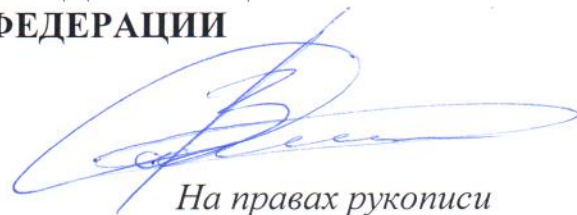


**ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ИНСТИТУТ ТРУДА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



*На правах рукописи*

**ОЛЬХОВСКИЙ Виталий Владимирович**

**Структурные преобразования занятости населения в  
современной экономике**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель:  
д.э.н., доцент Попков С.Ю.

Москва- 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Особенности развития занятости в современной экономике ...</b>	<b>13</b>
1.1. Теоретические подходы к исследованию занятости населения.....	13
1.2. Условия развития современной экономики, обеспечивающие трансформацию занятости .....	25
1.3. Механизм структурных преобразований занятости .....	36
<b>Глава 2. Анализ структурных преобразований российской занятости населения .....</b>	<b>52</b>
2.1. Структурные преобразования занятости населения в современной экономике .....	52
2.2. Последствия влияния изменений в экономике на развитие занятости. ..	65
2.3. Воздействие модификации системы образования на структуру занятости населения.....	77
<b>Глава 3. Основные направления совершенствования занятости населения в условиях развития современной экономики .....</b>	<b>92</b>
3.1. Оценка факторов, влияющих на занятость населения в современной экономике .....	92
3.2. Повышение эффективности институтов обеспечения занятости .....	121
3.3. Клиентоориентированный подход в управлении занятостью... ..	132
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>147</b>
<b>Список использованной литературы.....</b>	<b>153</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>167</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** Провозглашенный в России курс на переход к инновационной экономике требует достижения опережающего темпа роста производительности труда, прежде всего, на основе компьютерных технологий и цифровизации, формирования конкурентоспособных отраслей и, как результат, – увеличение несырьевого экспорта. В связи с чем важнейшей составляющей современной экономической политики становятся структурные преобразования занятости, которая должна отвечать поставленным задачам.

На сегодняшний день в развитии российской занятости отмечается ряд проблем, таких как низкие темпы роста занятых по причине снижения естественного прироста населения; межотраслевое перемещение рабочей силы вследствие структурных изменений в экономике; высокий уровень занятых в неформальном секторе экономики; усиление миграционных потоков (внешних и внутренних); изменения в трудовых отношениях, обусловленные возникновением новых видов и форм занятости, значительно отличающихся от «стандартных»; диспропорции в профессионально-квалификационной структуре занятости из-за наличия дисбаланса между номенклатурой подготовки специалистов в образовательных учреждениях и их использованием на практике.

Наличие значительного числа проблем препятствует достижению экономикой поставленных целей. В связи с чем Правительством России среди основных национальных проектов разрабатывается приоритетная программа «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>1</sup>, которая предусматривает разработку комплекса мер по повышению производительности труда и поддержки занятости.

Усиление внимания со стороны государства к проблемам производительности труда и занятости определяют необходимость

---

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

углубленного методологического и практического исследования вопросов, связанных со структурными преобразованиями занятости населения, происходящими в условиях развития современной экономики.

В этой связи актуализируется потребность в более глубоком изучении происходящих изменений в структуре занятости, обусловленных особенностями развития российской экономики, определении параметров и качества новой структуры занятости и ее профессионально-квалификационного состава, а также оценки влияния новых видов занятости на трудовые отношения. При этом важное значение приобретает повышение эффективности политики управления занятостью, особенно на уровне регионов, в части совершенствования методического обеспечения работы центров занятости, повышения квалификации работников центров и преодоления дисбаланса в уровнях их финансирования. Все это определяет актуальность выбора данной темы исследования.

**Степень разработанности проблемы.** К настоящему моменту в экономике труда имеется обширный опыт, накопленный в процессе исследования различных аспектов развития трудовых отношений и занятости.

Вопросы теоретического обоснования социально-экономической сущности рынка труда и развития социально-трудовых отношений подробно исследованы в работах Антосенкова Е.Г., Волгина Н.А., Жукова А.Л., Збышко Б.Г., Зубковой А.Ф., Катульского Е.Д., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Куликова В.В., Масловой И.С., Меньшиковой О.И., Одегова Ю.Г., Никифоровой А.А., Разумова А.А., Яковлева Р.А. и др.

Не менее значимыми для данного исследования являются работы, посвященные анализу современной российской занятости, среди которых такие авторы как Анпилов С.М., Бобков В.Н., Варшавская Е.Я., Ванкевич Е.В., Гимпельсон В.Е., Гонтмахер Е.Ш., Демидова Л.Ю., Иноземцев В.Л., Калашников С.В., Капелюшников Р.И., Кубишин Е.С., Лайкам К.Э., Рофе А.И. и др.

Классики экономической мысли такие как М. Бэйли, Дж. Гэлбрейт, Дж. Кейнс, К. Маркс, Ж.Б. Сей, М. Фридмен, Э. Хансен и др. внесли значительный вклад в развитие теории и практики занятости и рынка труда.

Вместе с тем, развитие трансформационных процессов в российской экономике требует уточнения многих позиций в отношении современного развития занятости, в частности проработки теоретических аспектов исследования механизма структурных преобразований занятости населения, изучения новых тенденций в развитии занятости, возникающих под влиянием происходящих изменений в экономике, совершенствования подходов к управлению занятостью, что определило выбор темы и цель данного исследования.

**Цель исследования** заключается в раскрытии содержания структурных преобразований занятости населения, выявлении факторов влияния и особенностей развития данного процесса с целью выработки направлений его совершенствования. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы формирования механизма структурных преобразований занятости населения;
- определить тенденции в развитии занятости населения в современной экономике;
- выявить влияние особенностей развития современной экономики на занятость населения;
- провести оценку влияния факторов, воздействующих на занятость населения в современной экономике;
- разработать модель прогноза развития занятости на ближайшую перспективу;
- предложить методику совершенствования деятельности институтов управления политикой занятости.

**Объектом исследования** являются структурные преобразования занятости населения.

**Предметом исследования** выступают трудовые отношения, возникающие в процессе структурных преобразований занятости в условиях развития современной экономики.

**Область исследования.** Содержание диссертационного исследования относится к пункту 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) паспорта специальности ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Теоретические и методологические основы исследования** базируются на разработках российских и зарубежных исследователей в области экономической теории и экономики труда, в которых раскрывается содержание и структура занятости и ее эволюционный характер. В обосновании выводов автора использованы фундаментальные положения и концепции в области теории занятости, развития рынка труда, социально-экономических и трудовых отношений, которые позволили раскрыть современные проблемы в области занятости населения и показать пути их преодоления.

Диссертационное исследование проводилось с использованием диалектического подхода к изучению закономерностей формирования и развития социально-экономических и трудовых отношений. Основу анализа составляет системный подход, без которого невозможно раскрыть особенности трансформационных процессов, происходящих в современной экономике.

Ключевыми методами, применяемыми автором в диссертации, стали методы сравнительного анализа и оценок, научной абстракции, структурный, факторный и корреляционно-регрессионный анализ, метод наименьших квадратов, модель авторегрессии — скользящего среднего (ARIMA-модель).

