритетов

Общественный эффект от реализации данной стратегии будет состоять в повышении уровня и качества жизни населения Дальнего Востока, снижении социальной напряженности в регионе. Оптимизация процесса подготовки кадров приведет к сокращению уровня безработицы за счет минимизации увольнения невостребованных сотрудников, вытесненных цифровизацией с рабочих мест, в связи со своевременным их переобучением и переводом на другие рабочие места.

Постепенная прозрачная политика по реализации стратегии развития трудовых ресурсов будет содействовать повышению имиджа Дальнего Востока как социально ответственного работодателя и территории достойной занятости и жизни.

Зеленые рабочие места станут основой формирования и развития зеленой экономики в регионе, что позволит сохранить экологически чистую ситуацию на Дальнем Востоке, что, в свою очередь, повысит привлекательность данной территории для проживания и функционирования.

Распространение информационно-коммуникационных технологий и развитие информационных компетенций позволят повысить качество и уровень жизни населения за счет повышения доступности услуг и товаров со всего мира. Жители Дальнего Востока будут иметь возможность получать образовательные и медицинские услуги мирового уровня, использовать виртуальную миграцию для своего трудоустройства. Это приведет к привлечению высококвалифицированных трудовых ресурсов в ДФО на постоянное место жительства как территорию комфортного проживания.

Экономический эффект от реализации стратегии заключается в следующем:

– снижение затрат на увольнение, поиск и прием сотрудников, в том числе затраты от простоев в связи с отсутствием необходимых работников;

– трудовые ресурсы более внутренне мотивированы, так как они понимают свою стратегию карьерного роста и возможных должностных передвижений на предприятиях региона;

– снижение затрат компаний на адаптацию, подготовку, обучение и переподготовку персонала;

– повышение производительности труда и отдачи от человеческого капитала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Уникальность, географические и природные богатства Дальнего Востока, менталитет людей, закаленных трудностями существования на данной территории, наделяют его невероятными потенциальными возможностями. Для реализации конкурентных преимуществ региона разработаны элементы Концепции Стратегии развития трудовых ресурсов в Дальневосточном федеральном округе.

Цифровые технологии, активно внедряющиеся во все сферы жизнедеятельности человека, позволяют нейтрализовать те барьеры полноценного развития, которые ранее стояли перед регионом. Это его географическая и временная оторванность от центральной части России. Самый быстрый перелет из дальневосточной столицы – Владивостока до Москвы – 7 часов, 7 суток на поезде. Когда сердце России просыпается, во Владивостоке уже 13 часов дня! Однако информационные системы позволили осуществлять «виртуальную миграцию», общаться в реальном режиме, обучаться, работать, приобретать товары и услуги в любой точке мира. Дальневосточник – это уже не «абориген», оторванный от цивилизации, а в некоторых случаях даже передовик, так как совсем близко с ним находятся лидеры цифровой экономики: США, Япония, Южная Корея и Китай, а значит, и все современные технологии, которые только появляются на рынке.

Зеленая экономика – это еще одно конкурентное преимущество Дальнего Востока, территория которого в некоторых местах абсолютно безлюдна и девственна. Создание достойных зеленых рабочих мест – глобальная тенденция, которой может воспользоваться регион. Это повысит привлекательность ДФО не только для местных жителей, граждан России, проживающих в других регионах, но также привлечет высококвалифицированную иностранную рабочую силу, которая будет воспринимать Дальний Восток как свой дом и дом их детей и внуков.

CONCLUSION

The Far East's uniqueness in terms of geographic position and natural resources, combined with the mentality of its residents, tempered by the harsh conditions inherent in the area, bespeaks great potential for it. To help actualize the region's competitive advantage, there have been developed the key elements of the Concept of Strategy for the Development of labor resources in the Far Eastern Federal District.

The implementation of digital technology in all key areas of life is helping get rid of the barriers hindering proper development in the region. One of these barriers is the region's geographic and temporal disconnectedness from Russia's central part. The fastest flight from the region's capital, Vladivostok, to Moscow takes seven hours, while it takes seven days to get there by train. When those living in the heart of Russia are just waking up, in Vladivostok it is already 1 p.m.! However, information technology is making it possible today to engage in "virtual migration", communicate in real time, or attend school, work, and shop anywhere in the world. A Far Easterner is no longer an aborigine isolated from the rest of the world but in some cases is even a pacesetter, living in close proximity to leaders in the digital economy (the US, Japan, South Korea, and China), which means access to the latest technology available in the market.

The green economy is another area of competitive advantage for the Far East, much of its territory being a virgin, uninhabited area. The creation of decent "green" jobs is a global trend that it may be well worth for the region to tap into. This should help not only boost the FEFD's attractiveness for both local residents and Russians living in other areas but attract highly skilled foreign labor resources, many of whom may go on to embrace the Far East as their new home and put down roots in the region.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2013 № 466-р (Часть 1).
2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 308.
3. Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 № 1083-р.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.08.2018 № 1727-р «Программа мероприятий по подготовке кадров для ключевых отраслей экономики Дальневосточного федерального округа и поддержке молодежи на рынке труда на период до 2025 года».
5. Михайлов В. Владивосток может стать международным центром АТР // Владивосток. − 1993. − 22 сентября.
6. Экономика Дальнего Востока: сборник под ред. Н.Н. Колосовского, А.Н. Лагутина, М.И. Целищева. – М.: Плановое хозяйство, 1926. – С. 314.
7. Алексеев А.И., Морозов Б.Н. Освоение русского Дальнего Востока (конец XIX в. – 1917 г.). − М.: Наука, 1989. − 224 с.
8. Кабузан В.М. Как заселялся Дальний Восток. − Хабаровск, 1976. − 200 с.
9. Буссе Ф.Ф. Переселение крестьян морем в Южно-Уссурийский край в 1883−1893. − СПб., 1896. − 226 с.
10. Дарькин С.М. Тихоокеанская Россия: стратегия, экономика, безопасность. − М.: Дело, 2007. − С. 124.
11. Дарькин С.М. Стратегические проблемы Дальнего Востока России // Управленческое консультирование. − 2016. − № 1. − С. 71.
12. Островский А.В. Дальневосточный регион и социально-экономическое пространство. Модернизация России как условие ее успешного развития в XXI веке. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – С. 308.
13. Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации : статистический сборник / М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 216 с. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob_reg2018.pdf.
14. *Два визита Н.С. Хрущева во Владивосток / Ю. Филатов // Утро России.* − 2009. − 3 окт.
15. Новикова И.В. Перспективы использования дальневосточных гарантий государства как инструмента содействия занятости населения в регионе // Уровень жизни населения регионов России. − 2016. − № 220. − С. 206−219.
16. ЮНЕП: Навстречу «зеленой» экономике: Путь к устойчивому развитию и искоренению бедности. − Найроби, 2011. − С. 16.

17. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места // V Доклад Международной организации труда на Международной конференции труда. 102-я сессия. 2013.
18. Новикова И.В. Классификации информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочих мест. Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перезагрузка. Том 2. / Сборник докладов Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК−2017) / Под общ. ред. С.Д. Бодрунова. − СПб., 2018. – С. 669−679.
19. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. − Москва: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.
20. Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. − 2016. − № 2 (136). − С. 70−76.
21. 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.
22. Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019. – С. 21.
23. Савченко А. Почему программы развития Дальнего Востока не работают? URL: http://www.intelros.ru/pdf/svobodnay_misl/2014_01/8.pdf.
24. Авченко В. Стратегическое бессилие. URL: http://expert.ru/2013/10/9/strategicheskoe-bessilie.
25. Деева Н.Н. Проблема дефицита кадров на Дальнем Востоке России. URL: http://www.be5.biz/ekonomika1/r2012/3205.htm.
26. Галецкий В.Ф. Дальний Восток: поиск стратегии демографического развития. URL: http://ecfor.ru/wp-content/uploads/2006/fp/6/11.pdf.
27. Быстрицкий С.П., Заусаев В.К. Дальний Восток России: демографические вызовы и китайский фактор. URL: http://www.iep.ru/files/text/confer/2006_03_20/zausaev_ru.pdf.
28. Регионы России. Социально-экономические показатели − 2017. URL: www.gks.ru.
29. Социально-экономическое положение федеральных округов − 2018. URL: http://www.gks.ru.
30. Регионы России. Социально-экономические показатели. 1992−2018: Стат. сб. / Росстат. − М., 1992−2018. URL: http://www.gks.ru.

31. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011−2018 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.

32. Численность и миграция населения в Российской Федерации» за 2009−2018 г. URL: http://www.gks.ru.

33. Малое и среднее предпринимательство в России – 2015, 2017 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm.

34. Kvint Vladimir L. Strategy for the Global Market: Theory and Practical Applications [Стратегия на глобальном рынке: теория и практические применения]. − New York, London: Routledge-Taylor & Francis, 2015.

35. Квинт В.Л. Концепция стратегирования. Т. I. – СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019. – 132 с.: ил. – (Серия «Библиотека стратега»).

36. S. Darkin, V. Kvint. The Russian Far East. Strategic Priorities for Sustainable Development. − Canada, Apple Academic Press, 2016.

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

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

39. Spiezia, Vincenzo and Marco Vivarelli (2002). What Do We Know About the Effects of Information and Communication Technologies on Employment Levels? / in Greenan N., L'Horty Y., and Mairesse J. (Eds.). Productivity, Inequality, and the Digital Economy – A Transatlantic Perspective. − MIT Press, Cambridge, Mass.

40. OECD (2016). ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.

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

42. Polanyi M. (1966). The Tacit Dimension. − New York, Doubleday.

43. Autor D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, pp. 3−30.

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

45. OECD Employment Outlook, 2017. − 220 p. URL: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

46. Autor David H. and David Dorn (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. American Economic Review, 103(5), 1533−1597.

47. Est, R. van & L. Kool (eds.). Working on the robot society: visions and insights from science concerning the relationship between technology and employment. − The Hague, Rathenau Instituut, 2015. − 220 p. (p. 55).

48. Rorunka C., Kubicek B. Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. − Venna, Austria, 2017. − 169 p.

49. Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi. The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485.

50. Blinder Alan S. (2006). Offshoring: the next industrial revolution? Foreign Affairs, No. 85.2, pp. 113.

51. Van Welsum D., and X. Reif (2005). Potential offshoring: Evidence from selected OECD countries. In Brookings Trade Forum, pp. 165−194, Brookings Institution Press.

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

53. "New Market and New Jobs" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21−23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255

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

55. Panel 4.2 "Skills for a Digital World" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21−23 June 2016, Cancún (Mexico). URL: http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1492081762&id=id&accname=guest&checksum=D83D1D2946C28760EC4645B3337E320B.

56. McKinsey Global Institute (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. Highlights. − Washington, McKinsey & Company.

57. “New Market and New Jobs” of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21−23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255

58. Eurofound (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi.org/10.2806/989252.

59. Adam D., Campbell-Hall V., de Hoyos M., Green A., Thomas A. (2011). Increasing digital channel use amongst Jobcentre Plus claimants. DWP Research Report. URL: http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2011-2012/rrep776.pdf.

60. BIS (2010). National Plan for Digital Participation. Department for Business Innovation and Skills. URL: http://raceonline2012.org/sites/default/files/resources/national-plan-digital-participation-final.pdf.

61. http://pnu.edu.ru/ru/faculties/full_time/uf/iogip/study/studentsbooks/materials/regionovedenie/part3/

62. http://minvostokrazvitia.ru/

63. http://www.hcfe.ru/work-in-dfo/navigator/

64. http://fondvostok.ru/

65. https://www.globalgoals.org/8-decent-work-and-economic-growth

РАБОТЫ АВТОРА ПО ДАННОЙ ТЕМЕ

1. Новикова И.В., Бунина С.А., Макаренко А.С. Проблемы занятости молодежи в региональном аспекте // Сборник трудов третьей международной науч.-практич. конф. «Экономика, экология и общество России в XXI столетии». − Санкт-Петербург: СПбГТУ, 2001. − С. 649−651.

2. Новикова И.В. Проблемы молодежного рынка труда в Амурской области // Труды региональной науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых Приамурья «Будущее Амурской науки». − Благовещенск: РАН ДО АНЦ, 2002.

3. Новикова И.В., Бунина С.А. Влияние кадровой политики градообразующего предприятия на рынок труда региона // Сборник материалов I Всероссийской науч.-практич. конф. «Экономическое и социальное развитие регионов России». – Пенза: РИО ПГСХА, 2004. − С. 60−62.

4. Новикова И.В., Бунина С.А. Проблемы молодежной занятости в регионе // Материалы науч.-практич. конф. «Региональное законодательство: опыт, проблемы и перспективы». − Благовещенск: Зея, 2004. − С. 211−215.

5. Новикова И.В. Молодежный рынок труда Амурской области: тенденции и перспективы // Сборник статей седьмой открытой конференции − конкурса научных работ молодых ученых Хабаровского края (экономическая секция). − Хабаровск: РИОТИП, 2005. − С. 127−131.

6. Новикова И.В., Бунина С.А. Модель управления молодежным рынком труда региона // Сборник материалов международной науч.-практич. конф. «Поддержка молодежного предпринимательства и содействие занятости молодежи». − Пенза: РИО ПГСХА, 2005. − С. 47−50.

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

8. Новикова И.В. Управление региональным рынком труда молодежи (на примере Амурской области) // Материалы восьмой открытой конференции − конкурса научных работ молодых ученых Хабаровского края (экономическая секция). − Хабаровск: РИОТИП, 2006. − С. 138−145.

9. Новикова И.В., Бунина С.А. Формирование рынка труда молодежи в условиях Дальнего Востока // Сборник материалов региональной межвузовской науч.-практич. конф. «Высшая школа – важнейший государственный ресурс регионального развития». − Биробиджан: БФ АмГУ, 2006. − Т. 1. − С. 11−17.

10. Новикова И.В. Молодежь Амурской области: конец или начало пути? (раздел коллективной монографии) // В поисках России: Серия публикаций к дискуссии об идентичности. Восточная Россия – Дальний Вос-

ток. − Т. 3. − СПб.: Интерсоцис, 2011. − С. 71−82 (рус. язык), С. 313−325 (немец. язык).

11. Новикова И.В. Стратегическое планирование как форма содействия трудоустройству студентов вузов Амурской области // В мире научных открытий. − 2011. − № 6.1 (18). − С. 451−461.

12. Новикова И.В., Беззубко Л.В. Особенности стратегического планирования развития российских регионов // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Управління екномічним розвитком промислових підприемств». Серія «Економіка». − 2011. − С. 15−19.

13. Новикова И.В. Потенциальные возможности сокращения неформальной занятости в Амурской области // Сборник науч. трудов международной науч.-практич. конф. «Актуальные проблемы науки», М-во обр. и науки РФ. − Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. − Ч. 1. − С. 91−92.

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

15. Новикова И.В., Кутаев Ш.К. Вишневская Н.Г. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов. − Москва: Перо, 2013. − 272 с.

16. Новикова И.В. Развитие предпринимательства в торговле как фактор снижения напряженности на рынке труда Амурской области // Материалы международной науч.-практич. конф. «V Найденовские чтения» «Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы». − Москва: Научная библиотека, 2013. − С. 36−38.

17. Новикова И.В. Миграционные процессы в Амурской области как фактор формирования регионального рынка труда // Сборник материалов международной научн.-практич. конф. «Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире». − Махачкала: ДГУ, 2013. − С. 260−264.

18. 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.

19. 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.

20. Новикова И.В. Содействие формированию трудовых ресурсов в программах развития Дальневосточных территорий // Всероссийский научно-практический журнал «МИКРОЭКОНОМИКА». − 2014. − № 4. − С. 88−92.

21. Новикова И.В., Трюхан Т.А. Дальневосточные гарантии государства как источник роста валового регионального продукта // В мире научных открытий. Социально-гуманитарные науки. − 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. Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом, как способ решения проблемы дефицитного рынка труда // Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире: сборник Материалов международной науч.-практич. конф. − Махачкала: ДГУ, 2014. − С. 214−217.

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

26. 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.

27. Новикова И.В. Кому на Руси жить хорошо? (или размышление о стоимости жизни на Дальнем Востоке России) // Материалы международной науч.-практич. конф. «VI Найденовские чтения» «Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы». −М.: Научная библиотека, 2015. − С. 215−224.

28. Новикова И.В. Дальневосточные гарантии государства как инструмент развития территории // Вопросы предпринимательства и экономики, Вестник академии. − 2015. − № 1. − С. 59−63.

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

30. 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.

31. Новикова И.В. Кадровая обеспеченность программ развития Дальнего Востока России // Материалы VIII международной научно-практич. конф. «От рецессии к стабилизации и экономическому росту». 19−20 февраля 2016 г. − М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2016. − С. 156−166.

32. Новикова И.В. Опережающий рост качества трудовых ресурсов – основа ускоренного развития Дальнего Востока России // Материалы III Международной науч.-практич. конф. «Устойчивое развитие: общество и экономика 20–23 апреля 2016 г.» / Ред. колл.: О.Л. Маргания, С.А. Белозеров [и др.]. − СПб.: СпГУ Скифия-принт, 2016. − С. 381.

33. Новикова И.В. Модель регулирования занятости в Дальневосточном федеральном округе // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 39-ой международной научной школы-семинара, г. Санкт-Петербург, 30 сентября – 6 октября 2016 г. / под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, д-ра экон. наук И.Н. Щепиной. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2016. − С. 339−342.

34. Новикова И.В. Труд дальневосточников может стать выгодным для бизнеса // Материалы III Международной заочной науч.-практ. конф. «Инновационное развитие современных социально-экономических систем»; Министерство образования и науки РФ; ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре гос. техн. унив-т»; ФАО ДальНИИ рынка при Министерстве регионального развития РФ. − 2016. − С. 333−337.

35. Новикова И.В. Информационный потенциал сферы занятости населения – новый фактор стабилизации демографической ситуации Дальнего Востока России. // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. − № 2. − С. 135−142.

36. Новикова И.В. Государственное регулирование занятости населения с позиции содействия формированию кадрового потенциала Дальнего Востока России // Сборник статей Международной науч.-практ. конф. «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». − Т. II. − М.: Проспект (РАНХиГС), 2017. − С. 607−614.

37. Новикова И.В. Ноосферное человековедение – базис инновационного развития Дальнего Востока России / Раздел коллективной монографии «Ноосферизм – новый путь развития». В 2-х кн.; под науч. ред. Г.М. Иманова и А.А. Горбунова. – СПб.: Астерион, 2017. − Книга 2. − С. 835−842.

38. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. − М.: РУСАЙНС, 2017. − 360 с.

39. Новикова И.В. Стратегический обмен сотрудников и ваучерная занятость как формы снижения неустойчивой занятости в регионе // Какие кадры нужны экономике России?: материалы VII Международной науч.-практич. конф. «Абалкинские чтения». – 23−25 мая 2017 г. / под ред. С.Д. Валентея. − М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017. – С. 163−173.

40. Новикова И.В. Локтюхина Н.В., Забелина О.В. Регулирование занятости населения Дальнего Востока России // Экономика и управление: проблемы и решения. − 2018. − Т. 4 (73). − № 1. − С. 3−12.

41. Новикова И.В. Современная роль дальневосточных гарантий в доходах местного населения и направления модернизации их применения. Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы // Сборник материалов III Международной науч.-практич. конф.; ИСЭПН РАН. − М.: ООО «Фабрика Офсетной Печати», 2018. − С. 68−71.

ПЕРЕЧЕНЬ РИСУНКОВ

Рисунок 2.1. Динамика численности населения в ДФО, тыс. человек	40
Рисунок 2.2. Динамика численности населения в субъектах ДФО, тыс. человек	41
Рисунок 2.3. Динамика численности населения моложе трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент	42
Рисунок 2.4. Динамика численности населения трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент	42
Рисунок 2.5. Динамика численности населения старше трудоспособного возраста в субъектах ДФО, процент	43
Рисунок 2.6. Численность студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программе специалистов среднего звена на 10000 чел. населения в ДФО, человек	47
Рисунок 2.7. Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения, на начало учебного года в ДФО, человек	48
Рисунок 2.8. Динамика среднегодовой численности занятых в экономике ДФО, тысяч человек	49
Рисунок 2.9. Заявленная потребность работодателей в государственные учреждения службы занятости населения в ДФО, человек	57
Рисунок 2.10. Динамика миграционного прироста в ДФО, человек	59
Рисунок 2.11. Распределение числа прибывших из-за пределов России, процент от общего числа прибывших	63
Рисунок 2.12. Распределение числа прибывших из других регионов России, процент от общего числа прибывших	64
Рисунок 2.13. Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, человек	65
Рисунок 2.14. Доля иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, в среднегодовой численности занятых, процент	66
Рисунок 2.15. Динамика численности выбывших из ДФО, всего человек	67
Рисунок 2.16. Трудовые ресурсы в цифровой экономики, России и ДФО, 2017 г., процент	73
Рисунок 2.17. Трудовые ресурсы в цифровой экономике ДФО, 2017 г., процент	74
Рисунок 3.1. Динамика количества малых предприятий (включая микропредприятия) в ДФО (на конец года)	82
Рисунок 3.2. Динамика доли микропредприятий в общем количестве малых предприятиях (включая микропредприятия) в ДФО, процент	83
Рисунок 3.3. Динамика доли малых предприятий по отраслям в общем количестве малых предприятий в ДФО, процент	84
Рисунок 3.4. Динамика доли микропредприятий по отраслям в общем количестве микропредприятий в ДФО, процент	84
Рисунок 3.5. Динамика доли малых предприятий обрабатывающего производства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	85
Рисунок 3.6. Динамика доли малых предприятий строительства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	85
Рисунок 3.7. Динамика доли малых предприятий оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	86
Рисунок 3.8. Динамика доли малых предприятий транспорта и связи в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	87
Рисунок 3.9. Динамика доли малых предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	87
Рисунок 3.10. Динамика доли малых предприятий в области научных исследований и разработок в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	88
Рисунок 3.11. Динамика средней численности работников малых предприятий (включая микропредприятия), тыс. человек	89
Рисунок 3.12. Динамика средней численности работников микропредприятий, тыс. человек	89
Рисунок 3.13. Динамика средней численности работников малых предприятий (без внешних совместителей) (включая микропредприятия), тыс. человек	90
Рисунок 3.14. Динамика средней численности работников микропредприятий (без внешних совместителей), тыс. человек	90
Рисунок 3.15. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия) по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия), процент	91

Рисунок 3.16. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий по отраслям в общей средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий, процент	92
Рисунок 3.17. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) микропредприятий в общей средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий (включая микропредприятия), процент	92
Рисунок 3.18. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий обрабатывающего производства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	93
Рисунок 3.19. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий строительства в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	94
Рисунок 3.20. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	94
Рисунок 3.21. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий транспорта и связи в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	95
Рисунок 3.22. Динамика доли средней численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг в общем количестве малых предприятий (включая микропредприятия), процент	96
Рисунок 3.23. Динамика численности (включая индивидуальных предпринимателей, наемных работников, партнеров, помогающих членов семьи.) занятых в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. человек	96
Рисунок 3.24. Динамика числа индивидуальных предпринимателей, тыс. человек	97
Рисунок 3.25. Динамика числа наемных работников занятых, в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. человек	97
Рисунок 4.1. Место Стратегии развития трудовых ресурсов ДФО в системе глобальных и региональных стратегий	99
Рисунок 4.2 Информационный потенциал занятости населения	107
Рисунок 4.3. Схема взаимодействия инфраструктурных элементов	132

LIST OF CHARTS

Figure 2.1. Dynamics of the population size in the FEFD, thousand people	40
Figure 2.2. Dynamics of the population size in the FEFD's constituent regions, thousand people	41
Figure 2.3. Dynamics of the number of residents younger than working age in the FEFD's constituent regions, percentage	42
Figure 2.4. Dynamics of the number of residents of working age in the FEFD's constituent regions, percentage	42
Figure 2.5. Dynamics of the number of residents older than working age in the FEFD's constituent regions, percentage	43
Figure 2.6. Number of learners at state and municipal vocational educational organizations who are undergoing training as mid-tier specialists per 10,000 residents in the FEFD, people	47
Figure 2.7. Number of students pursuing a Bachelor's, Specialist's, or Master's degree per 10,000 residents in the FEFD as at year start, people	48
Figure 2.8. Dynamics of the average annual number of those employed in the FEFD's economy, thousand people	49
Figure 2.9. Employers' need for labor resources as registered by state-run employment agencies in the FEFD, people	57
Figure 2.10. Dynamics of increase in migration numbers in the FEFD, people	59
Figure 2.11. Distribution of the number of migrants from outside Russia, percentage of the total number of migrants	63
Figure 2.12. Distribution of the number of migrants from other regions of Russia, percentage of the total number of migrants	64
Figure 2.13. Number of foreign nationals with a valid work permit, people	65
Figure 2.14. Share of foreign nationals with a valid work permit in the average annual number of the employed, percentage	66
Figure 2.15. Dynamics of the number of out-migrants from the FEFD, total people	67
Figure 2.16. Labor resources within the digital economy in Russia and the FEFD as at 2017, percentage	73
Figure 2.17. Labor resources within the digital economy in the FEFD as at 2017, percentage	74
Figure 3.1. Dynamics of the number of small enterprises (inclusive of microenterprises) in the FEFD (as at year end)	82
Figure 3.2. Dynamics of the share of microenterprises in the total number of small enterprises in the FEFD, percentage	83
Figure 3.3. Dynamics of the share of small enterprises across sectors in the total number of small enterprises in the FEFD, percentage	84

Figure 3.4. Dynamics of the share of microenterprises across sectors in the total number of microenterprises in the FEFD, percentage	84
Figure 3.5. Dynamics of the share of small enterprises within the manufacturing sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	85
Figure 3.6. Dynamics of the share of small enterprises within the construction sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	85
Figure 3.7. Dynamics of the share of small enterprises within the wholesale and retail sector and the sector of repair and maintenance of motor vehicles, motorcycles, household appliances, and personal appliances in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	86
Figure 3.8. Dynamics of the share of small enterprises within the transportation and communications sectors in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	87
Figure 3.9. Dynamics of the share of small enterprises engaged in real estate transactions, renting property, and service provision in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	87
Figure 3.10. Dynamics of the share of small enterprises in the area of research and development in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	88
Figure 3.11. Dynamics of the average number of workers in small enterprises (inclusive of microenterprises), thousand people	89
Figure 3.12. Dynamics of the average number of workers in microenterprises, thousand people	89
Figure 3.13. Dynamics of the average number of workers in small enterprises (exclusive of external part-timers) (inclusive of microenterprises), thousand people	90
Figure 3.14. Dynamics of the average number of workers in microenterprises (exclusive of external part-timers), thousand people	90
Figure 3.15. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises) across sectors in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	91
Figure 3.16. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises across sectors in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises, percentage	92
Figure 3.17. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in microenterprises in the total average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	92

Figure 3.18. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the manufacturing sector in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	93
Figure 3.19. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the construction industry in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	94
Figure 3.20. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the wholesale and retail sector and the sector of repair and maintenance of motor vehicles, motorcycles, household appliances, and personal appliances in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	94
Figure 3.21. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) in small enterprises within the transportation and communications sectors in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	95
Figure 3.22. Dynamics of the share of average number of workers (exclusive of external part-timers) small enterprises engaged in real estate transactions, renting property, and service provision in the total number of small enterprises (inclusive of microenterprises), percentage	96
Figure 3.23. Dynamics of the number of individuals (inclusive of sole entrepreneurs, hired workers, partners, and helping family members) engaged in the area of sole entrepreneurship, thousand people	96
Figure 3.24. Dynamics of the number of sole entrepreneurs, thousand people	97
Figure 3.25. Dynamics of the number of hired workers engaged in the area of sole entrepreneurship, thousand people	97
Figure 4.1. Place of the Strategy for the Development of labor resources in the FEFD in the system of global and regional strategies	99
Figure 4.2. Information potential of employment	107
Figure 4.3. Scheme for interaction between the infrastructural elements	132

ПЕРЕЧЕНЬ ТАБЛИЦ

Таблица 2.1. Динамика численности рабочей силы в субъектах ДФО, тыс. человек	44
Таблица 2.2. Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих (на конец года)	45
Таблица 2.3 Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена (на начало учебного года)	46
Таблица 2.4. Число образовательных организаций высшего образования и научных организаций (на начало учебного года)	46
Таблица 2.5. Динамика распределения занятых по видам экономической деятельности в ДФО, тыс. чел.	50
Таблица 2.6. Структура численности занятых в экономике ДФО по возрастным группам, процент	51
Таблица 2.7. Динамика структуры занятых в экономике ДФО по уровню образованию, процент	53
Таблица 2.8. Динамика структуры занятых в экономике ДФО по формам собственности, процент	55
Таблица 3.1. Величина северных надбавок и районных коэффициентов в ДФО	80
Таблица 4.1. Исполнители реализации Стратегии	129

LIST OF TABLES

Table 2.1. Dynamics of the labor resources size in the FEFD's constituent regions, thousand people	44
Table 2.2. Number of vocational educational organizations that provide the training of skilled workers and office workers (as at year end)	45
Table 2.3. Number of vocational educational organizations that provide the training of mid-tier specialists (as at school year start)	46
Table 2.4. Number of institutions of higher learning and research organizations (as at school year start)	46
Table 2.5. Dynamics of the distribution of the employed across types of economic activity in the FEFD, thousand people	50
Table 2.6. Structure of the overall workforce in the FEFD's economy across age groups, percentage	51
Table 2.7. Dynamics of the workforce in the FEFD's economy by level of education, percentage	53
Table 2.8. Dynamics of the workforce in the FEFD's economy by form of ownership, percentage	55
Table 3.1. Size of pay supplements for working in the North and regional pay coefficients in the FEFD	80
Table 4.1. Those engaged in carrying the Strategy into effect	129

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Новикова Ирина Викторовна − доктор экономических наук, профессор кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ

IRINA NOVIKOVA – Dr. Sc. (Econ.).

Professor, Financial Strategy Department at Lomonosov Moscow State University's Moscow School of Economics, and Leading Researcher of the Center for Strategic Studies at Lomonosov Moscow State University's Institute of Mathematical Research of Complex Systems

СВЕДЕНИЯ О НАУЧНЫХ РЕДАКТОРАХ:

Дарькин Сергей Михайлович – президент Тихоокеанской Инвестиционной Группы, кандидат экономических наук.

Квинт Владимир Львович – доктор экономических наук, профессор политической экономии, иностранный член Российской академии наук (РАН), лауреат премии имени М.В. Ломоносова Первой степени за цикл научных работ «Теория стратегии и методология стратегирования», заслуженный работник высшей школы Российской Федерации. Заведующий кафедрой финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ имени М.В. Ломоносова, руководитель Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ. Главный научный сотрудник, член Учёного Совета Центрального экономико-математического института (ЦЭМИ) РАН.

Sergey M. Darkin – President of the Pacific Investment Group (TIGR), PhD (Econ.).

Vladimir L. Kvint – Head of the Center for Strategic Studies at Lomonosov Moscow State University's Institute of Mathematical Research of Complex Systems, Head of the Financial Strategy Department at Lomonosov Moscow State University's Moscow School of Economics, Foreign Member of the Russian Academy of Sciences, Dr. Sc. (Econ.).

Библиотека «Стратегия Дальнего Востока России»

Новикова И.В.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

Монография
под научной редакцией С.М. Дарькина, В.Л. Квинта

Выпускающий редактор: А.В. Цветкова
Редакторы: К.Л. Кудряшова, Е.В. Селиванова, Э.О. Селиванова
Корректор: Е.В. Богданова
Компьютерная верстка: И. В. Сазонова

Издательство
«Креативная экономика»

www.CreativEconomy.ru
(495) 648 6241

Сдано в набор 25.08.2019. Подписано в печать 13.09.2019.
Формат 60×90/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times. Печать офсетная. Усл. печ. л. 9,25.
Тираж 500 экз. Заказ № 1579.

Отпечатано:
Публичное акционерное общество
«Т8 Издательские Технологии»
109316 Москва, Волгоградский проспект, дом 42, корпус 5
Тел.: 8 (499) 322-38-30

Ирина Викторовна Новикова

КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

(Монография)

Под научной редакцией В. Л. Квинта

Кемерово
2020

IRINA NOVIKOVA

THE CONCEPT OF EMPLOYMENT STRATEGY FOR THE DIGITAL ECONOMY
(Monograph)

Editorial Research Supervisor:
Vladimir L. Kvint

Kemerovo
2020

УДК 331.5
ББК 60.7
Н73

Новикова И. В.
Н73 Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике: монография / И. В. Новикова; под научной редакцией В. Л. Квинта. – Кемерово: КемГУ, 2020. – 254 с.

В монографии представлена целостная концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике. Концепция построена на основе методологии стратегирования академика В. Л. Квинта. Концепция базируется на новых экономических категориях: информационный потенциал занятости населения, информационные компетенции работника, информационные компоненты рабочего места.

Данная работа представляет интерес для широкого круга экспертов, ученых, лиц государственных структур, интересующихся вопросами стратегирования занятости населения и управления трудовыми ресурсами в цифровой экономике.

Ключевые слова: *занятость населения, концепция стратегии, цифровая экономика, стратегические приоритеты, конкурентные преимущества.*

© Новикова И. В., 2020

Рецензенты:
Шабаева Светлана Викторовна – доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и права Петрозаводского государственного университета.
Локтюхина Наталья Викторовна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений.

ISBN 978-5-8353-2609-9
DOI 10.21603/978-5-8353-2609-9

Novikova I. V.
The Concept of Employment Strategy for the Digital Economy. – Kemerovo: Kemerovo State University, 2020. – 254 p.

The Monograph presents a Holistic Concept of Employment Strategy in the Digital Economy. The Concept is based on the Methodology of Dr. Vladimir L. Kvint. The Concept includes new Economic Categories: Information Potential of Employment, Employee Information Competencies, Workplace Information Components.

This Work is of Interest to a Wide Range of Experts, Researchers, Government Officials interested in Issues of Employment Strategy and Human Resources Management in the Digital Economy.

© Novikova I. V., 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВОДНОЕ СЛОВО С. Е. ЦИВИЛЕВА 8
ВВОДНОЕ СЛОВО В. Л. КВИНТА 10
ПРЕДИСЛОВИЕ 12
ВВЕДЕНИЕ 14
1. ТЕОРИЯ ПОСТРОЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ 17
1.1. Развитие категорий «занятость населения» и «рынок труда» 17
1.2. Характеристика трансформации занятости населения 42
1.3. Новые категории концепции стратегии занятости 94
2. МЕТОДОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ 134
2.1. Современная теория регулирования занятости 134
2.1.1. Обоснование необходимости государственного регулирования занятости 134
2.1.2. Классификации форм государственного регулирования занятости 141
2.2. Трансформация институциональной среды регулирования занятости 152
2.2.1. Зарубежный опыт регулирования современных форм занятости 152
2.2.2. Трансформация российского трудового законодательства в соответствии с изменением системы занятости 163
2.2.3. Роль современных институтов в регулировании занятости 166
2.3. Оценка новых характеристик занятости 178
2.3.1. Методика оценки новых характеристик занятости . 178
2.3.2. Индикаторы оценки информационной компетентности работника 185
3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ 197
3.1. Модель регулирования занятости 197
3.2. Обоснование концепции стратегии занятости 203
3.3. Элементы концепции стратегии занятости 208
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 214
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ 215
СПИСОК РАБОТ АВТОРА ПО ДАННОЙ ТЕМЕ 237
ПРИЛОЖЕНИЕ 245

INTRODUCTION BY THE GOVERNOR OF KUZBASS REGION SERGEY E. TSIVILIEV..... 8
VLADIMIR L. KVINT TO THE READERS OF DR. IRINA V. NOVIKOVA' BOOK 10
FROM THE AUTHOR.....12
FOREWORD.....14
1. THEORY OF THE CONCEPT DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT STRATEGY IN THE DIGITAL ECONOMY 17
1.1. Development of the economic categories of "employment" and "labor market" 17
1.2. Transformation of employment in the digital economy 42
1.3. New categories of employment strategy concept 94
2. METHODOLOGI OF STRATEGIC CONCEPT OF EMPLOYMENT DEVELOPMENT 134
2.1. Modern theory of employment regulation.....134
2.1.1. Necessity of employment state regulation 134
2.1.2. Classification forms of employment state regulation ...141
2.2. Transformation of institutional environment for employment regulation.....152
2.2.1. Regulation of modern forms of employment: analysis international experience 152
2.2.2. Transformation of Russian labor legislation in accordance with development of the system employment 163
2.2.3. Regulation of employment: role of socio-economic environment.....166
2.3. Evaluation of the new characteristics of employment.....178
2.3.1. Methods of evaluation of the employment's new characteristics 178
2.3.2. Indicators for evaluation of the employee information competences 185
3. CONCEPTUAL BASES OF THE EMPLOYMENT STRATEGY IN THE DIGITAL ECONOMY 197
3.1. Employment regulation model.....197
3.2. Rationale of the concept of employment strategy.....203
3.3. Concept elements of employment strategy 208
CONCLUSION 214
LIST OF SOURCES.....215
LIST OF WORKS OF THE AUTHOR ON THIS TOPIC 237
ATTACHMENT.....245

Моим родителям
посвящается

Будущее вступает в нас…
для того, чтобы стать нами еще
задолго до того, как оно обретет жизнь.

Райнер Мария Рильке

Дорогие читатели!

Основной ценностью Кузбасса являются люди. Все меры Правительства нашего региона направлены на повышение качества жизни кузбассовцев, неотъемлемой частью которой становятся цифровые технологии. Они активно внедряются во все без исключения сферы нашего существования, формируя, с одной стороны, огромные возможности, а с другой – серьезные угрозы. И всем нам нужно учиться использовать первые и противостоять вторым. Поэтому второй книгой, продолжающей серию «Библиотеки «Стратегии Кузбасса», мы решили издать «Концепцию стратегии занятости населения в цифровой экономике». Эта книга является методологическим руководством для разработчиков стратегии занятости населения с учетом цифровых трансформаций, в том числе в Кузбассе. Цифровые технологии расширяют возможности образовательной и профессиональной подготовки, трудоустройства и эффективной реализации человеческого потенциала.

Мы надеемся, что книга, которую читатель держит в руках, позволит ему правильно выстроить не только

личностную стратегию, но и корпоративную, и в целом кадровую стратегию Кузбасса.

Цифровые технологии делают возможной «виртуальную миграцию», что, на наш взгляд, положительно повлияет на сокращение оттока населения. Жители нашего региона смогут реализовать свои потребности в труде дистанционно, посредством цифровых технологий, никуда не выезжая, оставаясь в своем родном городе или поселке.

С уважением,
Губернатор Кузбасса

С. Е. Цивилев

ВВОДНОЕ СЛОВО В. Л. КВИНТА

Стратегия – это вектор интеграции всех ресурсов объекта стратегирования, ориентированный на достижение обоснованной победы. Наиболее эффективные стратегии всегда направлены в конечном счете на повышение качества жизни. И только в этом случае успешность стратегии становится общепризнанной. Стратегия требует концентрации ресурсов на протяжении длительного времени на решение всех промежуточных задач стратегического развития. Стратегия, прежде всего, связана с интеграцией четырех видов ресурсов: трудового потенциала, капитала, материальных средств и инфраструктуры. Из них трудовой потенциал, рост образования, подготовка и переподготовка кадров являются одним из наиболее сложных, многогранных процессов стратегирования в течение всего периода разработки и реализации стратегии, а затем и функционирования объекта стратегирования в условиях, созданных благодаря реализованной стратегии. Таким образом, стратегирование трудовых ресурсов влияет на демографические процессы, системы долгосрочного образования и краткосрочной подготовки кадров, на появление новых профессий и в результате воздействует даже на формирование и зрелость хозяйственных укладов. Так, цифровые технологии и их стремительное распространение во всех сферах общественной жизни, производства и дистрибьюции являются результатом реализуемых стратегий и их требований к новому качеству трудовых ресурсов. Именно так происходят качественные изменения отношений людей в процессах производства и распределения, цифровизации рабочих мест и последующее появление новых профессий, продуктов и услуг. В силу этих причин стратегирование занятости населения в масштабах глобального сообщества, национальных и региональных экономик является важнейшим элементом и этапом стратегирования. Поскольку из всех пространственных

стратегий региональные и муниципальные в наибольшей степени влияют на качество жизни и формируют перспективные требования к количественным и качественным характеристикам развития населения на стратегируемой территории, то и являются наиболее социально чувствительными для людей.

В силу этих причин становится понятным, сколь значимым для населения Кузбасса является процесс стратегирования трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу в таком трудодефицитном многоотраслевом регионе со все еще динамикой численности населения.

Именно этой тематике посвящена книга доктора экономических наук, профессора кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ имени М.В. Ломоносова, ведущего научного сотрудника Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем Московского государственного университета Ирины Викторовны Новиковой.

Данная книга является кумулятивным результатом всей двадцатилетней научно-исследовательской и педагогической деятельности И. В. Новиковой. Немаловажным является и то, что эта работа имеет значительную теоретическую и методологическую значимость в силу того, что профессор И. В. Новикова является одним из ведущих исполнителей разработки Стратегии социально-экономического развития Кузбасса до 2035 года и наиболее длительную перспективу. Она также является руководителем раздела данной Стратегии, посвященного развитию человеческого потенциала Кузбасса.

академик, Иностранный член РАН, д. э. н., профессор,
Заслуженный работник Высшей школы
Российской Федерации,
Лауреат премии имени М.В. Ломоносова I степени
за научные работы
Владимир Львович Квинт

ПРЕДИСЛОВИЕ

Человечество наделено определенной целью. Почему у нас есть возможность не просто существовать как стационарные неизменяющиеся существа (например камни), но как созидательные, мыслящие и творящие? Испокон веков ученые, философы, мыслители ищут истинную цель человечества. Одни видят ее в накоплении богатства, подчинении природы и более слабых существ, другие – в расширении знаний и постижении истинного собственного Я. Зачем нужно знать данную цель и вообще о том, что она существует? С моей точки зрения, это необходимо для того, чтобы правильно построить собственные жизненные цели, а если ты – лидер и ведешь за собой других, то от того, насколько правильно определена твоя собственная цель, зависит правильность их целей. Далее вероятность и эффективность достижения поставленной цели будет зависеть от стратегии, которую разработает и станет реализовывать субъект. При этом невозможно ни одного человека рассматривать изолированно, мы все находимся под влиянием целей и стратегий множества других лиц. Соответственно, сформированная общая концепция стратегии позволит согласовать разнообразные, часто почти противоположные цели. Согласованность интересов – одно из важнейших условий построения стратегии по методологии стратегирования академика Владимира Львовича Квинта, на которой мы будем основываться в данной книге.

Распространение информационно-коммуникационных технологий трансформирует возможности достижения целей, а также значимость и достижимость многих из них. Формируются новые лидеры, новые практики, а вместе с этим и конфликты. По мнению Клауса Шваба, Президента Всемирного экономического форума, «если технология является одной из возможных причин, по которой мы движемся к обществу, где каждый сосредоточен на самом себе, крайне необходимо направить развитие в сторону большей сбалансированности, для которой будет характерно внимание к себе в сочетании с пронизывающим все аспекты жизни чувством общей цели. Эту задачу мы должны решать

все вместе, так как мы рискуем не справиться с проблемами, возникшими в эпоху четвертой промышленной революции, или не в полной мере воспользоваться выгодами, которые она могла бы дать нам, если не выработаем в себе сообща чувство общей цели»[1]. В связи с этим созрела необходимость формирования новой концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике, которая позволит максимально безболезненно перейти на следующий уровень интеллектуального развития, использовать конкурентные преимущества как технологии, так и человека для более эффективного их совместного функционирования, направленного на достижение индивидуальных целей и глобальной цели всего человечества.

Надеюсь, данная книга станет еще одной возможностью остановиться и задуматься о происходящей трансформации в нашем мире, о появлении новых возможностей и угроз, о необходимости разработки единой стратегии занятости населения, которая позволит максимально эффективно и в соответствии с индивидуальными и коллективными целями использовать человеческий потенциал.

Хочу выразить огромную признательность своим друзьям и коллегам за помощь в подготовке данной книги, особенно хочется поблагодарить моего учителя и наставника – известного во всем мире экономиста и стратега – академика Владимира Львовича Квинта.

Ирина Новикова

[1] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 177.

ВВЕДЕНИЕ

Трансформация занятости населения происходит под влиянием многочисленных факторов XXI века: цифровизация, инновационные модели ведения бизнеса и новые формы занятости, постарение населения, экологические катаклизмы, политическая нестабильность и т. д. Данные факторы содержат в себе разнообразные возможности и угрозы, что формирует высокую потребность в создании новой концепции стратегии занятости населения. Отсутствие данной стратегии и в целом видения человека будущего делает все человечество уязвимым под влиянием глобальных угроз. Стратегия – это построение системы из хаоса, которым наполнены прогнозы экономистов, социологов, политологов, это выбор вектора развития и определение скорости достижения поставленной цели[2].