**Информационную базу исследования** составили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, статистические и аналитические данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства экономического развития РФ, Международной организации труда (МОТ), теоретические и методологические положения, содержащиеся в научных работах российских и зарубежных авторов, исследующих теорию и методологию развития рынка труда и занятости; методические документы органов государственного управления; основные научные исследования и разработки ведущих научных институтов в области российского рынка труда и занятости населения, в том числе: Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда и социальной защиты РФ, Института экономики РАН, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, МГУ им. М.В. Ломоносова, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В качестве **эмпирической базы** диссертационной работы были использованы материалы социологических опросов и обследований по вопросам занятости населения, проведенные общественными организациями и научными центрами, а также данные по привлечению и трудоустройству персонала частными кадровыми агентствами и центрами занятости населения.

**Научная новизна диссертационного исследования** состоит в определении механизма структурных преобразований занятости населения и оценке влияния связанных с этим механизмом факторов на развитие занятости населения в современной экономике.

**Научные результаты, полученные лично автором, и выносимые на защиту:**

1. Определены теоретические основы формирования механизма структурных преобразований занятости населения как совокупности социально-экономических процессов, характеризующих смену формальных и

количественных параметров занятости, которые проявляются в следующем: во-первых, в основе изменения структуры занятости лежат качественные изменения материального производства; во-вторых, возросшая роль информации и средств телекоммуникации обеспечивает изменения профессиональной структуры и системы мотиваций на рынке труда; в-третьих, рост сферы услуг выступает катализатором перемещения основного контингента работников между отраслями экономики. Систематизированы ключевые факторы современной экономики, выступающие индикаторами структурных преобразований занятости населения: научно-технический прогресс; новые технологии; обеспеченность факторами производства; набор потребительских предпочтений населения; влияние экономических кризисов.

2. Выделены тенденции в развитии занятости, обусловленные преобразованиями в современной экономике, которые проявляются: в изменении отраслевой структуры распределения работников (занятость в сфере услуг составляет около 60% и становится преобладающей) и профессионально-квалификационного распределения занятых (доминирующей группой становятся специалисты высшей категории и руководители – 31,1%); в сокращении гендерного разрыва в общей структуре занятости (женщины стали основной группой среди занятых в сфере услуг – 73,8%); в росте численности работников с высшим образованием во всех отраслях экономики (специалисты с высшим образованием составляют 34,2% в общей структуре занятости).

3. Выявлены последствия влияния изменений в современной экономике на занятость населения, среди которых: рост нестандартных и неформальных видов занятости; появление новых видов занятости, вступающих в противоречие с действующим законодательством и повышающих риски социальной незащищенности работников; дисбаланс между количеством выпускаемых специалистов из высших учебных заведений, номенклатурой их специальностей и реальными потребностями рынка труда.



4. На основе модели наименьших квадратов определены факторы, оказывающие наибольшее влияние на темпы роста занятости населения в современных условиях, среди них: темпы роста ВВП; динамика производительности труда. Согласно проведенным расчетам на основе использованной модели, доказано, что на изменение численности занятых оказывают влияние и отрицательные факторы, такие как высокая занятость в неформальном секторе и сокращение занятости в малом бизнесе. Данный вывод обуславливает необходимость изменения политики управления занятостью в сторону повышения значения мероприятий, направленных на сокращение неформальной занятости и стимулирование развития малого бизнеса.

5. Разработана модель прогнозной оценки численности занятого населения на ближайшие 5 лет с использованием модели авторегрессии — скользящего среднего (ARIMA-модели), в рамках которой построен прогноз на основе данных численности занятого населения за период 1998-2017 гг. Полученный прогноз численности занятого населения на 2018-2022 гг. показал прирост значения этого показателя в 2018-2022 гг. на уровне 0,7-1,0% в год по сравнению с предыдущим годом.

6. Предложена методика совершенствования деятельности институтов управления политикой занятости, в основе которой лежит принцип клиентоориентированности, обеспечивающий сегментирование соискателей работы и работодателей по видам потребностей. Использование данной методики позволяет более точно определять масштаб рынка; вводить параметры планирования трудоустройства работников для центров занятости; уточнять оценку потребностей клиентов центров занятости; повышать качество удовлетворения запросов работников и работодателей; формировать заявки на подготовку кадров по определенным специальностям для учреждений профессионального образования, что обеспечивается направленностью предлагаемого подхода на оптимизацию спроса и

предложения по подбору вакансий и персонала по конкретным сегментам рынка труда.

**Теоретическая значимость** диссертационной работы заключается в том, что основные положения проведенного исследования дополняют существующие научные представления о трансформационных процессах в российской структуре занятости под воздействием изменений, происходящих в экономике, современных тенденциях развития рынка труда, становлении новых форм и видов занятости, а также современных методах управления политикой занятости на российском рынке труда.

Определение теоретических основ формирования механизма структурных преобразований занятости населения позволило выделить базовые принципы развития занятости в современной экономике, провести систематизацию факторов, оказывающих влияние на развитие экономики в современный период. Это создает основы методологического подхода к оценке изменения структуры занятости, а также выявления причин межотраслевых и профессионально-квалификационных сдвигов в занятости населения.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что ключевые выводы и предложения диссертационной работы могут быть реализованы в процессе совершенствования управления политикой занятости на российском рынке труда по вопросам преодоления образовательных диспропорций, направлений сокращения неформальной занятости и стимулирования роста занятости в малом бизнесе.

Выявленное в результате оценки влияния факторов на развитие занятости доминирование фактора роста неформальной занятости и сокращения численности работников в малом бизнесе позволяет учитывать их при проведении прогнозирования численности занятости населения на российском рынке труда.

Предложенная в работе методика совершенствования деятельности институтов управления политикой занятости создает базу для более точного

определения масштабов рынка, проведения уточненной оценки потребностей клиентов центров занятости, формирования условий для наибольшего удовлетворения интересов работодателей и работников на конкретном сегменте рынка труда.

Материалы диссертации могут составить методологическую основу для использования в процессе преподавания таких экономических дисциплин как «Экономика труда», «Управление персоналом» и др., а также в системе подготовки и переподготовки специалистов в области трудовых отношений.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные теоретические положения и практические результаты диссертационной работы изложены автором на международных и всероссийских научно-практических конференциях, в том числе: «Инновационные исследования: общество, экономика, техносфера» (2016); «Проблемы и перспективы экономических отношений в постиндустриальном обществе» (2017); «Новый путь Российской экономики: импортозамещение, инновационность, экономическая безопасность» (2017); «Перспективы и технологии развития экономики и менеджмента» (2018); VII Межрегиональной конференции по вопросам труда, занятости населения и миграции (2018).

Разработанные в диссертации практические рекомендации апробированы автором в процессе подготовки Программы повышения эффективности подбора и использования персонала для Департамента Управления персоналом ФГУП «Российский научный центр «Прикладная химия» в 2016-2017 гг.

**Публикации.** По теме проведенного диссертационного исследования автор опубликовал 8 научных работ, общий объем которых составляет 3,3 п.л., в том числе 3 работы опубликованы в ведущих российских экономических журналах, включенных в перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

**Структура диссертации.** Диссертация соответствует логике, заявленной цели и задачам научного исследования. Она состоит из введения, трех глав (девяти параграфов), заключения, списка использованной литературы, приложений.

## Глава 1. Особенности развития занятости в современной экономике

### 1.1. Теоретические подходы к исследованию занятости населения

Занятость представляет собой определенную характеристику общественного производства, объединяющего совместную деятельность работников по преобразованию предметов труда. Ее можно представить как совокупность механизмов, обеспечивающих реализацию взаимосвязи работников в процессе производства, отражающую виды и способы соединения работников со средствами производства. В силу чего занятость является составной частью системы производственных отношений, и с этой позиции она отражает достигнутый уровень развития производства.

Исследование теоретико-методологических подходов к изучению занятости населения представляет собой поэтапный процесс, развивающийся параллельно со сменой производственных отношений.

Одним из первых исследований является *классическая экономическая теория*, в рамках которой полная занятость населения представлена как основное условие для рыночной конкуренции, возникающей в рамках действия механизма совокупного спроса и предложения.

Ключевыми постулатами данной теории является «механизм свободного рынка», действие которого достигается путем применения внешнего вмешательства. Теория выделяет ряд факторов, препятствующих функционированию механизма, среди которых: войны, засухи и другие причины, нарушающие баланс экономики. Сам механизм определялся как «саморегулируемый и самонастраивающийся», поскольку должен был обеспечивать развитие производства в прежних объемах. Классическая теория базировалась на законе Ж. Б. Сэя, суть которого состоит в том, что в процессе производства создается доход населения, по стоимости

совпадающий произведенной продукции<sup>2</sup>. Вместе с тем данный закон не учитывал важное качество потребительской психологии человека - склонность к сбережению. Вывод части доходов в виде сбережений из производственного оборота нарушал равновесие спроса и предложения, поскольку выводимая часть доходов ограничивала спрос, а, следовательно, и предложение. Однако представители классической теории ошибочно считали, что сбережения не приводят к ограничению спроса, поскольку должны быть инвестированы в производство, чем и способствуют созданию новых рабочих мест.

По мнению классиков теории занятости, часть продукции, поступающей на рынок в виде средств производства, представляет собой своеобразный резервуар для излишков рыночного предложения, что позволяло им рассматривать инвестиции (капиталовложения в производство) как дополнение к доходам населения, ликвидирующие дисбаланс в соотношении спроса и предложения. В силу чего они считали, что уровень производства и уровень занятости остаются постоянными. Для обоснования этих положений использовалось понятие специфического вида рынка — денежного рынка, который через применение ставки процента устанавливает равновесие между спросом и предложением, компенсируя выбытие дохода. Возникновение быстрого роста сбережений обуславливает понижение ставки процента, что, в свою очередь, может способствовать оттоку сбережений из банков. В данном случае они допускали временный рост безработицы, возникшей вследствие излишка сбережений и падения ставки процента. При этом часть сбережений может быть инвестирована в производство, что восстановит баланс спроса и предложения, а, следовательно, и эластичность соотношения цены и заработной платы.

В соответствии с этой теорией, безработные, участвуя в конкурентном соревновании за вакантные рабочие места, способствуют тем самым

---

<sup>2</sup> Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии. Серия «Политическая экономия: ступени познания». М.: Дело, 2000.

понижению ставки зарплаты. Это продолжается до полного понижения ставок, которые соответствуют минимальным издержкам работодателей на оплату труда, что создает условия для приема на работу максимального количества работников. В результате делается вывод о том, что вынужденная безработица невозможна.

По мнению классиков, в капиталистическом обществе действуют два основных механизма рыночного регулирования, которые обеспечивают полную занятость: во-первых, это колеблемость ставки процента, во-вторых, - эластичность соотношения цены и заработной платы. В соответствии с этим положением капиталистическая экономика определяется как саморегулирующаяся и обеспечивающая полную занятость населения.

Таким образом, с точки зрения классиков, залогом обеспечения этого равновесия должно быть сохранение стабильности между спросом и предложением. К возможным условиям нарушения равновесия они относили деятельность государства, в связи с чем для предотвращения сбоев в равновесии они предлагали ограничить вмешательство государства в экономику.

*Марксистский подход* базировался на противопоставлении интересов работодателей и наемных работников, каждый из которых рассматривался в качестве участника рынка труда, а безработица рассматривалась как «промышленная резервная армия» или как «избыточное рабочее население»<sup>3</sup>. Рассматривая безработицу как необходимое условие развития капиталистического способа производства, причиной ее возникновения К. Маркс указывал, что наличие избытка «рабочего населения» является необходимым продуктом накопления капитала. Прирост капитала способствует распадению рабочего класса на активную и резервную армию. При этом отмечается постоянное наличие промышленной резервной армии труда, которая является стимулом успешного развития капиталистического производства. Марксистская теория, таким образом, доказывает наличие

---

<sup>3</sup> Маркс К. Капитал. М., 1978. Кн. 1, т. 1.

безработицы как неискоренимого порока капиталистического общества, избавиться от которого можно только путем изменения общественного строя.

*Кейнсианский подход.* В его основе лежит фундаментальный труд Дж. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег»<sup>4</sup> (1936), изложивший новую концепцию теории занятости, которая полностью опровергла постулаты классической теории. Кейнс доказал, что рыночная экономика не обладает механизмом регулирования занятости, эту функцию может выполнять только государство. Основной вывод из его теории сводился к тому, что капиталистическая экономика не является саморегулирующейся, что позволило ему сделать вывод о необходимости постоянного государственного регулирования. Что касается безработицы и инфляции, то он предлагал их рассматривать как свойства, присущие капитализму и устраняемые с помощью государства. Также Кейнс обосновал, что при капитализме любое снижение цен будет сопровождаться сокращением заработной платы, а, следовательно, и снижением доходности потребителей. В силу чего не может быть эластичности между ценообразованием и уровнем заработной платы.

В противоположность теории Сэя кейнсианская теория занятости доказывала, что сбережения населения не приводятся в соответствие с инвестиционной деятельностью предпринимателей через процентные банковские ставки, а субъекты сбережений и инвесторы независимы между собой. По мнению Дж. Кейнса, уровень накопления сбережений не только слабо связан со ставкой банковского процента, но и находится от нее в обратной зависимости.

Один из постулатов кейнсианской теории гласит – «цены и заработная плата в своей основе неэластичны и имеют тенденцию к понижению, в связи с чем существует нестабильность совокупного спроса даже тогда, когда отсутствуют изменения в предложении денег. Сами изменения происходят

---

<sup>4</sup> Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. / Дж. М. Кейнс . - М.: Эксмо, 2007.



под воздействием инвестиций, ставок процента и др.».<sup>5</sup> В связи с чем причину возникновения безработицы и инфляции он объяснял отсутствием совпадения в процессе принятия решений населением о совершении сбережений и инвестиций. А понижение цен и заработной платы находятся под воздействием внутренних факторов, оказывающих влияние на нестабильность экономики. Свои утверждения он подтверждает обоснованием того, что отсутствует механизм, который бы автоматически регулировал ставку процента и соотношение цен и заработной платы.

Таким образом, основные положения кейнсианской теории занятости состоят в следующем: во-первых, фактически соотношение цен и заработной платы не является эластичным в направлении их снижения. Во-вторых, наличие эластичности между ценами и зарплатой повлияло бы положительно на снижение безработицы. На основании этого в теории доказывается, что в рыночной экономике практически невозможно достижение полной занятости, поскольку всегда существует определенный процент безработных. Регулятором спадов производства должно быть государство, задачей которого является выработка мер по регулированию безработицы, обеспечивающих недопущение превышения некоего оптимального предела, за которым может последовать спад производства. Согласно кейнсианской теории занятости безработица может рассматриваться как условие развития капитализма, допустимое в определенных рамках, выход за пределы которых может дестабилизировать экономику. В связи с чем для того, чтобы избежать потери ресурсов, требуется активная государственная политика.

Один из последователей Кейнса Э. Хансен<sup>6</sup>, развивая положения кейнсианской теории, выдвинул несколько вариантов антициклических программ, направленных на регулирование занятости и безработицы. Суть их состоит в следующем:

- 1) в управление занятостью должен быть встроен механизм гибкости;

---

<sup>5</sup>Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. / Дж. М. Кейнс . - М.: Эксмо, 2007. – С.117.

<sup>6</sup> Блауг М. Хансен, Элвин Х. // 100 великих экономистов после Кейнса— СПб.: Экономикс, 2009. — С. 337.