Эффективная занятость, которая дает человеку возможность реализовать свои навыки, умения, знания, получить высокую отдачу от человеческого капитала, возможна только при точной скоординированной работе многочисленных элементов, начиная от демографической и социальной политики, системы образования и подготовки профессиональных кадров, политики занятости и регулирования рынка труда, то есть разработанной и реализуемой стратегии. Эффективная занятость – это результат многолетней кропотливой спланированной работы. Нарекание бизнеса на систему образования по поводу несвоевременной подготовки или неподготовки необходимых сотрудников не вполне обоснованно. Образование и развитие навыков – это не мгновенный процесс, а иногда требуются долгие годы, чтобы получить высокопрофессионального сотрудника. При этом конкуренция с роботами и искусственным интеллектом будет требовать обладание все более высокими нетривиальными компетенциями. Только стратегия способна предвидеть и выстроить пути развития, что позволит своевременно подготавливать востребованные кадры,

[2] Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Т. 1. Санкт-Петербург: СЗИУ РАНХиГС, 2019.

перемещать их в том направлении, где выявляется потребность в них.

XXI век – век глобализации, глобализации финансовых, товарных рынков, формирования глобального рынка труда. Посредством цифровых технологий человек может работать когда и где угодно. Стираются территориальные и временные границы, развивается так называемая «виртуальная миграция». Одновременно с этим усиливается глобальная конкуренция на рынке труда. Прогнозы не утешительны, количество рабочих мест будет постепенно сокращаться, и требования к кандидатам на их заполнение будут все выше и выше. Закрыться от данных изменений странам уже не получится, они являются определенными ячейками в данной глобальной системе. Оффшоринг и аутсорсинг человеческого капитала дают возможность не только привлекать требуемых специалистов, но и получать их новые знания, которые впоследствии будут переняты так называемыми стационарными сотрудниками. При этом гигантского сокращения затрат на привлечение новых сотрудников можно добиться путем виртуализации оффшоринга и аутсорсинга[3].

Таким образом, положение трудовых ресурсов, возможности их развития и трудоустройства будут напрямую зависеть от той стратегии, которую разработает и примет их государство, а также от того, насколько данная национальная стратегия будет интегрирована в глобальную стратегию рынка труда в мире. По мнению Клауса Шваба, одним из основных факторов, которые могут ограничить потенциал эффективной и последовательной реализации четвертой промышленной революции, является отсутствие «последовательной, позитивной и единой концепции на глобальном уровне, которая могла бы определить возможности и вызовы четвертой промышленной революции и которая имеет принципиальное значение для вовлечения в процесс различных слоев и сообществ, а также для предотвращения негативной реакции общества на

[3] Kristin Brandl, Peter D. Orberg Jensen, Manya Jaura Lind Advanced service offshore outsourcing: Exploring the determinants of capability development in emerging market firms // Global Strategy Journal. 2018. № 8(2). P. 324–347.

происходящие кардинальные изменения»[4]. Поэтому в данной книге делается попытка сформировать единую концепцию стратегии занятости в цифровой экономике. Представленная концепция основывается на необходимости соответствия информационных навыков работников информационным компонентам рабочих мест. Дисбаланс в данном соотношении приводит либо к неэффективному использованию человеческого потенциала, либо к недоиспользованию потенциала рабочего места, что в любом случае сдерживает рост экономики и снижает конкурентоспособность организаций и предприятий.

В основу построения концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике взята методология стратегирования академика В. Л. Квинта, выдающегося ученого и стратега. Стратегии, разработанные под руководством и / или в соответствии с теорией и методологией В. Л. Квинта, эффективно реализуются по всему миру, что доказывает универсальность и фундаментальность данной теории и методологии.

Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике определяет современные тренды, включает в себя новые экономические категории и делает попытку ответить на современные угрозы, которые стоят перед человеком труда.

[4] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 21.

1. ТЕОРИЯ ПОСТРОЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1. Развитие категорий «занятость населения» и «рынок труда»

Стратеги всегда должны искать экспонентно развивающие инновационные идеи и выяснять методы и организационные формы, позволяющие быстро реализовывать их в процессе стратегирования.
В. Л. Квинт

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

Сложность построения концепции стратегии занятости населения обусловлена следующими факторами:

- отсутствие единого подхода к определению категории «занятость населения» и глубинного понимания роли занятости в жизни человека, общества и их развитии;
- многообразие форм занятости, которые рассматриваются отечественными и зарубежными учеными;
- отсутствие единого мнения в научном сообществе о соотношении категорий «рынок труда» и «занятость населения»;
- отсутствие единства в понимании экономического и социального содержания рынка труда;

• специфичность товара, который реализуется на рынке труда, особенно под влиянием развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);

• отсутствие единого общепринятого определения категории «рынок труда».

Рассмотрим каждый элемент подробнее.

Подходы к определению категории «занятость населения»

Существует огромное количество определений категории «занятость»[5], однако общим для всех является условие участия людей в определенной деятельности. При этом законодательно занятостью признается не любая деятельность, а только *легитимная* в данном государстве. Таким образом, большинство форм неформальной деятельности законодательно не могут быть признаны занятостью. Новые формы занятости, формируемые в современном обществе, основанные на инновационных способах ведения бизнеса, в том числе с применением ИКТ, не закреплены в законодательных актах, и, следовательно, не могут быть признаны занятостью населения.

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

[5] Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»; Экономика труда: учебник/ под редакцией проф. А. М. Асалиева. Москва: ИНФРА-М, 2014. С. 21.; Рынок труда: учебник / под редакцией проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2000. С. 71; Локтюхина Н. В. Государственное регулирование современного рынка труда: учебное пособие. Москва: Изд-во РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2012. С. 31; Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. Москва: Альфа-Пресс, 2007. С. 81; Рофе А. И. Экономика труда: учебник. – 3-е изд. доп. и перераб. Москва: КНОРУС, 2015. С. 149.

категории «занятость» возможностью получения материального дохода слишком сужает ее. Это подтверждается ростом занятых в общественных и волонтерских движениях[6].

В современных условиях потенциал человеческих ресурсов позволяет быть занятым в трудовой деятельности, не приносящей напрямую материального дохода, но при этом предоставляющей возможность пользоваться многочисленными общественными благами и удовлетворять формирующиеся потребности. Так, в соответствии с положениями пункта 6 «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы», «трудовая деятельность означает любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования»[7]. Таким образом, при определении категории «занятость» необходимо учитывать деятельность, которая приносит материальный доход, однако это не является ее ограничивающим признаком, отличающим ее от деятельности, которая не относится к категории «занятость» населения. Возможности получения материального дохода зависят в том числе от формы занятости населения, которые рассмотрены далее.

Многообразие форм занятости

Нестабильная ситуация в глобальном мире, в национальном, региональном и местном масштабах, проявляется на микроуровне, на уровне фирм. Ужесточение законодательства по поводу найма, увольнения, охраны труда сотрудников нацелены на поддержку работника, создают противоположный эффект – переход работодателя

---

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

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

на использование гибкой занятости[8] или формирование неформальных отношений с персоналом[9]. «В странах с более жесткими нормами в части гарантий трудовой занятости размер технологически емких секторов меньше[10]. Кроме того, более жесткие нормы связаны с менее активным входом на рынок и уходом с рынка предприятий (особенно малых) в тех секторах, в которых работники чаще меняют место работы[11]».

«Гибкость стала одним из критериев современной экономики, повышения ее эффективности. Ее невозможно обеспечить без приоритетного инвестирования в человека, в повышение его общего и профессионального образования»[12].

При этом современное поколение работников, которое только выходит на рынок труда или выйдет через несколько лет, уже адаптировано к новым реалиям нестабильности[13]. Проблема адаптации к условиям гибкой занятости

---

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

[9] Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография/ В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. Москва: ТЕИС, 2014. С. 54.

[10] Packard, Truman, and Claudio E. Montenegro. 2017. "Labor Policy and Digital Technology Use: Indicative Evidence from Cross-Country Correlations". Policy Research Working Paper 8221, World Bank, Washington, DC.; Bartelsman, Eric, Pieter A. Gautier, and Joris De Wind. 2016. "Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation". International Economic Review 57(3): 787–826.

[11] Bottasso, Anna, Maurizio Conti, and Giovanni Sulis. 2017. "Firm Dynamics and Employment Protection: Evidence from Sectoral Data". Labour Economics 48 (October): 35–53.; Brambilla, Irene, and Darío Tortarolo. 2018. Investment in ICT, Productivity, and Labor Demand: The Case of Argentina". Policy Research Working Paper 8325, World Bank, Washington, DC.

[12] Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). С. 17.

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

существует в основном у поколения, которое испытало на себе все плюсы функционирования на постоянном месте работы[14]. Поэтому новые условия трудовых отношений являются для них сложными. Таким образом, более подходящей в настоящее время теорией является концепция гибкого рынка труда Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости[15].

Также необходимо отметить, что современные трудовые отношения обладают максимумом прагматичности и экономической эффективности. Цена труда слишком велика для работодателя, поэтому он ищет пути ее минимизации[16]. Постоянный контракт в основном подписывается только с работником, труд которого действительно высоко ценен для данного производства, практически незаменим[17]. Вмененные издержки потери данного сотрудника намного выше затрат на содержание его в условиях постоянной занятости. При этом работник, осознавая свою ценность, способен максимизировать собственную доходность в данном контракте. Поэтому занятостью может быть обозначена деятельность в любой форме, которая согласована между работником и работодателем и взаимоприемлема для получения оговоренного ими результата.

В условиях развития социального общества возникает большое количество мест занятости населения, которые не сопровождаются непосредственным получением дохода, например волонтерская деятельность, неоплачиваемые стажировки и другие[18]. В мировой практике занятость, не приносящая ее субъекту материальный доход, активно

---

[14] Skills for a Digital World. Policy brief on the future of work. OECD. 2016. P. 2.

[15] Guy Standing Precariat Charter From denizens to citizens. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2014 426 с.; Guy Standing The Precariat The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2011. 198 с.

[16] Нестандартная занятость в российской экономике / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Государственный университет – Высшая школа экономики. Москва: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2006. С. 9.

[17] Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

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

используется[19], исследуется[20] и законодательно регулируется[21], в том числе Резолюцией МОТ[22].

Согласно Резолюции МОТ, выделяется четыре вида неоплачиваемой занятости: тренерская (unpaid trainee work), волонтерская (volunteer work), занятость по приготовлению пищи для себя (own-use provision of goods) и ведение домашнего хозяйства (own-use provision of services). По международным оценкам неоплачиваемая занятость в 2015 году составила от 20 до 60 % мирового ВВП, 971 млн человек в мире осуществляли такую деятельность, 125 млн человек – на постоянной основе. Примерно четверть из них занята в организациях, три четверти – самозанятые. По предварительным оценкам в 2005 г. стоимость волонтерской работы составила 1348 трлн долл. США, или 2,4 % всей мировой экономики[23].

Необходимо отметить, что исключение волонтеров из категории занятого населения может формировать предпосылки скрытой занятости населения. «Согласно пункту 37 "Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы" лица, работающие в качестве волонтеров, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (четыре недели или один календарный месяц) осуществляли любую *неоплачиваемую, необязательную* деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц»[24].

---

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

[20] Fair Work ombudsman. – URL: https://www.fairwork.gov.au/pay/unpaid-work

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

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

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

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

Проблема заключается в содержании термина «неоплачиваемая деятельность», который не предполагает полное отсутствие вознаграждения за труд, но вводит определенные на него ограничения. То есть «работники-волонтеры могут получать определенную незначительную поддержку или компенсацию в денежной форме, составляющую меньше одной трети от размера заработной платы на местном рынке (например, за личные расходы на проживание, понесенные в ходе выполнения этой деятельности) либо в натуральной форме (например, питание, транспорт и символические подарки)»[25]. При этом одна третья средней заработной платы может превышать минимальный размер оплаты труда и соответствовать заработной плате низкооплачиваемых работников. Второй проблемой является трактовка словосочетания «необязательная деятельность», то есть «работа, выполняемая без гражданских, юридических или административных обязательств, отличающихся от исполнения социальной ответственности общественного, культурного или религиозного характера». Данная формулировка может включать в себя все формы скрытой занятости, основанной на устной договоренности работников и работодателей. В связи с этим, на наш взгляд, категорию волонтерской деятельности нельзя исключать из социально-экономической категории – «занятость населения».

Занятость – *социально-экономическая категория, характеризующая вовлечение людей в общественно-полезную деятельность, вне зависимости от возможности получения материального дохода и в любой форме.*

Соотношение категорий «рынок труда» и «занятость населения»

Категории «занятость» и «рынок труда» многими авторами идентифицируются[26], однако есть экономисты,

[25] Там же.

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

которые четко разделяют данные понятия[27]. Так, Н. В. Локтюхина достаточно полно обосновывает необходимость использования воспроизводственного подхода, расширительной трактовки рынка труда, включающего в себя категорию занятости[28]. Необходимо полностью согласиться с данным подходом, так как в условиях нестабильной экономической ситуации работник, находясь даже в условиях постоянной занятости с использованием бессрочного трудового договора, не является полностью социально защищенным[29]. Поэтому он вынужден постоянно анализировать ситуацию на рынке труда и быть готовым выйти на него для смены своей деятельности или рабочего места[30]. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо использовать «расширительную» трактовку рынка труда, включающую и занятых, и лиц, находящихся в поисках работы, классифицируемых как безработные[31].

Экономическое и социальное содержание рынка труда

Отсутствие в отечественной литературе единства в трактовке рынка труда, в понимании его экономического и социального содержания объясняется в значительной мере исторически не сложившимся единым подходом к данной категории у ведущих мировых экономических школ, а также становлением и развитием в России капиталистических отношений в форме, значительно отличающейся от западноевропейской. Несмотря на то, что за основу были взяты теории и практики ведущих западных экономистов,

---

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

[28] Локтюхина Н. В. Социально-экономические основы рынка труда: теория и практика. С. 37.

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

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

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

российский менталитет и национальные особенности сыграли существенную роль в создании собственной теоретико-методологической базы исследования данной категории.

Так, классическая модель рынка предполагает, что покупатели и продавцы являются абсолютно свободными, что соответствует международному и российскому трудовому законодательству. Однако второе условие данной модели – «участники рынка свои решения мотивируют чисто экономическими соображениями»[32] – в России соблюдается не в полной мере. Ряд работников занимают свои места и получают доход, не исходя из своих профессиональных качеств, а вследствие наличия родственных, дружеских и других связей[33].

В связи с этим всю организационную структуру большинства российских предприятий можно условно разделить на четыре уровня.

На первом уровне находится собственник или группа собственников предприятия. Иногда точно установить основного собственника предприятия не представляется возможным[34].

На втором уровне находятся рабочие места, занятые «нужными» людьми из числа родственников, друзей, влиятельных деятелей власти и их представителей, и тому подобных личностей, не относящихся к процессу производства и реализации продукции. Они не являются производящим элементом в фирме, мало заинтересованы в ее результатах, но получают значительное вознаграждение, часто в несколько раз больше, чем лица, находящиеся на нижестоящих рабочих местах[35].

Третий уровень занимает высококвалифицированный персонал, который продает свою рабочую силу дорого (но

---

[32] Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. Москва: Альфа-Пресс, 2007. С. 27.

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

[34] Явлинский Г. А. Российская экономическая система. Настоящее и будущее. Москва: Медиум, 2007. С. 58–70.

[35] Бончарук В. А. Менталитет и стратегии российского бизнеса // iTeam портал – 2007. – URL: item.ru/publications/strategy/section_17/article_2770

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

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

Данная структура приводит к снижению экономической эффективности предприятий, конкурентоспособности продукции и мотивированности работников. Новые формы занятости позволяют изменить сложившуюся структуру функционирования российских предприятий в связи с сокращением транзакционных издержек на рынке труда[36].

В настоящее время в характеристике российского рынка труда и занятости населения преобладает кейнсианский подход, где цена труда достаточно жестко фиксирована, особенно работников среднего звена.

Спрос на труд является не только производным фактором от спроса на товары и услуги, производимые с помощью его, но и от *перспектив развития данного бизнеса*. Предприниматель в спрос на труд закладывает долю риска развития бизнеса. Рост цен на материальные и природные ресурсы, налогов, учетной ставки процента, пошлин, курсов валют вынуждает работодателя не только сокращать спрос на труд, но и снижать величину заработной платы. Кейнсианство базируется на необходимости государственного вмешательства в экономический механизм. Однако практика данного вмешательства в России приводит к раскручиванию инфляции, безработицы,

[36] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Наука, 2007. С. 206.

о чем и предупреждали представители монетаристской школы М. Фридмен и Э. Фелпс[37].

К российской ситуации также не может быть применена контрактная теория занятости (М. Бейли, Д. Гордон, А. Азариадис)[38], в которой предполагается, что предприниматели и работники вступают между собой в долгосрочные договорные отношения, так как в настоящее время фирмы уходят от заключения долгосрочных договоров, заменяя их краткосрочными, а иногда приравниваемых только к сроку выполнения конкретной задачи или функции[39].

Специфичность товара, который реализуется на рынке труда

Специфичность товара на рынке труда (носителем способности к труду является человек), которая отражена в работах современных экономистов[40], заключается в следующем.

1. Наличие у работника ***физиологических потребностей***, отсутствие удовлетворения которых может привести даже к гибели человека. Согласно пирамиде А. Маслоу, этот вид потребности является первичным и, следовательно, жизненно необходим для индивида. Разработанный механизм минимального размера оплаты труда, цель которого – установить минимум доходов работника, необходимый для удовлетворения его первичных потребностей, в России не приносит желаемого эффекта[41]. Величина минимального

---

[37] Экономическая теория / под редакцией А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. 594 с.

[38] Экономическая теория / под редакцией А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – 594 с.

[39] OECD Employment Outlook 2017. – URL: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en

[40] Мазин А. Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда». – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – С. 32–35; Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. Москва: Издательство МГУ, 2004. С. 19–34.

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

размера оплаты труда не позволяет гражданам удовлетворять даже минимальные потребности, при этом провоцирует рост безработицы и теневой занятости[42]. «Дж. Стиглер первым предложил, что действие минимальной заработной платы на конкурентном рынке труда должно привести к вынужденной безработице»[43]. С. Струмилин утверждал, что «в условиях капитализма уровень заработной платы ограничивается издержками воспроизводства рабочей силы, т. е. мерой объективно необходимых для рабочего средств существования. Эта мера становится притом лишь верхним пределом реального роста заработной платы в условиях благоприятной рыночной конъюнктуры»[44].

2. ***Невозможность отделения прав собственности на товар-труд*** от его владельца. Труд неотделим от человека. Труд – это процесс расходования рабочей силы ее носителя. Однако в процессе труда рабочая сила может совершенствоваться и развиваться[45] (возможен и обратный процесс, о чем свидетельствует феномен профессионального выгорания[46]). Поэтому, заключив договор с работником одного уровня квалификации и знаний, постепенно, при правильном его управлении, работодатель может получить более развитую и производительную рабочую силу. В то же время данная особенность характеризуется невозможностью использования труда без его владельца. Невозможно в отдельных видах деятельности изменить временные рамки использования рабочей силы, то есть положить ее на хранение. Хотя современные информационные технологии позволяют расширить рамки присутствия и территориально и во времени. Информация может быть записана и сохранена. С помощью современных способов

---

[42] Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Государственный университет – Высшая школа экономики. – 2-е изд. Москва: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2008. С. 174–183.

[43] Мазин, А. Л. Экономика труда. С. 291.

[44] Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. Москва, 1957. 736 с.

[45] Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Москва, 1982. 907 с.

[46] Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под редакцией В. В. Лукьянова и др.; Курский государственный университет. Курск, 2008. 336 с.

связи человек способен работать и предоставлять свои услуги труда большей аудитории, независимо от территориального расположения потребителей по отношению к нему и друг другу[47].

3. ***Длительность взаимоотношений*** продавца и покупателя. Заключение трудового договора в устной или письменной формах влечет за собой начало длительных отношений между работником и работодателем, от момента приема на работу до увольнения. Даже если подчиненный непосредственно не контактирует с руководством, этот процесс происходит опосредованно через передачу информации, документооборот. Однако в условиях развития информационно-коммуникационных технологий взаимодействие работника и работодателя может быть сокращено до времени сделки купли-продажи обычного товара, когда создание, передача и присвоение результатов труда происходит в единый момент времени[48].

4. ***Влияние неденежных факторов*** на результат сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста, социальные гарантии, режим труда и отдыха, престижность профессии и т. д.). Человек, в отличие от капитала и земли, от своей деятельности получает не только материальное вознаграждение, но и моральное, духовное и социальное. Труд – это одна из потребностей человека, которая является источником духовного, морального и социального роста личности. «Труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности»[49]. Людвиг фон Мизес выделяет четыре причины, по которым человек преодолевает отрицательную полезность труда: желание «сделать свое тело и разум сильными, бодрыми и подвижными», желание «послужить Богу», желание

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

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

[49] Мазин А. Л. Экономика труда. С. 21.

«избежать еще большего зла», желание получить доход[50]. Данный ученый рассматривает источники радости труда, такие как «предвкушение удовольствия от успеха и дохода», «эстетическая оценка своих навыков и производимого продукта», «осознание того, что человеку удалось успешно преодолеть все связанные с ним труды и заботы», удовлетворение специфических желаний[51]. В условиях развития информационно-коммуникационных технологий данная особенность получает наибольшее развитие, и это еще раз подтверждает необходимость уточнения понятия категории «занятость», которая, по мнению автора, должна включать занятость, не обязательно приносящую материальный доход.

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

[50] Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Москва: Социум, 2004. С. 548.
[51] Там же. С. 550.

создания унифицированного трудового законодательства, системы обучения и социальных гарантий, которые будут содействовать сбалансированному развитию и использованию трудовых ресурсов в мире[52].

6. ***Свобода***. Основное право человека, закрепленное отечественными и международными законодательными нормами, – это право на свободу. Принудительный труд запрещен[53]. Человек самостоятельно выбирает вид и форму организации своей деятельности. Вступая в официальные отношения с работодателем, подписывая трудовой договор, личность остается свободной и вправе распоряжаться своей жизнью и деятельностью самостоятельно. В условиях внедрения информационно-коммуникационных технологий значимость данного критерия для работника возрастает, так как они расширяют свободу выбора, в том числе с помощью возможности совмещения нескольких рабочих мест, совмещать работу с личной жизнью (работа на дому, временная занятость, частичная занятость и т. д.)[54]. Необходимо согласиться с мнением Клауса Шваба: «В мире с исчезающими границами и меняющимися устремлениями людей интересует не только баланс работы и личной жизни, но также и их гармоничная интеграция. Боюсь, что будущее обеспечит возможность такой реализации далеко не для всех»[55].

Специфичность товара на рынке труда, которая всегда отличала его от рынка капитала, земли, товаров и услуг под влиянием информационных технологий, обретает дополнительные грани, которые надо учитывать при разработке общей концепции стратегии занятости населения. Понимание, чувствование данной специфики способствует минимизации вероятности допущения ошибок при стратегировании и получения неэффективного

---

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

[53] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ ст. 4.

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

[55] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 84.

результата, который не будет способствовать достижению не только коллективных, но и индивидуальных целей.

Определение категории «рынок труда»

В зависимости от изменений сложившейся экономической ситуации исследователи могут высказывать разную позицию в подходах к определению категории «рынок труда». Ряд авторов рассматривают рынок труда как систему социально-экономических отношений[56], общественных отношений[57], трудовых отношений[58] или социально-трудовых отношений[59]. Также экономисты разделились на тех, кто считает объектом купли-продажи на рынке труда «труд»[60], и тех, кто рассматривает «рабочую силу»[61]. Рассмотрим данные элементы поподробнее.

Социально-экономические отношения – это «комплекс организационно-экономических, технико-экономических, социокультурных и правовых отношений»[62].

---

[56]Карташов С. А., Одегов Ю. Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. Москва: Финстатинформ, 1998. С. 7.; Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). С. 41.

[57] Кашепов А. В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. Москва, 1998. С. 22–29.; Рофе А. И. Экономика труда: учебник. Москва: КНОРУС, 2015. С. 106.; Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под редакцией А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2012. С. 57.

[58] Мазин А. Л. Экономика труда. С. 31.

[59] Рынок труда: учебник / под редакцией В. С. Буланова, Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2000. С. 34.

[60] Кашепов А. В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. Москва, 1998. С. 22–29.; Рынок труда как фактор устойчивого развития региона / под редакцией Г. А. Резник. Пенза: ПГУАС, 2004. С. 63.; Рофе А. И. Экономика труда: учебник. Москва: КНОРУС, 2015. С. 106.

[61] Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). С. 41.; Рынок труда: учебник / под редакцией В. С. Буланова, Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2000. С. 34; Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2012. С. 57.; Локтюхина Н. В. Государственное регулирование современного рынка труда: учебное пособие. Москва: Изд-во РЭУ им. Плеханова, 2012. С. 6.

[62] Дубровский С. П., Патреева О. В., Суслова Е. М. Социально-экономические отношения как комплекс технико-экономических, организационно-экономических, социокультурных и правовых отношений // Экономика образования. 2009. № 4. Ч 1. С. 25–31.

Социально-трудовые отношения – «отношения между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее целевой направленности, условий и способов осуществления, по поводу получения и предназначения результата труда, распоряжения результатом труда»[63].

Трудовые отношения – «система связей и отношений, возникающих между людьми по их участию в формировании профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей к труду, распределении и обмене труда, его регулировании и реализации в целях создания необходимых жизненных благ»[64].

Общественные отношения – «это многообразные формы взаимосвязи, возникающие в процессе деятельности между отдельными людьми, различными социальными группами, а также внутри них»[65]. Общественные отношения являются более широким понятием, нежели социально-экономические и социально-трудовые отношения.

В настоящее время, на наш взгляд, отношения на рынке труда в большей степени зависят от общественных отношений, включающих помимо социальных и экономических, политические, юридические и другие отношения, это необходимо учитывать при разработке механизмов и инструментов регулирования занятости населения. В связи с этим рынок труда, на наш взгляд, необходимо рассматривать как открытую систему, обладающую параметрами входа и выхода (рис. 1.1.).

---

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

[64] Корогодин И. Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. Москва: Экономика, 2015. С. 41.

[65] Алексеева Л. О., Додонова Ф. О. Философия: учебно-методическое пособие для студентов. Донецк: ДонНТУ технических вузов, 2007. С. 65.

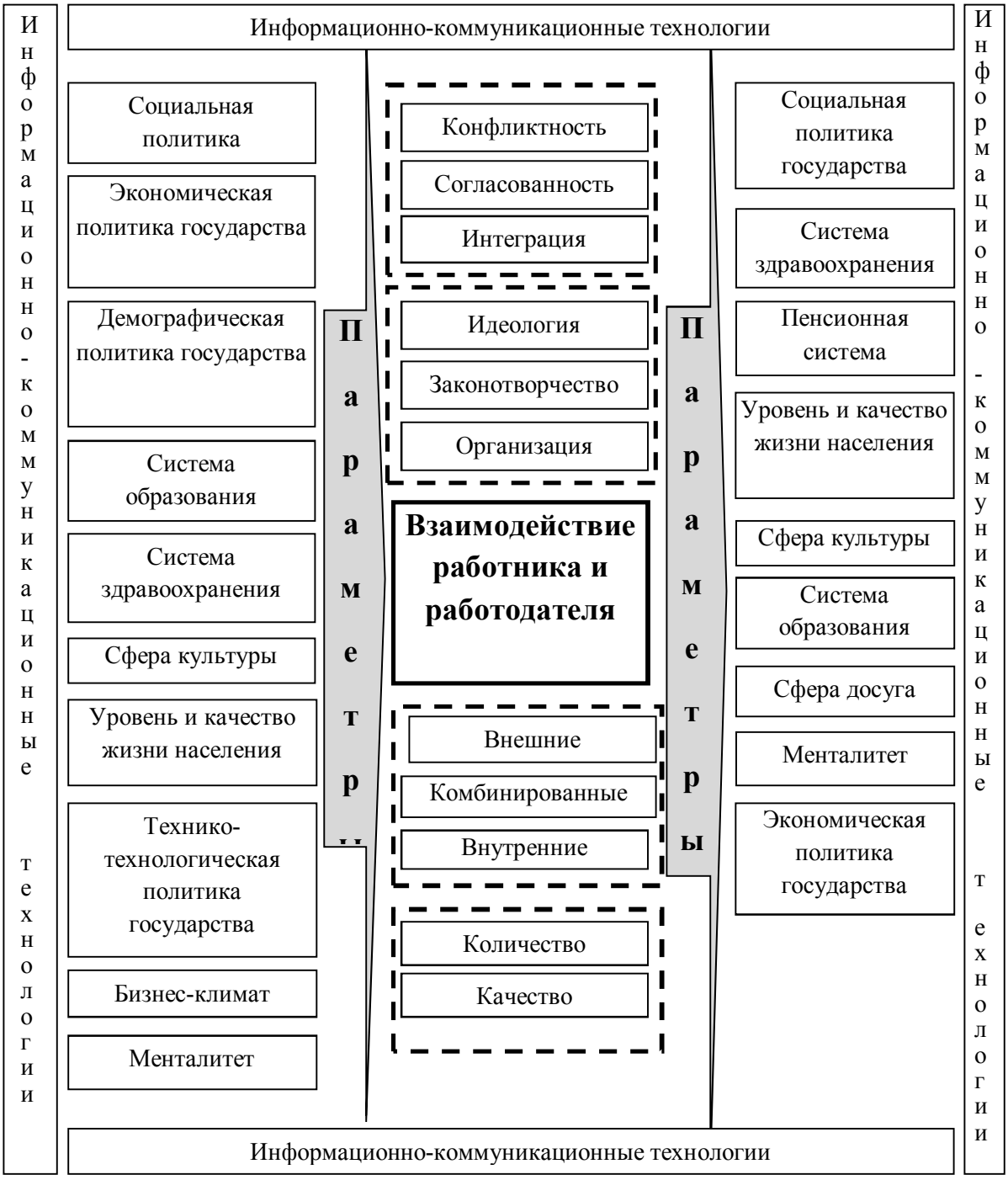


Рис. 1.1. Система рынка труда
Labor Market System

Отличительной чертой данной системы от имеющихся представлений о рынке труда является выделение параметров входа и выхода в систему, а также включение в систему воздействия информационно-коммуникационных

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

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

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

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

компиляции внешних и внутренних параметров. На взаимодействие работника и работодателя влияют как качественные, так и количественные характеристики параметров входа и выхода.

Параметры входа. Демографическая и социальная политика государства формируют потенциальные способные к труду полноценные социально активные ресурсы. Система образования создает необходимые компетенции работников, корректирует их знания, умения и навыки под изменившиеся условия[66]. Система здравоохранения

---

[66] «Учитывая, что в настоящее время мир труда меняется так быстро, а также с учетом преобразующего характера процесса устойчивого развития, предварительная загрузка навыков в рамках начального образования и профессиональной подготовки явно неадекватна. Будущие рабочие места будут все больше зависеть от обучения на протяжении всей жизни, что позволяет людям приобретать новые навыки и совершенствовать существующие навыки в течение всей своей жизни. Политика развития навыков является важным компонентом любой комплексной политической основы для достижения целей устойчивого развития. Навыки служат «буфером», который помогает работникам и предприятиям управлять потенциальными негативными последствиями, связанными с перераспределением рабочей силы между секторами и профессиями. Они также выступают в качестве «фактора» технологического прогресса и инноваций, тем самым стимулируя продуктивные структурные преобразования (ОЭСР и МОТ, 2019 г.). Обучение на рабочем месте (особенно через неформальное обучение), признание предыдущей квалификации и сосредоточение внимания на основных навыках трудоустройства являются одними из ключевых аспектов политики развития навыков, направленной на поддержку групп, находящихся в неблагоприятном положении. В частности, профессиональная подготовка неформальных работников становится все более важной для сокращения бедности и обеспечения того, чтобы такие работники могли перейти на более высокие уровни неформальной экономики и, в конечном итоге, к формальной экономике. Программы развития навыков для неформальной экономики включают обучение предпринимательству людей, ведущих неформальный бизнес. Позволяя предприятиям вводить новшества и повышать производительность и занятость, развитие навыков играет важную роль в повышении доходов работников и содействии дальнейшим инвестициям и экспорту. Секторальный подход позволяет правительствам и работодателям сосредоточиться на развитии конкретных навыков, необходимых для поддержания и улучшения ключевых секторов экономики. Такой подход также побуждает работодателей, работающих в одном и том же секторе, собираться вместе для обсуждения требований к квалификации в этом секторе – процесс, в котором МОТ оказывает помощь в рамках своей программы «Навыки развития торговли и экономики» (STED). В Инициативе «Зеленые рабочие места» также уделяется большое внимание секторам, что помогает работникам (1) переходить от сокращающихся ресурсоемких секторов к растущим секторам; (2) приобрести новые навыки для новых профессий; и (3) обновить свои навыки для существующих рабочих мест, которые становятся «более экологичными». Обучение на протяжении всей жизни происходит как в формальной, так и в неформальной обстановке». Перевод автором части доклада: Time to Act for SDG 8: Integrating

формирует потенциально здоровые трудовые ресурсы, сокращает период нетрудоспособности и увеличивает период трудоспособности. Сфера культуры нацелена на создание полноценной профессионально компетентной личности для эффективного участия на рынке труда и взаимодействия с работодателем. Экономическая политика государства формирует базовые условия функционирования бизнеса, что является основным из параметров входа во взаимодействие работника и работодателя. Уровень и качество жизни обосновывают принятие решения работником – выходить на рынок труда или нет. Технико-технологическая политика государства создает условия для более полноценной реализации потребности работника в труде, а работодателю дает возможность более рационально использовать рабочую силу. Бизнес-климат является параметром входа со стороны сложившейся бизнес-структуры в субъекте, ее вектора развития. Менталитет является существенным параметром входа и выхода, влияющим на взаимодействие работника и работодателя как потенциально сложившейся экономической единицы. Так, «советский» и «современный» человек имеют разные взгляды на саму категорию «труд», трудовую деятельность, форму ее реализации, возможность и способы получения дохода.

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

Ряд ученых[67] считают, что трудоустроенные работники и занятые рабочие места – это уже не объекты исследования рынка труда. По нашему мнению, это само ядро рынка труда, его база, основа, которую надо изучать с еще большим

Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 64.

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

вниманием, так как она состоялась, реализовалась и уже приносит продукт в результате своих согласованных действий. Также дискуссионным является заявление ряда экономистов[68], что к рынку труда не относятся самозанятые, по мнению автора и других ученых[69], они составляют потенциально возможную рабочую силу на рынке труда.

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

Оказывая соответствующее влияние на параметры рынка труда, государство может регулировать занятость населения. При улучшении условий формирования параметров входа и ограничении параметров выхода

---

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

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

решается проблема трудодефицитной ситуации, когда работники заинтересованы входить на рынок труда и не покидать его. В случае трудоизбыточной ситуации условия формирования параметров входа оптимизируются, а выхода – улучшаются, что препятствует входу на рынок труда и стимулирует выход.

Рынок труда *– это система взаимоотношений работника и работодателя, обладающая определенными параметрами входа и выхода, в которой происходит взаимосогласованный обмен результатов труда и полученного дохода. При этом работник рассматривается и как производитель, и как потребитель.*

Многочисленные концепции исследования рынка труда нельзя отвергать, как делают многие авторы, сужая весь спектр проблем, который заложен в данном явлении[70]. Отказываясь от марксистской теории трудовой стоимости и переходя только на факторный подход, выпадает очень важный мотивирующий элемент труда – доход работника, который обеспечивает жизнедеятельность трудящегося и его семьи. Приверженцы теории факторов производства рассматривают заработную плату как цену равновесия между спросом и предложением на рынке труда. При этом спрос на труд является производным от спроса на товары и услуги, созданные данным трудом. В условиях рынка это соответствует действительности. Но, во-первых, цена труда не может быть ниже минимально установленной в данном государстве, что уже ограничивает спрос. Во-вторых, спрос на товары и услуги зависит от покупательной способности, главным фактором которой снова является заработная плата. В-третьих, основным мотивом к труду является его вознаграждение, причем не только материальное, но и моральное. Человек трудится для того, чтобы удовлетворять потребности собственные и своей семьи. Работник выполняет определенные функции, которые ему делегирует управленец и получает за это вознаграждение. Работника не интересует спрос и предложение на продукцию, созданную

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

им, и соответственно сложившаяся на нее цена. Данные проблемы решает предприниматель и соответственно за это получает свое вознаграждение. Это одна точка зрения на рынок труда.

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

Современные работодатели, столкнувшись с проблемой низкой мотивированности работников, разработали множество концепций по ее повышению. Но, на наш взгляд, работник не может быть простимулирован к повышению своей производительности труда, пока его доход не позволяет обеспечить собственное существование работника и его семьи, то есть ниже прожиточного минимума. Можно согласиться с утверждением С. И. Волкова: «Отраслевая и региональная дифференциация оплаты труда, существенные различия в уровнях номинальной и реальной заработной платы привели к тому, что для значительной части субъектов рынка труда зарплата утратила свои основные функции – воспроизводительную и стимулирующую, хотя они, безусловно, остаются потенциально определяющими»[71].

Отвергая трудовую теорию стоимости, приверженцем которой был не только К. Маркс (от идей которого отказались, как не оправдавшие себя в советской экономике), но и А. Смит (теория рынка которого активно пропагандировались в период становления капитализма в России в 90-е годы), экономисты крайне редко рассматривают субъекта в едином лице как потребителя и

[71] Волков С. И. Экономический механизм достижения равновесия интересов агентов российского рынка труда: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Тамбов, 2000. С. 26.

производителя благ. В. И. Марцинкевич и И. В. Соболева в своей монографии «Экономика человека» объединяют потребительные силы (потенциал) и производительные силы, получая экономический потенциал. При этом объединение отношений по потреблению и производительные отношений формирует, по их мнению, экономические отношения. Экономические отношения и экономический потенциал составляют сущность экономического человека[72]. А. И. Добрынин, С. Я. Дятлов, В. А. Коннов, С. А. Курганский утверждают в своей работе, что трудящийся человек, «взятый сам по себе, в своей непосредственной данности, есть совокупность определенных потребностей и способностей; взятый в его отношении, взаимодействии с природой, он есть главная производительная сила, рассматриваемая как единство рабочей силы и потребительной силы; взятый в его отношении, взаимодействии с другими людьми, он есть главный носитель социально-экономических отношений, в совокупность которых включаются как отношения по поводу рабочей силы, так и по поводу потребительной силы»[73]. На наш взгляд, **в отсутствии объединения двух сторон человека: потребителя и производителя, находится причина недостаточного понимания сущности трудовых отношений как социально-экономических отношений общества.** Соответственно, это снижает эффективность всех систем регулирования занятости населения. Именно данное объединение должно быть учтено при разработке концепции стратегии занятости населения.

[72] Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека. Москва: Аспект-Пресс, 1995. С. 20.

[73] Добрынин А. И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин, С. Я. Дятлов, В. А. Коннов, С. А. Курганский. Санкт-Петербург: университет экономики и финансов, 1992. С. 4.

1.2. Характеристика трансформации занятости населения

Чем больше мы размышляем
о том, как использовать огромные преимущества
технологической революции, чем внимательнее мы
всматриваемся в самих себя и в базовые социальные
модели, которые
воплощают и создают эти технологии, тем шире наши
возможности формировать эту новую революцию, чтобы
сделать мир лучше.
К. Шваб

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

Все исследования, посвященные трансформации системы занятости населения в современных условиях, можно распределить по следующим критериям, которые авторы выделяют как элементы происходящих изменений:

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

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

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

По мнению Клауса Шваба, «Мир является быстро меняющимся, гиперкоммутированным, как никогда

сложным и все более фрагментированным, но мы все же можем формировать свое будущее так, чтобы все были в выигрыше»[74]. Этот позитивный посыл человека, который много лет возглавляет Всемирный экономический форум, обладает громадным объемом глобальной информации, можно рассматривать как положительный прогноз занятости населения.

В. А. Зимин и А. А. Попов отмечают: «Имеет место коренная перестройка социально-экономических структур, связанная с неуклонным снижением численности работников, занятых в традиционных видах производства, при столь же неуклонном повышении производительности труда и улучшении качества продукции. В то же время претерпевают существенное расширение информационная область деятельности и сфера обслуживания»[75].

Л. В. Санкова утверждает, что «современный этап развития общества рассматривается как переход от фордистского к постфордистскому обществу. Его отличительным свойством выступает гибкость. Она подразумевает гибкость наемных работников (разнообразие навыков, умений, поливалентность, непрерывное обучение, гибкая оплата труда, трудовая мобильность, гибкая занятость и др.); гибкость производства и гибкость потребления»[76]. Л. В. Санкова также указывает на информатизацию общества, которая находит свое проявление «в усилении влияния технического прогресса знаний, воплощенных в квалифицированной рабочей силе, на все экономические процессы; в капитализации знаний и резком росте многофакторного индекса производительности труда»[77]. Также она отмечает следующее: «В новой сетевой экономике происходит "сжатие" пространства. Будучи включенными в сети, субъекты социально-трудовых

---

[74] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 181.

[75] Зимин В. А., Попов А. А. Институциональные параметры информационного общества. Самара: АсГард, 2008. С. 22–23.

[76] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05; Московский государственный университет. Москва, 2008. С. 28.

[77] Там же. С. 18.

отношений, продавцы и покупатели, конкуренты могут располагаться на различных континентах. Формирующая сетевая логика экономических взаимодействий, прежде всего, затрагивает сферу трудовых отношений, порождая новые формы гибкой занятости. Сетевые эффекты ускоряют развитие нового типа занятости»[78].

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

- возникновение глобальной сетевой экономики и появление новых электронных форм социально-экономических отношений;
- изменения в структуре занятости и выделение информационного сектора экономики;
- появление новых форм организации труда;
- изменение содержания и характера труда;
- изменение требований к квалификации и профессиональной подготовке»[79].

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

Основы информационного общества официально были закреплены в «Окинавской хартии глобального информационного общества»[80], «Женевской декларации принципов построения информационного общества»[81], «Плане действий Тунисского обязательства»[82] и других международных документах.

Окинавская хартия рассматривает два направления развития информационного общества с позиции

---

[78] Там же. С. 19.

[79] Вершинская О. Н. (Чирченко О. Н.) Информационные аспекты компьютеризации. Москва: Экономическое образование, 2013. – изд. 2-е, перераб. и доп. С. 118.

[80] Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята на о. Окинава 22.07.2000. – URL: http://docs.cntd.ru/document/901770887

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

[82] Тунисское обязательство. – URL: http://rodinaprav.info/index.php/zakonodatelstvo/ 43-tunisskoe-obyazatelstvo

трансформации среды, в которой осуществляется занятость населения:

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

развитие людских ресурсов, отвечающих требованиям информационного века, через современные формы образования и пожизненного обучения; удовлетворение растущего спроса на специалистов в сфере информационных технологий во многих сферах экономики»[83].

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

Вице-президент США А. Гор в 1993 году предложил концепцию информационного общества[84], которая наиболее полно отображает изменения, влияющие на трансформацию системы занятости населения:

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

---

[83] Медиа- и информационная грамотность в обществах знания / составители Кузьмин Е. Т., Паршакова А. В. Москва: МЦБС, 2013. 384 с.

[84] Семенов А. Технологии завтрашнего дня // Business online. 2001. С. 14–20.

• деловые структуры могут обмениваться информацией электронным путем, снижая объем бумажного документооборота и улучшения качества услуг»[85].

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

• эффективная личность – человек, вооруженный мультимедийным компьютером;

• высокопроизводительный коллектив – рабочая группа, взаимодействующая на основе компьютерных технологий;

• интегрированное предприятие – корпорация, обладающая целостной внутренней информационной структурой[86].

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

Во-первых, с начала компьютеризации в 1980-х годах растет неравенство в оплате труда между квалифицированными и неквалифицированными работниками. Это объясняется тем, что навыки ИКТ намного более распространены среди работников, которые выполняют аналитические или интерактивные задачи. Использование ИКТ на работе влияет на повышение заработной платы работника, поскольку они в большей степени способствуют повышению производительности компании[87].

---

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

[86] Ершова Т. В. Информационное общество – это мы!. Москва: Институт развития информационного общества, 2008. С. 96–97.

[87] "New Market and New Jobs" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255.