2) политика управления занятостью включает компенсирующие параметры, которые должны действовать автоматически;

3) для борьбы с безработицей должны разрабатываться специальные программы компенсирования.

Данная теория получила широкое распространение в мировой практике. Так, она была использована президентом США Ф. Рузвельтом для реализации программы вывода страны из экономического кризиса и борьбы с массовой безработицей. Положения кейнсианской теории нашли отражение в Законе США о занятости (1946 г.) и Законе США о полной занятости и сбалансированном росте (1978 г.)<sup>7</sup> Большинство стран строило свою политику в области занятости с учетом основных положений кейнсианской теории, обеспечивающих государственное регулирование занятости и борьбу с безработицей.

Основные положения кейнсианской теории в части регулирования занятости и безработицы использовались в западных странах для решения острых социально-экономических проблем вплоть до кризиса 1979 — 1981 годов. Однако этот кризис оказался для кейнсианской модели государственного регулирования пагубным, поскольку она не справилась с основными антикризисными задачами. Именно после этого система госрегулирования была реорганизована по типу новой неоконсервативной модели.

*Монетаристский подход.* Среди экономистов - сторонников неоклассической модели государственного регулирования наибольший вклад в ее развитие внес М. Фридмен<sup>8</sup>, который ввел в обращение понятие «естественная безработица». Для формирования уравновешенного рынка им предлагается использование институтов денежно-кредитной политики, а также других мер, направленных на стимулирование предпринимательства. Основная направленность теории сводится к устранению прямого

---

<sup>7</sup> Самуэльсон П. Экономика. Т.1. - М.: 1994. - С. 335.

<sup>8</sup> Фридман М. Основы монетаризма. — М.: ТЕИС, 2002.

государственного регулирования экономической деятельности, что нашло развитие в формировании политики дерегулирования. Она включает такие меры воздействия как ликвидация регламентации цен, заработной платы и др.

Начиная с 1960—1970-х гг. проблемы занятости попадают в поле исследования *институциональной экономической теории*, которая рассматривает экономическую систему посредством категории «институт». Институционалисты представляют рынок труда как систему отношений, построенную посредством достижения консенсуса между работодателями и работниками переговорным путем. На первое место в этой теории выдвинуты проблемы взаимного принуждения работников и работодателей к выполнению своих обязательств на основе коллективных договоров, в том числе и с участием профсоюзных организаций. Ключевая идея институциональной теории состоит в потребности установки социального контроля над экономикой.

Представители институциональной школы считали, что преодоление существующих проблем на рынке труда может быть успешно осуществлено на основе институциональных реформ, проводимых государством<sup>9</sup>. В то же время ошибочные положения классической экономической школы об однородной структуре рынка труда они положили в основу своей доказательной базы. В результате возникла концепция сегментированного рынка труда<sup>10</sup>. Институционалисты ввели в экономический оборот такое понятие как «кластер рабочих мест», а также доказывали наличие внутрифирменных и внутриотраслевых рынков труда, которые они считали закрытыми от влияния внешнего рынка и не подверженными стихийным колебаниям.

В последствие эти положения нашли отражение в развитии *концепции двойственного рынка труда*, основные положения которой гласили, что

---

<sup>9</sup> Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества: пер. с англ. - М.: Прогресс, 1976.

<sup>10</sup> Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.

рынок труда подразделяется на первичный и вторичный, где первичный уровень характеризуется стабильной занятостью, высоким уровнем оплаты платы труда, наличием потенциала роста карьеры и высокой квалификацией работников, применением высоких технологий, а также наличием сильных профсоюзов. Вторичный рынок труда имеет прямо противоположные характеристики: нестабильную занятость, отсутствие условий для повышения квалификации и карьерного роста, высокую текучесть кадров и отсталые производственные технологии. Появление на рынке труда неконкурирующих групп они объясняют как результат специфической структуры спроса. В то же время получает развитие теория человеческого капитала, согласно которой дифференциация заработной платы объясняется различными объемами вложений в человеческий капитал<sup>11</sup>. Последователи этой школы утверждали, что рыночная цена труда является производной от затрат работника и его семьи на инвестиции в обучение, здоровье, которые и обеспечивают ему мобильность на рынке труда.

*Контрактная теория занятости* явилась отражением тех изменений в политике занятости, которые стали наблюдаться в середине 1970-х годов. Ее представителями были М. Бэйли и Д. Гордон<sup>12</sup>. Данная теория возникла на стыке нескольких концепций и основывается на положении о том, что между предпринимателями и рабочими существуют долгосрочные договорные отношения, которые связывают их даже в случае отсутствия письменного договора. Такой контракт, основанный на устной договоренности, называется имплицентным, т.е. неявным, юридически не оформленным соглашением сторон, который и работодатель, и наемный работник будут соблюдать в силу их обоюдной выгоды. Причем обе стороны заинтересованы в устойчивости и продолжительности этих отношений. Следовательно, возникающее между работодателями и наемными работниками условное

---

<sup>11</sup> Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109–119.

<sup>12</sup> Анпилов С.М. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда/ С.М. Анпилов, А.Н. Сорочайкин, Е.С. Шишкина // Основы ЭУП. 2013. №2 (8). С.103-110.

соглашение или имплицентный контракт, соблюдается в виду того, что он экономически выгоден участникам этих отношений. Складывающийся между ними долговременный и устойчивый характер отношений обеспечивает для производства сохранение квалифицированных работников, в том числе и сокращает воздействие рыночных рисков. В настоящее время контрактная теория занятости получила широкое распространение в западной экономике как теоретическая основа механизмов функционирования рынка труда, на котором фиксируются различные формы отношений купли-продажи между наемным персоналом и работодателем, обеспечивающие минимизацию риска.

С конца 70-х годов прошлого века экономика развитых стран прошла фундаментальную структуризацию под воздействием научно-технического прогресса. Внедрение компьютерных и информационных технологий способствовали модернизации техники и технологий, что привело к новому уровню развития производственных отношений. Однако при этом наблюдается противоречие между возникшими новыми тенденциями в экономике и сложившейся до этого регламентацией труда, гарантиями занятости и социальной защиты населения. Как ответ на новые потребности взаимоотношений работодателей и работников появилась концепция гибкого рынка труда, в основе которой лежало положение о дерегламентации трудовых отношений, что подразумевало более широкое использование гибких форм занятости населения. Эта идея была реализована в концепции МОТ, где была учтена сложившаяся практика в большинстве развитых стран в части определения безработицы и причин, ее вызывающих, а также анализ различных аспектов поведения работников на рынке труда<sup>13</sup>.

Используя метод систематизации подходов к исследованию теории занятости, можно выделить несколько основных классификационных признаков рассмотренных в данном параграфе концепций, в том числе:

---

<sup>13</sup> Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы [Конвенция 168], принятая 21 июня 1988 года Генеральной конференцией Международной организации труда на двадцать пятой сессии.

трактовка занятости различными теориями, отношение к безработице, основные постулаты теории (Табл.1.1.).

**Таблица 1.1. – Эволюция теоретических подходов к теории занятости**

Научная школа	Трактовка занятости	Отношение к безработице	Основные постулаты
<i>Классическая экономическая теория</i>	Полная занятость населения как необходимое условие существования свободной рыночной конкуренции	Допускали временный рост безработицы как следствие излишка сбережений и падения ставки процента	Соответствие совокупного спроса совокупному предложению
<i>Марксистский подход</i>	Противопоставление интересов работодателей и наемных работников, каждый из которых рассматривался в качестве участника рынка труда	Безработица рассматривалась как «промышленная резервная армия» или как «избыточное рабочее население»	Наличие безработицы как неискоренимого порока капиталистического общества, избавиться от которого можно только путем изменения общественного строя
<i>Кейнсианский подход</i>	Рыночной экономике не свойственен механизм регулирования занятости	Безработица рассматривается как естественное свойство капитализма, которое сглаживается за счет государственного вмешательства путем стимулирования роста сбережений у населения и инвестиций у предпринимателей	В рыночной экономике практически невозможно достижение полной занятости, поскольку всегда существует определенный процент безработных. Регулятором спадов производства должно быть государство.
<i>Монетаристский подход</i>	Для формирования уравновешенного рынка предлагается использование институтов денежно-кредитной политики, а также других мер, направленных на стимулирование	Вводится понятие естественная безработица	Устранение прямого государственного регулирования экономической деятельности, что нашло развитие в формировании политики

	предпринимательства		дерегулирования
<i>Институционалистский подход</i>	Рынок труда рассматривается как система отношений, построенная посредством достижения консенсуса между работодателями и работниками переговорным путем	Несоответствия в занятости возникают в результате особенностей динамики развития отдельных отраслей	Преодоление существующих проблем на рынке труда может быть успешно осуществлено на основе институциональных реформ, проводимых государством
<i>Концепция двойственного рынка труда</i>	Рынок труда подразделяется на первичный и вторичный	Безработица объясняется как результат специфической структуры спроса	Рыночная цена труда является производной от затрат работника и его семьи на инвестиции в обучение, здоровье, которые и обеспечивают ему мобильность на рынке труда
<i>Контрактная теория занятости</i>	Контракт - механизм функционирования рынка труда	Переход к более гибким формам занятости населения	Между предпринимателями и рабочими существуют долгосрочные договорные отношения

Составлено автором

Таким образом, проведенный автором анализ основных теоретико-методологических подходов и концепций к проблеме занятости, сложившихся в мировой экономической мысли, позволил сделать несколько выводов.

Во-первых, особая трактовка полной занятости в рамках классической экономической теории строится на наличии свободной рыночной конкуренции, в основе которой лежит механизм совокупного спроса и предложения.

Во-вторых, марксистская и кейнсианская концепции занятости рассматривают наличие безработицы на рынке труда как «неизбежное» и «вынужденное» явление, объясняемое как воздействие внешних общественных причин.

В-третьих, неоклассическая и монетаристская концепции, рассматривают безработицу как «естественное» и «добровольное» явление, основанное на причинах личностного характера.

В-четвертых, институциональная концепция предлагает решение проблемы безработицы на рынке труда путем установления социального контроля над экономикой.

В-пятых, концепция двойственного рынка труда и теория человеческого капитала объясняют противоречия наличием на рынке неконкурирующих групп, порождаемых в результате специфической структуры спроса.

В-шестых, контрактная теория занятости объясняет возникновение и развитие имплицитных отношений как необходимого условия преодоления рисков работодателей и работников по поводу использования квалифицированного труда.

Следовательно, эволюция теоретических подходов к анализу занятости и безработицы тесно увязывается со сменой производственных отношений, которые приводят к смене отношений «работодатель – работник».

Рассматривая различные подходы к развитию занятости, нами было выделено несколько принципиальных позиций, которые могут оказывать влияние на формирование модели занятости населения. Среди них: уровень развития производственных отношений, производительность труда, безработица, которые формируют определенную модель занятости населения в конкретной системе социально-трудовых отношений. Важнейшая роль при этом отводится повышению эффективности производственных факторов в расчете на единицу продукции. Но не менее важное значение имеют и такие факторы как улучшение образования и подготовки работников, повышение качества управления производством.

При этом нужно отметить, что новые подходы в последнее время все больше начинают рассматриваться в рамках социально-экономической парадигмы, которая отражает уже общественные потребности.



## **1.2. Условия развития современной экономики, обеспечивающие трансформацию занятости**

Структурные преобразования, происходящие в экономике, выступают ключевым фактором изменения структуры занятости населения. Но чтобы определить механизм этих изменений, необходимо разобраться в сущности структурных преобразований, происходящих в экономике, и раскрыть их содержание.

Применительно к экономическим процессам структурные преобразования можно рассматривать как «разновидность социально-экономических преобразований, которая сама по себе не ведет к качественным сдвигам в исходном состоянии, а отмечается лишь сменой формальных или количественных его признаков»<sup>14</sup>.

Структурные преобразования могут характеризоваться рядом факторов, которые оказывают влияние на особенности их проведения. Ключевыми выступают следующие факторы:

- научно-технический прогресс;
- новые технологии;
- обеспеченность факторами производства;
- набор потребительских предпочтений населения;
- влияние экономических кризисов.

Кроме того, проведение структурных преобразований опосредуется участием различных общественных институтов, которые имеют специфические интересы, способны не только принимать определенные решения, но и выступать участниками трансформаций на различных уровнях управления. Среди них могут быть: государство, политические партии, профсоюзы, объединения предпринимателей, трудовые коллективы и др.

Степень влияния факторов в процессе структурных преобразований имеет особенности проявления в различных странах, в связи с чем такие же

---

<sup>14</sup> Земляков Д. К обоснованию концептуальной модели регулирования российской экономики // РЭЖ. 1997. № 1. С. 90.

различия имеют и механизмы их проявления. При этом их структура подвергается серьезному воздействию со стороны самой изменяющейся экономической системы.

Экономические системы развитых стран в своем развитии прошли несколько основных этапов развития, каждый из которых отличался своими структурными преобразованиями.

1. Доиндустриальная модель развития экономики. Основной отличительной чертой данной модели является преобладание сельского хозяйства над промышленностью. Промышленность находится в стадии зарождения, отсутствует свободная конкуренция как необходимое условие развития капиталистического способа производства.

2. Индустриальная модель развития экономики. Отличается наиболее бурным развитием фазы производства, распространением конкуренции, выходом производственных мощностей на стадию массового производства продукции. Для этого этапа характерна диверсификация продукции, развитие направлений изучения рынка, появление маркетинга.

3. Постиндустриальная модель развития экономики. Под влиянием научно-технической революции происходит смена системной ориентации экономики. Основной двигатель – смена используемых в производстве технологий, максимально ориентированных на смену качества продукции вслед за меняющимися потребностями населения. Именно это выступает механизмом трансформации индустриальной экономики в постиндустриальную.

«Зарубежные исследователи, занимающиеся проблемами информационного (постиндустриального) общества, выделяют следующие черты новой общественно-экономической формации:

- возросшую роль информации и средств телекоммуникации;
- возникновение и доминирующую роль сетевых структур;
- рост сферы услуг как индикатор информационного (постиндустриального общества);

- изменения структуры и мотиваций на рынке труда;
- кризис культуры и повышение роли средств массовой информации;
- противоречие между свободой и контролем личности;
- размывание границ национальных государств как следствие глобализации»<sup>15</sup>.

Сегодня уже можно говорить утвердительно, что общество переходит в своем развитии на седьмой технологический уклад, в основе которого лежит экономика, основанная на знаниях и инновациях. Его принципиальным отличием является положительное восприятие обществом новых идей, а также готовность к внедрению новых разработок в различных областях жизни. Ведущая роль в этом укладе принадлежит информационным сетям, высоким технологиям, интеллектуальным ресурсам, инновационной организации в различных сферах деятельности, новому уровню отношений к трансфертам и диффузиям знаний. В связи с чем экономике знаний придается ведущая роль в социально-экономическом развитии, от которой ожидается обеспечение роста конкурентоспособности продукции и диверсификации трудовой деятельности. Двигателем этого процесса выступают инновационные технологии как фактор структурных преобразований экономики.

В настоящее время в промышленно развитых странах от 70 до 100% прироста ВВП осуществляется за счёт использования достижений научно-технического прогресса. При этом значительная часть экономического роста достигается в этих странах именно за счет внедрения инновационных технологий.