Во-вторых, почти все европейские рынки труда испытали поляризацию работы, что является следствием исчезновения рутинной работы среднего класса в связи с ее оцифровкой[88]. По мнению Ким Тайпейл, «Эпоха распределения по колоколообразной кривой, поддерживавшей растущий социальный средний класс, закончилась, и мы движемся в сторону потенциального распределения экономических возможностей. Образование само по себе уже не будет играть прежней роли»[89].

Развитие цифровой экономики приводит к объединению категорий «рынок труда» и «занятость». Осуществляя непосредственную деятельность, то есть находясь в категории занятых, работник, осознавая ситуацию нестабильности, краткосрочности данной работы, одновременно выставляет себя на рынок труда в поиске следующего места трудоустройства. Современный работник достаточно адаптирован в поиске информации в Интернете, поэтому для его трудоустройства более подходят электронные коммуникационные связи. Он ищет работу на интернет-платформах, отправляет электронное резюме, проходит электронный отбор, выходит на электронное тестирование, собеседование. Также возможно электронное трудоустройство с получением, выполнением и отправкой электронного задания, и получением вознаграждения по электронной системе платежей[90]. У рекрутинговой компании расширяются возможности подбора кадров, стираются территориальные границы, снижаются затраты. «В сложившейся ситуации ключевыми драйверами развития рынка рекрутинговых услуг на ближайшие годы станут современные инструменты поиска и оценки кандидатов, в том числе мобильные и онлайн-решения, автоматизация процессов подбора и предоставления

[88] Digitalisation, jobs, and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap, Oxford Martin School, University of Oxford, prepared for DG Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission, 2016.
[89] Презентация Ким Тайпейл на 21-и ежегодном круглом столе Aspen Institute по вопросам информационных технологий, 1 августа 2013 г.
[90] Wolf Werdigier, Andree Niebuhr Euro-telework – trends and scenarios. 2000. – URL: http://www.telework-mirti.org/dbdocs/werdigie.pdf

персонала, индивидуальные и кандидатские сервисы»[91]. Следовательно, поведение современного работника одновременно совпадает с поведением занятого и безработного. Чем больше заинтересован работодатель в повышенной производительности труда своего работника, тем сильнее он будет его мотивировать к выходу из рынка труда и оставаться только в состоянии занятости. Для этого работодатель вынужден заключать с работником долгосрочный контракт, который включает в себя компенсацию вмененных издержек от упущенной выгоды трудоустройства на другом предприятии.

Трансформация категории «труд»

Труд спасает человека от трех
величайших зол – скуки, порока и нужды.
Вольтер

Категория «труд» является основным элементом системы занятости населения. Отношение к труду со стороны общества, сама модернизация данной категории приводит к существенной трансформации системы общественных, в том числе экономических отношений, а также занятости населения. Наиболее подробное сопоставление связи трансформации категории «труд» с развитием человечества представлено в работе Лауреата Нобелевской премии 2006 года Эдмунда Фелпса «Массовое процветание: как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений» ("Mass Flourishing. How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change")[92]. Эдмунд Фелпс пишет об изменении трудового опыта в профессиях следующее: «Во многих профессиях, хотя и не во всех, трудовой опыт изменился – в традиционных экономиках он представлялся единообразием или *стазисом*, а теперь стал

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

[92] Эдмунд Фелпс. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. Москва: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная миссия», 2015. 472 с.

ассоциироваться с изменением, вызовом, оригинальностью, свойственными современной экономике»[93]. Эдмунд Фелпс в своей книге приводит уникальную цитату Ван Гога о смысле жизни, связанном с трудом: «Человек приходит в мир не для того, чтобы прожить жизнь счастливо, даже не для того, чтобы прожить ее честно. Он приходит в мир для того, чтобы создать нечто великое для всего общества, для того чтобы достичь душевной высоты и подняться над пошлостью существованья почти всех своих собратьев»[94]. Хочется привести еще одну цитату Джима Клифтона в поддержку того, что труд необходим человеку: «Больше всего люди мечтают не о мире, свободе или даже демократии; они думают не о том, чтобы завести семью, купить дом или владеть землей. Они мечтают не о том, чтобы следовать божественным заповедям. Прежде всего, люди в нашем мире хотят иметь хорошую работу. А все остальное представляет собой лишь следствие»[95]. Данный вывод Клифтон сформулировал после проведения его компанией Gallup опроса во многих странах мира.

МОТ в рамках «Инициативы столетия, касающейся будущей сферы труда» (2015) утверждала, что «наукоемкая экономика платит дивиденды за способность к познанию и открывает новые перспективы, обогащающие содержание и смысл труда и дающие человеку больше возможностей контролировать свою трудовую деятельность. Здесь при установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону коллективных механизмов»[96]. При этом в 2019 г. в докладе МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» уже указывалось, что «труд также имеет коллективную значимость: он формирует сеть взаимосвязей и

---

[93] Эдмунд Фелпс. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. С. 88–89.

[94] Перевод цитаты из книги Van Gogh, Vincent. The Letters: The Complete Illustrated Edition. London: Thames and Hudson, 2009. P. 57 взят в источнике: Эдмунд Фелпс. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. С. 106.

[95] Jim Clifton, The Coming Jobs War. New York: Gallup Press, 2011.

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

взаимодействий, которые укрепляют сплочённость общества»[97]. Также в данном докладе отмечено следующее положение, с которым невозможно не согласиться:

«Труд служит нам опорой в жизни. Благодаря ему мы удовлетворяем свои материальные потребности, спасаемся от бедности и строим достойную жизнь. Помимо удовлетворения наших материальных потребностей труд может давать нам чувство идентичности, причастности и цели. Он может расширять наши возможности выбора, позволяя нам смотреть в собственное будущее с оптимизмом».

МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда»[98].

Одновременно в современных условиях нельзя полностью согласиться с Дж. Миллем, который считал, что «человек испытывает отвращение к труду и лишь это толкает его к добыванию богатства». Безусловно, труд для человека не является физиологической, жизненно необходимой потребностью. Труд рассматривается как источник получения средств для удовлетворения потребностей[99]. Однако в Конституции зафиксировано право человека на труд. Данное право гарантировано государством. Поэтому если у человека есть потребность в труде, то государство должно предоставить такую возможность. Предложения по поводу замены труда безусловным доходом являются достаточно опрометчивыми и нестратегическими. Эффективность незаработанных денег отрицательна, а вероятность деградации общества при их получении весьма высокая. Также необходимо отметить, что источником безусловного дохода являются заработанные ресурсы государства (рис. 1.2.).

---

[97] Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. С. 20.

[98] Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. С. 20.

[99] Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 20.

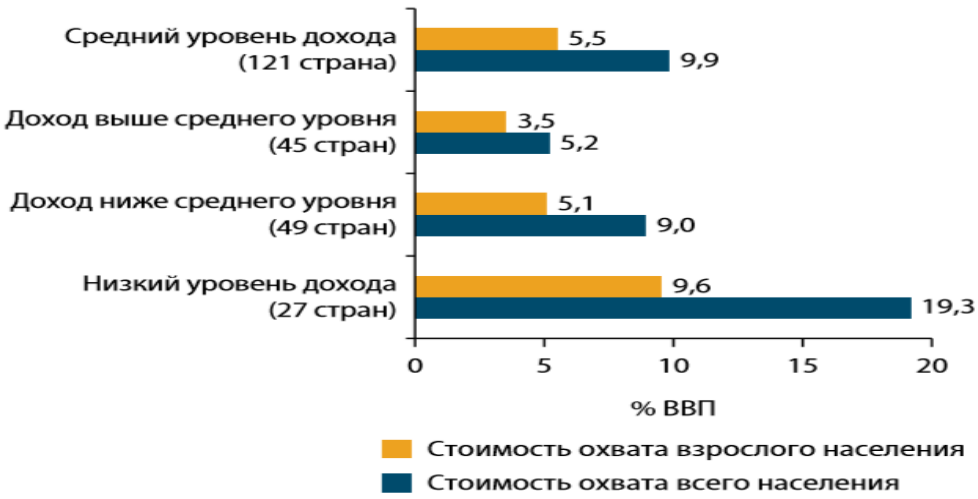


Рис.1.2. Стоимость программы выплат безусловного основного дохода в зависимости от уровня дохода стран[100]
The Unconditional Basic Income Cost of the Payment Programs: Depends on the Country GDP

Труд – это не только источник дохода, но и инструмент развития человека, расширение его социальных и профессиональных связей, продуктивный метод времяпровождения и т. д. Альфред Маршал писал: «Занятие, с помощью которого человек зарабатывает себе на жизнь, заполняет его мысли в течение подавляющего большинства часов, когда его ум эффективно работает; именно в эти часы его характер формируется под влиянием того, как он использует свои способности в труде, какие мысли и чувства этот труд в нем порождает и какие складываются у него отношения с товарищами по работе, работодателями или его служащими»[101]. Гуннар Мюрдаль также отметил высокую значимость труда для человека: «Существует расхожее мнение… будто в экономике потребление – это единственная цель производства… Другими словами, человек работает, чтобы жить. Однако есть много людей, которые живут,

[100] Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI:10.1596/978-1-4648-1328-3. С. 111.
[101] Перевод цитаты Marshall, Alfred. Element of Economics. London: Macmillan, 1892. P. 2 взят из источника: Эдмунд Фелпс. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. – Москва: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная миссия», 2015. Р. 87–88.

чтобы работать… многие вполне преуспевающие люди получают *больше* удовольствия в роли производителей, а не потребителей… многие определили бы социальный идеал как состояние, в котором максимальное количество людей может жить именно так»[102].

Современные информационно-коммуникационные технологии, многообразие форм занятости дают возможность индивиду найти подходящий для него вид труда. В данном случае необходимо согласиться с Б. В. Ракитским, который указал на заинтересованность в труде как в развивающей деятельности. «Человеку присуща не только потребность в деятельности как таковой, но и потребность в деятельности определенного характера – в интересной для него деятельности, в ее разнообразии, потребность в реализации своих способностей и наклонностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, потребность в совершенствовании своих навыков и способностей. Этот спектр потребностей уместно называть потребностями в развивающей деятельности. Заинтересованность в труде как в развивающей деятельности имеет место, если данный вид труда соответствует способностям работника к труду (посилен для него) и одновременно является средством и способом развития его способностей к труду»[103].

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

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

---

[102] Перевод цитаты Myrdal, Gunnar. The Political Element in the Development of Economic Theory. London: Routledge and Kegan Paul, 1953. p. 136 взят из источника: Эдмунд Фелпс. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. Москва: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная миссия», 2015. Р. 87–88.

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

жизнедеятельности становится развитие человеческих способностей»[104].

В. А. Зимин, А. А. Попов указывают следующие эффекты модернизации средств производства: гуманизация труда, повышение творческой насыщенности, эвристической емкости производительной деятельности посредством вытеснения человека в сферу научных разработок, проектирования, конструирования; трансформация труда в деятельность по наблюдению и регулированию, видоизменение структуры занятости; качественная перестройка информационной базы производства и услуг[105].

Л. В. Санкова указывает, что «в постиндустриальном обществе основной ресурс – информация, тип производственной деятельности – последовательная обработка, базовые технологии носят наукоемкий характер, основное взаимодействие осуществляется между людьми, труд становится информационным»[106].

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

---

[104] Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография / под редакцией А. Д. Елякова, С. В. Краснова. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2012. С. 65.

[105] Зимин В. А., Попов А. А. Институциональные параметры информационного общества. Самара: АсГард, 2008. С. 86–88.

[106] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05; Московский государственный университет. Москва, 2008. С. 18.

Распространяются электронные методы коллективной работы.

Изменение содержания труда и требований к квалификации и персональной подготовке работника – это изменения информационного обеспечения труда. В первую очередь информатизация сказывается на изменении содержания умственного труда, но и в физическом труде увеличивается удельный вес процессов переработки информации»[107].

П. В. Шульце утверждает, что «человеческий труд останется важным элементом производства, но содержание его изменится. Гибкая автоматизация и самооптимизация машин в процессе производства освободят работников от тяжелой физической работы для полезного и конструктивного участия в производственном процессе. Произойдут изменения и в объеме промышленной рабочей силы – для Германии ожидаемые колебания оцениваются в плюс / минус 1,5 млн человек»[108].

Л. М. Кветной указывает, что труд «приобретает более творческий и внутренне свободный характер»[109]. Также Л. М. Кветной выделяет следующие характеристики труда в информационной экономике:

- «познавательный, творческий – более умственный, чем физический; информация – решающее средство и предмет труда;
- непостоянный – неустойчивость среды бизнеса;
- комплексный – задачи, организация, обязанности, роли сложные и широкие;
- изменчивый – постоянные изменения, а не рутины;
- взаимосвязанный – через информационно-коммуникационные технологии работники сильно взаимосвязаны;
- «невидимый», неосязаемый – манипуляции с образами на компьютерных экранах»[110].

---

[107] Вершинская О. Н. (Чирченко О. Н.) Информационные аспекты компьютеризации. Москва: Экономическое образование, 2013. – изд. 2-е, перераб. и доп. С. 118.
[108] Шульце П. В. Будущее промышленности: четвертая революция – функции государства и общества // Экономическое возрождение России. 2017. № 2(52). С. 46.
[109] Кветной Л. М. Дистанционная занятость в XXI веке. Москва: МАКС, 2008. С. 48.
[110] Там же.

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

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

Трансформация трудовых отношений

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

Во-первых, МОТ в докладе «Инициатива столетия, касающаяся будущей сферы труда»[111] отразила следующие изменения в системе трудовых отношений: «… воспринимающаяся многими реальность работы на одном предприятие – нанимателя в течение всей жизни больше не является общим настроением общества, и сомнению подвергается само существование трудового правоотношения, как обычной договорной практики между предприятием и работником. Там, где трудовые правоотношения существуют, оно может все дальше отходить от классического бессрочного правоотношения, предусматривающего занятость на условиях полного рабочего времени, вместо этого принимая одну из множества «нестандартных» форм, в том числе занятости на условиях неполного рабочего времени, срочных и гибких трудовых договоров»[112]. Также отмечается, что «некоторые предприятия обходятся прямым наймом рабочей силы для всех или большинства производственных операций, как правило, на основе субподряда, аутсорсинга, сторонних агентств и систем поставок, которые все чаще принимают глобальные формы»[113]. На наш взгляд, наиболее существенным изменением в трудовых отношениях, которое обозначила МОТ, является то, что «самое далеко идущее последствие возникает в связи с появлением в последние

[111] Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015.
[112] Там же. С. 14.
[113] Там же.

годы бизнес-моделей, которые посредством Интернет-технологий связывают отдельных заказчиков товаров и услуг с возможными поставщиками в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения, которое длится дольше, чем время, необходимое для поставки товара и оказания услуги»[114].

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

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

23 % (что составляет 6 % всех взрослых) используют свой смартфон для создания резюме или сопроводительного письма. Это делает их более свободными, мобильными, не ограниченными территориально и по времени. Дистанционно можно работать там, где человеку удобно, и в то время, которое ему удобно[115].

Влияние мобильных средств связи на изменение форм занятости, регулирование трудовых отношений, обеспечение охраны труда, сбалансированности рынка труда достаточно полно рассмотрено в работе Лауры Грин и Иванки Мамик «Будущее работы: возрастание роли мобильных технологий»[116].

---

[114] Там же.

[115] Aaron Smith Searching for Work in the Digital Era //Pew Research CenterInternet, Science & Tech. – URL: http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/

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

В-третьих, трудовые отношения как часть организационно-экономических отношений трансформируются под изменением последних. Л. М. Луценко рассматривает структуру информационной экономики как части информационного общества, которая организована по принципу разделения сферы приложения трудовой деятельности[117]. «Начальной стадией развития экономики становятся взаимоотношения в системе «человек – машинное производство», использование полученных средств производства и передачи информации переходит в отношения типа «человек – знаковая система», и, наконец, оказание услуг на базе программных продуктов в системе «человек – человек»[118]. Л. М. Луценко утверждает, что «исчезновение одних и внедрение других специальностей в процессе общественного разделения труда ставит перед агентами социальных отношений проблему активной мобильности»[119]. При этом он рассматривает два вида мобильности: образовательную (через систему непрерывного образования) и территориальную (необходимость территориального перемещения трудящихся).

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

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

технологическое управление людьми заменяется иными формами отношений, учитывающих человеческую индивидуальность»[120].

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

---

[117] Луценко Л. М. Информационное общество и его социально-философский аспект. С. 98.

[118] Там же. С. 98–99.

[119] Там же. С. 216.

[120] Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография / под редакцией А. Д. Елякова, С. В. Краснова. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2012. С. 65.

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

• возникновение новых рабочих мест, профессий;

• формирование нового качественного разделения труда;

• создание новых сетевых форм организации производства с отходом от традиционных иерархических связей и усилением связей горизонтальных;

• актуализация производственной демократии с принципами развития инициативы сотрудников, самопрограммирования и самоуправления и др.»[121].

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

• появлением нестандартных форм трудовых отношений, бизнес-моделей, которые напрямую связывают работника и работодателя в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения;

• распространением трудоустройства посредством Интернета;

• трансформацией организационно-экономических отношений;

• появлением новых аспектов трудовых отношений, возникающих на пересечении технологических, экономических и социокультурных векторов развития новой экономики.

[121] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. С. 278.

Трансформация трудовых ресурсов

Изменения в технологиях и экономических отношениях самым непосредственным образом связаны с рождением нового типа человеческой деятельности, а значит – с новым типом человека.
С. Д. Бодрунов

Трансформация трудовых ресурсов рассматривается на междисциплинарном уровне: социологами, экономистами, психологами и политологами. При этом все ученые согласны с тем, что информационное общество и цифровая экономика формирует новый вид трудовых ресурсов, обладающий определенной специфичностью, отличающей его от работника фордистского и постфордистского типа. При этом единый профиль данного современного трудового ресурса пока не сформирован, хотя в этом существует объективная необходимость для выработки эффективных механизмов регулирования его занятости.

Так, С. Д. Бодрунов указывает на формирование под влиянием новых технологий «общества профессионалов». «Главными профессионалами наступающего нового индустриального производства должны стать не менеджер, маркетолог и финансист, а инженер, ученый и педагог. Существенно изменяется…облик индустриального рабочего. Это человек, имеющий среднее специальное образование и высокую профессиональную квалификацию, которую он регулярно повышает. В условиях такого материального производства ученый, инженер и рабочий становятся участниками не только собственно производственного процесса, но и процесса образования через всю жизнь»[122]. По его мнению, «в высокотехнологичном производстве определяющую роль начинают играть операции и процессы, в которых человек выступает не как придаток машины (станка, конвейера), а как носитель знания, трансформируемого в технологию, «человек становится рядом с производством» и «относится

[122] Бодрунов С. Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография. Санкт-Петербург: ИНИР им. С. Ю. Витте, 2016. С. 148.

к самому процессу производства как его контролер и регулировщик»[123].

В. А. Зимин, А. А. Попов указывают на то, что «в обществе генерируется новая социальная группа – производители знания. Речь идет об ученых, деятелях образования и культуры, технических работниках и т. д. Эта группа со временем превратится в самую крупную часть социальной структуры. Ее рост определяется и естественными преимуществами, поскольку она строит свое благоденствие не на базе наследства или собственности, а исходя из информации, знания, квалификации, интеллекта…»[124].

По мнению Д. Ю. Бокова, «индивидуализация условий найма работников фактически делит рабочую силу на две категории – тех, кто является высококвалифицированным специалистом и / или обладает способностью к обучению, и тех, кто может выполнять только определенные операции»[125].

В. И. Игнатьев утверждает, что отношения в современном (информационном) обществе «предполагают работника совсем иного социально-психологического склада с другой дисциплиной, с другим типом поведения. Возникает «многомерный человек», отличный от одностороннего человека-работника индустриальной цивилизации. Основой его социального бытия все больше становится не труд как одномерная деятельность по добыче средств существования, а многомерная деятельность, соответствующая самой сути индивидуальности. Переход от общества «трудового» к обществу «деятельному» предполагает реформирование системы ценностей, мировоззренческую переориентацию в обществе»[126].

Т. В. Игнатова и П. П. Васильев указывают на следующее: «Радикальные изменения, осуществляющиеся в

---

[123] Там же. С. 135.

[124] Зимин В. А., Попов А. А. Институциональные параметры информационного общества. Самара: АсГард, 2008. С. 22–23.

[125] Боков Д. Ю. Социально-правовые основания информационного общества. Балашиха: Де-По, 2011. С. 34.

[126] Игнатьев В. И. Социология информационного общества: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. С. 49.

организации общественного производства постиндустриального инновационного общества, становятся следствием качественной трансформации как производственных сил общества, так и самого работника. Перемены, происходящие в обществе, затрагивают саму природу человеческой деятельности. Они изменяют не только тип деятельности, но и характер ее ценностей и предпочтений. Для современного работника отличительными чертами служат: стремление к увеличению своих знаний, способностей, умений, развитие собственной личности, творчества»[127].

По мнению Л. В. Санковой, «квалификация, профессионализм, знания и способность к творчеству становятся наиболее важной характеристикой человеческих ресурсов. Безликая «рабочая сила» уступает место личностям, предлагающим свои услуги на весьма специализированных сегментах рынка труда, что отражается на функционировании механизмов и институтов рынка труда»[128]. Также автор полностью согласен с Л. В. Санковой в том, что «формируется особый тип работника – «информационный работник». Он способен к переобучению, следит за новейшими достижениями в своей области деятельности и колебаниями на рынке, способен совершенствовать продукт труда, мобилен и сам формирует свою карьеру»[129]. На наш взгляд, термин «информационный работник» должен быть принят как основополагающая категория цифровой экономики и информационного общества.

Цифровую направленность развития трудовых ресурсов отмечает М. Маклюэн, который утверждает, что «…общество, находясь на современном этапе развития, трансформируется в "электронное общество" или

---

[127] Игнатова И. В., Васильев П. П. Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике: монография. Ростов-на-Дону: Дониздат, 2012. С. 48.

[128] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Наука, 2007. С. 27.

[129] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05; Московский государственный университет. Москва, 2008. С. 28.

"глобальную деревню" и задает, посредством электронных средств коммуникации, многомерное восприятие мира. Развитие электронных средств коммуникации возвращает человеческое мышление к дотекстовой эпохе, и линейная последовательность знаков перестаёт быть базой культуры»[130].

Современные трудовые ресурсы обладают клиповым мышлением, что тоже определяет развитие трудовых ресурсов под влиянием информационно-коммуникационных технологий. К. Г. Фрумкин характеризует клиповое мышление как вектор в развитии отношений человека с информацией, способность быстро переключаться между разрозненными смысловыми фрагментами, но неспособность к восприятию длительной линейной последовательности – однородной и односильной информации[131]. Для адаптации к громадному потоку информации в интернет-пространстве уже разработаны и применяются демотиваторы, позволяющие при помощи ярких виртуальных образов и простейших коротких текстов представить необходимую информацию. При этом наблюдается «тенденция дифференциации общества по источникам, технологиям и способам потребления информации, в результате чего формируются две принципиально различные группы людей: потребители классических СМИ (преимущественно телевидение), получающие готовый информационный продукт и соответствующую информационную повестку дня, и интернет-пользователи, способные осуществлять самостоятельный отбор и производить критический анализ получаемой информации»[132].

---

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

[131] Фрумкин К. Клиповое мышление и судьба линейного текста // ТОПОС. Литературно-философский журнал. 22.09.2010. – URL: http://www.topos.ru/article/7371

[132] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. Москва: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. С. 91.

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

- «высокий профессиональный уровень, творческие способности, получающие свое проявление и чувство нового в возможности видеть недостатки, находить пути их устранения, в желании постоянно повышать уровень своего образования и квалификации;
- экономическое мышление, обусловившее умение определять оптимальные пути повышения эффективности предприятия, отрасли;
- овладение новейшими приемами технологических, проектно-конструкторских разработок;
- высокая технико-технологическая культура, ориентация на самое рациональное использование экономических и природных ресурсов и т. п.;
- хорошая подготовка к организационной и управляющей деятельности, знание новейших методов и форм организации труда, умение эффективно организовать труд коллектива, контактировать с партнерами и т. п.;
- выработка определенных психологических качеств: целеустремленности, добросовестности, трудолюбия, преданности коллективу, психологической устойчивости и т. п.»[133].

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

В. М. Жеребин считает, что «гибкость трудовых процессов и рынков труда, вызванная возникновением сетевых предприятий и ставшая возможной благодаря информационным технологиям, глубоко затрагивает социальные отношения в производстве, унаследованные от эпохи индустриализма, вводя новую модель гибкой работы

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

и новый тип работника – работника с гибким рабочим временем»[134].

По мнению П. В. Шульце, «цели исследовательской, научной и промышленной работы сближаются, а роль и участие промышленных работников в совершенствовании продукции и технических процессов увеличиваются. В связи с этим требуется работник нового типа, владеющий коммуникационными технологиями и выполняющий функции контроля. Предполагается, что рабочая сила в «Промышленности 4.0» предназначена для краткосрочной работы и будет получать квалификацию в процессе обучения на рабочем месте. Профессиональные школы, университеты должны разработать методики обучения и учебные программы, соответствующие изменившимся требованиям производства»[135].

Интересна точка зрения В. Б. Устьянцева: «Вся история человечества – это смена ведущих средств коммуникации и, соответственно, изменения типа восприятия, которое получает преимущественное развитие. Изменение ведущего способа коммуникации влияет на психический облик личности и вносит существенные изменения в структуру общества. Модель коммуникации определяет не только сенсорную, но и социальную организацию. Человек в современном мире невольно раздваивается на две самостоятельные независимые друг от друга субстанции: реальную и виртуальную. Бытие человека вследствие этого становится неполным, теряет свою целерациональность, подчиняясь сиюминутным веяниям, доносимым до человека средствами массовой коммуникации»[136]. При этом, по мнению В. Б. Устьянцева, в электронном пространстве изменяются поведенческие

---

[134] Жеребин В. М. Социальные аспекты информатизации: монография. Москва: Экономическое образование, 2013. С. 160.

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

[136] Устьянцев В. Б. Пространство информационного общества. // Информационная цивилизация: пространство, культура, человек. Саратов, 2000. С. 7.

стандарты и ценностные ориентации личности, влияющие на занятость населения[137].

Исследованием формирования новых видов трудовых ресурсов занимаются ведущие международные организации. Международная организация труда и Еврофонд в 2017 г. опубликовали доклад «Работа всегда и везде: изменения в мире труда» ("Working anytime, anywhere: The effects on the world of work")[138]. В данном докладе на основании исследований, проведенных в 15 странах (Аргентины, Бразилии, Индии, Японии, Соединенных Штатов, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландов, Испании, Швеции и Соединенного Королевства) выделены три основных типа современных дистанционных работников (телеработников):

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

В США дистанционная и телеработа все чаще рекламируются как тип бизнес-модели, которая привлекает талантливых людей и сокращает время и затраты на поездки, офисные помещения и связанные с этим расходы[139].

Весьма интересной формой проявления трансформации трудовых ресурсов является изменение их характеристики как потребителя. Создаваемые информационные платформы, «которые можно

[137] Устьянцев В. Б. Пространство информационного общества. С. 7.
[138] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. – URL: http://www.trudcontrol.ru /files/editor/files/wcms_544138.pdf
[139] Там же.

использовать при помощи смартфона, объединяют людей, активы и данные, создавая принципиально новые способы потребления товаров и услуг»[140]. Они сокращают необходимость в обладании дорогостоящими объектами собственности. В связи с этим сокращается мотивация у трудовых ресурсов к получению стабильных высоких доходов, а значит и к стабильной устойчивой занятости на одном месте. Для удовлетворения текущих потребностей нет необходимости в постоянном высоком заработке, больших трудозатрат. Возможность пользования общим жильем, автомобилем и т. д. формирует новую культуру потребления, отношение к собственности и, следовательно, мотивационные установки к трудовой деятельности. «Четвертая промышленная революция обеспечивает переход к более устойчивым моделям потребления, которые, в свою очередь, ведут к более ответственному потреблению»[141].

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

Трансформация структуры занятости населения

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

---

[140] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 21.
[141] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. С. 54.

Половозрастная структура

Мировой тенденцией является рост занятости женщин и снижение занятости мужчин[142]. Гендерный разрыв в участии в рабочей силе быстро сокращается в странах с высоким уровнем дохода. В период с 1993 по 2018 год уровень участия женщин в данной группе стран увеличился на 3,5 процентных пункта, тогда как коэффициент участия мужчин снизился на равную величину за тот же период времени. К 2018 году гендерный разрыв в странах с высоким уровнем дохода сократился до 15 процентных пунктов. Ожидается, что в ближайшие пять лет данный разрыв будет сокращаться[143]. При этом Т. А. Медведева уточняет о росте не просто доли женщин в числе занятых, а о «феминизации» труда, «т. е. изменяющейся природы работы в направлении той, которую обычно исторически выполняют женщины. Характеристики женского труда включают низкую заработную плату, низкий статус, невысокий уровень обучения, неустойчивую занятость, невысокотехнологичные рабочие места, эмоционально напряженный труд, а также отсутствие навыков развития или профессионального развития… феминизация труда означает увеличение неустойчивой занятости, договорной работы, низкой заработной платы, и вытеснение высококвалифицированных рабочих низкоквалифицированными»[144].

Р. М. Нижегородцев отмечает другую причину роста доли женщин в структуре занятого населения: «Широкое распространение информационных технологий вытесняет индустриальные технологии, требующие у работников физической силы, а вместе с этим устраняет и основную

---

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

[143] World Employment and Social Outlook: Trends 2019 International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019. P. 9.

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

причину, в силу которой мужчинам принадлежала ведущая роль в производственных процессах, и, следовательно, ослабляет традиционную материальную и социальную зависимость женщин от мужчины. Решающую роль для участия в производстве играют умственные и творческие способности, а в этом возможности женщин не меньше, чем мужчин»[145].

Также растет занятость лиц в молодом возрасте, более адаптированном к современным условиям информатизации производства, что, с одной стороны, является положительной тенденцией, но с другой – вытесняет менее конкурентоспособное население старшего возраста с наиболее продуктивных рабочих мест, усиливая социальную напряженность[146].

Одновременно наблюдается глобальная тенденция постарения общества. ООН прогнозирует увеличение количества лиц старшего поколения до 2,1 млрд к 2050 г. Процент роста численности пожилых людей составляет 3 % в год[147]. Как отмечает Клаус Шваб, «по мере старения населения и сокращения численности молодых людей снижается количество приобретений дорогостоящих товаров, таких как дома, мебель, автомобили и бытовая техника. Кроме того, значительно меньше число людей будет готово пойти на предпринимательский риск, так как стареющие работники предпочитают сохранять свои сбережения, которые могут потребоваться им для обеспечения комфортной пенсии, а не затевать новые коммерческие предприятия»[148].

Отраслевая структура

Изменения в структуре занятости по группам навыков сопровождались изменениями в отраслевой структуре рынка труда (рис. 1.3, 1.4.).

---

[145] Нижегородцев Р. М. Рынок труда и проблема человеческого капитала: теория и современная практика. Гомель: ЦИИР, 2007. С. 40.
[146] OECD Employment Outlook 2017.
[147] World Population Prospects. The 2017 Revision. UN, New York. 2017. P. 17.
[148] Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2018. С. 56.

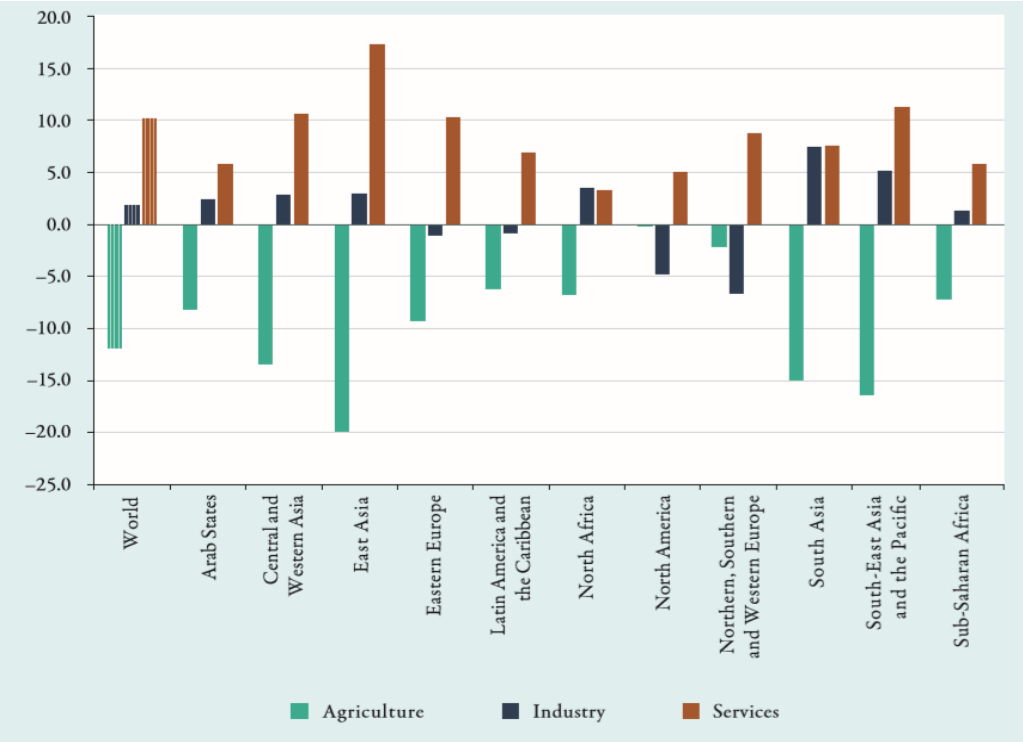


Рис. 1.3. Изменения в доле занятости по секторам мировой и региональных экономик, 2000–2018 гг.[149]
Changes in the Share of Employment by Sector of the Global and Regional Economies (2000–2018)

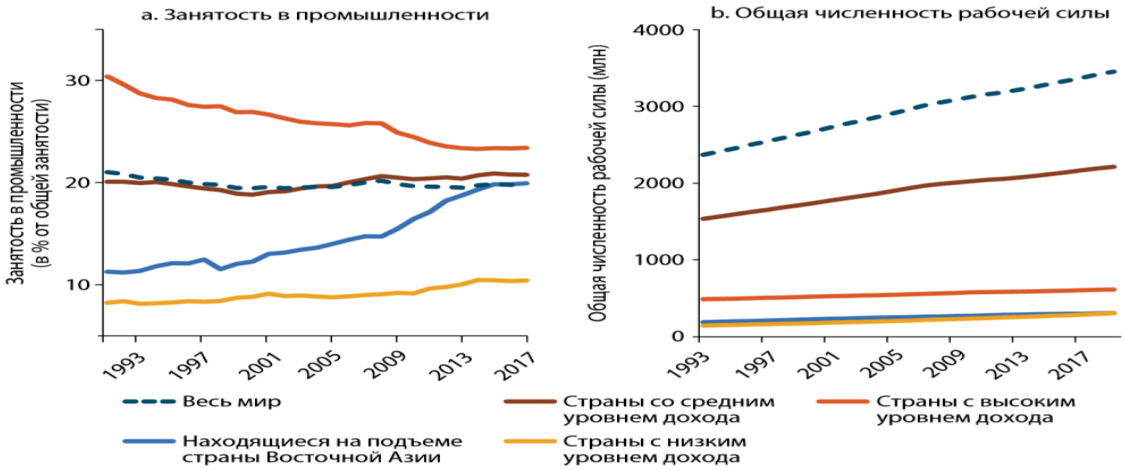


Рис. 1.4. Динамика доли занятых в промышленности и общей численности рабочей силы (по группам стран)[150]
Dynamics of the Share of Industrial Workers and the Total Number of Labor Force (by groups of countries)

[149] What works: Promoting pathways to decent work International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 31.
[150] Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. P. 7. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3

Примечание: к числу «находящихся на подъеме стран Восточной Азии» относятся Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Монголия, Мьянма, Таиланд и Филиппины.

Доля работников, занятых в сельскохозяйственном секторе, сократилась в период с 2000 по 2018 год во всех географических регионах. За тот же период доля занятых в промышленности демонстрировала различные тенденции во всем мире, увеличившись в 7 из 11 регионов и уменьшившись в остальных 4, в то время как во всех регионах значительно возросла доля занятости в сфере услуг.

Эволюция доли занятости в разных секторах согласуется с растущей актуальностью «мегатенденций», которые могут формировать рынки труда и определять процветание или неудачу конкретных секторов. Автоматизация производственных процессов и экологические преобразования являются примерами явлений, способствующих снижению удельного веса сельскохозяйственного сектора на рынке труда.

А. Д. Еляков и С. В. Краснов утверждают, что «образование, досуг и подобные сферы становятся равноправными секторами экономики»[151].

Л. В. Санкова указывает, что «информатизация общества находит проявление в структурных сдвигах в экономике в сторону инновационно-активных отраслей; в увеличении объема продаж рынка наукоемкой продукции»[152].

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

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

[151] Духовно-нравственные проблемы информационного общества: монография / под редакцией А. Д. Елякова, С. В. Краснова. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2012. С. 65.

[152] Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Наука, 2007. С. 18.

• особенности производственного процесса и тенденции развития технологий (гибкость, модульность, унификация и т. д.);

• сетевая модель структуризации, смещающая вертикально интегрированные структуры;

• использование современных методов организации производства и управления (just-in-time, lean-production и др.);

• экологическая чистота и ориентация на новые источники энергии;

• развитие качественно новых технологий в самом материальном производстве, транспорте и логистике (нанотехнологии, 3d принтеры и т. п.);

• снижение роли традиционной обрабатывающей промышленности в связи с распространением аддитивных технологий;

• акцент на качество и эффективность»[153].

Р. П. Колосова и Т. О. Разумова отмечают, что «наиболее высокие требования в условиях экономики знаний предъявляются к занятым в отраслях, предопределяющих научно-технический прогресс. Именно эти группы работников окажутся в наибольшем выигрыше по важнейшим показателям гарантий устойчивой занятости, организации и оплаты труда, социальных выплат и т. п.»[154].

Квалификационная структура

На глобальном уровне доля средних и высококвалифицированных профессий в общей численности занятых увеличилась в период с 2000 по 2018 год, в то время как доля профессий с низкой квалификацией резко сократилась (рис. 1.5). Определение профессий по типу навыков на данном рисунке основано на Международной стандартной классификации профессий, с исключением в том, что основная группа «Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства» была объединена с

[153] Бодрунов С. Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография. Санкт-Петербург: ИНИР им. С.Ю. Витте. 2016. С. 135–136.

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

основной группой «Элементарные занятия», чтобы образовать группу низкоквалифицированных профессиональных навыков.

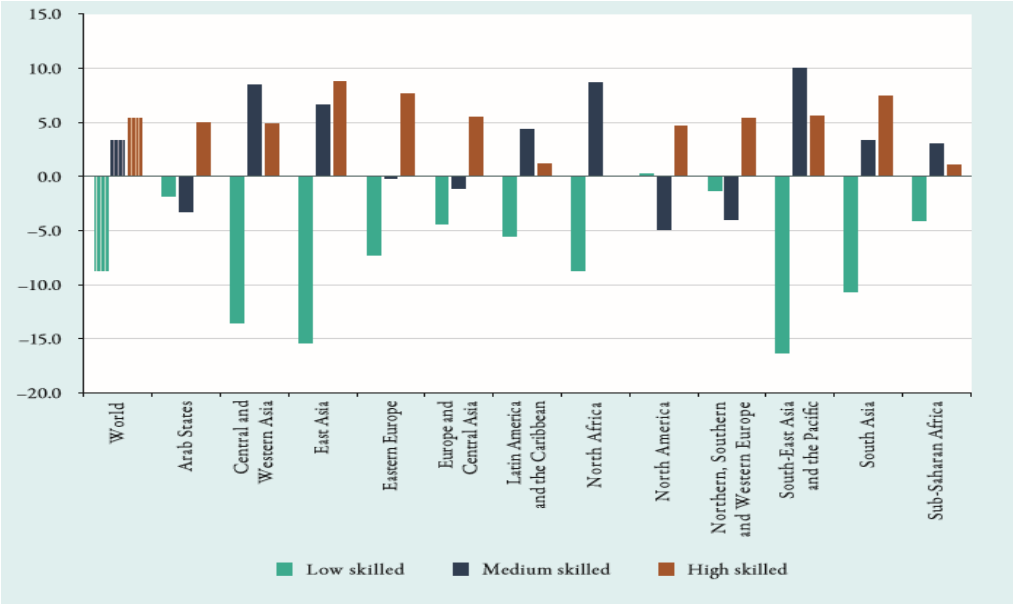


Рис. 1.5. Изменения в доле занятости по профессиональным навыкам: в мире и регионах, 2000–2018 гг.[155]
Changes in The Share of Employment by Professional Skills of the Global and Regional Economies (2000–2018)

Доля профессий с низкой и средней квалификацией в общей занятости фактически снизилась в арабских государствах, Восточной Европе, Европе и Центральной Азии, Северной Америке и Северной, Западной и Южной Европе. И наоборот, занятость в высококвалифицированных профессиях увеличилась в этих регионах, что привело к общей «поляризации рабочих мест» в процессе распределения навыков, особенно в Северной Америке и Северной, Южной и Западной Европе. Двумя основными факторами, которые чаще всего упоминаются для объяснения сокращения числа рабочих мест средней квалификации в странах с развитой

[155] What works: Promoting pathways to decent work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019. P. 29.

экономикой, являются более широкое внедрение новых технологий и расширение мировой торговли[156].

В то же время в большинстве стран с развивающейся экономикой наблюдается общее повышение квалификации в сфере профессий с увеличением как средних и высококвалифицированных профессий, так и резким сокращением профессий с низкой квалификацией.

Таким образом, в современных условиях продолжает возрастать сфера услуг, при этом их предоставление все более индивидуализировано и персонализировано. Увеличиваются сферы услуг по использованию информационно-коммуникационных технологий, возрастает «феминизация труда».

Трансформация видов занятости населения

Трансформация видов занятости проявляется, в первую очередь, в результате появления ее нестандартных (нетипичных форм). Необходимо согласиться с С. В. Шевченко: «нетипичные формы занятости рассматриваются как инструмент, обеспечивающий оптимизацию трудовых затрат нанимателей и одновременно позволяющий работникам сочетать труд с потребностями, обусловленными семейными обязанностями, желанием получить образование или повысить квалификацию, приобрести опыт работы или сохранить занятость, повысить уровень трудовых доходов»[157]. Поэтому стандартное понимание карьеры как продолжительная трудовая деятельность на одном предприятии, в отрасли, профессии в данном случае не приоритетно[158]. Это формирует определенные трудности у

---

[156] Harrigan J.; Reshef A.; Toubal F. 2016. The march of the techies: Technology, trade, and job polarization in France, 1994–2007, NBER Working Paper No. 22110 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research); Hershbein B.; Kahn L. B. 2018. "Do recessions accelerate routine-biased technological change? Evidence from vacancy postings", in American Economic Review. Vol. 108. No. 7. P. 1737–1772.

[157] Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. С. 207.

[158] Pew Research Center, 2010, «Millennials: Confident. Connected. Open to Change». – URL: http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/

работодателя[159], особенно на тех предприятиях, где экономическая эффективность зависит от постоянной или продолжительной занятости. Любое производство требует времени для адаптации работника к рабочему месту и выполнению своих обязанностей. Чем выше сложность труда, тем период, когда работник не создает продукцию или создает, но с минимальной производительностью, дольше (рис. 1.6.).

Рис. 1.6. Взаимосвязь видов занятости и квалификации труда[160]
The Relationship of Employment and Labor Qualifications

При этом в период адаптации работодатель вынужден нести затраты на работника, не получая финансового результата. Следовательно, постоянный работник увеличивает отдачу от своего труда. Поэтому нельзя полностью согласиться с Л. И. Смирных, которая утверждает, что «нестандартные трудовые договоры означают для работников снижение защиты занятости, а для предприятий – уменьшение издержек использования труда».[161] Одновременно С. В. Шевченко утверждает, что «у нанимателей в связи со стремлением работников более широко использовать гибкие формы занятости появились проблемы с формированием устойчивых трудовых коллективов, обеспечением их профессионального развития»[162]. Более того, по мнению С. Г. Михневой, «когда уходят из фирмы "носители" технологий, деловой репутации фирмы, "генераторы" идей, то от нее остаются одни стены. Она автоматически теряет свою репутацию, связанную со способностью производить конкурентоспособную продукцию, утрачивает способность

[159] Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 15.
[160] Составлено автором.
[161] Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. С. 107.
[162] Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. С. 218.

производить нематериальные активы и переходит в разряд банкротов»[163].

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

Дистанционная занятость – «взаимодействие работника и работодателя на рынке труда, предполагающее гибкие социально-трудовые формы их взаимоотношений посредством гиперпространства с использованием компьютеров и различных средств коммуникаций при изменении принятой географии работы»[164].

Классификации дистанционной занятости разработаны Международной организацией труда и Еврокомиссией.

МОТ рассматривает дистанционную занятость в следующих формах:

- работа дома (рабочее место оборудуется работником самостоятельно в месте проживания, сочетание домашних обязанностей с работой);
- дочерние офисы (рабочее место создается работодателем в специальном дополнительном офисе);
- работа на любом альтернативном (непостоянном) нетрадиционном рабочем месте (рабочее место создается работником или работодателем в любом удобном для работы месте);
- работа в специальном Центре телекоммуникационной сферы услуг (рабочее место создается специализированным лицом, используется работником по его необходимости);
- мобильная или кочевая работа (рабочее место перемещается вместе с работником);

---

[163] Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания. – URL: http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml

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

• трансграничная работа (дистанционное рабочее место сочетается со стационарным)[165].

Еврокомиссия выделяет следующие виды дистанционной занятости:

• телеработа (Teleworker, telecommuter);
• гибкая работа (Flexible working);
• центры коллективного пользования для телеработы (Telecentres);
• телекоттеджи (Telecottages);
• теледеревня (Televillage);
• распределенная телеработа;
• концентрированная работа;
• оффшорная телеработа (Offshore telework);
• кочевая телеработа (Nomadic teleworking)[166].

George, Elizabeth; Chattopadhyay, Prithviraj рассматривают развитие нестандартных форм занятости в США[167]. Данные авторы анализируют современные формы занятости по найму, самозанятость и смешанные формы, сочетающие самозанятость и работу по найму).

Закон о совершенствовании телеработы (Telework Enhancement Act (TEA)), принятый в США[168], определил следующие виды телеработы:

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

---

165 Vittorio Di Martino "The high road to teleworking" // Promoting decent work, ILO, Safe work, Geneva, 2001. P. 12.

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

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

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

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

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

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

Еврофондом предложена классификация новых видов занятости, которые распространяются в Европе[169].

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

1.1. ***Стратегический обмен сотрудниками***[170] (strategic employee sharing). Группа работодателей, представляющих собой индивидуальных предпринимателей или небольшие компании из одного региона, формирует сеть с отдельным юридическим лицом («группой работодателей»), которая нанимает одного или нескольких работников для отправки на индивидуальные рабочие задания участвующим компаниям. В каждой из компании по отдельности недостаточно работы для того, чтобы создать полноценные рабочие места, но совместное использование персонала позволяет нанимать работников на полную ставку (рис. 1.7.).

[169] New forms of employment (2015). Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. – URL: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl

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

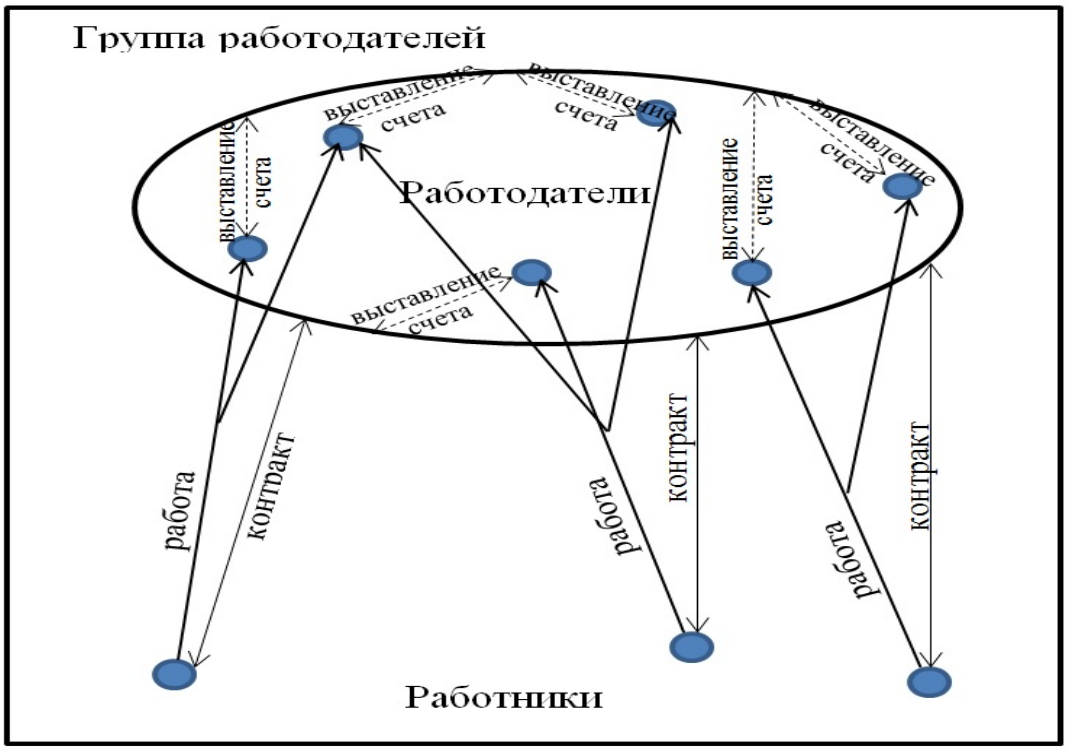


Рис. 1.7. Стратегический обмен работниками[171]
Strategic Employee Sharing

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

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

Отдельные компании несут ответственность за:

- обеспечение рабочей нагрузки для общих работников;
- обеспечение организации работы с ними и обеспечение надлежащих условий труда в соответствии с общим принципом «равного вознаграждения и равного обращения» по сравнению с основным персоналом;

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

• выплаты группе работодателе за предоставленные людские ресурсы.

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

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

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

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

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

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

сотруднику по мере необходимости и вызвать его для осуществления определенной деятельности.

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

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

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

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

5.4. ***Сетевые рабочие места*** (networked workplaces). Ограниченная физическая мобильность, но возможность работы в разных местах; виды работ, выполняемых таким образом, включают 24-часовую разработку определенного продукта. Работник осуществляет деятельность с одного рабочего места (чаще всего созданного им самим)

одновременно для нескольких работодателей. При этом он находится в определенной сети, в которой деятельность осуществляется непрерывно, передаваясь от одного работника к другому по мере окончания его рабочего времени или выполнения определенного своего блока.

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

- в предприятиях сельскохозяйственного сектора, для сезонных работ, для выполненных работ на сумму не выше 7 000 евро;
- в семейных фирмах в секторах коммерции, туризма и услуг в пределах до 10 000 евро за налоговый год;
- в секторе домашних работ, при выполнении временных работ, относящихся к проблемам содержания дома и семьи, которые не носят постоянный характер, например временные услуги няни и т. д.;
- при работе в саду, уборке и техническом обслуживании зданий, дорог, парков и памятников;
- при организации спортивных, культурных и волонтёрских мероприятий, выставок и т. д.;
- при продаже и доставке ежедневных и периодических изданий;
- при репетиторстве;
- при работах в манежах и конюшнях;
- в любом производственном секторе для молодых людей не старше 25 лет, записанных на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях, для работ, совместимых с учёбой или по субботам и воскресеньям, и во

время каникул, для пенсионеров и работников с неполным рабочим днём.

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

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

8. *Массовая занятость* (crowd employment). Использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или отдельным лицам получать доступ к неопределенной и неизвестной группе других организаций или частных лиц для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг или продуктов в обмен на оплату. Работники регистрируются на платформе, оставляя свои координаты с информацией о возможности осуществления определенной деятельности, работодатели (заказчики) заявляют на данной платформе потребность в определенной услуге или выполнении работы (такси, уборка квартиры, няня, сиделка и т. д.) и автоматически связываются с потенциальными работниками. Одними из успешных примеров являются следующие. Онлайн-платформа компании JD.com – второй по величине компании электронной торговли в Китае – на которой работают более 170 000 торговцев, многие из которых живут в сельских районах. Китайская компания-гигант в сфере электронной торговли JD.com начиналась с маленького розничного киоска на пекинском рынке электроники Чжунгуаньцунь. По состоянию на июль 2018 года платформа JD насчитывала 320 млн активных пользователей.

Капитализация входящей в Alibaba Group компании Ant Financial является самой высокой среди финансово-технологических компаний мира. Компания использует большие данные для предоставления кредитов менее чем через 1 секунду после подачи заявки. Применяемая ею модель онлайн-кредитования «3-1-0» предусматривает заполнение заявки в течение 3 минут и ее обработку в течение 1 секунды без участия человека. С 2014 года займы получили свыше 4 млн малых китайских компаний. С 2009 года множество объединений мелких сельских торговцев открыли свои магазины на торговой площадке Taobao.com, расширяя сеть «деревень Taobao» в Китае. В таких деревнях продавцы торгуют потребительскими товарами, сельскохозяйственной продукцией и ремесленными изделиями, которые они сами производят. «Деревни Taobao» позволили создать более 1,3 млн рабочих мест, побуждая переехавшую в города молодежь возвращаться в родные места и открывать там собственное дело[172].

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

10. *Зонтичные организации* (Umbrella organisations). Данные организации берут на себя обязательства по предоставлению конкретных административных услуг, таких как выставление счетов клиентам (работодателям / заказчикам) за выполненные работы работниками, которые заключили договор с данными зонтичными организациями. Также они осуществляют все налоговые расчеты и выплаты от лица своих клиентов (работников).

Изменение системы занятости населения, факторов, на нее оказывающих влияние, сформировали большой перечень новых видов занятости, базисом которых является их неустойчивость. С одной стороны, данное качество может

[172] Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. P. 36.

иметь негативные последствия, но с другой – оно позволяет адаптироваться предприятию в новых условиях переизбытка трудовых ресурсов и чрезмерной нестабильностью экономической ситуации.

Трансформация рабочего места

Эксперты высказывают разнообразные мнения и строят прогнозы о будущей трансформации рабочих мест. Одним из первых экономистов, кто высказал пессимистичный взгляд на перспективы расширения участия трудовых ресурсов в процессе производства, был Джон Мейнард Кейнс. В своей книге «Экономические возможности наших внуков» (1930) он сделал следующий прогноз: «Нас одолевает болезнь, о которой отдельные читатели, возможно еще не слышали, но которую в ближайшие годы будут много обсуждать, – *технологическая безработица*. Она возникает потому, что скорость, с какой мы открываем трудосберегающие технологии, превосходит нашу способность находить новое применение высвобожденному труду»[173].

Технологии замещают и вытесняют работников с рабочих мест, требуют новых навыков и компетенций не только от персонала, но и от управленческого звена на всех уровнях от глобального, национального, регионального до корпоративного. Насколько данная трансформация будет правильно спрогнозирована и спланирована, настолько минимальны будут ее отрицательные и максимальны положительные последствия. Проблема заключается в том, что «наши навыки и принципы организации просто не позволяют нам двигаться в том же темпе, что и технический прогресс. Когда технологии упраздняют целую профессию или даже целую категорию навыков, работникам приходится осваивать новые навыки и искать новую специальность. Разумеется, это требует времени, и в течение определенного периода они могут оставаться

[173] John Maynard Keynes Essays is Persuasion. New York: W.W. Norton&Company. 1963. P. 358.

безработными»[174]. Для снижения потерь от невостребованности трудовых ресурсов необходима концепция стратегии занятости населения, которая позволит заранее видеть предстоящие трансформации и формировать соответствующие навыки.

Можно привести ряд экспертных оценок о перспективах трансформации рабочих мест (таблица 1.1.).

Таблица 1.1.

Экспертные оценки трансформации рабочих мест[175]
Expert Evaluation of Job Transformation

Источник	**Оценки**
Frey and Osborn, 2015	Автоматизация, приводящая к замещению рабочих мест, угрожает 47 % работников в США.
Chang and Phu, 2016	АСЕАН-5: в ближайшие 20 лет автоматизация создаст угрозу 56 % рабочих мест.
McKinsey Global Institute, 2017	Хотя доказанные технологии могут полностью автоматизировать менее 5 % всех занятий, примерно в 60 % всех занятий автоматизации поддаются как минимум 30 % выполняемых в них операций.
ОЭСР, 2016	В среднем 9 % рабочих мест в странах ОЭСР подвержены высокому риску автоматизации. Полного замещения не произойдёт для значительной части рабочих мест (от 50 % до 70 %), однако автоматизация коснётся большой доли операций, что изменит сам порядок их выполнения.
Всемирный банк, 2016	Две трети всех рабочих мест в развивающихся странах могут быть автоматизированы.
ВЭФ, 2018	Почти 50 % компаний прогнозируют, что к 2022 году автоматизация вызовет определённое сокращение числа их работников, занятых на условиях полного рабочего дня.

[174] Бриньолфсон Эрик; Макафи Эндрю. Вторая эра машин. Москва: АСТ, 2017. С. 234.
[175] Работать ради лучшего будущего. Доклад глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда Международного бюро труда. Женева: МБТ, 2019.

Необходимо отметить, что замена трудовых ресурсов технологиями – это постоянный элемент развития человечества с момента появления первых орудий труда до создания искусственного интеллекта. Однако до сих пор полная замена человека невозможна, в том числе в связи с парадоксом, который выявил Майкл Полани: «мы знаем больше, чем можем сказать»[176]. То есть пока человечество до конца не поймет, как функционирует человек, что им движет, особенно когда это происходит в нестандартной ситуации, заменить труд машиной не будет возможно.

Так, по мнению C. B. Frey и M. A. Osborn [177], компьютерные технологии пока не в состоянии реализовать следующие характеристики работников:

- социальная ориентированность, включающая возможность передачи эмоций человека, его заботу, любовь и участие;
- креативность, способность принимать нестандартные новые решения, не укладывающиеся в «запрограммированный» алгоритм;
- способность манипулировать, воздействовать и управлять человеком (учитывая, что даже методы интернет-манипулирования все равно являются результатом деятельности конкретных людей, и самостоятельно информационные технологии не способны управлять человеком).

Также ручной труд сложен в переводе на машинный интеллект в связи с парадоксом Моравека: «высококогнитивные процессы требуют относительно небольших вычислений, в то время как низкоуровневые сенсомоторные операции требуют огромных вычислительных ресурсов»[178]. Рутинный труд, который постоянно повторяет одни и те же действия, может быть оцифрован по его отдельным элементам, но если необходимы многократные трансформации, то это требует оперативного подстраивания компьютерной программы и т. д. Однако

---

[176] Michael Polanyi, The Tacit Dimension. Chcago, IL: University of Chicago Press, 2009.P. 4.

[177] Frey C. B.; Osborne M. A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerization. – URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads /academic/The_Future_of_Employment.pdf

[178] "Moravec's Paradox". – URL: http://en.wikipedia.org/w/index

данные ограничения в будущем, на наш взгляд, все-таки будут преодолены.

Как показало проведенное в США исследование, наименьшая вероятность компьютеризации рабочих мест возможна для ряда специалистов в сфере медицины, наладчиков, ремонтников, социальных работников, пожарников, диетологов, риелторов, хореографов, психологов (рис. 1.8)[179].

Рис. 1.8. Вероятность оцифровки рабочих мест по видам деятельности в экономике США[180]
The Likelihood of Digitization of Jobs in the United States

Необходимо отметить, что «технический прогресс, устраняющий потребность в работниках, выполняющих рутинные операции, позволил создать в Европе в период с 1999 по 2016 год более 23 млн рабочих мест – это почти

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

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

половина общего прироста занятости за этот период[181]. Недавние данные по странам Европы показывают, что если новые технологии и замещают работников на некоторых рабочих местах, то в целом они повышают спрос на рабочие руки»[182].

«Технологии облегчают также создание рабочих мест, давая возможность работать через Интернет или в рамках так называемой «экономики свободного заработка». Компания из США Andela, специализирующаяся на обучении разработчиков компьютерных программ, положила в основу своей бизнес-модели создание цифровой среды в Африке. Компания подготовила в Африке 20 000 разработчиков программного обеспечения, используя для этого бесплатные онлайновые средства обучения. После завершения обучения программисты сотрудничают непосредственно с Andela или с другими клиентами этой компании в разных странах мира»[183].

В качестве вывода по оценкам вероятности оцифровки рабочих мест можно привести цитату Элберта Хаббарда: «Одна машина может заменить 50 обычных людей, но ни одна машина не заменит выдающегося человека»[184].

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

---

[181] Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. P. 20.

[182] Gregory, Terry, Anna Salomons, and Ulrich Zierahn. 2016. "Racing with or against the Machine? Evidence from Europe". ZEW Discussion Paper 16–053, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany.

[183] Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. P. 20.

[184] Бриньолфсон Эрик; Макафи Эндрю. Вторая эра машин. Москва: АСТ, 2017. С. 196.

организации рабочего места телеработника[185]. В нем приводится описание необходимого оборудования и размещения рабочего места для организации удобной работы работника и его взаимодействия с работодателем, заказчиками и коллегами.

Основным элементом рабочего места становится наличие определенного компьютера с необходимым программным обеспечением. Возможность осуществления трудовой деятельности и выполнения заданий зависит от наличия и работоспособности определенных пакетов программ и мощности оборудования. Скорость и в целом возможность выхода в информационные сети также является неотъемлемой характеристикой рабочего места[186].

Мобильность работы предъявляет требования к транспортабельности рабочего места и скорости его включения в работу[187]. Постоянное обновление программного обеспечения требует возможности оперативного внесения данных изменений на персональное рабочее место. При этом в основном такая возможность должна реализовываться удаленно[188].

Институт технологии бизнеса в городе Фалбурк (США, шт. Калифорния) представил доклад, содержащий концепцию рабочих мест нового поколения, построенную на принципе использования всех видов ресурсов сразу несколькими людьми[189].

Одним их критериев происходящей трансформации является распространение зеленых рабочих мест, что связано с ухудшением экологической ситуации и изменением отношения человечества к этому процессу. Люди хотят жить в экологически чистых районах,

---

[185] White Paper: The Art of Teleworking. Polycom. 2009. 14 p.

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

[187] Stavroula Demetriades, Franz Ferdinand Eiffe, Eurofound (2017), Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 94 p. – URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1707en.pdf

[188] Беркут Скотт. Год без костюма: WordPress.com учит, как сотрудники могут работать удаленно и эффективно. Москва: Эксмо, 2015. 304 с.

[189] Савельева Е. А. Инжиниринг труда: проектирование трудовых процессов и систем: учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, 2017. С. 184–185.

употреблять полезную здоровую экологическую пищу и т. д. Экология стала составляющей показателя качества жизни населения. Также важным показателем является рост доступности экологически чистых технологий и / или технологий, создающих экологически чистую продукцию[190]. Все это, в том числе чувство глобальной угрозы всему человечеству, формирует потребность в зеленых рабочих местах. «Зеленые рабочие места» определяются как рабочие места, которые снижают воздействие предприятий и секторов экономики на окружающую среду, в конечном итоге до устойчивых уровней[191].

Соответственно трансформация рабочего места формирует определенные компоненты, которые должны согласовываться с компетенциями работника, который осуществляет свою деятельность на нем. Совпадение компонент и компетенций сформируют положительный мультипликативный эффект и рост производительности труда. Несовпадение приведет к недоиспользованию либо возможностей рабочего места или работника. Данный тезис можно подтвердить цитатой из книги «Вторая эра машин» Эрика Бриньолфсон и Эндрю Макафи: «Мы можем сделать намного больше, если создадим технологии и бизнес-модели, учитывающие и усиливающие уникальные способности человека в создании новых источников ценности, вместо того чтобы пытаться автоматизировать эти способности»[192]. Данный вопрос будет рассмотрен в следующем разделе.

Проведенный анализ дает возможность сделать общий вывод о трансформации критериев занятости населения (таблица 1.2.).

---

[190] Skills for a greener future. Key findings International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 14.

[191] Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies / Olga Strietska-Ilina, Christine Hofmann, Mercedes Durán Haro, Shinyoung Jeon; International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise Development Department. Geneva: ILO, 2011. P. 4.

[192] Бриньолфсон Эрик; Макафи Эндрю. Вторая эра машин. Москва: АСТ, 2017. С. 196.

Таблица 1.2.

Основные элементы трансформации критериев системы занятости с 2000 г. по н. в.

The Main Elements of the Criteria of the Employment System Transformation (2000 till present)

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 производства, доминанта индивидуальной собственности, новые технологии инструменты, глобальные коммуникации, «сжатие» производства	Окинавская хартия, Женевская декларация, Тунисское обязательство, МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, А. Гор, Д. Тапскот, В. А. Зимин, А. А Попов, Л. В. Санкова, О. Н. Вершинская (О. Н. Чирченко)
Категория «труд»	Творческая деятельность, самореализация человека и развитие человеческих способностей, гуманизация труда, повышение творческой насыщенности, личная инициатива и ответственность	МОТ, Б. В. Ракитский, В. А. Зимин, А. А. Попов, А. Д. Еляков, С. В. Краснов, М. Делягин, Л. В. Санкова, О. Н. Вершинская (О. Н. Чирченко), Л. М. Кветной, П. В. Шульце
Трудовые отношения	Бизнес-модели, работающие посредством интернет-технологий, трудоустройство и занятость через Интернет, система «человек-человек», активная мобильность,	МОТ, Л. Грин, И. Мамик, В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, А. Д. Еляков, С. В. Краснов,

Критерии происходящих изменений в системе занятости населения	Элементы изменений	Источники и авторы
	ориентация на традиции межличностных отношений, учет человеческой индивидуальности, производственная демократия, сокращенная длительность, опосредованность отношений.	Л. В. Санкова
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, Е. В. Летов, Д. Тапскотт, М. Кастелс, Г. Кардоссо, Ф. Комунелло, З. Папачарисси, Л. Грин, И. Мамик, Л. В. Санкова, В. М. Жеребин, В. Мочерный, П. В. Шульце
Структура занятости населения	«Феминизация занятости», сфера услуг, инновационно-активные отрасли, сокращение неквалифицированного рутинного труда, оцифровка видов деятельности, знаниеинтенсивное производство.	МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, С. Д. Бодрунов, В. А. Зимин, А. А. Попов, Л. В. Санкова, А. Д. Ельяков, С. В. Краснов, Т. А. Медведева, Р. М. Нижегородцев, J. Harrigan, A. Reshef, F. Toubal, B. Hershbein, L. B. Kahn
Виды занятости населения	Нестандартные формы занятости, дистанционная занятость, совместное	МОТ, Еврокомиссия, Еврофонд, Л. И. Смирных, С. Г. Михнева,

Критерии происходящих изменений в системе занятости населения	Элементы изменений	Источники и авторы
	использование сотрудников, совместное трудоустройство, временное управление, работа от случая к случаю, периодическая работа, работа по вызову, мобильная работа, ваучерная работа, работники по портфолио, массовая занятость, сотрудничество среди самозанятых работников, зонтичные организации.	В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, С. В. Шевченко
Рабочее место	Оцифровка рабочих мест, на которых выполняются рутинные задания; большая мобильность рабочих мест; формирование новых компонент рабочих мест, включающих характеристики программного и машинного оборудования, возможность постоянной модернизации и трансформации, усиление трудового потенциала соответствующим рабочим местом; зеленые рабочие места.	Л. Грин, И. Мамик, Международный институт М. Кинси, С. В. Фрей, М. А. Осборн; Поликом; Беркут Скот, Е. А. Савельева, Р. Саскинд, Саскинд Д. Ставрола Деметриадес, Франс Фердинанд Иф., Э. Бриньолфсон, Э. Макафи, МОТ, Дж. М. Кейнс

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

1.3. Новые категории концепции стратегии занятости

Соотношение основных дефиниций занятости населения

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

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

в нечто большее, чем собственное благополучие и своей семьи»[193].

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

Потенциал общества – это многогранная категория, характеризующая все возможные компоненты, формирующие данное общество. По мнению Г. Ф. Кунгурцевой, потенциал – «некая субстанция, наличие которой при определенных внутренних и внешних условиях обусловливает возможность и готовность ее реализации; относительно к субъекту социальной деятельности – это совокупность определенных психологических и социальных структур, параметров, формирование которых осуществлялось в процессе культурной, исторической деятельности»[194].

Необходимо согласиться, что накопление количественных изменений в системе применения новых информационно-коммуникационных технологий, «по мере того, как они постепенно пронизывают не только непосредственное производство, но и все системы жизни общества, ведет не только к технологическим сдвигам, но и к изменениям в общественном строе в целом»[195]. Таким образом, распространение информационно-коммуникационных технологий формирует и развивает информационный потенциал общества.

Согласно Е. В. Русаковой информационный потенциал – «совокупность информационных ресурсов, систем информационного обеспечения и их максимальная возможность обеспечения своевременной, достоверной и

---

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

[194] Кунгурцева Г. Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук 22.00.08; Уфа. 2012. С. 17.

[195] Бодрунов С. Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография. Санкт-Петербург: ИНИР им. С. Ю. Витте. 2016. С. 137.

комплексной (полной) информацией, необходимой для принятия управленческих решений»[196].

Л. В. Мрочко, В. Ф. Ницкевич определяют информационный потенциал общества следующим образом: «Информационный потенциал общества в широком смысле – это накопленные в обществе информационные ресурсы. Информационный потенциал общества в узком смысле – это активизированный, введенный в действие информационный ресурс»[197]. По мнению данных исследователей, в совокупность средств, методов и условий, формирующих информационный потенциал общества, «должны быть включены не только средства информационной техносферы, но также социальные средства, методы и структуры, способствующие воспроизводству и развитию инфосферы, повышению информационной культуры общества, его интеллектуального потенциала»[198].

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

Информационный потенциал системы занятости в части одного из его компонентов – информационной компетентности работника – соотносится с трудовым и человеческим потенциалом, информационной культурой, является их частью. Человеческий потенциал[199] включает в себя трудовой потенциал[200], который создается и реализуется в трудовой деятельности.

---

[196] Русакова Е. В. Информационный потенциал промышленных предприятий: экономическая категория, оценка эффективности, резервы повышения: монография. Самара: АсГард, 2009. С. 10

[197] Мрочко Л. В., Ницевич В. Ф. Становление информационного общества в России (вопросы теории и практики): монография. Москва: Изд-во МГОУ, 2010. С. 117.

[198] Там же. С. 118.

[199] Асалиев А. М., Мирзабалаева Ф. И., Алиева П. Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, 2016. 281 с.

[200] Там же.

Человек функционирует в информационной культуре (рис. 1.9.).

Рис.1.9. Соотношение основных дефиниций информационного общества [201]
Correlation of Basic Definitions of the Information Society

По мнению Н. И. Гендиной и др., «информационная культура личности – одна из составляющих общей культуры человека; совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих целенаправленную деятельность по оптимальному удовлетворению информационных потребностей с использованием как традиционных, так и современных информационных технологий; является важнейшим фактором успешной профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также социальной защищенности личности в информационном обществе»[202].

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

- «наличие определенного информационного мировоззрения, представления о таких общих понятиях, как

[201] Составлен автором.
[202] Гендина Н. И., Колкова Н. И., Стародубова Г. А., Уленко Ю. Ф. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания дисциплины. Москва: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества, 2006. 512 с.

информационное общество, информационные ресурсы, информационные потоки и массивы, закономерности их функционирования и организации и др.;

- умение грамотно формулировать свои информационные потребности и запросы и предъявлять их любой информационно-поисковой системе, как традиционной, так и электронной, компьютерной;
- способность осуществлять самостоятельный информационный поиск различных видов документов с помощью традиционных, так и нетрадиционных, в первую очередь, компьютерных систем и сетей;
- владение навыками анализа и синтеза информации;
- владение технологией информационного самообеспечения: умение использовать полученные знания, найденную, приобретенную информацию в личной, учебной, профессиональной или иной познавательной деятельности»[203].

Информационная культура обладает более широким спектром охвата характеристики человека, по сравнению с категорией «человеческий потенциал». Трудовой потенциал является частью человеческого потенциала, однако его полностью не покрывает, так как в нем рассматриваются только человеческие качества и возможности с позиции реализации личности в трудовой деятельности.

По мнению Т. В. Игнатовой и П. П. Васильева, «трудовой потенциал можно охарактеризовать как многоуровневую интегральную категорию, развитую в данном обществе совокупность возможностей, качеств трудоспособного населения, а также социальных, нравственных и других характеристик, реализованных при достигнутом уровне развития производительных сил и производственных отношений»[204]. Данное определение достаточно полно характеризует социально-экономическую

---

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

[204] Игнатова Т. В., Васильев П. П. Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике: монография. Ростов-на-Дону: Дониздат, 2012. С. 29.

категорию, которая соотносится с категорией «информационный потенциал занятости населения».

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

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

Л. и С. Спенсеры определяют компетенцию как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и / или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях»[205].

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

Информационная компетентность работника

Согласно ЮНЕСКО одной из проблем формирования информационного общества и в том числе информационного потенциала системы занятости является недостаточная

[205] Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе / перевод с английского. Москва: HIPPO, 2005. 384 с.

«информационная грамотность» населения[206]. Данная проблема была озвучена в 1974 г. Полом Зубковски, который обратил внимание на необходимость для граждан стать информационно грамотными, чтобы функционировать в формирующемся информационном обществе[207].

Пражская декларация «К информационно грамотному обществу» (2003) и Александрийская декларация об информационной грамотности и образовании на протяжении всей жизни «Маяки информационного общества» (2005), Фесская декларация о медиа- и информационной грамотности (2011), Московская декларация о медиа- и информационной грамотности (2012)[208] отражают необходимость активизации формирования информационной компетентности человека, основанной на информационной грамотности.

Согласно Московской декларации о медиа- и информационной грамотности «медиа- и информационная грамотность – это совокупность знаний, установок, умений и навыков, которые позволяют получать доступ к информации и знаниям, анализировать, оценивать, использовать, создавать и распространять их с максимальной продуктивностью в соответствии с законодательными и этическими нормами и с соблюдением прав человека. Медиа- и информационно грамотный человек может использовать различные средства, источники и каналы информации в личной, профессиональной и общественной жизнедеятельности. Он знает, когда и какая информация требуется и для чего, где и как ее можно получить. Он понимает, кто и с какими целями создал и распространяет эту информацию, он имеет представление о ролях, функциях и ответственности СМИ, институтов памяти и других поставщиков информации. Он может анализировать

---

[206] Ирмгарда Касинскайте-Буддеберг. На пути к единому подходу к грамотности: медиа- и информационная грамотность. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания / составители Кузьмин Е. И., Паршакова А. В. Москва: МЦБС, 2013. С. 29.

[207] Woody Horton, F. Understanding Information Literacy: A Primer. Paris: UNESCO, 2008. P. 1.

[208]Московская декларация о медиа- и информационной грамотности. – URL: http://www.ifapcom.ru/files/News/Images/2012/mil/Moscow_Declaration_on_MIL_rus.pdf

информацию, сообщения, представления и принципы, транслируемые медиа и другими производителями контента, определять достоверность получаемой и создаваемой информации по ряду общих, личных и контекстуальных критериев»[209].

Согласно данным Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов, основными сдерживающими факторами развития цифровой экономики в России являются дефицит кадров и недостаточный уровень подготовки специалистов. Также двумя основными направлениями реализации Программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р) в целях управления развитием цифровой экономики до 2024 года являются:

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

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

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

Для решения проблемы информационной грамотности в рамках реализации Программы ЮНЕСКО «Информация для всех» Фондом «Modern Poland Foundation» был разработан «Каталог навыков медиа- и информационной

[209]Московская декларация о медиа- и информационной грамотности. – URL: http://www.ifapcom.ru/files/News/Images/2012/mil/Moscow_Declaration_on_MIL_rus.pdf

грамотности»[210], который был переведен на русский язык. Каталог рассматривает навыки: использование информации; отношение к медийной среде; язык медиа; творческое использование медиасредств; этика и ценности в информационной и медийной среде; право в информационной и медийной среде; экономические аспекты медиа. Выделяются шесть ступеней обучения (по возрастам) и три уровня развития от минимального до высокого. Однако в данном каталоге не рассмотрены навыки человека, выступающего агентом в категории «занятость», что ограничивает его применение в сфере трудовых отношений.

Развитые страны создают специализированные институты по исследованию и распространению современных информационных компетенций в целях содействия занятости населения[211].

По мнению Европарламента, «информационная компетентность включает не только цифровые навыки, но и набор навыков, знаний и установок в отношении характера и роли информационных технологий и возможностей, которые они предоставляют в повседневных контекстах, а также соответствующих правовых и этических принципах. Она также включает критическое и рефлексивное отношение к имеющейся информации и ее ответственное использование»[212]. Европейский Парламент и Европейский совет определили информационную компетенцию следующим образом: «информационная компетентность включает уверенное и критическое использование ИКТ для работы, отдыха, обучения и общения. Она содержит базовые навыки в области ИКТ: использование компьютеров для извлечения, доступа, хранения, производства, представления и обмениваться информацией, а также

---

[210] Каталог навыков www.cyfrowaprzyszlosc.pl Цифровое будущее. Каталог навыков медиа- и информационной грамотности. Москва: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. 68 с.

[211] Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalization on work, Eurofound, Dublin. – URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

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

общаться и участвовать в совместной Сети через Интернет»[213].

В справочном докладе о навыках для цифрового мира[214] ОЭСР выделяет четыре типа необходимых навыков, связанных с ИКТ на рабочем месте:

• общие навыки ИКТ (связанные с использованием цифровых технологий для профессиональных целей, таких как доступ к информации в Интернете или с использованием программного обеспечения);

• навыки специалиста по ИКТ (навыки, необходимые для производства продуктов информационных технологий и услуг (такие как программирование, разработка приложений, управление сетями);

• дополнительные навыки ИКТ (навыки для выполнения задач, связанных с использованием ИКТ, таких как обработка информации, самоорганизация, решение проблем и связь);

• базовые навыки (цифровая грамотность, эмоциональные и социальные навыки, позволяющие использовать цифровые технологии).

Система информационной компетентности (DigComp)[215], созданная Европейской комиссией, определяют информационную компетенцию через перечень следующих необходимых навыков: возможность поиска, сбора и обработки информации и ее использования, критическая и систематическая оценка, релевантность и способность отличать реальное от виртуального при распознавании ссылок. Люди должны обладать навыками использования инструментов для производства, представления и понимания сложной информации, возможности доступа, поиска и использования интернет-услуг. Отдельные лица также должны иметь возможность

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

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

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

использовать ИКТ для поддержки критического мышления, творчества и инноваций»[216].

DigComp выделяет следующие области цифровых компетенций и их индикаторы.

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

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

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

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

5. *Решение проблем* (подключение и установка новых устройств, установка новой или замена старой операционной системы, изменение или проверка параметров конфигурации программных приложений, выполнение онлайн-курса, покупка или заказ товаров или услуг для частного использования (за последние 12 месяцев) по Интернету, продажа онлайн, поиск работы или отправка

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

приложения, интернет-банкинг, назначение встречи с другим человеком через веб-сайт)[217].

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

- когнитивная;
- внутриличностная;
- межличностная[218].

Система исследования навыков, представленная на международном экономическом Форуме (доклад "The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution"[219] определяет следующие современные востребованные способности и навыки работников.

Способности:

- когнитивные способности;
- физические способности;

Основные навыки:

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

Многофункциональные навыки:

- системные навыки;
- комплексные навыки решения проблем;
- социальные навыки;
- технические навыки;
- управленческие навыки[220].

---

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

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

[219] Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report "The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution" World Economic Forum. 2016.

[220] Там же.

В Италии в 2016 году в качестве одной из целей развития промышленности было обозначено: «распространение навыков индустрии 4.0 и уменьшение несоответствия навыков» посредством образования и обучения. На государственном уровне запущена пилотная инициатива по картографированию электронных навыков, что приводит к их сертификации. Итальянский проект «Юный цифровой» нацелен на сокращение цифрового несоответствия, разрыва между навыками, необходимыми для предприятий ИКТ и теми, которыми обладают молодые люди[221].

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

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

Норвегия поручила провести исследование для прогнозирования будущих поставок и спроса на передовые знания в области ИКТ до 2030 года. В исследовании рекомендуется создать регулярную систему мониторинга спроса и предложения на продвинутые навыки использования ИКТ[222].

---

[221] Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalization on work, Eurofound, Dublin. – URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

[222] Panel 4.2 "Skills for a Digital World" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico).

В Хорватии, Италии, Португалии и Испании разработаны национальные стратегии, направленные на создание условий для цифрового преобразования в направлении экономики, основанной на информационно-коммуникационных технологиях, инновациях и творчестве. Цель состоит в том, чтобы повысить производительность и конкурентоспособность путем трансформации экономики и общества на основе эффективного и интенсивного использования ИКТ гражданами, предприятиями и органами государственного управления[223].

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

Глобальная платформа обмена знаниями между государственными и частными специалистами по навыкам в области занятости (Global Public-Private Knowledge Sharing Platform on Skills for Employment)[224] инициирована Международной организацией труда (МОТ) совместно с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры Организации (ЮНЕСКО) и Всемирного банка.

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

[223] Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, Eurofound, Dublin. – URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

[224] Skills for employment. – URL: http://www.skillsforemployment.org

платформы направлено на укрепление связей между образованием и профессиональной подготовкой путем обмена подходами, знаниями и опытом, которые правительства, работодатели, рабочие и международные организации считают эффективными при решении данных вопросов.

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

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

нормативные акты не ориентируют на проведение этой работы.

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

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

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

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

Таким образом, учитывая международный опыт и имеющиеся отечественные исследования в области цифровых компетенций, можно сформулировать следующее определение.

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

Данное определение необходимо для проведения сравнительного анализа, выявления несоответствия в имеющихся качествах работника и компонентов занимаемого им рабочего места, и соответственно для

разработки механизмов регулирования занятостью населения с позиции минимизации данных несоответствий.

Используя перечень базовых качеств, предлагаемых Л. и С. Спенсерами[225], можно сформировать базовый профиль информационной компетентности работника (таблица 1.3).

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

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

[225] Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. 384 с.

Таблица 1.3.

Базовый профиль информационной компетентности работника[226]
Basic Employee Competency Profile

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
Мотивы (то, о чем человек думает или чего хочет постоянно и что вызывает действие).	1. Сформированы четкие индивидуальные интересы, которые для работника являются первостепенными. Он может выполнять работу в любое удобное для него время, находясь, где ему удобно, сочетая ее или чередуя с отдыхом[227]. 2. Отдых и развлечения становятся первостепенными[228]. Работник всегда соотносит альтернативные издержки труда и отдыха[229]. «Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рабочих местах, либо в домашнем хозяйстве, на учебе или отдыхе».[230] 3. Главным неденежным фактором, определяющим желание работника трудиться, является объем свободного времени, гибкость занятости[231]. 4. Карьера основывается на новых характеристиках, в том числе таких, как рост свободного времени при большом доходе с минимальными трудозатратами[232].

[226] Составлен автором.
[227] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 78 p.
[228] Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. P. 36.
[229] Людвиг Фон Мизес. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Москва: Социум, 2005 С. 548.; Jonathan Gershuny. What do we do in Post-industrial Society? The Nature of Work and Leisure Time in the 21st Century. University of Oxford. 2005. – URL: https://www.researchgate.net/publication/5017837
[230] Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). С. 30.
[231] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 78 p.

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
Психофизиологические особенности (физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию)	1. В связи с громадным потоком информации, постоянно обновляющейся и изменяющейся, мозг человека, обладающего информационными компетенциями, адаптировался к восприятию ее[233]. Получив данные, он мгновенно, не передавая в зону восприятия, фильтрует их и только необходимые усваивает. Так как практически вся информация передается наглядно, то такой человек воспринимает ее визуально[234]. Этому способствует также возможность фиксации данных с помощью фото или набора на компьютере (любом гаджете). В связи с этим механическая и голосовая память постепенно упрощается и ухудшается. Формируется клиповое мышление[235]. «Клиповое мышление – это мышление потребителя дозированной информации, которая мозаично препарирована, молекулярно выделена и в доступной, простой форме подана»[236]. Труд должен быть простым, интересным и мало энерго- и умственно затратным. Развлекательная часть становится неотъемлемой характеристикой трудовой деятельности[237]. Работа должна осуществляться в форме игры[238]. Продолжительность трудового процесса должна быть

[232] Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. P. 38.

[233] Егорова А. Г. Сетевое мышление: деградация или прогресс? // Фундаментальные исследования. 2014. № 9-12. URL: http://cyberleninka.ru/ article/n/setevoe-myshlenie-degradatsiya-ili-progress-1

[234] Аксенов Л. Б. Влияние клипового мышления на образовательный процесс в вузе. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-klipovogo-myshleniya-na-obrazovatelnyy-protsess-v-vuze

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

[236] Крупенникова Л. Ш., Курбатов В. И. Виртуальная личность: Net-мышление, сетевой психотип и интернет-фобии //Инженерный вестник Дона. 2014. № 3. Т. 30. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-lichnost-net-myshlenie-setevoy-psihotip-i-internet-fobii-1#ixzz4CJHSywvC

[237] Людвиг Фон Мизес. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Москва: Социум, 2005. С. 550–553.

[238] Делягин М. Новый характер труда и обновление человечества. – URL: http://www.promved.ru/dec_2003_08.shtml

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
	небольшой, так как сознание человека, обладающего развитыми информационными компетенциями, очень быстро переключается, мозг требует новой «яркой» информации.
Я-концепция (вера человека в то, что он может эффективно действовать в любой ситуации)	1. С одной стороны, присуща потребность поддержки и одобрения коллектива[239]. С другой стороны, современный человек четко индивидуален[240], он желает чем-то выделиться, поразить, привлечь к себе внимание общества[241]. Необходимо согласиться с тем, что «… с появлением новых технологий любой индивид, имеющий доступ к глобальной сети, может построить свою собственную информационную систему, используя продукты Интернета и мобильной связи»[242]. Проблему формирования двойственности личности в интернет-пространстве исследуют многие зарубежные ученые[243] .

[239] Летов Е. В. Сетевая идентичность в контексте культурных процессов информационного общества: автореферат диссертации на соискание ученой степен кандидата философских наук. Москва, 2013. 19 с.; Жичкина А. Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Москва, 2001. 25 с.; Никитина Д. А., Попова Л. В. Интернет-среда как фактор самоактуализации личности // Science Time. 2015. № 3(15). – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/internet-sreda-kak-faktor-samoaktualizatsii-lichnosti

[240] Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. P. 38.

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

[242] Castells M. The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society. 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. P. 234–269.

[243] Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. 396 p.; Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010; Rainie. Lee, and Barry Wellman. Networked: The New Social Operating System. Cambridge, MA: MIT

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
	2. Большая доля предпринимательства[244]. Это является следствием безграничности информационного пространства и сформированными на этой основе психологическими особенностями личности. Данную особенность максимально эффективно должен использовать работодатель. Фактор предпринимательство необходимо рассматривать не только как некоторого организатора чужого труда во взаимодействии с другими факторами производства, но и как самоорганизатора труда конкретного человека. Так, работник может совмещать наемный труд с собственной предпринимательской деятельностью в других направлениях. Таким образом, существует некая потенциальная недоиспользованность фактора труд. Если бы данную возможность обнаружил работодатель, то он смог бы увеличить производительность труда своих работников и сократить затраты на поиск и найм дополнительных сотрудников. 3. Работник получает вознаграждение по итогам получения работодателем результата, то есть можно утверждать, что в данном случае необходимо рассматривать именно категорию «рынок труда», где продается и покупается результат «труда»[245]. Таким образом, максимальная ответственность в получении результата лежит на самом работнике, а не на

Press, 2012; Trajectory Partnership (Michael Willmott and Paul Flatters). The Information Dividend: Why IT Makes You “Happier.” Swindon: British Informatics Society Limited, 2010. – URL: http://www.bcs.org/upload/pdf/info-dividend-full-report.pdf; Pew Research Center, 2014, «Millennials in Adulthood: Detached from Institutions, Networked with Friends». – URL: http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/

[244] Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. P. 36.

[245] Рофе А. И. Экономика труда. С. 121.

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
	работодателе. Работник сознательно берет на себя данную ответственность. 4. Открытость информационного пространства стирает территориальные границы реализации информационного потенциала системы занятости населения[246]. При этом существует возможность одновременно находиться в разных и даже противоположных группах[247]. Поэтому генетическая связь человека с местом проживания и трудовой деятельности разрывается.
Знание (информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях)	1. Имеющиеся у работника знания воспринимаются им как стартовые, требующие постоянного обновления, изменения, совершенствования. Работник способен к обучению, самообучению с применением передовых информационно-коммуникационных технологий[248]. 2. Информационная компетентность работника только формируется как потенциальный трудовой ресурс[249]. Существует проблема обучения лиц, обладающих данными компетенциями[250], так как невозможно стандартными педагогическими приемами мотивировать и обучать таких лиц[251]. Обладая информационными устройствами, человек

[246] Тапскотт Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта / перевод с английского Игоря Дубинского. Под редакцией Сергея Писарева. Киев: INT Пресс; Москва: Релф бук, 1999. 432 с.; Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Наука, 2007. С. 19.