Особенность развития постиндустриальной модели состоит в том, что повышение качества средств производства за счет инновационных технологий создает платформу для развития сферы услуг, которая рассматривается как определенная деятельность людей, оказывающая

---

<sup>15</sup> Карпунина Е.К. Специфика протекания трансформационных процессов в экономической системе России // Вопросы экономики и права. 2011. № 8. С.20.

влияние на весь процесс общественного развития. При этом учитывается, что именно высокий уровень развития материального производства должен содействовать развитию сферы услуг, которая и оказывает влияние на увеличение общественного воспроизводства.

Вместе с тем, эффективность любого структурного преобразования в экономике определяется ростом макроэкономических показателей. Достижение этого эффекта обуславливается действием механизма структурных преобразований, под которым понимается взаимодействие составляющих элементов экономической структуры. Основные элементы этой структуры проявляются как факторы производства, с одной стороны, и общественные потребности – с другой. Именно их успешное взаимодействие обеспечивает согласованность распределения внутри экономической структуры посредством основных субъектов и объектов этих отношений. Со стороны факторов производства в этих отношениях представлены хозяйствующие субъекты, со стороны общественных потребностей – общество, индивидуумы, государство. Объектами экономических отношений выступают такие элементы экономической системы, которые определяют экономические пропорции на макро- и микроуровнях. Формы взаимодействия субъектов и объектов экономических отношений определяют способ развития экономики, а, следовательно, и направления структурных преобразований.

Ключевое направление структурных преобразований происходит в структуре производства, так как именно производство является определяющим в развитии экономики. Для него характерны такие изменения как технологические, организационные и отраслевые, которые составляют основу преобразования способа производства. В силу чего механизм структурных преобразований составляет фундамент развития экономики.

Кроме того, успешность реализации структурных преобразований обеспечивается зрелостью институтов (правовых, организационных и общественных), а также условиями развития институциональной среды.

Наиболее эффективно реализация преобразований может происходить при соответствующем поставленным целям и задачам нормативно-законодательном обеспечении этого процесса. Если законодательство создает нормативно-правовые условия для проведения преобразований, то сокращаются риски возникновения побочных явлений и других препятствий для реформирования деятельности и достижения соответствующих результатов. Отсутствие законодательных ограничений способствует созданию организационных структур для формирования благоприятной институциональной среды, в которой они могут эффективно развиваться. Как результат этого – усиливается действие социально-экономических факторов, способствующих трансформации занятости населения, которые проявляются через изменение условий труда, качества подготовки работников, взаимоотношений «работодатель-работник». Тем самым происходит подстройка всех перечисленных групп факторов к условиям функционирования экономики под влиянием структурных преобразований, обусловленных внедрением инновационных технологий.

Таким образом, можно определить механизм влияния инновационных технологий как совокупность технико-технологических (новые технологии и средства производства, компьютеризация и цифровизация, интеллектуализация труда), институциональных (повышение качества институтов и изменение институциональной среды) и социально-экономических (изменения условий труда, качества подготовки работников, взаимоотношений «работодатель-работник») факторов.

Для России актуальность структурных преобразований состоит в том, чтобы преодолеть накопленные за предшествующие годы структурные деформации в экономике. Их проявление захватывает несколько направлений. Во-первых, диспропорции в отраслевой структуре экономики, где преобладающими являются добывающие отрасли. Во-вторых, технологическая структура производства отличается низким уровнем инновационного развития и устареванием материально-технической базы. В-

третьих, технический уровень и качество выпускаемой продукции нуждается в серьезном обновлении. В силу чего структурные преобразования в экономике направлены на изменение отраслевых пропорций в пользу обрабатывающих отраслей; повышения инновационности в развитии производства и его модернизации; создания условий для выпуска конкурентоспособной продукции. Основная цель этих преобразований состоит в достижении уровня развития производительных сил, соответствующего мировым стандартам.

Российская экономика в своем трансформационном развитии прошла несколько этапов, каждый из которых отличается набором структурных преобразований. Первый этап связан с разгосударствлением и приватизацией государственного имущества, когда главной задачей структурных преобразований был переход от плановой к рыночной экономике. Главным механизмом преобразований была на тот момент приватизация государственного имущества. Именно в этот период произошла деформация отраслевой структуры, где в результате приватизации были потеряны целые отрасли, предприятия которых были ликвидированы или преобразованы в рыночные структуры потребительского профиля.

Второй этап структурных преобразований начался после экономического кризиса 1998 года. Кризис стимулировал развитие внутренне-ориентированных отраслей экономики в связи с закрытостью внутреннего рынка вследствие девальвации российского рубля. В этот период был задействован накопленный к тому времени резерв свободных мощностей и рабочей силы на большинстве предприятий, который выступил локомотивом роста экономики (7,1% в среднем за год). Этот период продлился до 2002 года.

Начиная с 2002 года, в России отмечается новый этап развития, механизмом которого стал форсированный рост сырьевого экспорта за счет высоких мировых цен на нефть. Экспортно-ориентированный рост обеспечил экономике прирост в среднем 6,4% в год.

Однако, отмеченный период сопровождался углублением структурных диспропорций в экономике, что проявлялось в увеличении качественного разрыва между экспортно-сырьевым и внутренне-ориентированным секторами экономики. Это привело к тому, что большинство отраслей, сосредоточивших и большую часть работников, не имела доступа к финансовым и инновационным ресурсам, т.е. была ограничена в ресурсах развития.

Укрепление экспортно-сырьевого типа экономического роста повлияла на изменение основных пропорций в экономике, что нашло отражение в следующем:

- «около 60% прироста ВВП обеспечивается за счет наращивания физического объема экспорта и увеличения мировых цен на нефть и 40% - за счет внутренних факторов;

- более половины прироста ВВП стало формироваться в энерго-сырьевых отраслях промышленности и в торговле;

- рост ВВП стал в полтора раза отставать от увеличения физического объема сырьевого экспорта, а рост импорта – опережать расширение внутреннего спроса (внутренних рынков)»<sup>16</sup>.

Вследствие чего механизм экспортно-сырьевого роста сформировал соответствующие пропорции экономики, где доминирующими стали энерго-сырьевые отрасли. Сложившиеся тенденции развивались в экономике до 2014 года, когда существенно упали цены на энергоносители.

С 2014 года начинается новый этап в развитии российской экономики, который сопровождается структурными трансформациями, направленными на сокращение экспортно-сырьевого сектора и расширение внутренне-ориентированного сегмента экономики. Это была вынужденная мера, обусловленная введением против России экономических санкций и изменением конъюнктуры на рынке энергоресурсов. В связи с чем был усилен

---

<sup>16</sup> Белоусов А.Р. Долгосрочные тренды российской экономики. – М.: Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, 2005. – С.8.

аспект в экономической политике государства на структурные преобразования, базирующиеся на внедрении инновационных технологий. При этом был выделен ряд ключевых факторов, которые должны обеспечивать проведение структурных преобразований, среди которых:

- «использование сравнительных преимуществ российской экономики в энергетике, науке и образовании, высоких технологиях и других сферах;
- повышение интенсивности инновационного обновления обрабатывающих производств и повышение производительности труда;
- модернизация транспортной и энергетической инфраструктуры;
- развитие институтов, определяющих предпринимательскую и инвестиционную активность, эффективность государственных институтов;
- повышения качества человеческого капитала»<sup>17</sup>.

Следует отметить, что все выделенные направления развития российской экономики также находятся под влиянием трех групп факторов - технико-технологических, институциональных и социально-экономических.

В Послании Президента РФ Федеральному собранию в 2019 году были сформулированы основные направления текущих структурных преобразований. Для того, чтобы выйти на высокие темпы роста, необходимо решить системные проблемы в экономике, среди которых выделено четыре приоритета.