[247] Гебриаль В. Н Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 17. – URL: http://www.evro-vector.narod.ru/freelance.htm

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

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

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

[251] Rosen, Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the Net generation.

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
	получает информацию повсеместно, в любой момент времени[252]. При этом информацию можно найти, подходящую для восприятия и понимания данному индивиду[253]. Поэтому содержать огромный массив постоянно изменяющихся данных в своем сознании не считается необходимым[254]. Информация должна быть понятной, наглядной и быстро воспринимаемой[255]. Таким образом, изменение подхода к получению знаний меняет отношение и требования человека к труду.
Навык (способность выполнять определенную	1. Работник не функционирует в системе постоянной занятости[256]. В связи с быстрой сменой жизненных приоритетов, интересов, необходимости он находится в непрерывном движении[257]. Поэтому более подходящей в настоящее время теорией является концепция

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

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

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

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

[256] Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. P. 34.

[257] Pew Research Center, 2010, «Millennials: Confident. Connected. Open to Change». – URL: http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/

Базовое качество	Характеристика информационной компетентности
физическую или умственную задачу)	гибкого рынка труда Р. Буае и Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости[258]. Вследствие этого работник адаптирован к необходимости постоянного совершенствования и приобретения новых навыков[259]. 2. Работник способен повышать свое мастерство, не отрываясь от производства, обучаясь дистанционно, возможно, одновременно по разным направлениям, в разных учебных заведениях, в разных городах и странах[260]. 3. Работник умеет анализировать и интерпретировать различную информацию в Интернете, умеет участвовать в формировании информационных потоков, умеет влиять на них в желаемом направлении[261]. Работник обладает информационной грамотностью[262]. 4. «Каталог навыков» Фонда «Modern Poland Foundation» включает следующие категории: использование информации; отношение к медийной среде; язык медиа; творческое использование медиасредств; этика и ценности в информационной и медийной среде; право в информационной и медийной среде; экономические аспекты медиа[263].

[258] Экономическая теория / под редакцией А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. 594 с.

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

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

[261] Боков Д. Ю. Социально-правовые основания информационного общества. Балашиха: Де-По, 2011. С. 145.

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

[263] Каталог навыков www.cyfrowaprzyszlosc.pl Цифровое будущее. Каталог навыков медиа- и информационной грамотности. Москва: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. 68 с.

Исходя из понимания тенденций информационного общества и необходимости формирования соответствующего работника, можно прийти к выводу, что информационная компетентность работника имеет вектор развития, который показывает изменение навыков от минимального ее уровня до максимума (таблица 1.4.). В условиях распространения информационно-коммуникационных технологий рост данного потенциала работника будет приводить к более высоким доходам, что может сформировать еще большее социальное неравенство[264].

Таблица 1.4.

Классификация информационной компетентности работника по уровням развития [265]
Classification of Employee Information Competency by Development Level

Признак	**Уровни**		
	Низкий	**Средний**	**Высокий**
Состояние рабочего места.	Стационарное рабочее место	Совмещение стационарного 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	Коллективная и индивидуальная ответственность работника. Работодатель более заинтересован в получении оговоренного результата	Индивидуальная ответственность. Работодатель и работник одинаково заинтересованы в результатах труда.

[264] Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 13.
[265] Составлена автором.

Признак	Уровни		
	Низкий	**Средний**	**Высокий**
	получении оговоренного результата труда, чем работник.	труда, чем работник.	
Приоритетность целей использования ИКТ.	Участие в обыкновенных социальных сетях, работа со стандартным пакетом информационных программ, выполнение стандартных операций в информационной сети.	Формирование навыков работы с профессиональными информационными ресурсами и технологиями.	Использование в профессиональной и бытовой деятельности только передовых ИКТ.
Восприятие и использование информации на информационно-коммуникационных носителях.	Невозможность полноценного восприятия информации, находящейся в интернет-доступе или на электронных носителях.	Равнозначное восприятие информации на любых носителях и из любых источников, способность ее найти, обработать и передать с помощью ИКТ.	Полноценное восприятие информации только посредством ИКТ, с предварительной профессиональной обработкой ее с помощью специальных программ для более результативного использования. Использование интернет-воздействия для осуществления своей профессиональной деятельности.
Характер трудовых отношений.	Жестко регламентированы	Определенные отношения урегулированы полностью,	Частично регламентированы

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

Существуют разные факторы, оказывающие влияние на изменение уровня информационной компетентности работника. Одна группа факторов является внутренней (внутренняя среда человека), зависящая от психотипа человека, его базовой грамотности, культурного развития, менталитета. Вторая группа факторов – внешние, формируемые окружающей человека средой: образовательная политика государства, культурное развитие общества, действующее законодательство и государственное регулирование, обеспечение информационной безопасности, распространение информационно-коммуникационных технологий, их доступность, открытость к глобальному миру и технологиям. К данной группе можно отнести информационные помехи, рассматриваемые В. А. Зиминым и А. А. Поповым, такие как «географические – с увеличением расстояния от источника информации ее полнота уменьшается; исторические – со временем часть информации безвозвратно пропадает; государственные, а также режимные, диктуемые безопасностью государства; ведомственные – информация не выходит за пределы учреждения (ведомства); экономические, связанные с отсутствием материальных ресурсов; технические – отсутствие технических средств (прежде всего, компьютеров) для обеспечения наилучшего информационного взаимодействия; языковые и терминологические; психологические – в отличие от машины (компьютера) человек сознательно или неосознанно накладывает свое «я» на прием, передачу и обработку информации, тем самым деформируя и искажая ее»[266].

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

- «нестабильность и динамичность российского рынка;
- сравнительно высокая стоимость компьютерной техники;
- недостаточное качество телекоммуникационных услуг;

[266] Зимин В. А., Попов А. А. Институциональные параметры информационного общества. Самара: АсГард, 2008. С. 70.

• недостаточное развитие системы электронных платежей;

• отсутствие правового регулирования телеработы.

На уровне работодателя можно выделить следующие факторы:

• склонность к стереотипизации со стороны работодателя;

• недостаточная осведомленность руководителей о возможностях телеработы;

• отсутствие управленческого персонала для организации телеработы;

• ограничения по профпригодности телеработника»[267].

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

• «дальнейшее увеличение производительности компьютерной техники;

• постепенное снижение стоимости на компьютеры и средства коммуникации;

• необходимость находить новые возможности успешного ведения бизнеса;

• развитие сетевой экономики, рост числа электронных сделок;

• «интеллектуализация» труда;

• переход от «системы рабочих мест» к «возможностям для работы»;

• трансформация отношений «работник – работодатель»;

• изменение отношения к труду»[268].

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

---

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

[268] Там же. С. 39.

рабочих мест и оценки информационного потенциала системы занятости.

Информационные компоненты рабочих мест

Учитывая изменения, происходящие в системе занятости, основанные на трансформации рабочего места, необходимо выявить основные компоненты, которые его формируют. При этом рабочее место нами рассматривается и с точки зрения определенного набора функций[269], и с точки зрения организационно-технологического содержания[270]. По мнению автора, основными компонентами в цифровой экономике становятся *информационные компоненты рабочих мест.*

Информационные компоненты рабочих мест – *социально-экономическая характеристика составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места посредством реализации информационной компетентности работника.*

Для характеристик информационных компонент рабочего места и его сопоставления с информационной компетентностью работника автором сформирован профиль информационных компонент рабочих мест (таблица 1.5.)

---

[269] «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 Челябинского государственного университета. 2012. № 3(257). Управление. Вып. 7. С. 55–59.

[270] «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. Москва: ИНФРА-М, 1999. С. 358.

Таблица 1.5.

Профиль информационных компонент рабочего места[271]
Workplace Information Component Profile

Критерий	Характеристика
Величина и преобладание вида трудозатрат рабочего места.	Низкоэнергозатратный, требует незначительных, в некоторых случаях, минимальных физических нагрузок[272].
Связь с оплатой труда.	Чем ниже с точки зрения интеллектуального креативного участия, использования информационных технологий, тем он дешевле.[273]
Сложность труда на рабочем месте.	Интересный. Сложность труда относительна, в зависимости от уровня сформированной информационной компетентности работника.[274]
Затраты и гибкость трудового времени.	Дает больше свободного времени, при этом рабочий график мобильный, выстраиваемый по желанию занятого.[275]
Основной объект оценки.	Оценивается только достигнутый результат труда, который был взаимосогласован участниками трудовых отношений.[276]

[271] Составлен автором.

[272] Berger T. and C. Frey (2016), "Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.

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

[274] Делягин М. Новый характер труда и обновление человечества. – URL: http://www.promved.ru/dec_2003_08.shtml

[275] Гебриаль В. Н Феномен дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 17.

Критерий	Характеристика
Вид занятости.	Гибкая, дистанционная занятость, самозанятость.[277]
Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место.	Отсутствие обозначенного работодателем конкретного рабочего места[278]. Рабочее место создается работником там, где ему будет угодно[279] и когда угодно.
Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности.	Постоянный поиск новой вида занятости и спокойный переход с одной на другую.[280]
Количество занимаемых работником рабочих мест одновременно.	Одновременная занятость у нескольких работодателей с исполнением разных видов деятельности.[281]
Возможность модернизации.	Находятся в постоянном процессе модернизации, внедрении новых информационно-коммуникационных технологий[282].
Организация защиты рабочего места.	Работник берет персональную ответственность за организацию и осуществление защиты рабочего места и информационных данных[283]. При этом работодатель обязан контролировать данный процесс[284].

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

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

[278] Ильин А. В. Телеработа как новая форма деятельности в информационном обществе. С. 35–41.

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

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

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

[282] Donald Storrie Aspects of nonstandard employment in Europe, Eurofound, Dublin. 2017. 39 p.

[283] New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

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

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

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

К внутренним факторам относятся:

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

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

В зависимости от развития информационных компонент рабочие места можно классифицировать по трем уровням (таблица 1.6.). Это необходимо для более точного соотнесения компетентности работника с компонентами рабочих мест и применения соответствующих инструментов и механизмов регулирования занятости населения на основе данных сопоставлений.

Таблица 1.6

Классификация рабочего места по уровням развития информационных компонент[285]
Classification of the Workplace by the Level of Information Components Development

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

[285] Составлена автором.

Признак	Уровни		
	Низкий	**Средний**	**Высокий**
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
Возможность модернизации рабочего места	Модернизация с согласия и под контролем работодателя	Стационарное рабочее место модернизируется работодателем, дистанционное – работником	Самостоятельная модернизация рабочего места работником
Субъект организации обеспечения защиты рабочего места	Работодатель	Работник и работодатель	Работник

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

Реализация знаниеемкого производства приводит к получению знаниеемкого продукта. По мнению С. Д. Бодрунова, «ему присущи черты как информационного, так и «обычного» материального продукта. От первого знаниеемкий продукт наследует информационную составляющую и многие ее свойства и проблемы; от второго – реальную, предметную полезность для воспроизводства как собственно материального производства, так и необходимых для него человеческих качеств»[286].

Информационный потенциал занятости населения

В будущем размер вашей зарплаты будет зависеть от того, насколько хорошо вы ладите с роботами.
К. Келли

Информационный потенциал занятости населения *– социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места.*

Реализацию информационного потенциала занятости населения можно сравнить с миграцией, когда работник меняет место своего пребывания для получения дохода. В условиях использования информационно-коммуникационных технологий работник тоже «мигрирует» для своей деятельности, т. е. перемещается в интернет-пространстве для производства товара или оказания услуги. Однако в отличие от обычной миграции здесь минимизируются ее отрицательные последствия, такие как:

- необходимость для работника смены места проживания и сопутствующие этому проблемы;

[286] Бодрунов С. Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка. С. 138.

• необходимость адаптации к новой территории, коллективу, особенностям быта и др.;

• необходимость покидать семью или перевозить ее к месту работы и сопутствующие этому проблемы;

• потеря для территории специалистов, выезжающих на новое место для трудоустройства;

• потеря валового регионального продукта, который могла бы произвести выбывшая рабочая сила;

• потеря валового регионального продукта за счет выбывания доходов, которые тратили эмигранты, что в свою очередь приводит к необходимости сужения производства.

При дистанционной занятости посредством информационно-коммуникационных технологий рабочая сила мигрирует виртуально, оставаясь физически в месте своего проживания. Соответственно, полученный ею доход используется для реализации своих потребностей внутри территории пребывания, хотя часть товаров и услуг приобретается в интернет-пространстве.

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

Соответствие информационной компетентности работника информационным компонентам рабочих мест представлено матрицей (таблица 1.7.).

Таблица 1.7.

Матрица соответствия информационной компетентности работника (ИКР) информационным компонентам рабочего места (ИКРМ)[287]

Matrix of Employee Informational Competence to the Workplace Informational Components

Критерии ИКР / **Критерии ИКРМ**	***Мотивы***	***Психофизиологические особенности***	***Я-концепция***	***Знание***	***Навык***
Величина и преобладание вида трудозатрат рабочего места	+	+	+	+	+
Связь с оплатой труда	+	+	+	+	+
Сложность труда на рабочем месте	+	+	+	+	+
Затраты и гибкость трудового времени	+	+	+	+	+
Основной объект оценки	+	+	+	+	+
Вид занятости	+	+	+	+	+
Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место	+	+	+	+	+
Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности	+	+	+	+	+
Количество рабочих мест, занимаемых работником одновременно	+	+	+	+	+
Возможность модернизации	+	+	+	+	+
Организация защиты рабочего места	+	+	+	+	+

[287] Составлена автором.

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

Информационный потенциал занятости формируется путем реализации 6 форм взаимодействия информационных компонент рабочего места (ИКРМ) и информационной компетентности работника (ИКР) (рис. 1.10.).

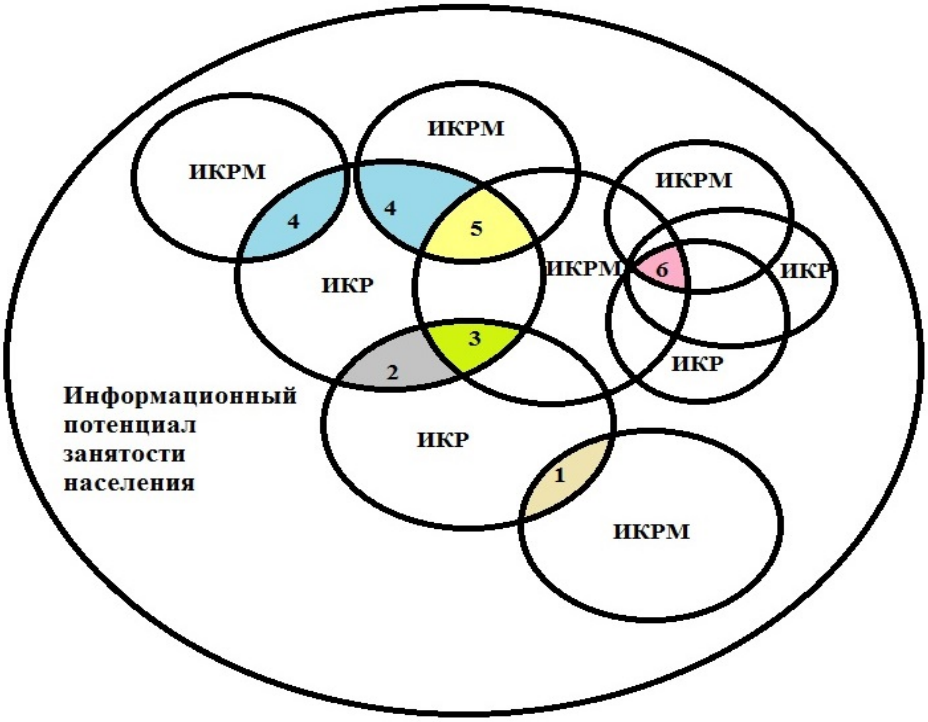


Рис. 1.10. Информационный потенциал занятости населения[288]
Information Potential of Employment

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

2 форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационной

[288] Разработан автором.

компетентностью второго работника вне зависимости от информационных компонент рабочего места;

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

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

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

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 информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места. Взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места несет в себе мультипликативный эффект, способный развивать информационную компетентность работника и расширять информационные компоненты рабочего места. Необходимо согласиться, что «мы можем сделать намного больше, если создадим технологии и бизнес-модели, учитывающие и усиливающие уникальные способности человека в создании новых источников ценности вместо того, чтобы пытаться автоматизировать эти способности»[289]. Таким образом, модель так называемого *совмещения* является, на наш взгляд, наиболее рациональной и с позиции общества в целом, и с учетом личных интересов.

[289] Бриньолфсон Эрик; Макафи Эндрю. Вторая эра машин. Москва: АСТ, 2017. С. 240.

2. МЕТОДОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ

Технологии создают возможности и потенциал, однако в конечном счете наше будущее будет зависеть от выбора, который сделаем мы сами.
Э. Бриньолфсон, Э. Макафи

2.1. Современная теория регулирования занятости

2.1.1. Обоснование необходимости государственного регулирования занятости

Регулирование занятости – это один из элементов регулирования функционирования экономики и жизнедеятельности общества в целом. История исследования экономики выделяет различные подходы к формам, методам, инструментам, объектам и субъектам регулирования занятости. Основные две противоположные точки зрения основываются на том, должно ли государство регулировать занятость (кейнсианство), или должны работать механизмы саморегулирования (классическая политэкономия). В условиях финансового благоденствия положительной экономической конъюнктуры большинство высказываются за свободу взаимоотношений. Главным сторонником свободы рыночных отношений являлся А. Смит, который в трактате «Исследование о природе и причинах богатства народов»[290] постарался доказать преобладание рационального в поведении человека, и исходя из этого существование стремления к богатству путем взаимовыгодных взаимодействий всех участников рынка. А. Пигу в книге «Теория безработицы» указывал: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенного мобильного рынка труда характер связи (между ставками, реальной заработной платой, на которых настаивают работники и функцией спроса на труд) будет очень

[290] Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 Т. Москва, 1993. Т. 1. Кн. 1-3. 569 с.

простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты»[291]. М. Фридмен[292], представитель экономической школы монетаризма, считал, что деньги играют основополагающую роль в развитии и стабилизации занятости и экономики в целом. По его мнению, рыночный механизм всегда стремится к самостабилизации, поэтому государственное вмешательство в экономику и занятость являются главным фактором инфляции и экономической дестабилизации. А. Маршалл в своей работе «Принципы экономической науки»[293] также разделял точку зрения о саморегулировании рыночных процессов.

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

Основоположником таких воззрений стал Дж. М. Кейнс. В своей книге «Общая теория занятости, процента и денег»[294] он утверждал, что значительными пороками общества рыночного саморегулирования являются его неспособность обеспечить полную занятость на рынке труда, а также произвольное, несправедливое распределение богатства и доходов. Также Кейнс определил основную причину технологической безработицы, которая в настоящее время все более актуализируется: «Она возникает потому, что скорость, с какой мы открываем трудосберегающие технологии, превосходит нашу способность находить новое применение высвобожденному труду»[295].

К. Маркс[296] доказал, что при увеличении капитала и

---

[291] Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М. Антология экономической классики. Москва, 1993. С. 353.

[292] Фридмен М. Количественная теория денег. Москва: Эльф-пресс, 1996. 131 с.

[293] Принципы экономической науки: в 3 т.: перевод с английского / А. Маршалл. Москва: Прогресс; Москва: Универс, 1993. 350 с.

[294.] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики: В 2 т. Москва: ЭКОНОВ, 1993. Т. 2. 486 с.

[295] John Maynard Keynes. Essays in Persuasion. New York: W.W. Norton & Company, 1963. P. 358.

[296] Маркс К. Капитал: соч. // Маркс К., Энгельс Ф. – 2 изд. Т. 23. 784 с.

общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица.

Представители институционализма Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт[297] придерживались взглядов о необходимости совместного регулирования занятости и со стороны государства, и со стороны рынка. При этом они считают, что решающую роль в экономике играют крупные предприятия, которые являются планирующей системой.

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

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

Одна из важнейших задач государства – это *соблюдение прав и свобод своих граждан.* В Конституции РФ узаконено право каждого человека на труд. В условиях рыночных отношений, когда за приоритет взята рациональная занятость, максимизирующая эффективность производства, часть трудоспособного населения остается невостребованной на рынке труда. К. Маркс сформулировал закон о народонаселении, согласно которому «рабочее

[297] Новое индустриальное общество: перевод с английского / Дж. Гэлбрейт. Москва: АСТ: Транзиткнига; Санкт-Петербург: Terra Fantastica, 2004. 602 с., Веблен Т. Теория праздного класса. Москва: Либроком, 2011. 368 с., Коммонс Дж. Правовые основы капитализма. Москва: Высшая Школа Экономики (Государственный Университет), 2011. 416 с.

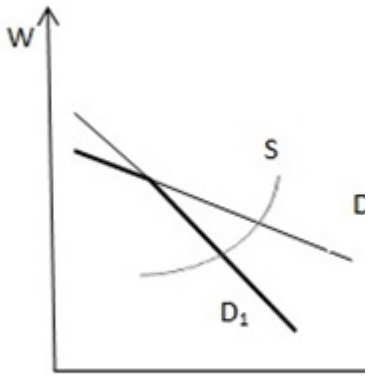
население, производя накопления капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»[298]. В связи с этим К. Маркс выделял три формы перенаселения: текучее, скрытое и застойное. Это повышает социальную напряженность в обществе, и государству необходимо решать проблему безработицы[299]. Государство должно принять решение, либо оно будет часть доходов занятых перенаправлять на содержание безработных, обеспечивая им социально приемлемый уровень жизни, или будет формировать эффективные механизмы для полной занятости данного населения.

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

---

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

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



w – заработная плата;

s – предложение труда;

D_1 – спрос на труд работодателя № 1;

D_2 – спрос на труд работодателя № 2;

Рис. 2.1. Ломаная кривая спроса на рынке труда
Broken Demand Curve in the Labor Market

В условиях экономического кризиса российский рынок труда характеризуется незначительным сокращением рабочих мест при значительном снижении их стоимости. Увеличение заработной платы на отдельных предприятиях не приводит к ее росту на других предприятиях, так как спрос на трудовые ресурсы достаточно ограничен. Однако снижение заработной платы, ее «оптимизация» (ситуация, когда работодатель № 1 увеличивает нагрузку на работника без соответствующего повышения его заработной платы) поддерживается другим работодателем № 2. Работники, опасаясь увольнения, потери рабочего места и наблюдая ситуацию повсеместного снижения заработной платы, соглашаются на ухудшение условий труда.

Следовательно, государственное регулирование системы занятости населения должно учитывать данное обстоятельство и эффективно воздействовать на работодателей. Некоторые работодатели, которые в условиях экономического кризиса не попали под ухудшение своего финансового состояния, также идут на сокращение стоимости рабочих мест, так как цена их привязана к среднерыночной цене, которая имеет тенденцию снижения. Таким образом, цена труда по всей экономике начинает снижаться независимо от экономического положения предприятий. Это в свою очередь снижает покупательный спрос населения. Дж. Кейнс утверждал, что «недостаток эффективного спроса ведет к недогрузке

производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице»[300]. Если предприятия ориентированы на реализацию продукции внутри страны, то сокращение покупательного спроса станет провоцировать или снижение объема производства или цен на продукцию. Первый вариант более распространен в экономике. Поиски источников сокращения издержек производства в основном приводят к сокращению затрат на рабочую силу. Дальнейшее сокращение заработной платы может привести к снижению средней заработной платы на рынке труда, что будет провоцировать рост увольнений и текучесть кадров, которые приведут к еще большему сокращению покупательного спроса. Для России характерна большая дифференциация в доходах населения и географии удовлетворения спроса на продукцию. Обеспеченная часть населения старается приобретать товары и услуги за рубежом, что сокращает покупательный спрос внутри страны. Потребители, которые удовлетворяют спрос внутри страны, имеют для этого очень маленький объем дохода.

Т. Мальтус утверждал: «работники обычно противятся сокращению денежной заработной платы, но они не прекращают работы всякий раз, когда поднимаются цены товаров, приобретаемых на заработную плату».[301] Однако работники ощущают сокращение стоимости своей рабочей силы и, соответственно, снижается их мотивация к труду и производительность труда. Это приводит к тому, что растет число работников, находящихся одновременно на рынке труда и в состоянии занятости, то есть, являясь трудоустроенными, активно ищут другую или дополнительную работу на рынке труда, что также отрицательно сказывается на рынке труда.

Третьей причиной вмешательства государства во взаимоотношения работника и работодателя является то, что *в результате их деятельности создается экономическое благо*, которое необходимо для удовлетворения потребностей общества в целом. Соответственно продовольственная

---

[300] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики: В 2 т. Москва: ЭКОНОВ, 1993. Т. 2. 486 с.

[301] Мальтус Т. Антология экономической классики / Т. Мальтус, Дж. Кейнс, Ю. Ларин. Москва, 1993. С. 141.

безопасность, производственная независимость государства зависит, прежде всего, от качества регулирования государством занятости населения. Невозможность обеспечения собственного населения необходимой продукцией приводит к необратимым последствиям не только народных волнений и смены власти, но и в целом потери независимости государства.

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

Необходимо согласиться с тезисом Г. Г. Руденко и Б. Ч. Муртозаева: «практически любое действие государства по регламентации жизни общества в большей или меньшей степени скажется на функционировании рынка труда»[302]. Так, Приказом Минтруда России от 02.11.2015 № 832 утвержден Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования. Приказом Минтруда России от 02.11.2015 № 831 утвержден список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. Данные документы являются определяющими для работников, потенциальных занятых и работодателей для дальнейшего их взаимодействия и выстраивания карьерных и бизнес-планов.

При обосновании политики в области занятости особое внимание следует уделять выбору мер по обеспечению эффективной занятости населения, создание которой является одним из главных условий эффективности производства. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается: «Гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Вместе с тем современное развитие экономики невозможно без продуктивной занятости, являющейся производной от

[302] Руденко Г. Г., Муртазаев, Б. Ч. Формирование рынка труда / под редакцией проф. Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2004.

эффективно функционирующего гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на экономические вызовы. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость»[303].

Важно отметить, что по мере развития экономики меняются и методы государственного воздействия на использование трудовых ресурсов (регулирование занятости населения)[304].

2.1.2. Классификации форм государственного регулирования занятости

Выделяют различные классификации мер государственного регулирования занятости населения.

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

- «по объектам воздействия. В этой роли могут выступать население и его отдельные группы, работники и их отдельные группы, а также предприниматели и их группы… элементы организации труда, а именно: оплата труда, его продолжительность, условия труда и т. д.;
- по направленности воздействия. К ним относятся меры, увеличивающие (уменьшающие) предложение труда, спрос на рынке труда, меры, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения;
- по форме воздействия меры регулирования можно

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

[304] Более подробнее: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / ответственный редактор проф. Орловский Ю. П. Москва: Юстицинформ, 2012. С. 5.

разделить на прямые и косвенные;

• по характеру воздействия меры регулирования можно дифференцировать на поощрительные, ограничительные, запретительные и защитные;

• по содержанию мер предпочтение может быть отдано мерам экономического и административного характера;

• по уровню воздействия меры государственного регулирования можно разделить на общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные;

• по источникам финансирования – госбюджет, внебюджетные средства, средства работодателей, средства коммерческих организаций и др.»[305].

Л. М. Низова приводит следующую классификацию:

«1. По уровню воздействия:

• федеральные (Правительство РФ, министерства и ведомства РФ);

• региональные (субъекты РФ);

• муниципальные (органы местного самоуправления);

• отраслевые (отраслевые структуры экономики);

• локальные, внутрифирменные (предприятия и организации всех форм собственности).

2. По характеру и содержанию мер:

• правовые – законодательные акты, защита трудовых прав, коллективные договоры и др.;

• финансово-экономические – финансово-кредитная, инвестиционная и налоговая политика;

• социальные – социальная, демографическая и миграционная политика, программы содействия занятости населения, Концепция действий на рынке труда;

• организационно-административные – формирование рабочей среды, гибкая занятость и гибкая организация труда, предупреждение массового высвобождения и др.;

3. По использованию методов политики занятости:

• методы пассивной политики занятости населения;

• методы активной политики занятости населения.

4. По формам активной политики:

• содействие трудоустройству и трудовой реабилитации

[305] Прокопов Ф. Т., Москвина М. В., Шамхалов Ф. И. Государство и экономика: основы взаимодействия. Москва: Экономика, 2000. С. 224.

слабозащищенных категорий граждан;

• профессиональное обучение и переобучение безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников;

• профессиональная ориентация и психологическая поддержка безработных и незанятых граждан.

5. По формам воздействия:

• прямые (непосредственные): государственные субвенции, изменение годового фонда рабочего времени, регулирование совместительства, стимулирование гибких форм;

• косвенные (опосредованные): регулирование демографии, увеличения госзаказов, снижение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование мобильности.

6. По источникам финансирования государственной политики занятости:

• федеральный бюджет;

• республиканский бюджет;

• муниципальный бюджет;

• средства предприятий и организаций;

• внебюджетные средства»[306].

Данные классификации автор дополняет следующими критериями:

1. По формам предоставления:

• дистанционно (с использованием интернет-технологий, интернет-платформ и интернет-коммуникаций);

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

2. По объектам воздействия:

• на работодателя (выдача сертификата на привлечение трудовых ресурсов и др.);

• на работника (программы профобразования, профподготовки, повышения квалификации, профессии; программы по содействию мобильности трудового

[306] Низова Л. М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. 08.00.01; Йошкар-Ола, Казанский государственный финансово-экономический институт. 2011. С. 51–52.

населения и др.);

• на работника и работодателя (утверждение минимального размера оплаты труда, профессиональных стандартов и т. д.);

• на инфраструктуру рынка труда (налоговая, денежно-кредитная политика и др.).

3. По платности:

• платные формы (предприятия и организации могут заключать на платной основе договоры со службой занятости на получение определенных дополнительных платных услуг; могут заключаться договоры на проведение научных исследований, разработку прогнозов, программ и т. д.);

• бесплатные формы (основные услуги по регулированию занятости, закрепленные законодательно, государственные органы предоставляют населению и бизнесу бесплатно).

4. По видам воздействующих субъектов:

• специализированные органы регулирования занятости (Минтруд, федеральные, региональные, местные органы исполнительной власти, службы занятости и т. д.);

• интернет-сообщества (специализированные сайты, функционирующие интернет-сообщества, интернет-группы профессионалов, экспертов, консультантов и т. д.).

5. По степени стандартизации:

• стандартизированные (включенные в федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения);

• нестандартизированные (не включенные в перечень федеральных стандартов).

Предложенные критерии позволяют:

• во-первых, наиболее полно учесть трансформацию системы занятости населения в условиях формирования ее неустойчивых форм и расширения использования информационно-коммуникационных технологий;

• во-вторых, наиболее полно рассматривать меры государственного регулирования занятости населения в современных условиях;

• в-третьих, разрабатывать новые механизмы регулирования занятости населения.

Особенности государственной политики занятости населения

Из анализа работ экономистов и Закона о занятости[307] можно прийти к выводу, что стороной, на которую воздействует государство, в рамках политики занятости, является работник (его образование, квалификация, мобильность, конкурентоспособность и т. д.). При этом работодатель остается в стороне от участия в государственном регулировании, несмотря на то, что работник и работодатель в условиях рынка признаются равными сторонами, и соответственно должны обладать равными условиями функционирования. При этом, рассматривая труд как фактор производства, используя теорию факторов производства, необходимо констатировать, что спрос на труд и, соответственно, занятость населения будет зависеть от перспектив развития бизнеса. Таким образом, государственная политика занятости должна быть направлена в том числе на развитие экономики, предпринимательской среды. Данный подход частично рассматривается с позиции содействия самозанятости населения, но это только один из сегментов, в нашей стране абсолютно незначительный. Организация пропаганды и государственное поощрение бизнесменов, заключающих длительные трудовые договоры, проводящих активную социальную политику на предприятии может способствовать выравниванию трудового законодательства в отношения к работодателю и решению проблем занятости населения[308].

---

[307] О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991; Рофе А. И. Экономика труда: учебник. Москва: КНОРУС, 2015. С. 172.; Рынок труда: учебник / под редакцией В. С. Буланова, Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2000. С. 290; Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. Москва: Изд-во МГУ, 2004. С. 215.; Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. Москва: Юрайт, 2014. С. 253; Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под редакцией А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2012. С. 107–108; Кашепов А. В. Рынок труда и политика занятости. Москва: Социальная политика. – 2006. С. 104.; Заславский И. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 2. С. 83–95.

[308] О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей. Закон Ярославской области от 02 апреля 2013 года № 16-З. – URL:

Основной предпосылкой создания и функционирования любого рынка являются равные условия для продавца и покупателя. На рынке труда данный подход не соблюдается. По российскому трудовому законодательству работник защищен намного больше, чем работодатель. При этом недобросовестность работодателя может привести к потере дохода работника, ограниченного небольшим периодом времени. Работник, попав в состояние безработицы, одновременно попадает под защиту государства, в том числе и материальную. Убытки, понесенные работодателем от нерадивого работника, никем не компенсируются. Поэтому работодатели очень осторожно относятся к принятию новых сотрудников, идут на подписание временных трудовых договоров, набирают работников с испытательным сроком или же одновременно с заявлением на прием заставляют написать заявление на увольнение с открытой датой.

Исправление данной ситуации видится в анализе трудового законодательства и выравнивании его в отношениях между участниками рынка труда и занятости населения.

Сравнительная характеристика 21 и 22 статей Трудового кодекса РФ, определяющих права и обязанности работника и работодателя, приводит к следующим выводам.

Общими правами работника и работодателя является заключение, изменение и расторжение трудового договора, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, создание объединений и вступление в них. Далее законодатель предоставляет три права работодателю и десять прав работнику. Работодатель имеет право требовать выполнения работы от работника и, в соответствии с действиями последнего, наказывать или поощрять его. Работник имеет право на получение работы; рабочего места, отвечающего требованиям охраны труда и коллективного договора; заработной платы, отдыха, образования и повышения квалификации; участие в управлении организации; получение необходимой

---

http://www.duma.yar.ru/service/projects/zp130341.html; Закон Калужской области от 26 сентября 2011 года № 186-ОЗ «О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей».

информации о своем рабочем месте; возмещение ущерба от организации.

При этом обязанностей у работника в два раза меньше, чем у работодателя. Общей обязанностью является обеспечение и соблюдение требований по охране труда. Работник обязан выполнять свою работу согласно норме, не нарушать дисциплину и правила внутреннего распорядка; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; в случае их нарушений сообщить работодателю. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Законодатель не указывает на обязанность работника по соблюдению данных требований, несмотря на то, что коллективный и трудовой договор подписывается и, соответственно, должен соблюдаться обеими сторонами. Работодатель обязан обеспечивать работников оснащенным рабочим местом, равной оплатой за труд, равной ценности, выплаченной в определенный законом и договором срок; информировать работника по вопросам, определенным законодательством; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Статья 4 Трудового кодекса регулирует понятие принудительного труда. Основное в данной статье – это то, что принудительный труд запрещен. Дальше раскрывается содержание понятия принудительного труда. В частности «выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)» в целях поддержания трудовой дисциплины. То есть за опоздание, несвоевременное покидание рабочего места, саботаж выполнения заданий, оппортунистическое и девиантное поведение и т. д. работодатель ничего не может сделать работнику, или это будет сопровождаться очень сложной

затяжной процедурой. Конечно, выговор, в том числе и с записью в трудовой книжке, и с занесением в личное дело, является инструментом поддержания трудовой дисциплины, однако на работника в последнее время они не оказывают существенного влияния. К тому же активно обсуждается вопрос об отмене трудовых книжек.

Нельзя принуждать работника к труду под угрозой «нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере». Заработная плата, зафиксированная в трудовом договоре, – это неприкасаемая категория. В одностороннем порядке уменьшать ее размер работодатель не имеет права. Наказать работника материально можно только не выплатив ему дополнительно установленные стимулирующие премиальные надбавки. Данная статья вынуждает работодателя подписывать с работником трудовой договор с фиксированием в нем минимальной заработной платы. Большая часть получаемого работником дохода идет в виде стимулирующей непостоянной надбавки, что делает вычисление цены труда абсолютно непрозрачным механизмом.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя и работника тоже имеет уклон в пользу приоритета прав последнего. Трудовой кодекс четко прописывает основания, по которым работодатель может уволить работника. Вторая сторона трудовых отношений может без видимых причин по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, при этом две «предупреждающих недели» отрабатывать также не обязательно. Так, работник может уволиться в любой момент «в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем закона или условий коллективного договора, соглашения или трудового договора»[309]. В то же время Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 обязует работодателя уведомлять заранее о сокращении персонала. «При принятии решения

[309] Трудовой кодекс РФ. Ст. 4.

о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий»[310].

Для того чтобы уволить работника за нарушение трудового соглашения, распорядка, дисциплины, необходимо иметь большую доказательную базу свершившегося проступка, запротоколированного и засвидетельствованного. Несовершенство законодательства по данному вопросу рассматривают многие авторы[311].

Даже содействие работодателей в обеспечении занятости населения российское законодательство (статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации») трактует в пользу интересов работника со значительными потенциальными издержками и рисками работодателя. Так, работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе проведения

---

[310] Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1.

[311] Устинова С. А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства. – URL: http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1522; Михайлов А. В. Увольнение работника// Трудовое право. 2008. № 2. – URL: http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1521; Сосна Б. И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия // Социальное и пенсионное право 2008. № 2. – URL: http://www.center-bereg.ru/n2272.html; Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. С. 117.

многочисленных профилактических мероприятий, направленных на снижения риска безработицы. В том числе ежемесячно предоставляют органам службы занятости многочисленные данные о вакантных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов и другое.

При подборе необходимого персонала работодателя могут обвинить в дискриминации. Согласно закону «О занятости» работодателю «запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях»[312]. Таким образом, работодатель ограничен в обосновании подбора персонала, несмотря на его собственное видение перспектив развития собственного частного предприятия.

Неравный подход к работнику и работодателю представлен и на международном уровне. Из 43 ратифицированных Россией Конвенций Международной организации труда только в двух рассматриваются интересы

[312] Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1.

работодателей: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948) и Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).

Для определения тенденций развития в направлении государственного регулирования занятости населения проведен анализ изменений, внесенных в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991. Получены следующие выводы:

- на протяжении 25 лет сложилась система регулирования занятости населения в стране, которая учитывает современные тенденции формирования новых форм занятости населения, активное распространение информационных технологий и коммуникаций;
- появились механизмы, направленные не только на поддержку безработных, но и на содействие работодателям в привлечении сотрудников;
- сформированы основы мобильности населения;
- одновременно с сокращением прав работодателей, которые регламентируются данным законом, сократился перечень их обязательств;
- прямые финансовые гарантии заменились на косвенные, через предоставление дополнительных услуг.

Однако современное российское трудовое законодательство перекладывает ответственность за ситуацию на рынке труда на бизнес. В условиях растущей конкуренции, в том числе со стороны иностранных предприятий, где трудовое законодательство не имеет такого сильного уклона в сторону работника, работодатель вынужден очень осторожно относиться к найму трудовых ресурсов. Во-первых, труд – это очень дорогой фактор, доля цены труда постоянно возрастает в объемах ВВП. Во-вторых, производительность труда российских работников низкая не только в связи с изношенностью производственных фондов, но и в связи со слабой мотивированностью трудовых ресурсов[313].

Неравенство в правах и обязанностях работника и работодателя приводит к необходимости самостоятельной

[313] Дёгтев А. С. Трудовая деятельность россиян: работаем больше, а получаем меньше. – URL: http://rusrand.ru/analytics/trudovaya-deyatelnost-rossiyan-rabotaem-bolshe-a-poluchaem-menshe

адаптации последнего в жестких условиях трудовых отношений. Работодатель адаптируется, заключая ограничительные коллективные и индивидуальные трудовые соглашения; перекладывая убытки от нерадивых на исполнительных работников, демотивируя их поведение; формируя страховые фонды для покрытия ущерба, за счет фонда поощрения и премирования; заключая временные или не полностью оформленные трудовые соглашения; формируя теневую занятость и экономику.

2.2. Трансформация институциональной среды регулирования занятости

Как трансфер технологий становится не эпизодом («внедрением»), а неотъемлемым и «непрерывным» элементом нынешнего, современного производства, так способом жизни для человека должно стать управление самим собой и обществом. При взаимодействии каждого человека с каждым.
С. Д. Бодрунов

2.2.1. Зарубежный опыт регулирования современных форм занятости

Трансформация системы занятости населения выявила необходимость внесения изменений в действующее трудовое законодательство всех государств. Основная цель модернизации которого заключается в регулировании гибких форм занятости с позиции возможности их легального развития.

В США в 2010 году был разработан Закон о совершенствовании телеработы (Telework Enhancement Act (TEA)), который определил понятие «телеработа» – что означает гибкость работы, при которой сотрудник выполняет свои обязанности и несет ответственность сотрудника с утвержденного места работы, отличного от местоположения работодателя. Согласно данному законодательному акту дистанционная работа (телеработа) находится за пределами непрерывности операций, поэтому ее развитие является главной стратегией улучшения условий

работы. Работодатель должен балансировать, привлекать и удерживать таланты, а также оценивать работу сотрудников по результатам, а не по их наличию на стационарном рабочем месте[314].

Для полномасштабного внедрения телеработы был разработан и функционирует официальный сайт программы телеработы федерального правительства США (https://www.telework.gov).

Управление по управлению персоналом США поддерживает этот веб-сайт, чтобы обеспечить легкий доступ к информации об удаленной работе в федеральном правительстве в соответствии с Законом об улучшении телеработы 2010 года. Этот веб-сайт является ресурсом для координаторов телеработ, а также для менеджеров и телеработников, которые хотят узнать больше о внедрении и работе в удаленной рабочей среде. На сайте содержится информация о семи ключевых практиках успешной программы телеработы:

- тщательный процесс планирования;
- разработка политики;
- управление эффективностью (сотрудников, которые работают в режиме телеработы, и тех, кто этого не делает);
- управленческая поддержка;
- обучение и реклама;
- разработка технологического плана;
- оценка программы телеработы[315].

В Европе с 2002 года действует Европейское рамочное соглашение об удаленной работе (European Framework Agreement on TELEWORK)[316], которое дает определение телеработы и выделяет принципы ее организации. Согласно данному соглашению, телеработа – форма организации и / или выполнения работы с использованием информационных технологий в соответствии с трудовым договором или соглашениями в помещении работодателя или

[314] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.
[315] Telework.gov. – URL: https://www.telework.gov
[316] Framework Agreement on Telework. – URL: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf

за его пределами на регулярной основе.

Принципами организации телеработы являются:

- добровольность работника и работодателя в выборе места работы;
- письменное уведомление об условиях работы;
- если телеработа не являлась начальным условием трудового соглашения, то работник может перейти на обычные условия труда с согласия работодателя;
- отказ от телеработы не является основанием для увольнения и изменений условий найма;
- телеработники пользуются теми же правами, гарантированными государством и коллективными договорами, как и стационарные работники.

Также данное Соглашение определило специальные обязанности работника и работодателя, вызванные спецификой телеработы:

- обеспечение защиты данных, которые использует и получает работник, осуществляя трудовую деятельность;
- информирование телеработника обо всех соответствующих законодательных актах и корпоративных правилах, касающихся защиты данных.

Ответственность за соблюдение этих правил лежит на работодателе, который сообщает работнику об ограничениях на использование IT-оборудования и программ и санкциях в случае несоблюдения данных правил.

Большинство государств-членов ЕС внедрили Европейское рамочное соглашение о телеработе в рамках национального законодательства (Чешская республика, Польша, Португалия, Венгрия, Словакия), коллективных соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Франция, Италия, Люксембург и Испания). В Бельгии, Франции и Люксембурге заключены межотраслевые соглашения.

В Испании в 2012 г. принят Закон о неотложных мерах по реформированию рынка труда (De medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral en Espana)[317], цель которого состоит в том, чтобы содействовать инновациям в организации труда, совершенствовать баланс между

[317] La reforma del mercado laboral 2012: versión definitive. – URL: http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html

работой и личной жизнью и увеличение занятости. Второе соглашение о занятости и социальном диалоге на 2012–2014 годы (II Acuerdo para el Empleo y la Negociacion Collectiva 2012–2014) признавало, что телеработа представляет собой новаторскую форму организации работы на основе использования ИКТ, которая позволяет работать за пределами помещения работодателя. В нем также говорилось, что телеработы должны быть добровольными и обратимыми и должны включать те же права, что и для стационарных работников. Соглашение указывало на необходимость дальнейшего регулирования таких аспектов, как конфиденциальность, профессиональная подготовка, охрана здоровья и безопасность. В соответствии с соглашением, телеработы могут быть разрешены только в том случае, если рабочая среда телеработника соответствует всем требованиям безопасности и охраны труда. Работодатель может получить доступ к месту жительства телеработника, чтобы убедиться, что эти стандарты соблюдены, с предварительным уведомлением и согласием сотрудника. Работодатель должен также покрывать расходы на оборудование, необходимое для телеработы. Последнее является примером того, как в некоторых странах политика в целом по-прежнему понимает, что телеработы в основном означают дистанционную работу на дому.

В Италии межконференционное соглашение 2004 г. внедрило Европейское рамочное соглашение о телеработе в частном секторе. В дополнение к уже упомянутым общим принципам это относится к праву работников на получение соответствующей подготовки в области необходимого оборудования ИКТ в отношении характеристик такого типа работы. Он также устанавливает, что расходы на связь, покупку и обслуживание устройств ИКТ возлагаются на работодателя, который также несет ответственность за здоровье и безопасность работников. На национальном уровне в соглашении 2011 г. о политике в отношении баланса жизни и труда дистанционная работа употребляется как «приемлемая для семьи» мера, которая может быть рассмотрена компаниями с точки зрения обеспечения гибкости.

Также в Италии в 2016 г. разработан Проект закона о гибкой работе. Основной его целью является увеличение производительности и облегчения баланса между работой и личной жизнью. Согласно данному проекту, трудовой договор должен предусматривать:

- возможность выполнять некоторые рабочие функции за пределами помещения работодателя в установленные лимиты рабочего времени;
- возможность использовать технологические инструменты для выполнения работы;
- ответственность работодателя за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач вне помещения работодателя;
- необходимость подписания специального соглашения о внедрении гибкой работы;
- установление дней отдыха и гарантии права на разъединение;
- принцип равенства (экономического и законодательного) между «гибким рабочим» и соответствующим работником, работающим в помещении работодателя в той же компании.

В Великобритании[318] с 2014 г. закреплено право работника попросить перейти на условия дистанционной занятости, при условии его предшествующей работы у данного работодателя в течение двух лет.

Все работники на дому (дистанционные работники) имеют следующие права:

- получать заработную плату не менее величины Национальной минимальной заработной платы (NMW);
- отказаться от работы более 48 часов в неделю;
- отдыхать не менее 20 минут, когда рабочий день длится более шести часов (работник, которому еще не исполнилось 18 лет, имеет право на 30-минутный перерыв после четырех с половиной часов);
- иметь четырехнедельный оплачиваемый ежегодный отпуск;
- обеспечивать охрану здоровья и безопасность, в том

[318] GOV.UK. – URL: https://www.gov.uk

числе от дискриминации[319].

Согласно действующему трудовому законодательству Северной Ирландии, любой работник может попросить своего работодателя о переводе его в режим гибкой занятости, но при соблюдении определенных условий:

- работник не является сотрудником агентства (кроме лиц, возвращающихся с отпуска по уходу за ребенком) и не работает в вооруженных силах;
- работает у данного работодателя в течение 26 недель;
- не делал другого заявления о предоставлении гибкой занятости в течение последних 12 месяцев.

В соответствии с законом работодатель должен рассмотреть данное заявление в течение не более 14 недель.

В Нидерландах, согласно Закону об условиях труда (The Working Conditions Act (Arbo), 2014:

- работодатель обязан следить за тем, чтобы рабочее место телеработников соответствовало требованиям Arbo и что телеработники отвечают конкретным правилам Arbo также дома. Поскольку работодатель не может контролировать рабочее место постоянно и непосредственно, требуется надлежащее консультирование сотрудника;
- телеработник должен четко заявить, что рабочее место удовлетворяет требованиям Arbo и что он будет выполнять свою деятельность в соответствии с предписаниями Arbo;
- телеработник должен взять на себя ответственность за то, что работодатель имеет право контролировать рабочее место при условии, что этот контроль будет объявлен вовремя[320].

Во Франции положения Европейского рамочного соглашения были внедрены в Трудовой кодекс в 2012 году. Статья 1222-9 устанавливает возможность обратного перехода от телеработы к стационарной работе и наоборот. Статья 1222-10 устанавливает обязанность работодателя брать на себя все расходы, связанные с организацией телеработы, в том числе стоимость оборудования,

---

[319] Know Your Rights: Your rights as a homeworker. – URL: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf

[320] Telework in The Netherlands. – URL: http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_nederlanddef.pdf

программного обеспечения, технического обслуживания оборудования и т. д.[321].

В Японии для продвижения телеработы Министерство внутренних дел и коммуникаций (MIC) с 2012 года проводит Национальный проект развития телеработы (Telewaku Zenkoku Tenkai Purojekuto) и организует семинары для содействия дистанционной работе, представляя преимущества принятия этой работы, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния (MHLW) основало Центр консультаций по телекоммуникациям (Telewaku Sodan Senta) в Токио и предоставляет субсидии малым и средним предприятиям, которые внедряют систему «домашнего рабочего дома» на целый день или Спутниковая офисная система. Министерство экономики, торговли и промышленности (METI) организовало множество семинаров для продвижения дистанционной работы, представляя преимущества для компаний, принимающих эту работу. Министерство земли, инфраструктуры, транспорта и туризма (MLIT) постоянно изучает телеработы в Японии и публикует ежегодные отчеты по этому вопросу (JTA, 2013, pp. 99–100).

Австралийская Национальная инициатива телеработы[322] предполагает, что для того, чтобы телеработа могла быть успешно реализована, сотрудники должны чувствовать, что они могут работать на дому так же хорошо, как и в офисе. Удаленные работники должны иметь доступ ко всем приложениям, которые нужны для их работы. Также должны применяться технологии, которые позволяют удаленным работникам испытывать чувства приобщения к коллективу. Для этого активно используются видео-конференции, телемосты и т. д.

В Канаде[323] в соответствии с Трудовым кодексом

---

321 10 questions sur le télétravail. – URL: https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail

322 Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO2-Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything. – URL: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf; Australian Telework Advisory Committee (ATAC): Telework for Australian employees and businesses: Maximising the economic and social benefits of flexible working practices, Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government (2006).

323 Telework Policy. – URL: http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559

Канады и Законом «О справедливости в сфере занятости» введены следующие требования к организации телеработы. Утверждение каждой ситуации телеработы принимается на индивидуальной основе по усмотрению руководства. Департаментам рекомендуется разъяснять и публиковать свои критерии утверждения для запросов на телеработы. Участие в дистанционной работе является добровольным.

До утверждения заявок от сотрудников на телеработу, независимо от того, на какой-либо или всей регулярной рабочей неделе, руководители должны обеспечить соблюдение следующих условий:

- характер работы, выполняемой на рабочем месте, является оперативно осуществимым;
- общее качество и количество работ, выполняемых на назначенном рабочем месте, должно поддерживаться телеработником в месте телеработы;
- работа, выполняемая на рабочем месте, должна быть экономически эффективной, допускаются определенные предварительные расходы, если они могут быть оккупированы в течение разумного периода времени;
- условия найма, положения соответствующих коллективных соглашений и применение существующих политик и законодательства будут по-прежнему применяться в ситуациях телеработы;
- требования к официальному языку и услуги для общественности не нарушаются посредством организации телеработы.

Детали организации телеработы должны обсуждаться и согласовываться между сотрудником, участвующим в ситуации телеработы и надзорным органом, и по просьбе любой из сторон эти данные будут представлены в письменной форме. Эти данные должны как минимум включать:

- добровольный характер соглашения;
- продолжительность мероприятия;
- конкретные дни, когда работник будет работать в режиме телеработы;
- часы работы;
- будет ли организация регулярной или эпизодической;

- местоположение телеработы;
- рабочие цели и ожидаемые результаты;
- вопросы ответственности (личное и оборудование);
- ответственность за расходы, связанные с телеработой (коммунальные услуги и страхование);
- ответственность за безопасность и здоровье;
- влияние на коллег;
- требование придерживаться всех аспектов государственной политики, правил и положений.

Организация телеработы может быть прекращена в любое время с разумным уведомлением любой из сторон. После утверждения заявок менеджер должен обеспечить, чтобы сотрудники, которые будут работать в режиме телеработы, и их коллеги понимают последствия и практические соображения о ситуации в области телеработы. Требования к оборудованию и электронной сети для любой организации телеработы решаются в каждом конкретном случае, и подписывается соглашение, достигнутое между работодателем и работником до совершения телеработы. Если работодатель предоставляет оборудование, работодатель возьмет на себя ответственность за нормальное техническое обслуживание и ремонт. Если сотрудник запрашивает телеработу с использованием своего оборудования, то он несет ответственность за техническое обслуживание и ремонт, если иное не предусмотрено работодателем.

Сотрудники, участвующие в дистанционной работе, отвечают за:

- расходы на поддержание работы в сфере электросвязи (например, страхование, тепло и гидроэнергетика);
- обеспечение того, чтобы система телеработы соответствовала требованиям муниципального зонирования и в соответствии с арендой жилого помещения работника, если это применимо;
- надлежащим образом оснащать дистанционное рабочее место с точки зрения безопасности и здоровья;
- соблюдение условий трудоустройства, соответствующих коллективных договоров, законодательства

и Правления Казначейства и ведомственной политики на месте телеработы; а также использование материалов, оборудования и электронных сетей, принадлежащих работодателю, только в целях выполнения работы работодателя, если иное не разрешено заместителем главы.

Положительные эффекты от телеработы, проявляющиеся в работе в удобном месте и удобном времени, формируют обратную сторону – работа всегда и везде, работа без конца. Необходимость постоянно быть в доступе с работодателем и быть готовым к выполнению его поручений, формирует стрессовые ситуации и приводит к профессиональному выгоранию[324]. В связи с этим в коллективных трудовых соглашениях многих европейских стран закреплено «Право быть отключенным».

Renault (Франция) включает ограничение на отправку писем по вечерам и в выходные дни;

BMW (Германия) предусматривает, что все работники имеют право зарегистрировать время, проведенное за пределами помещения в качестве рабочего времени, что открывает возможность сверхурочной компенсации за время, которое сотрудники тратят на ответы на электронные письма после окончания их обычного рабочего дня. Сотрудникам рекомендуется согласовать фиксированные «времена доступности» с их руководителями.

Daimler (Германия) проводит политику, позволяющую сотрудникам установить их почтовый ящик в «праздничный режим» во время отпуска. Это программное обеспечение позволяет автоматически удалять все входящие письма в период отпуска. Отправитель получает автоответ о том, что в течение определенного периода времени электронные письма будут удалены. Отправителю предложат связаться с другим сотрудником во время этого периода.

Коллективный договор о телеработах в телекоммуникационном секторе (Франция, 2016) указывается, что трудовой договор должен включать положение, определяющее периоды времени, в течение

---

[324] Локтюхина Н. В., Новикова И. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий. // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1. С. 45–57.

которого можно связаться с телеработником.

Международная организация труда выделяет четыре основных инструмента стратегического управления новыми формами занятости, которые позволяют сделать данные рабочие места достойными.

1. Устранение пробелов в регулировании, особенно путем обеспечения равного обращения с работниками независимо от их договорного соглашения.

2. Наращивание потенциала профсоюзов для представления работников, осуществляющих деятельность в нестандартных условиях занятости.

3. Адаптация систем социального обеспечения для увеличения охвата работников нестандартных рабочих мест, например, за счет повышения гибкости систем в отношении взносов, необходимых для получения пособий.

4. Предоставление государственных услуг по уходу, чтобы у работников было больше возможностей взять отпуск по уходу за семьей и участвовать в обучении и повышении квалификации на протяжении всей жизни. Тогда работники с семейными обязанностями могут легче выбирать, заниматься ли им стандартной или нестандартной работой[325].

Таким образом, целями регулирования новых форм занятости населения в настоящее время за рубежом являются:

- создание легитимных условий для официальной занятости населения во всех возможных формах с использованием передовых информационно-коммуникационных технологий;
- предоставление тех же социальных гарантий работникам, осуществляющим свою деятельность в нестандартных формах занятости;
- сбалансирование условий труда и отдыха работников;
- минимизация чувства оторванности от коллектива и общества.

[325] Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 70.

2.2.2. Трансформация российского трудового законодательства в соответствии с изменением системы занятости

В связи с трансформацией системы занятости населения регулирование данной системы также кардинальным образом должно быть модернизировано, в целях повышения возможностей легализации современных видов занятости, учета особенностей трудовых отношений, изменения категории «труд», внедрения информационно-коммуникационных технологий во все направления деятельности людей. Все участники трудовых отношений могут найти в Сети необходимую информацию о вакансиях, работниках, работодателях, условиях труда, заработной плате. Если информации нет в Сети, нет откликов и комментариев на нее, то для современного человека ее просто не существует. В связи с этим постепенно создаются интернет-платформы, ориентированные на регулирование занятости через интернет-технологии. Пока это только разрозненные инструменты, без выстроенного механизма их взаимодействия с четко поставленной целью, на которую ориентируется политика регулирования занятости.

Регулирование новых видов занятости населения должно исходить из внесения в законодательные акты их четких определений, а также инструментов регулирования. Анализ действующей законодательной базы Российской Федерации показал существование базисных основ для регулирования новых видов занятости, которые определены Еврофондом (*Приложение*).

В выявленные статьи трудового законодательства необходимо внести коррективы, исходя из имеющегося международного опыта регулирования современной системы занятости населения, учитывая специфику российских трудовых отношений, менталитета, экономики и политики страны.

В настоящее время в российском законодательстве выделены лишь две формы нестандартной занятости: дистанционная работа и надобный труд (Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30.12.2001 № 197-ФЗ), главы 49, 50.

В данной работе не рассматривается система отношений, основанная на гражданско-правовых договорах, так как она не регулирует взаимодействие работника и работодателя. В этих отношениях определены заказчик и исполнитель. Вступая в систему гражданско-правовых отношений, физическое лицо берет на себя все риски, связанные с собственным социальным обеспечением. Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми запрещена законодательно, но на практике достаточно широко распространена. Решение данной проблемы видится в повышении грамотности граждан по отношению своих прав и гарантий, а также в более тщательном контроле государства за правомерностью заключения гражданско-правовых договоров.

Проанализировав российское законодательство и учитывая международный опыт, автором предлагается дополнить ряд статей Трудового Кодекса:

– статью 21 ТК «Основные права и обязанности работника» следующими правами:

- подавать письменное заявление о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенные периоды времени), при условии его предшествующей работы у данного работодателя в течение определенного периода (например, одного года);
- узаконить по заявлению работника перевод с дистанционной занятости, если она не являлась начальным условием трудового соглашения, на обычные условия труда с согласия работодателя;
- отказывать работодателю, который предлагает работнику перейти на дистанционное рабочее место, если этого не было предусмотрено в первоначальном договоре найма;
- считать рабочим временем время, проведенное работником за пределами помещения организации, которое он тратит на ответы на электронные сообщения и звонки после окончания обычного рабочего дня, при организации должной регистрации этой служебной деятельности;
- при найме согласовывать фиксированное т. н. «время доступности» с работодателями в зависимости от характера

выполняемой работы и установление почтового ящика в т. н. «праздничный режим» во время отпуска и выходных дней;

• получать при найме от работодателя всю информацию о своих правах и обязанностях, зафиксированных в Трудовом кодексе, а не только в трудовом договоре. Обязать работодателя при дистанционной занятости всю необходимую информацию передавать работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

Внести дополнительные обязанности работника:

• соблюдать защиту электронных данных, которые он использует и получает, осуществляя трудовую деятельность;

• не препятствовать проверке работодателем безопасности рабочего места работника при его дистанционной работе.

Статью 22. «Основные права и обязанности работодателя» необходимо дополнить следующим правом: проверять безопасность рабочего места работника при его дистанционной работе. В случае их несоответствия технике безопасности не допускать работника к работе. Также предлагается включить следующие обязанности:

• в течение не более 1 месяца рассматривать и давать согласие или мотивированный письменный отказ работнику, который предоставил письменное заявление с просьбой о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенный период);

• обеспечить защиту электронных данных, которые использует и получает работник, осуществляя трудовую деятельность;

• информировать работника обо всех соответствующих законодательных актах и корпоративных правилах, касающихся защиты цифровых данных;

• нести расходы на связь, покупку и обслуживание информационно-коммуникационных технологий, предоставляемых дистанционному работнику;

• нести ответственность за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач, если они осуществляются вне помещения работодателя;

• предоставлять всю информацию работнику о его правах и обязанностях, зафиксированных в Трудовом кодексе и других законодательных актах, связанных с осуществлением трудовой деятельности. При дистанционной работе вся необходимая информация передается работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

Определенного изменения, по мнению автора, требует статья 57 «Содержание трудового договора» в части расширения перечня дополнительных условий, не ухудшающих положение работника. Необходимо фиксировать в договоре:

• возможность выполнять некоторые рабочие функции за пределами помещения работодателя в установленные лимиты рабочего времени;

• возможность использовать технологические инструменты для выполнения работы;

• ответственность работодателя за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач вне помещения работодателя;

• необходимость подписания специального соглашения о гибкой занятости;

• предоставление гарантии права на разъединение и установление «праздничного режима»;

• принцип равенства (экономического и законодательного) между «гибким работником» как таковым и соответствующим работником, работающим в помещении работодателя в той же компании.

2.2.3. Роль современных институтов в регулировании занятости

В современных условиях одними из регулирующих субъектов становятся интернет-пространство и интернет-коммуникации[326]. Необходимо согласиться со следующим

[326] Крайнова К. А. Интернет как средство политической манипуляции в современном политическом управлении // PolitBook. 2013. № 2. С. 60–67. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/internet-kak-sredstvo-politicheskoy-manipulyatsii-v-sovremennom-politicheskom-upravlenii

утверждением: «технологии интернет-коммуникации стали мощным фактором трансформации традиционных моделей общественного устройства, влияющим на механизмы распределения власти в современных государствах и формирующим новые сетевые общественные институты, которые оказывают все большее влияние на процессы политического управления и параметры функционирования национальных политических режимов»[327]. «Манипуляционный потенциал интернет-ресурсов, обладающих экстерриториальностью, мультимедийностью и интерактивностью, также обусловливает необходимость актуализации и переоценки роли интернет-пространства в процессе развития современного общества в глобальном масштабе»[328].

Влияние информационно-коммуникационных технологий на все сферы человеческой деятельности, в том числе на занятость, обосновывают многие ученые разных стран[329].

---

[327] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. Москва: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. С. 8.

[328] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. С. 9.

[329] Titus Tossy Information Technology Integration for Socio-Economic Development. Mzumbe University, Tanzania. 2016. 394 p; Handbook of Research on Comparative Approaches to the Digital Age Revolution in Europe and the Americas. Brasilina Passarelli (School of Communications and Arts, University of São Paulo, Brazil), Joseph Straubhaar (The University of Texas at Austin, USA) and Aurora Cuevas-Cerveró (Complutense University of Madrid, Spain). 2015. 530 p.; Kirk St.Amant (East Carolina University, USA) and Sigrid Kelsey (Louisiana State University, USA) Computer-Mediated Communication across Cultures: International Interactions in Online Environments. 2012. 542 p.; Moe Folk (Kutztown University of Pennsylvania, USA), Shawn Apostel (Eastern Kentucky University, USA). Online Credibility and Digital Ethos: Evaluating Computer-Mediated Communication. 2013. 461 p.; B. I. Popoola (Obafemi Awolowo University, Nigeria) and O. F. Adebowale (Obafemi Awolowo University, Nigeria) Online Guidance and Counseling: Toward Effectively Applying Technology. 2012. 356 p.; Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships. 2012. 396 p.; Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. 460 p.; Mark Graham, William H. Dutton Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our. LivesOxford Scholarship Online, 2014. 416 p.; Theories, practices and examples for community and social informatics / Tom Denison, Mauro Sarrica, and Larry Stillman. Monash University Publishing. 2014. 318 p. – URL: http://books.publishing.monash.edu/apps/bookworm/view

Огромная роль информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности отмечена международными организациями, в том числе Экономическим и Социальным Советом ООН. Так, «в резолюции 69/204 от 19 декабря 2014 года Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость задействования потенциала информационно-коммуникационных технологий в качестве важнейших факторов содействия устойчивому развитию и рассмотрения вопроса о наращивании потенциала в целях продуктивного использования таких технологий при разработке повестки дня в области развития после 2015 года»[330].

По мнению МОТ, «Комплексная информационная система рынка труда (LMIS) имеет важное значение для разработки, реализации, мониторинга и оценки национальной политики в области занятости и рынка труда. Поскольку люди во всем мире испытывают трансформационные изменения и растущие изменения на рынке труда, улучшенная информация о рынке труда может определять выбор политики и предоставлять участникам рынка труда более качественную информацию»[331].

Исходя из роли информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности общества, необходимо учесть их в политике занятости населения. Поэтому, по мнению автора:

Политика занятости населения в условиях реализации информационного потенциала занятости – *политика, направленная на развитие экономики, разработку и реализацию государственных программ по поддержке работников и работодателей с использованием интернет-технологий и интернет-пространства.*

---

[330] Доклад генерального секретаря ООН «Прогресс, достигнутый в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества на региональном и международном уровнях. – URL: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/a70d63_ru.pdf

[331] Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019. P. 75.

По мнению автора, регулирование занятости населения в условиях формирования и реализации информационного потенциала системы занятости населения должно осуществляться в следующих направлениях:

- регулирование дистанционных форм занятости (их создание, функционирование);
- регулирование занятости за счет использования современных информационных технологий (специализированные сайты, интернет-площадки и т. д.);
- регулирование занятости за счет использования интернет-коммуникационных технологий воздействия на массовое сознание.

В Российской Федерации созданы и функционируют необходимые институциональные структуры для развития трудовых отношений на основе дистанционной занятости.

Правительство Российской Федерации приняло распоряжение об учреждении автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»[332]. Данной организацией подготовлен проект «Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в системе дистанционной занятости», который направлен на легализацию существующих и создание новых рабочих мест в системе дистанционной занятости на период до 2020 года для динамичного развития экономики страны и повышения благосостояния российских граждан.

В Интернете активно развиваются различные платформы для поиска подходящей работы, в том числе дистанционной. Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен статьёй 16.2 «Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий "Работа в России"», вступившей в силу с 1 января 2015 г. Согласно данному закону созданная база является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства; работодателях, испытывающих потребность в работниках;

[332] Агентство стратегических инициатив. – URL: http://asi.ru

наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей; гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации.

На информационном портале «Работа в России»[333] обеспечен доступ к информации о:

- свободных рабочих местах (вакантных должностях), условиях труда, социальных гарантиях, транспортной доступности рабочего места, условиях проживания, наличия инфраструктуры и иных сведений, направленных на повышение мобильности граждан, в том числе в интерактивном режиме;
- инвестиционных проектах;
- образовательных организациях, перспективах карьерного роста;
- гражданах, желающих трудоустроиться, в том числе за пределами места постоянного проживания, высвобождаемых и находящихся в режимах неполного рабочего времени работниках;
- реализации региональных программ повышения мобильности населения.

Открыт доступ к:

- сервису, позволяющему проводить процедуры отбора и собеседования между гражданами и работодателями с использованием Интернета;
- автоматическое извещение о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей);
- личному кабинету гражданина или работодателя: аналитическим сведениям о сравнительной оценке условий труда, квалификационных требований к работникам.

При этом недостатком данной платформы является отсутствие на ней информации о навыках, которые указывают в резюме работники и требования к навыкам, которые предъявляют работодатели при открытии вакансии. По мнению автора, создание единой классификации навыков, сопоставимой международной практике в данной области, и использование ее в работе «Работа в России» будет способствовать не только возможности оперативного

[333] Работа в России. – URL: http://trudvsem.ru

мониторинга информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест, но и выработке оперативных корректирующих мер в области политики занятости и образования, способствующих стабилизации ситуации на рынке труда.

Сайт «Электронное правительство (госуслуги)»[334] дает возможность дистанционно обратиться в Федеральную службу по труду и занятости, которая предусматривает информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Интернет-ресурс Федеральной службы по труду и занятости Роструд[335] в направлении регулирования трудовых отношений и содействия занятости населения способствует аккредитации частных агентств занятости, проводит консультации, предоставляет информацию о рейтингах эффективности регионов, ситуации на рынке труда, результатах проверок, социальных гарантиях, международном сотрудничестве, запланированных мероприятиях Минтруда России. Используя данный ресурс, работодатель может осуществить поиск подходящего сотрудника, получить консультацию, обжаловать действие инспектора. Работник имеет возможность подобрать место работы, в том числе с жильем, получить консультацию о социальной поддержке, в том числе инвалидам. На сайте действует горячая линия, интерактивный трудовой навигатор (набор инструкций, охватывающий наиболее распространенные проблемные ситуации, в которые может попасть работник или работодатель), а также можно написать обращение по интересующему вопросу.

Федеральная служба по труду и занятости способствует защите прав и интересов работников и работодателей с помощью сайта Онлайнинспекция.рф[336], позволяющего:

- направить заявление в инспекцию труда, которая проверит соблюдение трудовых прав и поможет устранить нарушения;

---

[334] Госуслуги. – URL: https://www.gosuslugi.ru
[335] Роструд. – URL: http://www.rostrud.ru
[336] Онлайнинспекция.рф. – URL: http://онлайнинспекция.рф

• получить консультацию о применении требований и норм трудового законодательства в течение 3-х рабочих дней;

• работодателю провести самопроверку соблюдения трудового законодательства.

В целях обеспечения выполнения Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и постановления Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» в 2012 году разработана и введена в 2013 году в эксплуатацию информационная система «Прогноз баланса трудовых ресурсов». Система предназначена для обеспечения потребностей Минтруда России в информационно-справочных материалах по вопросам занятости населения и автоматизированной разработки прогноза баланса трудовых ресурсов. Ее пользователями являются сотрудники Департамента занятости населения Минтруда России[337].

Использование специализированных сайтов по трудоустройству наряду с выгодами для соискателей и работодателей имеет некоторые недостатки, связанные с обманом и мошенничеством при трудоустройстве, недостоверной информацией, вымышленными вакансиями и т. д. В этой связи государство стремится повысить эффективность деятельности центров занятости и свою роль на рынке труда посредством внедрения современных электронных технологий.

Автоматизация деятельности территориальных органов федеральной службы по труду и занятости осуществляется благодаря использованию программного продукта «КАТАРСИС». «КАТАРСИС» является масштабируемым продуктом, что позволяет ему эффективно функционировать как в небольших районных подразделениях службы занятости, так и в крупных городских центрах с разветвленной сетью филиалов.

В целях обеспечения выполнения Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и постановления Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440

[337] Минтруд России. – URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/gis/15

«О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» в 2012 году разработана и введена в 2013 году в эксплуатацию информационная система «Прогноз баланса трудовых ресурсов». Система предназначена для обеспечения потребностей Минтруда России в информационно-справочных материалах по вопросам занятости населения и автоматизированной разработки прогноза баланса трудовых ресурсов. Ее пользователями являются сотрудники Департамента занятости населения Минтруда России.

В соответствии с Концепцией демографической политики Российской Федерации, Минздравсоцразвития России было утверждено Положение о Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда. Целью создания, функционирования и дальнейшего развития ЕИСОТ является обеспечение информационного взаимодействия в области охраны труда федеральных органов государственной власти, органов государственной власти и органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации, органов государственного надзора и контроля, общественных объединений, организаций и граждан Российской Федерации, и полное, своевременное обеспечение пользователей системы общедоступной информацией о деятельности федеральных органов исполнительной власти и иных организаций в области охраны труда, размещающих информацию в ЕИСОТ.

Приказом Минтруда России Автоматизированная система анализа и контроля в области охраны труда переименована в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Разработана автоматизированная система «Профессиональные риски», которая является государственным информационным ресурсом, содержащим данные о физических лицах и рабочих местах. Система ориентирована на совершенствование информатизации в сфере трудовых отношений и профессиональных рисков в интересах обеспечения конституционных прав граждан в части охраны их здоровья и обеспечения необходимых условий труда, устойчивого экономического и социального

развития государства, а также проведения гибкой налоговой политики в отношении работодателей.

В Плане деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ на 2013–2018 годы выделено направление 1.1, в котором предполагается создание мер по расширению возможностей граждан в трудоустройстве. В том числе упрощение приема на работу за счет обеспечения возможности заключения трудового договора путем обмена электронными документами, а также облегчение получения информации гражданам, желающим трудоустроиться в другой местности, используя Интернет, в частности информационного портала «Работа в России».

Интернет-сервисы позволяют оперативно осуществлять мониторинг занятости населения, выявлять основные тенденции ее развития и строить прогнозы. Одновременно повышается эффективность государственного регулирования и контроля в данном направлении за счет прозрачности процесса и подключения к нему широкой общественности. Важное значение обретает система коммуникации посредством информационных технологий[338].

«Существующие в настоящее время в Интернете технологии информационной работы активно применяются для разрушения традиционных символьных и культурных пространств, создания и внедрения в массовое сознание новых общественных политических символов и ценностей… С развитием Интернета как пространства политических коммуникаций появились и новые формы сетевой пропаганды, в фундаменте которых лежит принципиально новая модель, основанная на принципе косвенной трансляции определенных ценностей, моделей мировосприятия и поведения в режиме интерактивного взаимодействия. Такого рода неявное пропагандистское воздействие охватывает сотни миллионов людей по всему миру, формируя выгодную субъектам этого взаимодействия картину современной действительности»[339]. Используя

[338] Connie M. White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies. CRS Press. London. 2012. 294 p.

[339] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. Москва: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. С. 9.

технологии информационной работы, применяемые в политике развитыми странами, особенно США, можно сформировать новый инновационный подход к регулированию занятости населения. Возможно сформировать общественное сознание на переориентацию в определенные сферы своего трудоустройства, приоритетные для государства, усилить мобильность граждан для заселения приоритетных для государства территорий, выработать новые механизмы мотивации работников и т. д. Уже существуют сайты, в которых аккумулируется информация о неблагонадежных работниках, в том числе тех, кто обращается с исками на своих работодателей, информация о недобросовестных работодателях и т. д. Уровень, качество жизни, перспективы развития тех или иных территорий активно освещаются и обсуждаются в сети, привлекая или отталкивая потенциальные трудовые ресурсы, в том числе и тех, кто уже живет в данной местности.

Необходимо согласиться со следующим утверждением: «… существенно меняются и характеристики целевых массовых аудиторий, на которые рассчитано коммуникационное воздействие. Вместо изолированных друг от друга людей – индивидуальных потребителей информации, транслируемых по традиционным вертикальным каналам коммуникации, в интернет-пространстве сегодня функционируют четко структурированные на уровне горизонтальных связей сообщества, имеющие высокий мобилизационный потенциал и вырабатывающие свои собственные модели реальности в процессе внутригрупповых диалоговых коммуникаций»[340]. «… в рамках интернет-пространства формируются новые формы влияния на общественное сознание, имеющие в качестве своей принципиальной базы горизонтальные коммуникации, которые основаны на моделях вовлечения сетевых акторов в распределенное коммуникационное взаимодействие с последующим формированием сетевых сообществ, выступающих в роли новых общественных институтов»[341].

---

[340] Там же. С. 9.

[341] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. С. 11.

Интернет позволяет манипулировать общественным сознанием, что может быть положительно использовано в целях регулирования занятости населения на конкретных территориях, и в стране в целом.

Проанализировав методы интернет-воздействия, используемые в политике[342], можно предложить их интерпретацию для применения в регулировании занятости населения.

1. *Метод «наклеивания ярлыков».* Может использоваться для отторжения целевой аудитории от определенных видов деятельности, профессий, специальностей, определенных работодателей, предприятий, территорий проживания и работы. Для применения данного метода в интернет-пространстве используются хештеги, которыми сопровождаются пользовательские сообщения.

2. *Метод «спирали молчания»*, разработанный Элизабет Ноэль-Нойман[343]. Может быть использован для формирования картины массовой поддержки популярности определенных видов деятельности, профессий, специальностей, отдельных работодателей, предприятий, территорий проживания и работы. «В результате чего отдельный человек, имеющий альтернативное мнение, предпочитает умалчивать о нем, чтобы не оказаться в своего рода психологической изоляции и не лишиться социального одобрения»[344]. Данный метод реализуется за счет применения массовых репостов и комментариев.

3. *Метод «утечки секретной информации».* Транслируются данные из так называемых «секретных анонимных источников» для проверки реакции аудитории. Если аудитория воспримет не должным образом информацию, то ее дискредитируют в сети. Если аудитория отреагирует желаемым образом, то нововведение будут реализовывать. Данный метод может быть применен при необходимости внедрения новых видов деятельности занятых, внесение изменений в трудовые отношения,

---

[342] Там же. С. 158–172.

[343] Ноэль-Нойман Э. Общественное мнение: Открытие спирали молчания. Москва, 1996.

[344] Володенков С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. С. 162.

соглашения, законодательные акты, регламентирующие занятость населения и т. д.

4. *Метод «семантического манипулирования»* используется для объяснения событий и действий «с помощью слов, с которыми у массовой аудитории связаны позитивные либо негативные ассоциации, что непосредственным образом влияет на восприятие информации, транслируемой в общественном сознании»[345]. Определенные профессии и виды деятельности можно в сети называть «благородными», «престижными», «инновационными», «перспективными», что будет повышать интерес к ним на рынке труда и в сфере образования. Другие можно назвать «устаревшими», «непрестижными» и привести к обратному эффекту.

5. *Метод «объективного подхода».* Заключается в составлении фактологических последовательностей, которые на самом деле пока не существуют, затем в формировании общественного мнения о существовании данной тенденции и далее реализации ее на практике (эффект Эдипа, теорема Томаса). Данный метод можно использовать для привлечения трудовых ресурсов на определенные территории и предприятия, показывая уже существующий повышенный спрос на рабочие места в данных отраслях и сферах.

6. *Метод «введения в тоннельное сознание».* Формируются несколько взаимоисключающих альтернатив, которые преподносятся аудитории как будто на их выбор, а на самом деле решение «будет принято в интересах манипулятора, так как набор альтернатив определяется им»[346]. Другие альтернативы аудитории не показывают, что корректирует их сознание и решение в интересах манипулятора. Метод можно использовать для постановки перед человеком выбора, быть ему занятым или безработным, работать на этом предприятии или нет и т. д.

7. *Метод «общего вагона»* основывается на желании человека быть частью определенной социальной группы, не выделяться из всех. С помощью большого количества пользовательских комментариев, специальных статей в пользу или против (в зависимости от целей манипулятора) определенного действия, явления, решения человеку

[345] Там же. С. 165.
[346] Там же. С. 167.

внушают, что так делать правильно, так все делают, данное действие все одобряют. Метод можно использовать, формируя в сознании человека правильное отношение к труду, занятости, выполнении трудовых соглашений и т. д.

8. *Метод «универсальности».* Для создания иллюзии истинности используются мнения вымышленных и реальных экспертов. На наш взгляд, привлечение экспертов в Интернет-сети будет способствовать решению практически всех задач по регулированию занятости населения.

На занятость населения влияет фактор имиджа той или иной профессии, места трудоустройства и проживания. Применение интернет-технологий позволяют сформировать имидж[347], необходимый для целей развития государства и конкретного региона по решению проблем занятости населения.

2.3. Оценка новых характеристик занятости

2.3.1. Методика оценки новых характеристик занятости

Эффективное регулирование объекта предполагает его точную оценку. Информационный потенциал занятости населения является сложным объектом регулирования, в связи со следующими особенностями его оценки: «не все характеристики объекта оценки могут быть выражены в виде количественных соотношений; формализованное описание объекта оценки невозможно, либо неприемлемо сложно; значительная часть информации, необходимая для описания состояния объекта оценки, существует в форме пожеланий и представлений специалистов – экспертов и носит сематический характер»[348].

Сложные объекты регулирования – те, в описании которых значительны факторы неопределенности и нечеткости, связанные с наличием векторного

---

[347] Таранова Ю. В. Традиционные и новые медиа в региональном имиджмейкенге в информационном сетевом сообществе // Известия Алтайского государственного университета. 2010. № 4. С. 309–312.

[348] Титов А. В. Модели принятия решений при оценке качества сложных систем и приоритетности альтернатив. Москва: МИИТ, 2006. С. 28.

(многофакторного) критерия оценки объекта оценки, поэтому требуют разработки формально-экспертных методов, позволяющих осуществить «сжатие» альтернативных решений в условиях нечеткости и неопределенности[349].

Исходя из понимания информационного потенциала системы занятости населения как сложного объекта регулирования, автор представляет формирование и развитие данной категории через систему координат (рис. 2.2.).

В точке пересечения системы координат находится базовый информационный потенциал системы занятости населения (БИП), сформированный взаимодействием базовых профилей информационной компетентности работника (ИКР) и информационных компонент рабочего места (ИКРМ). По мере удаления от начала координат информационный потенциал будет иметь разные формы развития.

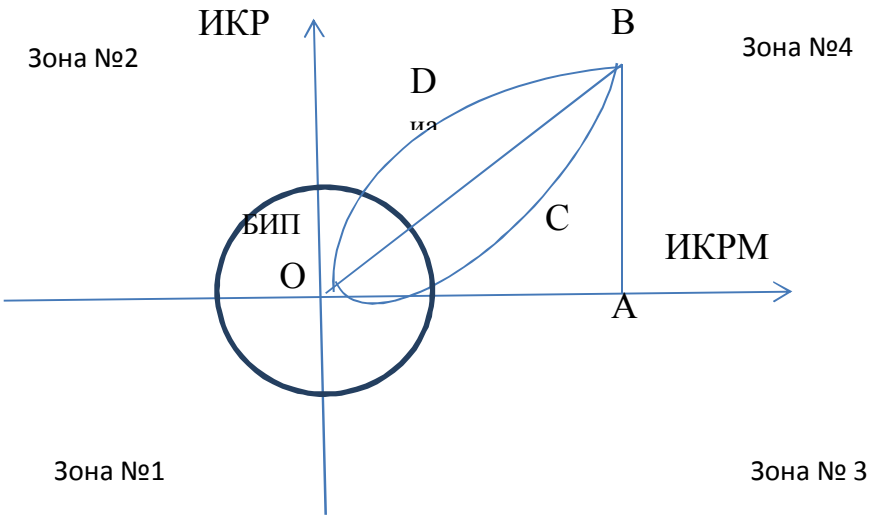


Рис. 2.2. Графическое изображение модели информационного потенциала занятости населения[350]
Graphic of the Information Potential Model of Employment

[349] Там же. С. 28.
[350] Составлено автором.

Точки, лежащие в зоне координат № 1, отражают отсутствие и неразвитость компонентов, формирующих информационные компетенции работника и информационные компоненты рабочего места. К данному сегменту относятся виды занятости на стационарных рабочих местах без применения информационно-коммуникационных технологий.

Зона № 2 соответствует видам занятости, в которых информационная компетентность работника не обеспечивается информационными компонентами рабочего места. Это зона недоиспользования информационной компетентности работника.

Зона № 3 соответствует видам занятости, где информационные компоненты рабочего места не реализуются в связи с отсутствием информационной компетентности работника. Это зона неиспользования информационных компонент рабочего места.

Зона № 4 отражает виды занятости, в которых реализуется взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места. Каждая точка в данном сегменте отражает форму определенного взаимодействия. Биссектриса ОВ отражает оптимальное взаимодействие данных компонентов. Отрезок ВА отражает абсолютное неравенство в данном распределении. Линии ОСВ и ODB отражают неравенство во взаимодействии информационной компетентности работника с информационными компонентами рабочего места. В целях оптимального взаимодействия этих категорий необходима тенденция стремления к приближению ОСВ и ODB к ОВ.

Формализация описания состояний с учетом интенсивности компонентов[351] информационного потенциала занятости населения реализуется на основе теории нечетких множеств. Информационная компетентность работника (ИКР) (C_{j1}) и информационные компоненты рабочего места (ИКРМ) (C_{j2}) принимаются как пара комбинированных критериев с различными уровнями

[351] Чернов В. Г. Основы теории нечетких множеств. Решение задачи многокритериального выбора альтернатив. / В. Г. Чернов. Владимир: Изд-во Владимирского гос. университета, 2005. С. 95.

важности w_{j1} и w_{j2} и соответствующими функциями принадлежности $\mu_{lj1k1}(z)$ и $\mu_{lj2k2}(z)$.

$$\mu_{c'}(z) = min\{\mu_{lj1k1}(z), \mu_{lj2k2}(z)\}, c' = c_{j1} n c_{j2}. \quad (2.1)$$

Носитель: $z = supp\{c'\}$

Координата цента тяжести (на прямой OB) определяется по формуле:

$$z^* = \frac{\sum_z \mu_{c'}(z) z}{\sum_z \mu_{c'}(z)}. \quad (2.2)$$

Функция ценности (важности критериев) отражена на рисунке 2.3.

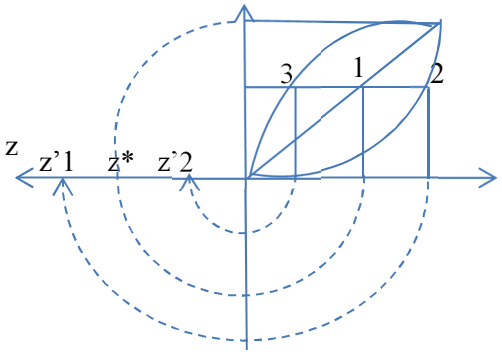


Рис. 2.3. Функция важности критериев информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места

The Importance Function of the Employee Information Competency Criteria and Workplace Information Components

Линия 1 на рисунке 2.3. представляет ситуацию соответствия критериев информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест. Также эта линия показывает эффективное взаимодействие этих критериев, которые формируют информационный потенциал. Смещение линии 1, изменение угла наклона или переход на нелинейные функции отражают изменение важности того или иного критерия. Простым графическим построением можно определить смещение центра тяжести z*. Тогда в качестве комбинации критериев будет принято

нечеткое множество, имеющее носитель z и смещенный в сторону более значительного критерия центр тяжести.

Для определения информационного потенциала занятости оценивается принадлежность той или иной комбинации критериев, составляющих информационную компетентность работника и информационные компоненты рабочих мест, определенной области.

Возможны шесть вариантов событий:

1) критерии ИКР не входят в область информационного потенциала занятости (ИПЗ);

2) критерии ИКРМ не входят в область ИПЗ;

3) критерии ИКР входят в поле ИПЗ, но не взаимодействуют с критериями ИКРМ;

4) критерии ИКРМ входят в ИПЗ, но не взаимодействуют с критериями ИКР;

5) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗ, но не взаимодействуют друг с другом;

6) критерии ИКРМ и ИКР входят в ИПЗ и взаимодействуют друг с другом.

Для оценки принадлежности критериев информационному потенциалу и их взаимодействия используется теория нечетких множеств. Методология оценки взята из работы П. В. Терелянского и А. В. Андрейчикова[352].

Каждое состояние информационного потенциала занятости d_j создает подмножество свойственных ему априорных состояний $A_j = \{\omega_i\}^J$, т. е. $dj \equiv A_j$. Результатом тестового эксперимента или пассивного наблюдения за информационным потенциалом является подмножество элементарных состояний $S_э = \{\omega_i\}^S, \forall\omega_i \epsilon \Omega$. В этом случае необходимо определить, к какому классу состояний $A_j = \{\omega_i\}$ отнести апостериорное множество $S_э$, т. е. необходимо распознать наиболее возможное состояние $d^* \epsilon D$ информационного потенциала занятости.