«Первое – это опережающий темп роста производительности труда, прежде всего на основе новых технологий и цифровизации, формирование конкурентоспособных отраслей и как результат – увеличение несырьевого экспорта более чем в полтора раза за шесть лет.

Второе – это улучшение делового климата и качества национальной юрисдикции.

Третье – снятие инфраструктурных ограничений для развития экономики, для раскрытия потенциала наших регионов.

---

<sup>17</sup> Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. - Минэкономразвития РФ. – Электронный ресурс: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/24844.html/>



И четвёртое – подготовка современных кадров, разумеется, создание мощной научно-технологической базы»<sup>18</sup>.

Анализ поставленных Президентом РФ задач в области структурного преобразования экономики позволяет выделить ключевые факторы, которые также укладываются в три основные группы: технико-технологические, институциональные и социально-экономические. В силу чего можно сделать вывод, что механизм структурных преобразований строится на основе выделенных групп факторов, которые не только определяют направления реформирования экономики, но и показывают маршрут движения в части проведения мероприятий, направленных на структурные преобразования экономики.

Ключевое направление преобразований происходит в структуре производства, так как именно производство является определяющим в развитии экономики. Для него характерны такие изменения как технологические, организационные и отраслевые, которые составляют основу преобразования способа производства. Успешность реализации любых преобразований обеспечивается зрелостью институтов (правовых, организационных и общественных), а также условиями развития институциональной среды. Наиболее эффективно реализация преобразований может происходить при соответствующем поставленным целям и задачам нормативно-законодательном обеспечении этого процесса. Отсутствие законодательных ограничений способствует созданию организационных структур для формирования благоприятной институциональной среды, в которой они могут эффективно развиваться. Как результат этого – усиливается действие социально-экономических факторов, способствующих изменению занятости населения, которые проявляются через улучшение условий труда, качества подготовки работников, взаимоотношений «работодатель-работник». Тем самым происходит

---

<sup>18</sup> Послание Президента РФ Федеральному собранию. 20 февраля 2019 г. – Электронный ресурс: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59863>

подстройка всех перечисленных групп факторов к условиям функционирования экономики под воздействием инновационных технологий.

Следовательно, такое воздействие на изменение структуры занятости распределяется по трем группам факторов: технико-технологическим, институциональным и социально-экономическим. Именно эти группы факторов лежат в основе механизма воздействия инновационных технологий на занятость населения и проявляются через количественные и качественные изменения занятости, в том числе: модификацию профессионально-квалификационной и отраслевой структуры занятости; изменение соотношения различных сфер занятости; появление новых видов занятости.

Для России внедрение инновационных технологий имеет особую актуальность, поскольку позволяет преодолеть накопленные за предшествующие годы структурные деформации в экономике. Их проявление захватывает несколько направлений. Во-первых, диспропорции в отраслевой структуре экономики, где значительное место отводится добывающим отраслям. Во-вторых, технологическая структура производства отличается низким уровнем инновационного развития и устареванием материально-технической базы. В-третьих, технический уровень и качество выпускаемой продукции нуждается в серьезном обновлении. В силу чего внедрение инновационных технологий направлено на изменение отраслевых пропорций в пользу обрабатывающих отраслей; повышения инновационности в развитии производства и его модернизации; создание условий для выпуска конкурентоспособной продукции. Основная цель этих преобразований состоит в достижении уровня развития производительных сил, соответствующего мировым стандартам.

На сегодняшний день уже достигнут определенный перелом в повышении доли обрабатывающих отраслей в ВВП, которая начиная с 2014 года превышает долю продукции добывающего сектора и составила в 2017 г. 12,3%. Однако, если мы рассмотрим показатели инновационности

российской экономики, то часть из них имеет отрицательную динамику (Табл.1).

Так, за период 2010-2017 гг. удельный вес организаций, внедряющих технологические, организационные, маркетинговые инновации, сократился до 8,5% по сравнению с 2011 г. (10,4%). За этот же период снизился объем патентных заявок на изобретения, поданные в России, с 2,01 до 1,83 в расчете на 10 тыс. человек населения. При этом доля внутренних затрат на исследования и разработки оставалась практически на одном уровне, динамика изменений которой варьировала в пределах 0,03-0,06%.

Вместе с тем доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВВП выросла за тот же период с 19,7 до 22,1%.

**Таблица 1. – Показатели инновационного развития экономики России в 2010-2017 гг.**

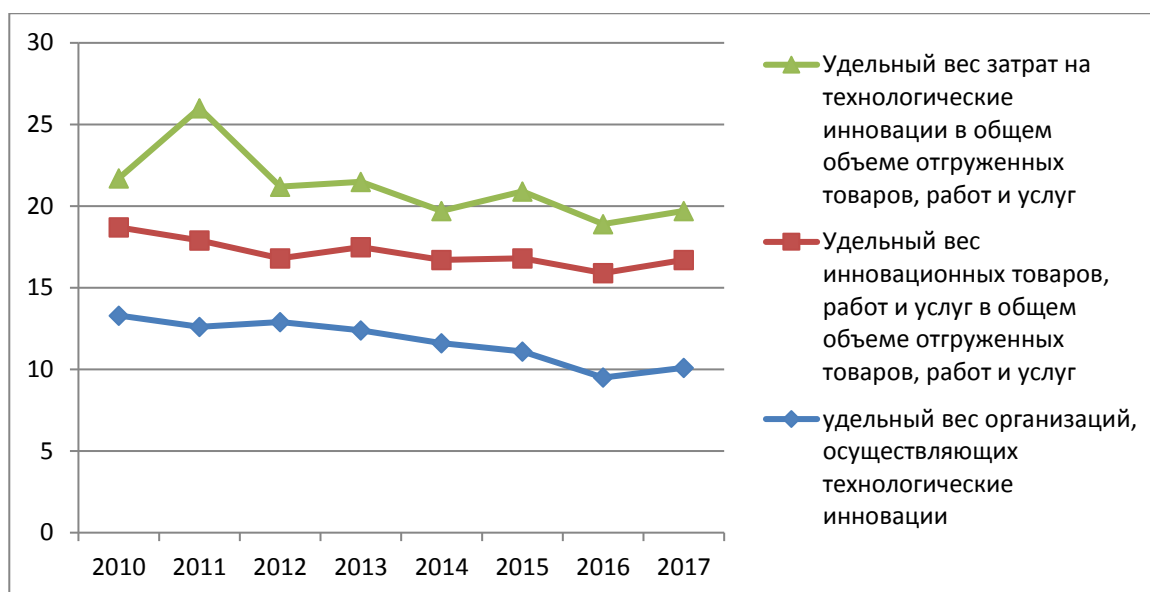
Годы	Инновационная активность организаций*	Коэффициент изобретательной активности**	Доля внутренних затрат на исследования и разработки	Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВВП	Прирост высокопроизводительных рабочих мест
2010	9,5	2,01	1,39	---	--
2011	10,4	1,85	1,34	19,7	--
2012	10,3	2,0	1,40	20,3	--
2013	10,1	2,0	1,39	21,1	6,9
2014	9,9	1,65	1,43	21,8	4,5
2015	9,3	2,0	1,39	21,4	9,9
2016	8,4	2,0	1,36	22,1	3,7
2017	8,5	1,83	1,36	----	7,1

\*Удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций.

\*\* Число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в России, в расчете на 10 тыс. человек населения.

Источник: Эффективность экономики России. – Росстат. Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#)

В качестве положительной тенденции следует выделить динамику показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест», который за 2016-2017 гг. вырос почти в 2 раза. Этому способствует успешное развитие в России сектора информационных и коммуникативных технологий (ИКТ) (Рис.1).