Мера включения ИКР и ИКРМ в информационный потенциал занятости определяется выражением:

---

[352] Терелянский П. В. Информационные технологии прогнозирования и принятия технических решений на основе нечетких и иерархических моделей: монография / П. В. Терелянский, А. В. Андрейчиков. Волгоград: ВолгГТУ, 2007. С. 124.

$$d^* \equiv \arg\max_j \ln\left(S_э, A_j\right) = \frac{\sum_i\left(\mu_{S_э}(\omega_i)\cap\mu_{A_j}(\omega_i)\right)}{\sum_i \mu_{A_j}(\omega_i)} \cdot \beta\left(A_j\right). \quad (2.3.)$$

По мерам включения, определяемым по данному выражению, формируется нечеткая апостериорная область макросостояний $d_j \epsilon D_э$ со степенями принадлежности, равными мерам включения:

$$\mu_{D_э(d_j)=} \ln\left(S_э, A_j\right),\ D_э = \left\{\mu_{D_э}\left(d_j\right)/d_j\right\}, \quad (2.4.)$$

Если пересечение априорных множеств $A_j \cap A_j \neq \emptyset, j = i$, то степень принадлежности (1) корректируется степенью концентрации $\beta\left(A_j\right)$ множества A_j.

$$P_{HC}\left(\tilde{A}_j\right) = \sum_{\substack{k=1 \\ k\neq j}}^{m} \ln\left(\tilde{A}_j, \tilde{A}_k\right) - \sum_{\substack{k,q\in Q \\ k,q\neq j}} \ln\left(\tilde{A}_j, \left(\tilde{A}_k \cap \tilde{A}_q\right)\right) +$$
$$(-1)^{m-1} \sum_{\substack{k,\dots m-1\in Q_{m-1} \\ k,\dots m-1\neq j}} \ln\left(\tilde{A}_j, \left(\tilde{A}_k \cap \tilde{A}_q \cap \dots \cap \tilde{A}_{m-2}\right)\right) +$$
$$(-1)^{m-1} \ln\left(\tilde{A}_j \cup_{\substack{k=1 \\ k\neq j}}^{m} \tilde{A}_k\right),\ \beta\left(A_j\right) = 1 - \rho_{HC}\left(\tilde{A}_j\right). \quad (2.5.)$$

Решение о типе состояния информационного потенциала занятости принимается из выражения:

$$d^* = \arg\max_j \left[\mu_{D_э}(d_j) \cdot \beta\left(A_j\right)\right]. \quad (2.6.)$$

Взаимодействие компонентов ИКР и ИКРМ могут характеризоваться нечеткой мерой пересечения. В данном случае для оценки информационного потенциала занятости используется распознавание на основе нечеткой меры пересечения.

В данном случае апостериорное нечеткое множество $D_э$ формируется с помощью нечеткой меры пересечения V_j , которая определяется через нечеткие плотности $g(\omega_i)$ элементарных состояний. Нечеткая мера V_j может определяться мерой Сугено:

$$g_\lambda(Vj) = \frac{1}{\lambda^*}\left[\prod_{i \in Vj}\left(1 + \lambda^* \cdot g(\omega_i)\right) - 1\right], \quad (2.7.)$$

или мерой Тсукэмото:

$$g_v(Vj) = (1 - v^*) \cdot \max_{i \in Vj} g(\omega_i) + v^* \cdot \sum_{i \in Vj} g(\omega_i) \quad (2.8.)$$

В обоих случаях приведенные меры соответствуют степени принадлежности $\mu_{D_э}(d_j) = g_\lambda(Vj)$ или $\mu_{D_э}(d_j) = g_v(Vj)$, $D_э = \{\mu_{D_э}(d_j)/d_j\}$.

Решение о типе дефекта принимается из выражения

$$d^* = \arg\max_j g_\lambda(Vj) \text{ или } d^* = \arg\max_j g_v(Vj) \quad (2.9.)$$

Параметры Сугено λ^*и Тсукэмото v^*определяются путем нормировки выражений:

$$1 = \frac{1}{\lambda}\left[\prod_{i \in Vj}\left(1 + \lambda \cdot g(\omega_i)\right) - 1\right],$$
$$1 = (1 - v) \cdot \max_{i \in Vj} g(\omega_i) + v \cdot \sum_{i \in Vj} g(\omega_i) \quad (2.10.)$$

Используя данные меры оценки, рассчитывается информационный потенциал занятости.

Основой для определения критериев оценки информационного потенциала занятости населения принята база данных официальной статистики. Показатели использования информационно-коммуникационных технологий в организациях и среди населения отражены на сайте www.gks.ru в следующих сборниках: «Российский статистический ежегодник», «Регионы России», «Россия в цифрах». Специализированными статистическими изданиями, отражающими развитие информационного общества, являются ежегодные публикации Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ): «Индикаторы информационного общества», «Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации», «Информационное общество: востребованность

информационно-коммуникационных технологий населением России». В данных изданиях использованы материалы Федеральной службы государственной статистики, Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Центрального банка Российской Федерации, Статистической службы Европейского союза, Организации экономического сотрудничества и развития, Международного союза электросвязи, Департамента экономического и социального развития ООН, Всемирного экономического форума, собственные методические и аналитические разработки, а также результаты специальных обследований, проведенных ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

С целью определения принадлежности индикаторов к области исследования была проведена их оценка, в соответствии с авторской методологией определения принадлежности и степени принадлежности критерия показателям «информационная компетентность работника» и «информационные компетенции рабочего места». Результаты анализа индикаторов оценки информационного общества перечисленных официальных статистических издательств выявили необходимость расширения списка показателей.

Исходя из разработанных автором базовых профилей информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места, для необходимости их оценки, с целью определения информационного потенциала занятости населения, предложенные в данной работе индикаторы были распределены по соответствующим группам.

2.3.2. Индикаторы оценки информационной компетентности работника[353]

Базовое качество информационной компетентности работника – «Мотивы»

Имеющиеся индикаторы[354]:

[353] Новикова И. В. Критерии оценки информационной компетентности работника // Материалы VII Международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», 15–16 марта 2017 г. / ответственный редактор А. В. Кулешова. Москва: ВЦИОМ, 2017. С. 1337–1341.

1. Основные показатели использования ИКТ в домашних хозяйствах;

2. Основные показатели использования персональных компьютеров и Интернета в домашних хозяйствах;

3. Домашние хозяйства, использующие Интернет, по видам устройств доступа;

4. Использование персональных компьютеров населением;

5. Использование населением мобильных устройств для выхода в Интернет;

6. Использование персональных компьютеров населением по возрастным группам;

7. Использование мобильных устройств для выхода в Интернет по возрастным группам населения;

8. Использование Интернета для заказов товаров и / или услуг по возрастным группам населения;

9. Цели использования Интернета населением;

10. Использование Интернета населением для заказов товаров и / или услуг;

11. Приобретение населением товаров и услуг через Интернет;

12. Способы взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления;

Дополнительный индикатор, предложенный автором:

13. Удельный вес работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно посредством Интернета, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Психофизиологические особенности»

Имеющиеся индикаторы:

14. Численность специалистов по ИКТ в организациях;

15. Факторы, сдерживающие использование Интернета в домашних хозяйствах;

16. Основные показатели использования ИКТ населением;

---

[354] Индикаторы информационного общества: 2016: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: НИУ ВШЭ, 2016. 304 с.

17. Удельный вес специалистов по ИКТ в общей численности работников организаций;

18. Структура ИКТ-специалистов по полу;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

19. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности ИКТ, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

20. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности Интернет, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

21. Удельный вес работников, не обладающих специальным образованием в области ИКТ, использующих в своей профессиональной деятельности мобильные средства связи, в общей численности работников организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Я-концепция»

Имеющиеся индикаторы:

22. Частота использования Интернета населением по возрастным группам;

23. Частота использования Интернета населением;

24. Места использования Интернета населением;

25. Места использования Интернета по возрастным группам населения;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

26. Использование персональных компьютеров населением для организации деятельности, приносящей им доход (по возрастным группам);

27. Использование мобильных устройств населением для выхода в Интернет с целью организации деятельности, приносящей доход (по возрастным группам);

28. Использование Интернета населением для

организации деятельности, приносящей им доход (по возрастным группам);

29. Использование профессиональных информационных программных средств населением для организации деятельности, приносящей им доход (по возрастным группам);

Качество информационной компетентности работника – «Знание»

Имеющиеся индикаторы:

30. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора ИКТ по видам экономической деятельности;

31. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

32. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора ИКТ (по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

33. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации, по полу, по возрастам);

34. Удельный вес работников, имеющих среднее профессиональное, высшее образование, в общей численности работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

35. Удельный вес работников, прошедших в течение трех последних лет переподготовку, повышение квалификации, в общей численности работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

36. Удельный вес работников, прошедших в течение трех последних лет переподготовку, повышение квалификации, в общей численности работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

Качество информационной компетентности работника – «Навык»

Имеющиеся индикаторы:

37. Занятое население, имеющее среднее профессиональное, высшее образование по специальности, связанной с ИКТ, по возрастным группам;

38. Занятое население, имеющее среднее профессиональное, высшее образование и основную работу по профессии, связанной с ИКТ, по видам экономической деятельности и возрастным группам;

39. Численность специалистов по ИКТ высшего уровня квалификации в расчете на 10 000 работников организаций (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине);

40. Численность специалистов по ИКТ среднего уровня квалификации в расчете на 10 000 работников организаций по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации;

41. Структура занятых в секторе ИКТ по возрастным группам и видам экономической деятельности;

42. Структура занятых в ИТ-отрасли по возрастным группам и видам экономической деятельности;

43. Возрастная структура занятого населения, имеющего среднее профессиональное, высшее образование и основную работу по профессии, связанной с ИКТ;

44. Навыки работы на персональном компьютере;

45. Навыки работы на персональном компьютере по возрастным группам населения;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

46. Удельный вес работников, обладающих навыками ведения переговоров посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

47. Удельный вес работников, обладающих навыками

осуществления профессиональной деятельности посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

48. Удельный вес работников, обладающих навыками поиска профессиональной информации посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

49. Удельный вес работников, обладающих навыками обработки профессиональной информации с помощью профессиональных программ посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

50. Удельный вес работников, обладающих навыками поиска работы посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

51. Удельный вес работников, обладающих навыками заключения трудового договора посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам);

52. Удельный вес работников, обладающих навыками продвижения своей карьеры в сети посредством ИКТ, в организациях (по формам собственности, по величине организации, по видам экономической деятельности, по полу, по возрастам).

Индикаторы оценки информационных компонент рабочего места

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Величина и преобладание вида трудозатрат рабочего места»

Имеющиеся индикаторы:

1. Обеспеченность персональными компьютерами работников в организациях (по видам экономической

деятельности, по формам собственности, по величине организации);

2. Обеспеченность персональными компьютерами, имеющими доступ к глобальным информационным сетям, работников в организациях (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

3. Обеспеченность персональными компьютерами, имеющими доступ к Интернету, работников в организациях (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине);

4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора ИКТ по видам экономической деятельности;

5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ИТ-отрасли по видам экономической деятельности;

6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора контента и СМИ по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора ИКТ (по формам собственности, по величине организации);

8. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ИТ-отрасли (по формам собственности, по величине организации);

9. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций сектора контента и СМИ (по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Сложность труда на рабочем месте»

Имеющиеся индикаторы:

10. Цели использования Интернета организациями (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации;

11. Структура организаций сектора контента и СМИ по видам экономической деятельности;

12. Организации сектора контента и СМИ по видам

экономической деятельности;

13. Организации, использующие персональные компьютеры, ЭВМ других типов (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

14. Организации, использующие локальные вычислительные сети (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

15. Организации, использующие персональные компьютеры (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Дополнительный индикатор, предложенный автором:

16. Организации сектора контента и СМИ (по величине организации, по формам собственности);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Степень затрат и гибкости трудового времени»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

17. Организации, использующие гибкий график работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

18. Организации, сочетающие гибкий и стандартный графики работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

19. Структура рабочих мест организации, сочетающих гибкий и стандартный графики работы за счет использования ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Основной объект оценки»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

20. Организации, использующие только хозрасчетные трудовые договоры (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

21. Организации, использующие хозрасчетные трудовые договора и постоянные трудовые договора

(по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Вид занятости».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

22. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ;

23. Организации, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны;

24. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны, по видам экономической деятельности;

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

25. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ (по формам собственности, по видам экономической деятельности, по величине организации);

26. Организации, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны (по формам собственности, по видам экономической деятельности, по величине организации);

27. Организации, испытывающие потребность в специалистах по ИКТ, привлекавшие специалистов по ИКТ со стороны (по формам собственности, по величине организации);

28. Организации, использующие только дистанционную занятость (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

29. Организации, использующие дистанционную и стандартную занятость (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

30. Структура рабочих мест в организации (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Субъект, создающий и обслуживающий рабочее место».

Имеющиеся индикаторы:

31. Организации, использующие системы электронного документооборота, автоматический обмен

данными между своими и внешними информационными системами, «облачные» сервисы, по видам экономической деятельности;

32. Организации, имеющие веб-сайт (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

33. Организации, использующие ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

34. Организации, использующие глобальные информационные сети, по видам экономической деятельности (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Дополнительный индикатор, предложенный автором:

35. Организации, использующие системы электронного документооборота, автоматический обмен данными между своими и внешними информационными системами, «облачные» сервисы (по формам собственности, по величине);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Продолжительность занятости на одном рабочем месте, в одной сфере деятельности»

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

36. Организации с работниками, занятыми в них в течение менее трех месяцев (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

37. Организации с работниками, занятыми в них в течение от четырех месяцев до года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

38. Организации с работниками, занятыми в них более одного года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

39. Численность работников организации, занятых в течение менее трех месяцев (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

40. Численность работников организации, занятых

в течение от четырех месяцев до года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

41. Численность работников организации, занятых более одного года (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Количество одновременно занимаемых работником рабочих мест».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

42. Организации, работники которых сочетают занятость на данном предприятии с деятельностью на другом предприятии посредством ИКТ (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

43. Численность работников организации, которые сочетают занятость на данном предприятии с деятельностью на другом предприятии *посредством ИКТ* (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Возможность модернизации».

Имеющиеся индикаторы: отсутствуют

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

44. Организации, допускающие модернизацию рабочих мест (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

45. Организации, осуществляющие модернизацию рабочих мест самостоятельно (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

46. Организации, осуществляющие модернизацию рабочих мест за счет работника (по видам экономической деятельности, по формам собственности, по величине организации);

Критерий информационных компетенций рабочего места – «Организация защиты рабочего места»

Имеющиеся индикаторы:

47. Применение населением средств защиты

информации;

48. Факторы, сдерживающие использование Интернета населением;

49. Организации, использующие средства защиты информации (по видам экономической деятельности)

50. Организации, использующие средства информационной безопасности (по видам экономической деятельности)

Дополнительные индикаторы, предложенные автором:

51. Организации, применяющие системы защиты рабочего места в информационной сети (по формам собственности, по величине);

52. Меры защиты рабочего места в информационной сети, применяемые в организации, (по формам собственности, по величине организации).

Имеющиеся индикаторы, которыми можно оценить информационную компетентность работника, дополнены автором 20 новыми (общее число индикаторов составило 52), а индикаторы по оценке информационных компетенций рабочих мест расширены 27 новыми (всего 52 индикатора). Для оценки степени влияния форм собственности, видов экономической деятельности и величины организаций на исследуемые величины, критерии распределяются и по перечисленным параметрам. Для более точной характеристики качеств работника определяется его пол и возраст. Исследование данных показателей дает возможность достаточно полно охарактеризовать информационный потенциал общества, выявить основные сдерживающие факторы его развития, спрогнозировать тенденции изменения, что повышает эффективность регулирования занятости населения в регионах и в стране в целом.

3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Успех стратега обусловлен его предвидением и видением, умением находить неожиданные, эффективные и труднопредсказуемые решения на грани сознания и подсознания, рационального и иррационального, способностью распознавать созревание новых закономерностей, трендов и конкурентных преимуществ и предвидеть их воздействие и эффективность раньше своих конкурентов и противников.
В. Л. Квинт

3.1. Модель регулирования занятости

В соответствии и подходом Международной организации труда и Целью устойчивого развития № 8 (одной из 17 целей Повестки дня в области устойчивого развития ООН на период до 2030 года) концепция регулирования занятости населения в цифровой экономике должна быть основана на принципе социальной справедливости и направлена на достижение сбалансированного прогресса по различным целям устойчивого роста, социальной интеграции и достойного труда, а также целостности окружающей среды[355]. «Согласованная макроэкономическая и отраслевая политика в интересах занятости, подкрепленная мерами, направленными на такие области, как заработная плата, навыки, технологии и инновации, позволяет обществам двигаться к полной и продуктивной занятости и достойной работе. Такая политика может повысить производительность наряду с занятостью, трудовыми доходами и экономическим ростом при одновременном сокращении неформальности. Эта политика также должна быть совместима с экологической политикой, которая повышает эффективность использования ресурсов и изолирует экономический рост от ухудшения состояния окружающей среды. В сочетании с институциональными механизмами, которые в соответствии с международными трудовыми стандартами обеспечивают здоровье и безопасность на рабочем месте, защищают

[355] Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. Geneva: ILO, 2019.

трудовые права, обеспечивают социальную защиту для всех и способствуют гендерному равенству, политики занятости полностью соответствуют программе достойного труда МОТ»[356].

Учитывая цели регулирования занятости населения, современные тенденции трансформации системы занятости, имеющиеся информационно-коммуникационные технологии (интернет-площадки, платформы, программы и т. д.), действующее законодательство, сформированную методологию оценки информационного потенциала системы занятости населения, автором разработана модель регулирования занятости населения в цифровой экономике (рис. 3.1.), которая является базисом для разработки концепции стратегии регулирования занятости населения.

Модель включает четыре взаимосвязанных блока: законодательно-регламентирующий, нормативно-правовой, контрольно-аналитический и исполнительский. Блоки взаимодействуют между собой и осуществляют свою деятельность посредством информационно-коммуникационных технологий, используя методы интернет-воздействия.

Реализация данной модели предполагает всестороннее использование информационного потенциала системы занятости населения. Для повышения эффективности функционирования модели необходимо обязательное присутствие обратных связей между блоками.

Законодательно-регламентирующий блок включает в себя основные международные и отечественные сайты организаций, устанавливающих главные требования к осуществлению регулирования занятости населения. По мнению автора, основополагающими являются сайты Международной организации труда, Президента РФ, Роструда и Электронного правительства. Они дают оперативную информацию о современной ситуации и направлениях развития системы занятости населения и мерах ее регулирования. Важным, на наш взгляд, является наличие возможности на данных сайтах организации обратной связи,

[356] Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 53–54.

когда любой человек может обратиться на данный сайт с персональной информацией или вопросом.

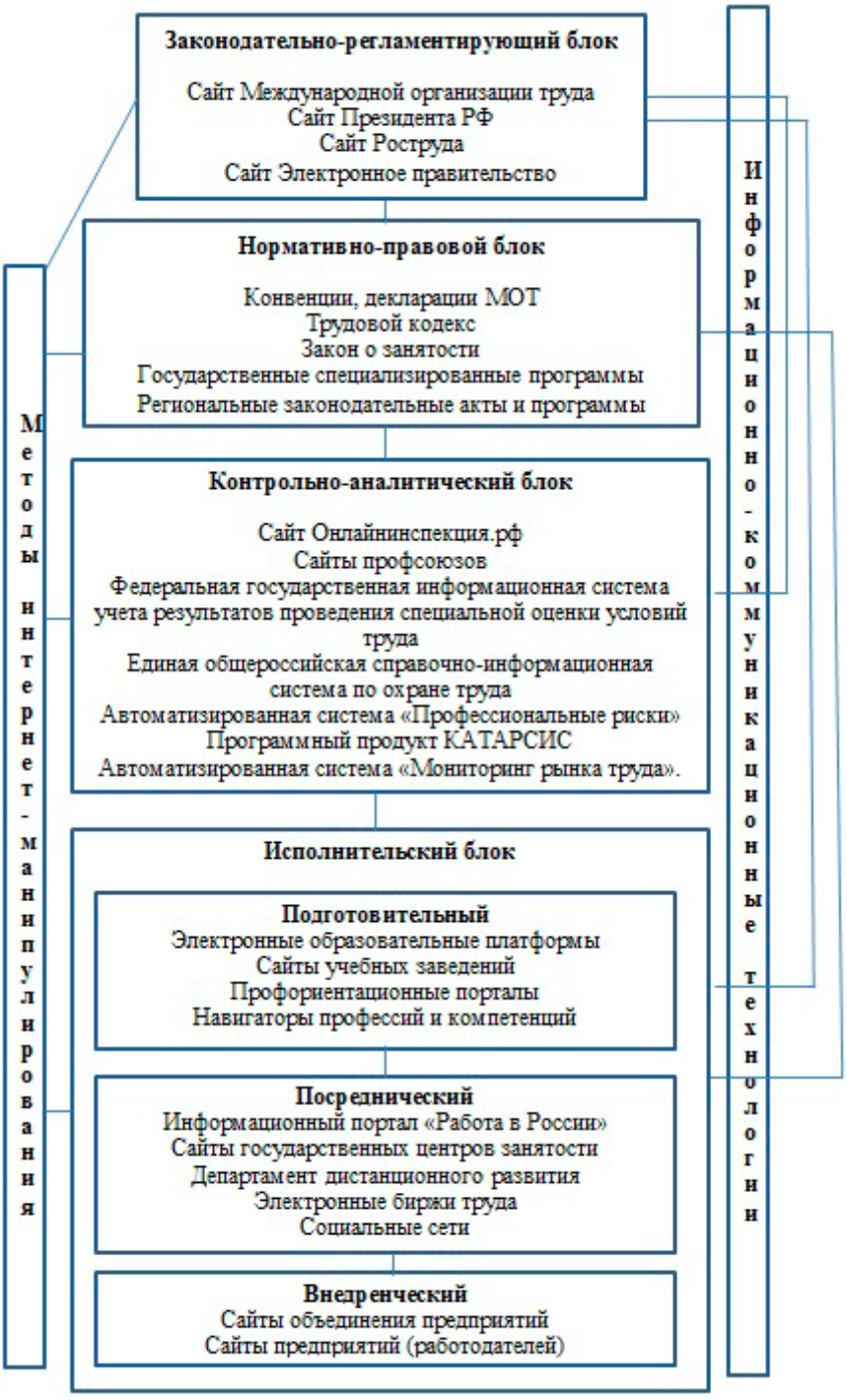


Рис. 3.1. Модель регулирования занятости населения в цифровой экономике[357]

Employment Regulation Model in the Digital Economy

[357] Составлен автором.

Реализация данной модели предполагает всестороннее использование информационного потенциала системы занятости населения. Для повышения эффективности функционирования модели необходимо обязательное присутствие обратных связей между блоками.

Законодательно-регламентирующий блок включает в себя основные международные и отечественные сайты организаций, устанавливающих главные требования к осуществлению регулирования занятости населения. По мнению автора, основополагающими являются сайты Международной организации труда, Президента РФ, Роструда и Электронного правительства. Они дают оперативную информацию о современной ситуации и направлениях развития системы занятости населения и мерах ее регулирования. Важным, на наш взгляд, является наличие возможности на данных сайтах организации обратной связи, когда любой человек может обратиться на данный сайт с персональной информацией или вопросом.

Нормативно-правовой блок содержит основные международные и отечественные нормативно-правовые акты, регламентирующие регулирование системы занятости в стране. В условиях трансформации системы занятости, связанной с глобализацией, открытия мирового пространства, в том числе рынка труда, выноса рабочих мест с рутинными и дистанционными операциями в страны с более дешевой рабочей силой, роль международного трудового законодательства становится основополагающей. Конкуренция работодателей за работника, обладающего необходимыми компетенциями, усиливается. Более конкурентоспособной с точки зрения привлечения рабочей силы становится та страна, которая обладает более выгодным для него трудовым законодательством. Поэтому в условиях дефицита трудовых ресурсов, соответствующего уровня и направлений подготовки, России необходимо ратифицировать те конвенции МОТ, которые регламентирует современные формы занятости населения и внести соответствующие изменения в национальное законодательство.

Контрольно-аналитический блок включает в себя специализированные контролирующие институты, сайты, интернет-платформы, автоматизированные системы и

программные продукты, позволяющие оперативно исследовать ситуацию занятости населения, обрабатывать поступающую информацию и передавать ее в другие блоки. Необходимо отметить, что созданная в настоящее время институциональная среда, направлена, в первую очередь, только на одну сторону трудовых отношений – работника. Сайты Онлайнинспекции, профсоюзов, федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда, единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда, автоматизированной системы «Профессиональные риски» и «Мониторинг рынка труда» программный продукт КАТАРСИС дают возможность работнику оценить свое рабочее место, выявить его несоответствие нормам и передать соответствующую информацию в определенные органы. В то же время работодатель также может воспользоваться данными сайтами и программными продуктами, чтобы оценить потенциальные угрозы ведения своей деятельности и минимизировать риски, выявив самостоятельно собственные нарушения и их устранив. Таким образом, согласованные действия всех элементов данного блока, используя методы интернет-манипулирования и информационно-коммуникационные технологии, способны своевременно анализировать ситуацию на внутрикорпоративном и внутристрановом рынках труда, а также в системе занятости населения; контролировать соблюдение всех правил и норм, действующих на территории государства; своевременно передавать полученную информацию в нормативно-правовой и исполнительский блок.

Исполнительский блок включает в себя три уровня: *подготовительный; посреднический; внедренческий.*

Действия элементов подготовительного уровня направлены на формирование базовой информационной компетентности работника и ее дальнейшее развитие. Трансформация системы занятости населения, как было рассмотрено ранее, предполагает систему пожизненного обучения. При этом формирование информационной компетентности работников предполагает наличие четкой профориентации. Профориентационные порталы должны

быть направлены на содействие организации помощи личности в выборе профессии, которая будет, во-первых, востребована на рынке труда, а, во-вторых, соответствовать интересам, уровню развития и подготовки, психофизическими параметрам соискателя. Построению карьеры способствуют навигаторы профессий и компетенций, которые информируют о востребованных в разных регионах профессиях и тех компетенциях, которые должны быть у соискателя данных профессий. На формирование необходимых компетенций направлены электронные образовательные платформы и сайты учебных заведений. Человек, обладающий определенным уровнем информационной компетентности, способен получить необходимое ему образование и подготовку, в том числе в дистанционном виде. Данная форма обучения способствует не только формированию профессиональных компетенций в определенной области, но и дает возможность развивать информационные компетенции, позволяющие соискателю заниматься поиском работы, трудоустраиваться и работать в нестандартной форме, в том числе дистанционно.

Посреднический уровень направлен на снижение транзакционных издержек поиска, подбора и трудоустройства работников. В него включены не только государственные, но и частные и социальные структуры. Информационный портал «Работа в России», сайты государственных центров занятости, интернет-платформы поиска работы, электронные биржи труда, социальные сети направлены на расширение информационного поля работника в поисках необходимого рабочего места. При этом в соответствии с уровнем информационной компетентности работника может быть выбран подходящий инструмент поиска работы.

Внедренческий уровень отражает непосредственное взаимоотношение работника и работодателя, построенное на матрице соответствия информационной компетентности работника информационных компонент рабочих мест. Сайты объединения предприятий и сайты предприятий информируют всех участников системы занятости населения в информационных компонентах рабочих мест и общего наличия рабочих мест, их уровня, качества, форм занятости (стандартной и нестандартных) и т. д.

Предложенная автором модель дает возможность сформировать общее видение регулирование системы занятости в современных условиях. При этом в модели выделены основные блоки и элементы, входящие в них. Кроме традиционных стандартных связей и технологий в модели применены методы интернет-манипулирования и использованы информационно-коммуникационные технологии. Важным аспектом является наличие обратных связей и взаимодействие всех блоков друг с другом, несмотря на существовании их определенной иерархии. Данное взаимодействие, по мнению автора, является основополагающим, так как дает возможность оперативного согласования всех возникающих вопросов, своевременного выявления всех «проблемных элементов» и их устранения или корректировки их деятельности.

Разработанная автором модель является основным элементом построенной концепции регулирования занятости населения в современных условиях.

3.2. Обоснование концепции стратегии занятости

Основываясь на результатах проведенной научно-исследовательской работы, автором разработана концепция стратегии регулирования занятости населения в современных условиях (рис. 3.2.).

Целью регулирования занятости населения, по мнению автора, является достижение рациональной, продуктивной, эффективной занятости населения с позиции всех субъектов рынка: государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя. Достижение данной цели возможно только в условиях функционирования механизма взаимодействия всех участников государственно-частного партнерства в системе занятости населения, отражающего их интересы.

Основаниями регулирования занятости населения являются необходимость обеспечения конституционных гарантий государства всем участникам рынка труда и системы занятости населения в условиях поведения работодателя на рынке труда как олигополиста и отсутствии

возможности отказа от создания экономических благ, развития зеленой экономики[358] и достойного труда.

В условиях развития информационно-коммуникационных технологий необходимо при регулировании занятости населения учитывать ее информационный потенциал, основанный на взаимодействии разного уровня развития информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест.

В условиях трансформации системы занятости населения видится необходимым расширение направлений государственного регулирования системы занятости населения, дополнение их критериями: формы предоставления, объекты воздействия, платность, воздействующие субъекты, степень стандартизации. Данная классификация направлений государственного регулирования была расширена и дополнена автором, а также обоснована ранее в данной работе.

Направления регулирования занятости населения должны включать регулирование новых форм занятости, используя современные информационные и Интернет-

[358] На Филиппинах Закон об экологически чистых рабочих местах (2016 г.) предусматривает освобождение от налогов для предприятий, которые несут расходы в связи с инвестированием в зеленые технологии и обучением персонала экологическим навыкам. Проект МОТ «Greener Business Asia», который осуществлялся с 2009 по 2014 год, был направлен на содействие ресурсо- и энергоэффективности, особенно в сфере туризма. Этот проект продемонстрировал, как можно сократить расходы и увеличить прибыль в отелях путем привлечения персонала и обучения, а также путем инвестирования в зеленые технологии и практику экологически чистого бизнеса. В Кении, Уганде и Объединенной Республике Танзания в рамках учебной программы МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес в области зеленого строительства» стартапы в сфере «зеленого» бизнеса стали самым популярным вариантом карьерного роста и создали более 20 000 возможностей для молодежного предпринимательства в период с 2010 по 2015 годы. В Замбии возглавляемая МОТ страновая программа «Единая Организация Объединенных Наций», охватывающая период 2012–18 годов, содействовала развитию ММСП и созданию цепочки добавленной стоимости в рамках расширения сектора зеленого строительства. Программа позволила создать более 5000 рабочих мест за счет повышения квалификации, обеспечения доступа к финансам и поощрения ММСП к внедрению современных, местных и экологически чистых технологий (например, блоков со сжатым грунтом, солнечных водонагревателей, фотоэлектрических панелей, резервуаров для сбора воды и улучшенных решений для приготовления зеленой пищи). Перевод автора материала доклада: Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. P. 59.

коммуникационные технологии. Данные направления были разработаны и обоснованы ранее в данной книге.

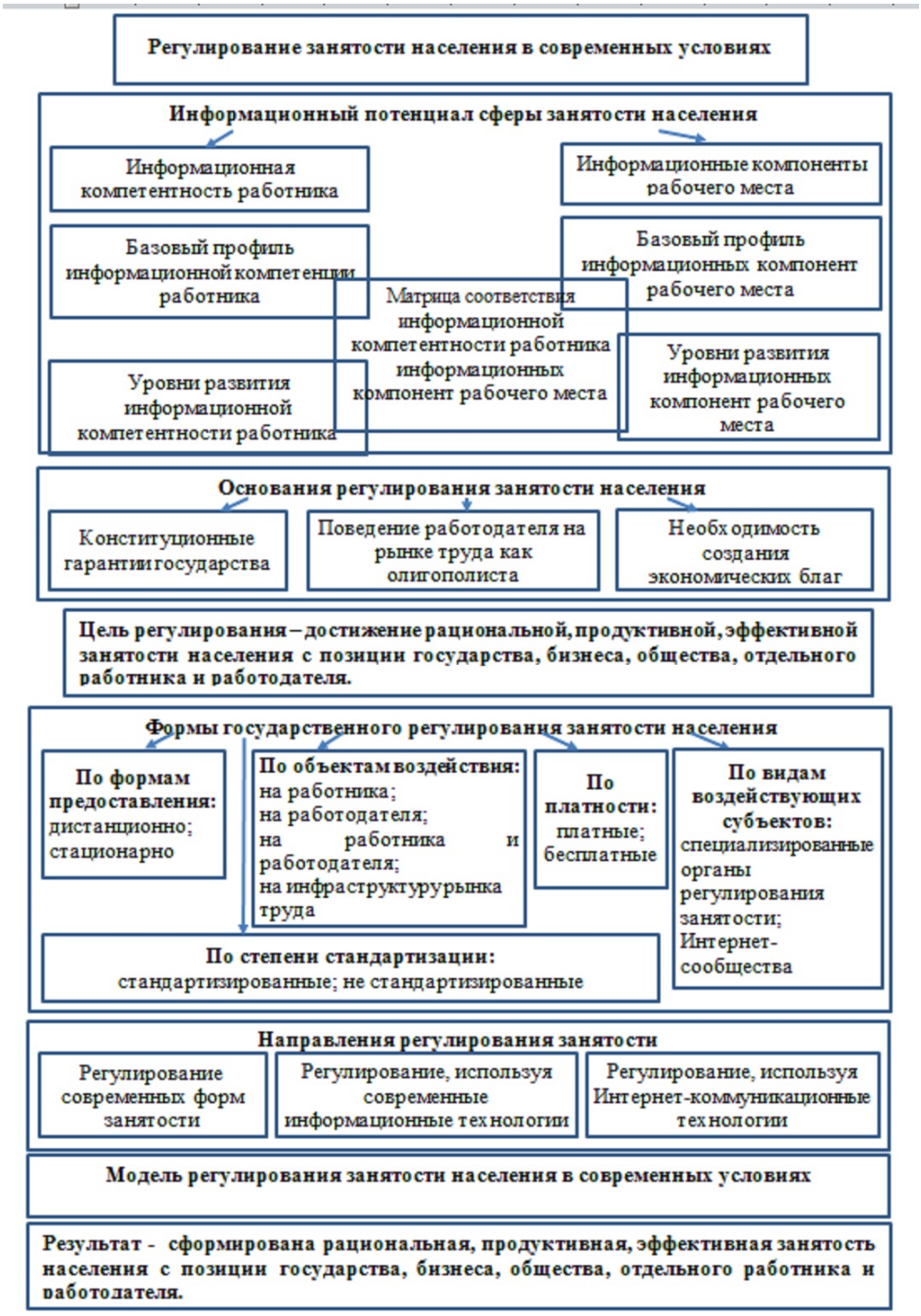


Рис. 3.2. Концепция регулирования занятости населения в цифровой экономике[359]

The Concept of Employment Regulation in the Digital Economy

[359] Составлен автором.

Базисом регулирования занятости населения в современных условиях является модель, включающая законодательно-регламентирующий, нормативно-правовой, контрольно-аналитический и исполнительный блоки, предложенная автором и обоснованная ранее в данной работе.

Результатом функционирования разработанной концепции является сформированная рациональная, продуктивная, эффективная занятость населения с позиции государства, бизнеса, общества, отдельного работника и работодателя.

Используя методологию оценки информационного потенциала занятости, предложенную автором в данной работе, регулирование занятости населения в разных зонах формирования потенциала имеет свою специфику.

Ситуация нахождения в зоне № 1 предполагает отсутствие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочих мест. Стандартное стационарное рабочее место без применения информационно-коммуникационных технологий, традиционные трудовые отношения, которые регулируются стационарно. Объектами воздействия государственного регулирования являются работник и работодатель, однако, как было выявлено выше в данной работе, работник поддерживается государством больше за счет наложения определенных ограничений на работодателя. Регулирование занятости осуществляется на безвозмездной основе специализированными государственными органами.

Регулирование системы занятости, находящейся в Зоне № 2, которая характеризуется отсутствием информационных компонент рабочих мест при наличии информационной компетентности работника, направлено на стимулирование работодателей к модернизации рабочих мест, применению новых форм занятости, в том числе: совместное использование временно свободных сотрудников, работа по нулевому контракту, повседневная работа, многопозиционные рабочие места, ваучерная работа. В данной зоне применяются дистанционные и стационарные формы воздействия специализированных

органов регулирования занятости, на платной и безвозмездной основе.

Зона № 3 отражает отсутствие информационной компетентности работников при наличии информационных компонент рабочих мест. В данной ситуации регулирование занятости населения направлено на стимулирование развития информационной компетентности работников. Разрабатываются и реализуются программы переобучения, обучения и повышения квалификации трудовых ресурсов. Стимулируется применение современных форм занятости: совместное трудоустройство, стратегический обмен сотрудниками. Используются дистанционные и стационарные формы предоставления информации, на платной и безвозмездной основе, специализированными органами регулирования занятости и интернет-сообществом. Активно применяются нестандартизованные формы регулирования, методы интернет-манипулирования и информационно-коммуникационные технологии.

Зона № 4 отражает наличие информационных компонент рабочих мест (ИКРМ) и информационных компетентностей работников (ИКР). Однако, их уровни развития могут не соответствовать друг другу (рис. 3.3.).

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

Рис. 3.3. Варианты формирования информационного потенциала в зоне информационного взаимодействия (№ 4)
Options for the Formation of Information Potential in Information Correlation Zone (zone 4)

Согласно данному рисунку, взаимодействие информационных компонент рабочего места и информационной компетентности работника может быть представлено тремя ситуациями:

полное соответствие уровней развитие ИКР и ИКРМ (A, B, C);

недоиспользование ИКРМ (F, I, K);

недоиспользование ИКР (D, E, G).

Соответственно регулирование занятости населения в данных ситуациях различается. В ситуации недоиспользования ИКРМ политика занятости соответствует регулированию занятости в зоне № 3; недоиспользование ИКР – зоне № 2. Ситуация полного соответствия ИКР и ИКРМ предполагает политику занятости, при которой регулирующее воздействие распространяется и в сторону развития ИКР и ИКРМ, при этом контролируется получаемый эффект в допустимых нормах, чтобы не выйти в зоны недоиспользования.

Разрывы в информационных компетенциях работников и информационных компонент рабочих мест создают барьеры для внедрения новых технологий, препятствуют росту бизнеса[360], снижают производительность труда и являются демотиватором трудовых ресурсов. В связи с этим требуется четко разработанная стратегия занятости, способная к минимизации данных разрывов.

3.3. Элементы концепции стратегии занятости

Основной целью стратегирования является регулирование трудовых ресурсов с целью их оптимизации, повышения качества и уровня жизни населения, развития трудового потенциала. В основе методологии построения стратегии регулирования занятости населения лежит методология стратегирования академика Владимира Львовича Квинта[361].

Этапы формирования стратегии регулирования занятости населения представлены на рисунке 3.4.

---

[360] The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum. 2018. P.6.

[361] Квинт В. Л. Стратегическое управление и экономика на глобальном формирующемся рынке. Москва: Типография КЭМ, 2012. 628 с.

Рис. 3.4. Формирование стратегии регулирования занятости (в соответствии с методологией стратегирования В. Л. Квинта)[362]
Formation of Strategy for Employment Regulation (according to the Dr. Vladimir Kvint Methodology of Strategy)

Принципы построения стратегии регулирования занятости населения:

• определение миссии развития занятости населения, состоящей в реализации ее стратегического значения для страны и требующей для этого роста численности и повышения качества жизни населения; принятие ее и закрепление на долгосрочную перспективу;

• разработка сбалансированной модели стратегического управления занятости населения, в основе которой лежит создание и поддержание условий эффективной занятости населения;

[362] Рисунок составлен на основе методологии, представленной в книге: Квинт В. Л. Стратегическое управление и экономика на глобальном формирующемся рынке. Москва: Типография КЭМ, 2012. 628 с.

• развитие полномасштабного информационно-коммуникационного пространства территории, соответствующего мировому уровню ИКТ, полноценное включение его в общероссийское и мировое информационно-коммуникационное пространство с учетом возможности реализации дистанционных форм занятости;

Миссия регулирования занятости населения – создание эффективной системы занятости населения, позволяющей оперативно трансформироваться и приспосабливаться к меняющимся условиям существования и учитывающей глобальные тренды, создающей и реализующей трудовой потенциал в целях повышения качества жизни общества.

Видение регулирования занятости населения – создание необходимых условий для достижения высоких стандартов качества и уровня трудовой жизни населения, соответствующих стандартам развитых стран.

Цель регулирования занятости населения – создание системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на условиях достойного труда, использовании различных форм занятости, расширении применения ИКТ и распространении зеленых рабочих мест.

Задачи регулирования занятости:

1) осуществление образовательной политики, направленной на повышение качества трудовых ресурсов, соответствия их потребностям работодателей, развития информационных компетенций и способности к обучению в течение всей жизни;

2) повышение привлекательности региона для проживания и эффективной занятости населения;

3) развитие институциональной среды регулирования занятости населения, включающей институты государственно-частного партнерства;

4) разработка законодательной базы, направленной на распространение новых форм занятости и развитие бизнеса, основанного на активном применении ИКТ и создании зеленых рабочих мест.

Приоритеты регулирования занятости:

Приоритет – разработка соответствующей законодательной базы, которая будет содействовать

внедрению, распространению, активизации занятости населения на основе применения ИКТ и создании зеленых рабочих мест.

- создание, внедрение мер по защите неприкосновенности частной жизни и персональных данных, используемых в сфере ИКТ;
- совершенствование законодательства, снижающего компьютерную преступность в информационном обществе;
- создание и внедрение законодательных основ по использованию цифровой подписи и цифровой документации;
- создание законодательной и нормативной баз, регламентирующих сферу телекоммуникаций;
- создание законодательной и нормативной баз, защищающих интеллектуальную собственность в информационном обществе;
- создание законодательных и нормативных основ, защищающих права потребителя и производителя в информационном обществе;
- создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронной торговли, цифрового образования, электронного здравоохранения, дистанционной занятости;
- создание законодательных и нормативных основ, мотивирующих создание и распространение зеленых рабочих мест.

Приоритет – создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении ИКТ и зеленых рабочих мест в регионе.

- подготовка кадров, способных функционировать на современных предприятиях с использованием ИКТ и обладающих навыками работы на зелёных рабочих местах;
- применение мер по повышению производительности за счет эффективного использования информационной компетентности работника;
- развитие индустрии ИКТ, которые будут обеспечивать передовыми техническими средствами и технологиями;

• развитие государственного и частного партнерства по внедрению и применению ИКТ и зеленых рабочих мест;

• активное развитие электронного и зеленого бизнеса;

• формирование и распространение системы самозанятости населения посредством использования ИКТ;

• развитие дистанционных форм занятости населения, базирующейся на использовании ИКТ;

• создание технопарков, базирующихся на использовании ИКТ;

• развитие электронной коммерции;

• совершенствование налогообложения электронного бизнеса, дистанционной занятости, электронной коммерции и предприятий, использующих зеленые рабочие места.

Приоритет – осуществление социальной политики, направленной на повышение качества трудовой жизни населения, основанной на использовании ИКТ.

• повышение информационной грамотности населения для формирования необходимых потребителей, продавцов, производителей и работников;

• внедрение во все образовательные программы всех уровней элементов по обучению функционированию населения в информационном обществе;

• создание механизма оценки образовательных программ с применением ИКТ;

• создание учебных заведений всех уровней, осуществляющих свою деятельность только на основе дистанционного обучения, внедрение в работу стационарных учебных заведений всех уровней ИКТ для ведения образовательного процесса с удаленными пользователями;

• внедрение в работу учебных заведений всех уровней ИКТ для получения доступа к базам данных, находящимся внутри страны и за рубежом;

• постоянное повышение квалификации педагогов для работы в информационном обществе; для умения использовать современные ИКТ и применять их в образовательном процессе; для обладания компетенциями обучать современного человека;

- создание и функционирование единых широко- и узкоспециализированных образовательных порталов, содержащих исчерпывающий объем данных об образовательном процессе, образовательной системе, ее структуре, элементах, мобильности и т. д.;
- создание и постоянная актуализация образовательного контента с учетом мировых информационных ресурсов;
- создание и функционирование сетевых университетов, институтов и других учреждений профессиональной подготовки и переподготовки;
- создание механизма развития профориентации, построения карьерных стратегий с помощью применения ИКТ;
- создание механизма выявления новых и будущих востребованных профессий в информационном обществе за счет применения ИКТ;
- создание с использованием ИКТ оперативно изменяющейся базы данных умений, навыков и компетенций работника;
- создание действенной системы дистанционного и стационарного обучения, направленного на расширение возможности занятости лиц старшего поколения, в том числе на основе дистанционной формы занятости;
- создание системы опережающего образования на основе и посредством ИКТ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цифровая экономика несет в себе серьезные возможности и угрозы. При этом часть возможностей, если ими своевременно не воспользоваться, может стать дополнительными угрозами для субъекта. Будущее сложно предсказуемо и обладает высокой скоростью трансформаций, которые сложно спрогнозировать.

Поэтому единственным, на наш взгляд, инструментом, способным минимизировать отрицательные последствия, является разработанная и реализованная стратегия развития занятости населения. Данная работа должна выполняться в четком соответствии с принятой всеми методологией стратегирования, которая позволяет не только согласовывать все интересы участников процесса стратегирования, но и учитывать глобальные, региональные и национальные тренды, основываться на конкурентных преимуществах и ресурсных ограничениях.

Стратегирование занятости необходимо в связи с высокими общественными издержками нерационального использования трудовых ресурсов, это не только экономические и социальные, демографические последствия.

Ясная миссия и видение позволят населению правильно развивать свои карьерные траектории, определяться с местом проживания себя и своих детей. Продолжительный период подготовки персонала также требует принятой стратегии развития занятости населения. Это позволит повысить эффективность финансовых вложений не только государства, но и конкретного индивида.

В данной книге делается попытка на основе теории стратегии и методологии стратегирования иностранного члена РАН, д. э. н., профессора Владимира Львовича Квинта разработать концепцию стратегии глобального рынка труда в цифровой экономике, которая учитывает глобальные тренды и интересы всех субъектов стратегирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абсалямова, С. Г. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда / С. Г. Абсалямова, Г. И. Жирнова. – URL: //kpfu.ru>conf.docs/F411886509/ Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка.doc

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

3. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / ответственный редактор проф. Орловский Ю. П. – Москва: Юстицинформ, 2012. – С. 5.

4. Алексеева, Л. О. Философия: учебно-методическое пособие для студентов / Л. О. Алексеева, Ф. О. Додонова. – Донецк: ДонНТУ технических вузов, 2007. – С. 65.

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

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

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

8. Бодрунов, С. Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография / С. Д. Бодрунов. – Санкт-Петербург: ИНИР им. С. Ю. Витте, 2016 – С. 148.

9. Боков, Д. Ю. Социально-правовые основания информационного общества / Д. Ю. Боков. – Балашиха: Де-По, 2011.

10. Бончарук, В. А. Менталитет и стратегии российского бизнеса / В. А. Бончарук // iTeam портал. – 2007. – URL: item.ru/publications/strategy/section_17/article_2770

11. Бриньолфсон, Эрик; Макафи, Эндрю. Вторая эра машин / Эрик Бриньолфсон, Эндрю Макафи. – Москва: АСТ,

2017. – С. 234.

12. Буланов, В. С. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда / В. С. Буланов // Рынок труда и доходы населения: учебное пособие. – Москва: Филинъ, 1999.

13. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – Москва: Либроком, 2011. – 368 с.

14. Коммонс, Дж. Правовые основы капитализма / Дж. Коммонс. – Москва: Высшая Школа Экономики (Государственный Университет), 2011. – 416 с.

15. Вершинская, О. Н. (Чирченко, О. Н.) Информационные аспекты компьютеризации / О. Н. Вершинская (О. Н. Чирченко). – Москва: Экономическое образование, 2013. – изд. 2-е, перерераб. и доп.

16. Волгин, Н. А. Усиление социальной направленности экономики России / Н. А. Волгин. – Москва: Изд-во РАГС, 1998.

17. Волков, С. И. Экономический механизм достижения равновесия интересов агентов российского рынка труда: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Тамбов, 2000.

18. Володенков, С. В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления / С. В. Володенков. – Москва: Издательство Московского университета; Проспект, 2015.

19. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3

20. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. С. 117.

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

22. Гендина, Н. И. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания дисциплины / Н. И. Гендина,

Н. И. Колкова, Г. А. Стародубова, Ю. Ф. Уленко. – Москва: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества, 2006 – 512 с.

23. Горшенин, Н. В. Трансформация рабочего места в современных системах управления трудовыми процессами / Н. В. Горшенин // ВестникЧелябинского государственного университета. – 2012. – № 3(257). – Управление. – Вып. 7. – С. 55–59.

24. Дёгтев, А. С. Трудовая деятельность россиян: работаем больше, а получаем меньше / А. С. Дёгтев. – URL: http://rusrand.ru/analytics/trudovaya-deyatelnost-rossiyan-rabotaem-bolshe-a-poluchaem-menshe

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

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

27. Добрынин, А. И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин, С. Я. Дятлов, В. А. Коннов, С. А. Курганский. – Санкт-Петербург: Университет экономики и финансов, 1992.

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

29. Доклад генерального секретаря ООН «Прогресс, достигнутый в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества на региональном и международном уровнях. – URL: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/a70d63_ru.pdf

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

31. Духовно-нравственные проблемы

информационного общества: монография / под редакцией А. Д. Елякова, С. В. Краснова. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2012. – С. 65.

32. Дьяконова, М. В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала / М. В. Дьяконова. – URL: http://www.labourmarket.ru/Pages/actuals/sbornik/st24.htm

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

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

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

36. Жеребин, В. М. Социальные аспекты информатизации: монография / В. М. Жеребин. – Москва: Экономическое образование, 2013. – С. 160.

37. Жичкина, А. Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – Москва, 2001.

38. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1.

39. Закон Калужской области от 26 сентября 2011 года № 186-ОЗ «О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей».

40. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. – Москва: ТЕИС, 2014. – С. 54.

41. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Государственный университет – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – Москва: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2008. – С. 174–183.

42. Заславский, И. К новой парадигме рынка труда /

И. Заславский // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 83–95.

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

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

45. Игнатова, И. В., Трансформация структуры и механизма человеческого потенциала в современной экономике: монография / И. В. Игнатова, П. П. Васильев. – Ростов-на-Дону: Дониздат, 2012.

46. Игнатьев, В. И. Социология информационного общества: учебное пособие / В. И. Игнатьев. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016.

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

48. Индикаторы информационного общества: 2016. статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2016. – 304 с.

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

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

51. Карташов, С. А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов. – Москва: Финстатинформ, 1998.

52. Каталог навыков www.cyfrowaprzyszlosc.pl Цифровое будущее. Каталог навыков медиа- и

информационной грамотности. – Москва: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС), 2013. – 68 с.

53. Кашепов, А. В. Рынок труда и политика занятости / А. В. Кащепов. – Москва: Социальная политика. – 2006. – С. 104.

54. Кашепов, А. В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – Москва, 1998.

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

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

57. Квинт, В. Л. Стратегическое управление и экономика на глобальном формирующемся рынке / В. Л. Квинт. – Москва: Бюджет, 2012. – 630 с.

58. Квинт, В. Л. Концепция стратегирования. Т. 1. / В. Л. Квинт. – Санкт-Петербург: СЗИУ РАНХиГС, 2019. – 132 с.

59. Квинт, В. Л. Концепция стратегирования. Т. 2 / В. Л. Квинт. – Санкт-Петербург: СЗИУ РАНХиГС, 2020. – 164 с.

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

61. Кибанов, А. Я., Митрофанова, Е. А., Эсаулова, И. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2012.

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

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

64. Корогодин, И. Т. Экономическая теория труда:

учебное пособие / И. Т. Корогодин. – Москва: Экономика, 2015. – С. 41.

65. Костин, Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда / Л. Костин // Человек и труд. – 1998. –№ 2.

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

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

68. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 34–36, 40–41.

69. Крайнова, К. А. Интернет как средство политической манипуляции в современном политическом управлении / К. А. Крайнова // PolitBook – 2013. – № 2. – С. 60–67.

70. Крупенникова, Л. Ш. Виртуальная личность: Net-мышление, сетевой психотип и интернет-фобии / Л. Ш. Крупенникова, В. И. Курбатов // Инженерный вестник Дона. – 2014. – Т. 30. – № 3. –С. 65.

71. Кунгурцева, Г. Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук 22.00.08; Уфа. 2012. – С. 17.

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

73. Летов, Е. В. Сетевая идентичность в контексте культурных процессов информационного общества: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук; Москва, 2013.

74. Локтюхина, Н. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий / Н. В. Локтюхина, И. В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 1. – С. 45–57.

75. Локтюхина, Н. В. Государственное регулирование современного рынка труда: учебное пособие /

Н. В. Локтюхина. – Москва: Изд-во РЭУ им. Плеханова, 2012.

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

77. Луценко, Л. М. Информационное общество и его социально-философский аспект / Л. М. Луценко. – С. 98.

78. Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. – Москва: Социум, 2004.

79. Мазин, А. Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А. Л. Мазин. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.

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

81. Максимова, О. Б. Индивид и общество в зеркале Интернета: виртуальное измерение коммуникативной личности и ее представление в сетевом сообществе / О. Б. Максимова //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. – № 8.

82. Мальтус, Т. Антология экономической классики/ Т. Мальтус, Дж. Кейнс, Ю. Ларин. – Москва, 1993.

83. Маркс, К. Капитал. Т. 1 // К. Маркс, Ф. Энгельс Соч. 2-е изд. – Москва, 1982. – 907 с.

84. Маркс, К. Капитал. Т. 23 // К. Маркс, Ф. Энгельс – Соч. 2-е изд.– 784 с.

85. Марцинкевич, В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. – Москва: Аспект-Пресс, 1995. – С. 20.

86. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания / составители Кузьмин Е. Т., Паршакова А. В. – Москва: МЦБС, 2013. – 384 с.

87. Минтруд России. – URL: http://www.rosmintrud.ru /ministry/gis/15

88. Михайлов, А. В. Увольнение работника / А. В. Михайлов // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С. 37–44.

89. Михнева, С. Г. Рынок труда: методологические и

теоретические основы познания / С. Г. Михнева. – URL: http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml

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

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

92. Мрочко, Л. В. Становление информационного общества в России (вопросы теории и практики): монография / Л. В. Мрочко, В. Ф. Ницевич. – Москва: Изд-во МГОУ, 2010.

93. Некипелов А. Д. Общая теория рыночной экономики / А. Д. Некипелов. – Москва: Магистр, 2017. – 784 с.

94. Нестандартная занятость в российской экономике / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Государственный университет – Высшая школа экономики. – Москва: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2006. – С. 9.

95. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / главный научный редактор В. Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г. Н., Локтюхина Н. В., Панина Т. А., Рожков В. Д. – Москва: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 36.

96. Нижегородцев, Р. М. Рынок труда и проблема человеческого капитала: теория и современная практика / Р. М. Нижегородцев. – Гомель: ЦИИР, 2007.

97. Низова, Л. М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. 08.00.01; Йошкар-Ола, Казанский государственный финансово-экономический институт. – 2011. – С. 51–52.

98. Никитина, Д. А. Интернет-среда как фактор самоактуализации личности / Д. А. Никитина, Л. В. Попова // Science Time. – 2015. – № 3(15). – С. 402–407.

99. Новикова, И. В. Критерии оценки

информационной компетентности работника // Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», 15–16 марта 2017 г. / ответственный редактор А. В. Кулешова. – Москва: ВЦИОМ, 2017. – С. 1337–1341.

100. Новое индустриальное общество: перевод с английского Дж. Гэлбрейт. – Москва: АСТ: Транзиткнига; Санкт-Петербург: Terra Fantastica, 2004. – 602 с.,

101. Ноэль-Нойман, Э. Общественное мнение: Открытие спирали молчания / Э. Ноэль-Нойман. – Москва, 1996.

102. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г.

103. О мерах государственной поддержки социально ответственных работодателей. Закон Ярославской области от 02 апреля 2013 года № 16-З. – URL: http://www.duma.yar.ru /service /projects/zp130341.html

104. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – Москва: Юрайт, 2014. – С. 253.

105. Одегов, Ю. Г., Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – Москва: Альфа-Пресс, 2007.

106. Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята на о. Окинава 22.07.2000. – URL: http://docs.cntd.ru/document/901770887

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

108. Павленков, В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В. А. Павленков. – Москва: Издательство МГУ, 2004. – С. 19–34.

109. Презентация Ким Тайпейл на 21-м ежегодном круглом столе Aspen Institute по вопросам информационных технологий, 1 августа 2013 г.

110. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых

отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

111. Принципы экономической науки: в 3 т.: перевод с английского / А. Маршалл. – Москва: Прогресс; Москва: Универс. - 1993. – 350 с.

112. Прокопов, Ф. Т. Государство и экономика: основы взаимодействия / Ф. Т. Прокопов, М. В. Москвина, Ф. И. Шамхалов. – Москва: Экономика, 2000. – С. 224.

113. Пронин, В. В. Клиповое мышление студента в дистанционном обучении / В. В. Пронин // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – № 2-2. – С. 468–471.

114. Работать ради лучшего будущего. Доклад глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда Международного бюро труда. – Женева: МБТ, 2019.

115. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг. – Москва: ИНФРА-М, 1999.

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

117. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы / Ю. В. Долженкова, Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов [и др.]. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. – С. 85.

118. Реформа высшего образования: 2005 г. – наши дни. – URL: http://blog.business-analyst.info/2010/06/26/reforma-vishego-obraz-1/

119. Рофе, А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – Москва: КНОРУС, 2015.

120. Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. – Москва: МИК, 1998. – С. 54.

121. Руденко, Г. Г., Муртазаев, Б. Ч. Формирование рынка труда / под редакцией проф. Ю. Г. Одегова. – Москва: Экзамен, 2004.

122. Русакова, Е. В. Информационный потенциал промышленных предприятий: экономическая категория, оценка эффективности, резервы повышения: монография / Е. В. Русакова. Самара: АсГард, 2009. С. 10.

123. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона / под редакцией Г. А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2004.

124. Рынок труда: учебник / под редакцией проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – Москва: Экзамен, 2000.

125. Савельева, Е. А. Инжиниринг труда: проектирование трудовых процессов и систем: учебное пособие / Е. А. Савельева. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – С. 184–185.

126. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография / Л. В. Санкова. – Саратов: Наука, 2007. – С. 19.

127. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05; Московский государственный университет. – Москва, 2008. – С. 28.

128. Семенов, А. Технологии завтрашнего дня / А. Семенов // Business online. – 2001. – С. 14–20.

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

130. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 Т. / А. Смит. – Москва, 1993. – Т. 1. Кн. 1-3. – 569 с.

131. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под редакцией В. В. Лукьянова и др.; Курский государственный университет. – Курск, 2008. – 336 с.

132. Сосна, Б. И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 2. – URL: http://www.center-bereg.ru/n2272.html

133. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – Москва, 1957. – 736 с.

134. Тапскотт, Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта / перевод с английского Игоря Дубинского. Под редакцией Сергея Писарева //Киев. – INT Пресс; Москва: Релф бук. – 1999. – 432 с.

135. Таранова, Ю. В. Традиционные и новые медиа в региональном имиджмейкенге в информационном сетевом сообществе / Ю. В. Таранова // Известия Алтайского государственного университета. – 2010. – № 4. – С. 309–312.

136. Терелянский, П. В. Информационные технологии прогнозирования и принятия технических решений на основе нечетких и иерархических моделей: монография / П. В. Терелянский, А. В. Андрейчиков. – Волгоград: Волг ГТУ, 2007. – 204 с. – С. 124.

137. Титов, А. В. Модели принятия решений при оценке качества сложных систем и приоритетности альтернатив / А. В. Титов. – Москва: МИИТ, 2006. – С. 28.

138. Тофлер, О. Будущее труда / О. Тофлер //Новая технократическая волна на Западе. – Москва, 1986. – С. 252.

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

140. Тунисское обязательство. – URL: http://rodinaprav.info/index.php/zakonodatelstvo/43-tunisskoe-obyazatelstvo

141. Устинова, С. А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства / С. А. Устинова. – URL: http://www.top-personal. ru/ lawissue.html?1522

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

143. Фелпс, Э. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений / Э. Фелпс. – Москва: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная миссия», 2015.

144. Фридмен, М. Количественная теория денег / М. Фридмен. – Москва: Эльф-пресс, 1996. – 131 с.

145. Фрумкин, К. Клиповое мышление и судьба линейного текста / К. Фрумкин // ТОПОС. Литературно-

философский журнал. 22.09.2010. – URL: http://www.topos.ru/article/7371

146. Чернов, В. Г. Основы теории нечетких множеств. Решение задачи многокритериального выбора альтернатив / В. Г. Чернов. – Владимир: Изд-во Владимирского гос. университета, 2005.

147. Чутчева, Е. Б. Родственники, свояки и друзья: семья или коллектив? / Е. Б. Чутчева // Кадры предприятия. – 2003.

148. Шваб, Клаус. Четвертая промышленная революция. – Москва: Эксмо, 2018.

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

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

151. Экономика труда: учебник / под редакцией проф. А. М. Асалиева. – Москва: ИНФРА-М, 2014.

152. Экономическая теория / под редакцией А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ ЭФ, Питер, 2006. – 594 с.

153. Явлинский, Г. А. Российская экономическая система. Настоящее и будущее / Г. А. Явлинский. – Москва: Медиум, 2007. – С. 58–70.

154. 10 questions sur le télétravail. – URL: https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail

155. Aaron Smith Searching for Work in the Digital Era // Pew Research CenterInternet, Science & Tech. – URL: http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/

156. Andrew Stewart and Rosemary Owens The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience

157. Australian Telework Advisory Committee (ATAC): Telework for Australian employees and businesses: Maximising the economic and social benefits of flexible working practices, Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government (2006).

158. Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO2-

Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything. – URL: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf

159. B. I. Popoola (Obafemi Awolowo University, Nigeria) and O.F. Adebowale (Obafemi Awolowo University, Nigeria) Online Guidance and Counseling: Toward Effectively Applying Technology. 2012. – 356 p.

160. Bartelsman, Eric, Pieter A. Gautier, and Joris De Wind. 2016. "Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation". International Economic Review 57 (3): 787–826.

161. Berger, T. and C. Frey (2016), "Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.

162. Bottasso, Anna, Maurizio Conti, and Giovanni Sulis. 2017. Firm Dynamics and Employment.

163. Brambilla, Irene, and Darío Tortarolo. 2018. "Investment in ICT, Productivity, and Labor Demand: The Case of Argentina." Policy Research Working Paper 8325, World Bank, Washington, DC.

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

165. Castells, Manuel and Cardoso, Gustavo, eds., The Network Society: From Knowledge to Policy. Washington, DC: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. – 460 p.

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

167. Connie M. White Social Media, Crisis Communication and Emergency Management: Leveraging Web 2.0 Technologies. CRS Press. London. 2012. – 294 p.

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

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

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

171. Donald Storrie Aspects of nonstandard employment in Europe, Eurofound, Dublin. 2017.

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

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

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

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

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

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

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

179. Fair Work ombudsman. – URL: https://www.fairwork.gov.au/pay/unpaid-work

180. Framework Agreement on Telework. – URL: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf

181. Telework Policy. – URL: http://www.tbs-sct.gc.ca/

pol/doc-eng.aspx?id=12559

182. Francesca Comunello (Sapienza Università di Roma, Italy) Networked Sociability and Individualism: Technology for Personal and Professional Relationships, 2012. – 396 p.

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

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

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

186. Gregory, Terry, Anna Salomons, and Ulrich Zierahn. 2016. "Racing with or against the Machine? Evidence from Europe". ZEW Discussion Paper 16–053, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany.

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

188. Handbook of Research on Comparative Approaches to the Digital Age Revolution in Europe and the Americas. Brasilina Passarelli (School of Communications and Arts, University of São Paulo, Brazil), Joseph Straubhaar (The University of Texas at Austin, USA) and Aurora Cuevas-Cerveró (Complutense University of Madrid, Spain). 2015.

189. Harrigan, J.; Reshef, A.; Toubal, F. 2016. The march of the techies: Technology, trade, and job polarization in France, 1994–2007, NBER Working Paper No. 22110 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).

190. Hershbein, B.; Kahn, L.B. 2018. "Do recessions accelerate routine-biased technological change? Evidence from vacancy postings", in American Economic Review. Vol. 108. No. 7. P. 1737–1772.

191. Internships and Trial Periods in Australia. Experience

or Exploitation? Adelaide Law School. 2013.

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

193. Jim Clifton, The Coming Jobs War. New York: Gallup Press, 2011.

194. John Maynard Keynes Essays is Persuasion. New York: W.W. Norton&Company. 1963.

195. Jonathan Gershuny. What do we do in Post-industrial Society? The Nature of Work and Leisure Time in the 21st Century. University of Oxford. 2005. – URL: https://www.researchgate.net/publication/5017837

196. Judy Fudge, Rosemary Owens Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms.

197. Kirk St. Amant (East Carolina University, USA) and Sigrid Kelsey (Louisiana State University, USA) Computer-Mediated Communication across Cultures: International Interactions in Online Environments, 2012. – 542 p.

198. Know Your Rights: Your rights as a homeworker. – URL: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf

199. Know Your Rights: Your rights as a homeworker. – URL: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf

200. Kristin Brandl, Peter D. Orberg Jensen, Manya Jaura Lind Advanced service offshore outsourcing: Exploring the determinants of capability development in emerging market firms // Global Strategy Journal. – 2018. – № 8(2). – P. 324–347.

201. Kvint Vladimir L. Strategy for the Global Market. New York, London: Routledge, 2015. – 520 p.

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

203. La reforma del mercado laboral 2012: versión definitiva. – URL: http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html

204. Leah F. Vosko Managing the Margins Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious

Employment. Oxford University Press Inc., New York, 2010. – 330 p.

205. Mark Graham, William H. Dutton Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our. LivesOxford Scholarship Online, 2014. – 416 p.

206. Marshall, Alfred. Element of Economics. London: Macmillan, 1892.

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

208. Michael Polanyi, The Tacit Dimension. Chcago, IL: University of Chicago Press, 2009. P. 4.

209. Moe Folk (Kutztown University of Pennsylvania, USA), Shawn Apostel (Eastern Kentucky University, USA). Online Credibility and Digital Ethos: Evaluating Computer-Mediated Communication. 2013. – 461 p.

210. Monika Kiss Digital skills in the EU labour market. European Parliamentary Research Service. 2017. P. 6. – URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf

211. Moravec's Paradox. – URL: http://en.wikipedia.org/w/index

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

213. New forms of employment (2015). Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. – URL: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl

214. New Market and New Jobs. OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255.

215. Non-standard work and workers: organizational implications / Elizabeth George, Prithviraj Chattopadhyay; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour

Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO, 2015.

216. OECD (2016), "Skills for a Digital World", Policy Brief on The Future of Work, OECD Publishing, Paris.

217. OECD Employment Outlook 2017. – 220 p.

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

219. Oxford and portland Oregon, 2006. – 432 p.

220. Packard, Truman, and Claudio E. Montenegro. 2017. "Labor Policy and Digital Technology Use: Indicative Evidence from Cross-Country Correlations". Policy Research Working Paper 8221, World Bank, Washington, DC.

221. Panel 4.2 "Skills for a Digital World" of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016, Cancún (Mexico).

222. Papacharissi, Zizi, ed. The Networked Self: Identity, Community, and Culture on Social Networking Sites. Routledge, 2010.

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

224. Pew Research Center, 2014, «Millennials in Adulthood: Detached from Institutions, Networked with Friends». – URL: http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/ millennials-in-adulthood/

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

226. Rainie. Lee, and Barry Wellman. Networked: The New Social Operating System. Cambridge, MA: MIT Press, 2012.

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

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

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

230. Rosen, Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the

Net generation.

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

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

233. Skills for a greener future. Key findings International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019. P. 14.

234. Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies/Olga Strietska-Ilina, Christine Hofmann, Mercedes Durán Haro, Shinyoung Jeon; International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise Development Department. - Geneva: ILO, 2011.

235. Stavroula Demetriades, Franz Ferdinand Eiffe, Eurofound (2017), Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. – 94 p. – URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1707en.pdf

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

237. Telework Policy. – URL: http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559

238. The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum. 2018. P. 6.

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

240. Theories, practices and examples for community and social informatics / Tom Denison, Mauro Sarrica, and Larry Stillman. Monash University Publishing. 2014. – 318 p. – URL: http://books.publishing.monash.edu/apps/bookworm/view

241. Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity – International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.

242. Titus Tossy Information Technology Integration for

Socio-Economic Development. Mzumbe University, Tanzania. 2016. – 394 p.

243. Trajectory Partnership (Michael Willmott and Paul Flatters). The Information Dividend: Why IT Makes You "Happier". Swindon: British Informatics Society Limited, 2010. – URL: http://www.bcs.org/upload/pdf/info-dividend-full-report.pdf

244. Van Gogh, Vincent. The Letters: The Complete Illustrated Edition. London: Thames and Hudson, 2009.

245. Vittorio Di Martino "The high road to teleworking" // Promoting decent work, ILO, Safe work, Geneva, 2001.

246. What works: Promoting pathways to decent work International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019.

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

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

249. Woody Horton, F. Understanding Information Literacy: A Primer. Paris: UNESCO, 2008. P. 1.

250. World Employment and Social Outlook: Trends 2019 International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019. P. 9.

251. World Population Prospects. The 2017 Revision. UN, New York. 2017. P. 17.

252. Агентство стратегических инициатив. – URL: http://asi.ru

253. Работа в России. – URL: http://trudvsem.ru

254. Роструд. – URL: http://www.rostrud.ru

255. Skills for employment. – URL: http://www.skillsfor employmenorg

256. Онлайнинспекция.рф. – URL: http://онлайнинспекция.рф

257. Госуслуги. – URL: https://www.gosuslugi.ru

258. GOV.UK. – URL: https://www.gov.uk

259. Telework.gov. – URL: https://www.telework.gov

СПИСОК РАБОТ АВТОРА ПО ДАННОЙ ТЕМЕ

1. Новикова, И. В. Экономика труда / И. В. Новикова, Л. В. Беззубко. – Благовещенск: Макро-С, 2013. – 183 с.

2. Новикова, И. В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам / И. В. Новикова, В. Н. Бобков, И. А. Шичкин, Н. В. Бобков // Уровень жизни населения регионов России. –2016. – № 4. – С. 47–60.

3. Новикова, И. В., Бобков, В. Н. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter. (тезисы докладов / сообщений научной конференции) / И. В. Новикова, В. Н. Бобков // Материалы Международной конференции молодых ученых – экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее» / редакционная коллегия: О. В. Маргания, С. А. Белозеров [и др.]. – Санкт-Петербург: Скифия-принт, 2017. – С. 508.

4. Новикова, И. В. Вызовы неустойчивой занятости: приоритеты регулирования российского законодательства / И. В. Новикова, В. Н. Бобков, В. Г. Квачев // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 3. – С. 41–50.

5. Новикова, И. В. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости / И. В. Новикова, В. Н. Бобков, И. А. Шичкин // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 3. – С. 8–11.

6. Новикова, И. В. Влияние кадровой политики градообразующего предприятия на рынок труда региона / И. В. Новикова, С. А. Бунина // Сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции «Экономическое и социальное развитие регионов России». – Пенза: РИО ПГСХА, 2004. – С. 60–62.

7. Новикова, И. В. Модель управления молодежным рынком труда региона / И. В. Новикова, С. А. Бунина // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Поддержка молодежного предпринимательства

и содействие занятости молодежи». – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 47–50.

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

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

10. Новикова, И. В. Государственное регулирование занятости населения с позиции содействия формированию кадрового потенциала Дальнего Востока России / И. В. Новикова // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Т. II. – Москва: Проспект (РАНХиГС), 2017. – С. 607–614.

11. Новикова, И. В. Дефицит или избыток на рынке труда? / И. В. Новикова // Applied and Fundamental Studies: Proceedings of the 2nd International Academic Conference. Vol. 2. March 8-10, 2013, St. Louis, Missouri, USA. P. 253–259.

12. Новикова, И. В. Дистанционные формы занятости и их регулирование в России / И. В. Новикова // Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений с международным участием», посвященная 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Махачкала, 8 апреля 2016 г., – ДГУ, 2016. – С. 12–14.

13. Новикова, И. В. «Информационный человек» – основа будущих трудовых ресурсов / И. В. Новикова // Международная научная конференция «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова): сборник тезисов выступлений. – Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. – С. 58–59.

14. Новикова, И. В. Информационный потенциал сферы занятости населения – новый фактор стабилизации демографической ситуации Дальнего Востока России / И. В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 2. – С. 135–142.

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

16. Новикова, И. В. Классификации информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочих мест. Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перезагрузка. Т. 2. // Сборник докладов Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2017) / под общей редакцией С. Д. Бодрунова. – Санкт-Петербург, 2018. – С. 669–679.

17. Новикова, И. В. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов / И. В. Новикова, Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневская. – Москва: Перо, 2013. – 271 с.

18. Новикова, И. В. Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения / И. В. Новикова, Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 3. – С. 27–34.

19. Новикова, И. В. Будущее сферы труда в связи с развитием информационного потенциала занятости населения. Ломоносовские чтения-2017. Секция экономических наук. Потенциал экономической науки для развития России: сборник тезисов выступлений / И. В. Новикова, Н. В. Локтюхина. – Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2017. – С. 435–437.

20. Новикова, И. В. Влияние цифровизации экономики на качество трудовой жизни. Ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения-2018». Секция Экономических наук «Цифровая экономика: человек, технологии, институты» / И. В. Новикова, Н. В. Локтюхина. – Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018. – С. 353–355.

21. Новикова, И. В. Международный опыт снижения неустойчивости занятости молодежи / И. В. Новикова, Н. В. Локтюхина // Служба занятости. – 2018. – № 1-2 (164-165). – С. 96–99.

22. Новикова, И. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития ин-формационно-коммуникационных технологий / И. В. Новикова, Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 1. – С. 45–57.

23. Новикова, И. В. Методы прогнозирования потребности в молодых специалистах: опыт, проблемы и решения / И. В. Новикова // Материалы третьей межрегиональной научно-практической конференции «Молодежь Востока России: история и современность». – Часть I. – Хабаровск: ДВАГС, 2007. – С. 133–139.

24. Новикова, И. В. Международный опыт регулирования сферы занятости в информационном обществе. Государственное управление и развитие России: выбор приоритетов. Сборник статей Международной конференц-сессии. Том 2 / И. В. Новикова. – Москва: Научная библиотека, 2017. – С. 550–558.

25. Новикова, И. В. Неустойчивость занятости и проблемы достойного труда. Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» / И. В. Новикова. – Москва: РИТМ, 2017. – С. 57–61.

26. Новикова, И. В. Оценка информационного потенциала занятости населения в России / И. В. Новикова // Информационное общество. – 2017. – № 4-5. – С. 26–34.

27. Новикова, И. В. Поддержка малого бизнеса как фактор сокращения нелегальной занятости молодежи / И. В. Новикова // Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний». – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. – С. 51–53.

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

29. Новикова, И. В. Прогнозирование как инструмент сокращения теневого рынка труда молодежи / И. В. Новикова // В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1(18). – С. 222–235.

30. 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…» / И. В. Новикова. – Москва: Наталис, 2007. – С. 177–185.

31. Новикова, И. В. Равенство прав на рынке труда – основа эффективной занятости населения / И. В. Новикова // Сборник трудов VIII Международной научно-практической конференции «Факторы развития экономики России». – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч. 1. – С. 57–62.

32. Новикова, И. В. Равные права работодателя и работника – основа сбалансированного рынка труда / И. В. Новикова // Европейский журнал социальных наук. – 2014. – № 5. – Т. 2. – С. 472–478.

33. Новикова, И. В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке России: монография / И. В. Новикова. – Lambert, 2016. – 240 с.

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

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

36. Новикова, И. В. Современные тренды развития трудового потенциала / И. В. Новикова // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума Будущее сферы труда: достойный труд для всех. – Уфа: Мир Печати, 2019. – С. 160–164.

37. Новикова, И. В. Содействие формированию трудовых ресурсов в программах развития дальневосточных территорий / И. В. Новикова // Всероссийский научно-практический журнал «Микроэкономика». – 2014. – № 4. – С. 88–92.

38. Новикова, И. В. «Социальный заказ» как гарантия трудоустройства на молодежном рынке труда / И. В. Новикова // Сборник материалов пятой региональной

научно-практической конференции «Молодежь XXI века: шаг в будущее». – Благовещенск: Зея, 2004. – Т. 2. – С. 166–168.

39. Новикова, И. В. Стратегическое планирование занятости молодежи как фактор снижения уровня безработицы / И. В. Новикова // Сборник статей IV Международной научно-практической конференции «Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе». – Пенза: Приволжский дом знаний, 2007. – С. 152–154.

40. Новикова, И. В. Стратегическое планирование как форма содействия трудоустройству вузов Амурской области / И. В. Новикова // В мире научных открытий. – 2011. – № 6.1(18). – С. 451–461.

41. Новикова, И. В. Стратегирование занятости населения как механизм минимизации её неустойчивости / И. В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 2. – С. 71–77.

42. Новикова, И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов как инструмент снижения неопределенности в цифровой экономике / И. В. Новикова // Ежегодная Международная научная конференция Ломоносовские чтения-2019. Секция экономических наук. «Экономические отношения в условиях цифровой трансформации». – Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. – С. 617–620.

43. Новикова, И. В. Стратегирование трудовых ресурсов промышленного предприятия / И. В. Новикова // Проблемы и перспективы развития промышленности России: сборник материалов пятой Международной научно-практической конференции «Форсайт промышленного развития: выбор приоритетов и расстановка акцентов» – 27 марта 2019 г. – Москва, 2019. – С. 47–52.

44. Новикова, И. В. Стратегический обмен сотрудников и ваучерная занятость как формы снижения неустойчивой занятости в регионе. Какие кадры нужны экономике России?: материалы VII Международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения». – 23–25 мая 2017 г. / под редакцией С. Д. Валентея. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – С. 163–173.

45. Новикова, И. В. Стратегическое развитие трудовых

ресурсов Дальнего Востока России: монография / И. В. Новикова; под научной редакцией С. М. Дарькина, В. Л. Квинта. – Москва: Креативная экономика, 2019. – 158 с.

46. Новикова, И. В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия / И. В. Новикова // Экономика в промышленности. – 2018. – Т. 11. – № 4. – С. 318–326.

47. Новикова, И. В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия в Индустрии 4.0 / И. В. Новикова // Экономическое возрождение России. – 2019. – Т. 61. – № 3. – С. 181–184.

48. Новикова, И. В. Стратегия глобального рынка труда: материалы IX Международной научно-практической конференции «Региональные проблемы и преобразования экономики: интеграционные процессы и социально-экономическая политика региона». – Махачкала: ИСЭИ ДНЦ РАН, 2018. – С. 621–622.

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

50. Новикова, И. В. Теневой рынок труда – реалии сегодняшнего дня / И. В. Новикова // В мире научных открытий. – 2011. – № 3(15). – С. 213–221.

51. Новикова, И. В. Управление занятостью в ходе рыночных реформ: реалии и тенденции / И. В. Новикова // Вестник Амурского государственного университета: серия «Естественные и экономические науки». – Благовещенск: АмГУ, 2003. – Вып. 23. – С. 107–108.

52. Новикова, И. В. Партнерство вузов и работодателей – перспектива развития экономики / И. В. Новикова, Ю. Е. Цапко // Европейский журнал социальных наук. – 2014. – Т. 1. – № 7.– С. 433–440.

53. Новикова, И. В. Трудовые ресурсы как источник инновационного развития экономики страны и региона / И. В. Новикова, Ю. Е. Цапко // В мире научных открытий. – 2014. – № 5.2(53). – С. 820–830.

54. Новикова, И. В. Цифровая экономика и трансформация требований к работнику / И. В. Новикова, М. А. Юдина // Цифровая экономика и трансформация требований к работнику Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее. Т. 2 // Сборник докладов

IV Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2018) / под общей редакцией С. Д. Бодрунова. – Санкт-Петербург: ИНИР, 2019. – С. 422–430.

55. Ноосферизм – новый путь развития: коллективная научная монография. В 2-х кн. / под научой редакцией Г. М. Иманова и А. А. Горбунова. – Санкт-Петербург: Астерион, 2017. – 920 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
Стратегический обмен сотрудниками (strategic employee sharing)	Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК) Статья 72.1. Перевод на другую работу. ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное использование временно свободных сотрудников (Ad-hoc employee sharing)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
	ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное трудоустройство (job sharing)	ТК Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Временное управление (interim management)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
Периодическая работа (intermittent	Гражданский Кодекс Российской Федерации (ГК), Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор).

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
work)	ТК Глава 45 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. ТК Статья 59. Срочный трудовой договор. ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени. ТК Статья 93. Неполное рабочее время. ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены). ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. ТК Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Работа по вызову (On-call work (zero-hours contracts))	ГК Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор). ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени. ТК Статья 93. Неполное рабочее время. ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены). ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
	ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Полная мобильность (full mobility)	ТК Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Частичная мобильность (site mobility)	ТК Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение. ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
	ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Многопозиционные рабочие места (multi-location workplaces)	ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
	работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Сетевые рабочие места (networked workplaces)	ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
Ваучерная работа (voucher-based work)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
Работники по портфолио (portfolio workers)	ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
	ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.
Массовая занятость (Crowd employment)	Глава 39 ГК РФ. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени. ТК Статья 93. Неполное рабочее время. ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены). ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.
Сотрудничество среди самозанятых	Глава 39 ГК. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	**Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования современных гибких форм занятости**
работников (collaborative employment)	ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.
Зонтичные организации (Umbrella organisations)	ГК Глава 39. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Новикова Ирина Викторовна

Доктор экономических наук, профессор кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. Более 20 лет занимается исследованием вопросов формирования и развития трудовых ресурсов, занятости населения, безработицы и рынка труда. Имеет более 120 научных работ в рамках данной научной сферы. Является разработчиком корпоративных и региональных стратегий по направлению развития трудовых ресурсов, занятости населения и повышения качества жизни.

IRINA V. NOVIKOVA – Dr. of Science, Economics. Professor at the Department of Economic and Financial Strategy of the Moscow School of Economics, Lomonosov Moscow State University, and Leading Researcher Fellow of the Strategic Studies Center at the Institute of Complex Systems Mathematical Research Lomonosov Moscow State University. For more than 20 years he has been studying the formation and development of labor resources, employment, unemployment and the labor market. She has more than 120 published research papers within this scientific field. She is a developer of corporate and regional strategies for the improvement of labor resources, employment and improving the quality of life.

Библиотека
«СТРАТЕГИЯ КУЗБАССА»

Ирина **Новикова**

КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Монография

Под научной редакцией В. Л. Квинта

Технический редактор С. В. Плисенко

16+

Подписано в печать 24.03.2020. Формат 70x100/12(4*3)
Бумага Ozon Ivorory. Гарнитура Bookman Old Style
Печ. л. 31,75. Тираж 500 экз.
Заказ № 49.

Оригинал-макет изготовлен в лаборатории множительной техники
Кемеровского государственного университета
650000, г. Кемерово, пр. Советский, 73

Отпечатано в лаборатории множительной техники
Кемеровского государственного университета
650000, г. Кемерово, пр. Советский, 73

Представление Ученого совета Московской школы экономики МГУ
на доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономической и финансовой стратегии
Ирины Викторовны Новиковой
на соискание премии имени И.И. Шувалова за научные работы

И.В. Новикова – ученый-экономист, исследователь теории и практики стратегирования трудовых ресурсов, занятости населения и рынка труда. Большая часть ее трудов посвящены исследованию Дальнего Востока России. Ее работы опубликованы на русском, английском, немецком, украинском, польском языках.

На соискание премии имени И.И. Шувалова за научные работы выдвигается цикл научных работ «Стратегирование занятости населения в цифровой экономике», представленных в 5 монографиях, опубликованных за последние 4 года.

Novikova I. The Russian Far East: Strategic Development of the Workforce. — United States, Canada: Apple Academic Press, 2020. — 155 p.

Новикова И. В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике. — Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. — 254 с.

Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса / И. В. Новикова, О. Е. Абросова, А. А. Боксгорн и др. – Кемерово: КемГУ, 2020. — 453 с.

Новикова И. В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России. — Москва: Креативная экономика, 2019. — 158 с.

Новикова И. В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации. — Москва: Русайнс, 2017. — 360 с.

Данные научные труды являются результатом более чем 20-летней научной работы Новиковой И.В. в области исследования вопросов занятости населения и рынка труда, отраженных в 134 научных публикациях.

Научной новизной данных исследований является разработанная модель стратегирования занятости населения в цифровой экономике, основанная на эффективном взаимодействии предложенных И.В. Новиковой экономических категорий: информационные компоненты рабочих мест и информационные компетенции работников, которые формируют информационный потенциал занятости населения. Данная модель показывает возможность разработки эффективной корпоративной, региональной, национальной стратегий в условиях неопределенности цифровой экономики, несоответствия имеющихся навыков работников потребностям рынка труда. Также И.В. Новиковой разработаны основные элементы концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике, в том числе Дальневосточного федерального округа и Кузбасса.

Результаты данных научных исследований докладывались на многочисленных научных конференциях в России, США (Microsoft), Финляндии, Польше, Узбекистане, Албании и Китае.

Данные научные труды имеют практическое применение в ходе разработки корпоративных и региональных стратегий, в том числе Кузбасса, а также в преподавании читаемых И.В. Новиковой дисциплин.

Председатель Ученого совета
МШЭ МГУ
академик А.Д. Некипелов

Ученый секретарь Ученого совета
МШЭ МГУ, профессор В.А. Кравец

ВЫПИСКА
из протокола № 11
заседания Ученого совета
Московской школы экономики МГУ
от 02 октября 2020 года

Всего членов: 9 **Присутствовало: 7**

Приглашенные: М.К.Алимурадов, Л.А.Грошева, Е.П.Заварзина, Е.И.Щербакова, А.М.Даценко, Ростимешина Л.В., Беляков А.О., Арменская Е.Ю., Курбацкий А.Н., Жихарева А.К., Яковлев А.А.

СЛУШАЛИ: о выдвижении кандидатуры на премию имени И.И. Шувалова за научные работы

ВЫСТУПИЛИ: профессор, иностранный член РАН, заведующий кафедрой Экономической и финансовой стратегии МШЭ МГУ Квинт В.Л. предложил выдвинуть на премию имени И.И. Шувалова за научные работы кандидатуру д.э.н., профессора кафедры Экономической и финансовой стратегии Новиковой Ирины Викторовны. Также выступили с поддержкой кандидатуры: академик РАН, директор МШЭ МГУ Некипелов А.Д., академик РАН, директор ВШГА МГУ Макаров В.Л., д.и.н., профессор кафедры общественно-гуманитарных дисциплин МШЭ МГУ Кувалдин В.Б., к.э.н., доцент кафедры Экономической и финансовой стратегии МШЭ МГУ Алимурадов М.К.

ПОСТАНОВИЛИ: выдвинуть кандидатуру д.э.н., профессора кафедры Экономической и финансовой стратегии Новиковой Ирины Викторовны на премию имени И.И. Шувалова за научные работы.

Все решения приняты единогласно.

Председатель Ученого совета
академик А. Д. Некипелов

Ученый секретарь
профессор В. А. Кравец

Список монографий

Ирины Викторовны Новиковой

д.э.н., доцента, профессора кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики

ведущего научного сотрудника Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

на соискание премии имени И.И. Шувалова за научные работы

1. Novikova I. *The Russian Far East: Strategic Development of the Workforce*. — United States, Canada: Apple Academic Press, 2020. — 155 p.

Запрос на издание этой книги в США и Канаде является следствием высокой актуальности и мало изученности стратегических возможностей трудовых ресурсов Дальнего Востока.

2. Новикова И. В. *Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике*. — Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. — 254 с.

Монография является ответом на вызовы современности – достойной занятости населения в цифровой эпохе.

3. Новикова И. В. *Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России.* — Москва: Креативная экономика, 2019. — 158 с.

Монография на основе теории стратегии и методологии стратегирования показывает стратегические возможности развития трудовых ресурсов Дальнего Востока России.

4. Новикова И. В. *Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации*. — Москва: Русайнс, 2017. — 360 с.

Монография включает теоретические и практические разработки модели регулирования занятости населения Дальнего Востока России.

5. *Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса* / И. В. Новикова, О. Е. Абросова, А. А. Боксгорн и др. – Кемерово: КемГУ, 2020. — 453 с.

Монография – ответ на главную проблему Кузбасса, который занимает первое место в России по оттоку населения. Концепция коллективной монографии «*Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса*» разработана И.В. Новиковой совместно с В.Л. Квинтом. В основу данной книги легла идея предыдущей монографии Ирины Викторовны

«*Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России*». Поэтому эти монографии написаны на общей методологической основе, разработанной И.В. Новиковой. Все разделы Главы 3. Стратегические приоритеты развития человеческого потенциала Кузбасса написаны в соответствии с выявленными И.В. Новиковой четырьмя контурами (профессиональное превосходство, высокое качество жизни населения, достойный труд, зелёная экономика) и 18 стратегическими приоритетами.

И.В. Новиковой написаны следующие разделы:

Введение

3.1.4. Центр дистанционного развития

3.1.6. Центр стратегического лидерства (в соавтор.)

3.3. Центр достойного труда

3.3.1. Центр достойной оплаты труда (в соавтор.)

3.3.4. Центр развития современных форм занятости труда (в соавтор.)

3.4. Центр зелёной экономики

3.4.1. Центр развития зеленых навыков

3.4.2. Центр развития зеленых рабочих мест

Заключение.

Руководство работой по подготовке данной коллективной монографии, координация работы 31 автора, редактирование монографии так же осуществлялось И.В. Новиковой.