**Рис.1. – Основные показатели инновационной деятельности организаций сектора ИКТ**

Анализ приведенных на Рис.1 данных показывает, что предприятия сектора ИКТ в 2017 году преодолели в своем развитии отрицательную динамику, обусловленную кризисом 2014-2015 гг., и вышли на показатели роста. В связи с чем они могут стать локомотивом роста российской экономики, и, особенно, в части повышения ее инновационности. Это должно реализоваться через изменение количественных и качественных характеристик рабочих мест, совершенствование форм организации производства и трудовых отношений, что потребует формирования соответствующей институциональной среды, основанной на создании благоприятных условий для предпринимательства и эффективного законодательного обеспечения этой деятельности, которая будет способствовать изменению социально-трудовых отношений, направленных на повышение качества подготовки работников, улучшение условий труда, рост персональной ответственности работников за результаты своего труда.

### **1.3. Механизм структурных преобразований занятости населения**

Как было показано в предыдущем параграфе, инновационные технологии оказывают воздействие на занятость населения посредством

обеспечения структурных сдвигов в экономике, приводящих к смене модели экономического развития общества. Данный процесс сопровождается перемещением основного контингента работников по сферам занятости, являющимся ведущими на конкретный исторический момент. Тем самым повышение уровня развития материального производства выступает главной предпосылкой изменения структуры занятости населения, которая приводит в движение факторы роста спроса на работников для новых сфер приложения труда. Это воздействие проявляется в следующем.

1. Широкое распространение информационных и компьютерных технологий усложняет уровень производственной продукции, вследствие чего происходит рост технологически сложного производства, требующего меньшего объема физического труда, но более высокой квалификации.

2. Высвобождаемая из промышленных отраслей рабочая сила пополняет занятость в сфере услуг, где в результате спроса на новые услуги растет потребность как в высококвалифицированном труде, так и труде, не требующем специальной квалификации.

3. Технические и технологические усложнения производственных процессов обеспечивают возрастание потребностей в образовании, тем самым увеличивая в структуре занятости группу работников высшей квалификации.

Активное высвобождение рабочей силы из материального производства стимулирует ускоренное развитие сферы услуг, которая принимает основной объем высвобождаемых работников. По мнению М. Портера, происходящие изменения в занятости населения, связанные с перемещением ее в сферу услуг, обуславливаются переносом отдельных производственных функций, которые являются второстепенными по отношению к основному процессу, связаны преимущественно с его обслуживанием, выносятся за рамки производства и передаются на

обслуживание специализированным предприятиям (аутсорсинг)<sup>19</sup>. Это минимизирует производственные затраты для предприятия, так как становится более выгодно использовать сторонних специалистов только тогда, когда есть в них потребность.

Следовательно, использование дифференциации труда на основное и обслуживающее производство, связано с ростом высокотехнологичных услуг, выделяемых в виде самостоятельного вида деятельности. Такая тенденция выступила стимулом роста потребностей в специализированной рабочей силе, имеющей высокую квалификацию. Промышленные предприятия становятся основными потребителями услуг этого сектора, когда можно использовать специализированный труд путем привлечения временного труда работников с целью исполнения ограниченного объема работ. Передача предприятиями ряда производственных функций специализированным фирмам позволило обеспечивать им эффективную занятость, а также экономить на издержках содержания такого персонала в своем штате.

Однако наряду с развитием высокотехнологичных услуг широкое распространение получила и занятость в сфере услуг по обслуживанию населения. Высвобождающаяся из производства рабочая сила начинает перемещаться в сферу услуг, которая предоставляла рабочие места низкой квалификации.

Повышение значения сферы услуг объясняется теорией трех секторов экономики, приверженцами которой, в частности, считаются К. Кларк, Ж. Фурастье, А. Фишер (1939 - 1949 гг.)<sup>20</sup>. Согласно концепции трех секторов экономики, общество в процессе экономического развития поэтапно переходит от экономики первичного сектора, преимущественно, сельского хозяйства, к экономике вторичного сектора (индустриальная экономика),

---

<sup>19</sup> Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. Е. Калининой. — М.: «Альпина Паблишер», 2008. — С. 121.

<sup>20</sup> Трёх секторов теория // Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. М.: Советская энциклопедия, 1980. Т. 4. С. 176—178.

после чего – к экономике третичного сектора, где преобладающей сферой становится сфера услуг.

В рамках этой модели сфера услуг рассматривается как определенная деятельность людей, оказывающая влияние на весь процесс общественного развития. При этом учитывается, что именно высокий уровень развития материального производства должен содействовать развитию сферы услуг, которая и оказывает влияние на увеличение общественного воспроизводства.

Активное развитие сферы услуг началось относительно недавно: в США – начиная с середины 50-х гг. XX в., в европейских странах – с конца 60-х годов.

В начале 80-х годов в США, а спустя несколько лет и в странах Западной Европы, объем сферы услуг превысил объем сферы материального производства. Скорость его увеличения в начале 80-х годов опережала показатели развития сферы производства: во Франции – в 2 раза, в США и ФРГ – в 6 раз, в Великобритании – в 30 раз<sup>21</sup>. Предполагается, что бурное развитие экономики услуг завершится в ближайшие десятилетия. Как полагают отдельные эксперты, в секторе услуг должно быть занято до 80 % экономически активного населения, в то время как на долю производственного сектора и сельского хозяйства будет приходиться только по 10 % занятых<sup>22</sup>.

Такие преобразования в экономике основаны на росте производительности труда и колебаниях спроса. При этом смещение занятости в сторону сферы услуг коррелирует с высокими показателями материального производства. Технологический прогресс и развитие информационных технологий становятся причиной того, что бурный рост производства материальных благ не сопровождается соответствующим привлечением рабочей силы.

---

<sup>21</sup> Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: Academia — Наука, 1998.

<sup>22</sup> Седлак М. Тенденции развития секториальной структуры экономики // ПТ и ПУ. 1998. № 2. С. 30.

По расчетам некоторых экспертов, в результате развития и внедрения современных аграрных и индустриальных технологий в течение двух-трех ближайших десятилетий 2% работоспособного населения Земли сможет удовлетворять потребности остального населения в сельскохозяйственной продукции, для чего в начале XIX в. были необходимы усилия 50% населения Земли<sup>23</sup>.

По мнению В.Л. Иноземцева<sup>24</sup>, экономические факторы оказывают влияние на смену модели занятости. А действие этих факторов обуславливается законом о возвышении потребностей, когда изменение производственной среды вызывает рост интеллектуализации ресурсов, в том числе и трудовых.

Похожая картина наблюдается в промышленности развитых стран применительно к производству продукции личного потребления, что также приводит к уменьшению количества работников, задействованных в производстве этих товаров. Относительно занятых в производственном процессе средств производства складывается следующая ситуация. Быстрыми темпами растет спрос на средства производства в связи с началом исследований, проведением проектировки и запуском производственных процессов, поскольку возникает необходимость постоянной модернизации производства. Производительность труда в этот период не перекрывает спрос на рабочую силу, что приводит сначала к увеличению занятости, а когда спрос падает, происходит ее снижение.

Чем больше модернизируются производственные отрасли, тем активнее идет снижение численности занятых в них работников. Следовательно, увеличивающееся значение сферы услуг для развития экономики и занятости населения основывается не только на росте производительности труда, но обуславливается ростом спроса на услуги. Более того, услугоемким становится непосредственно производственный

---

<sup>23</sup> Седлак М. Тенденции развития секториальной структуры экономики // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 2. С. 30.

<sup>24</sup> Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: Academia — Наука, 1998.



сектор. По отдельным оценкам, 50–80 % прироста услуг в различных странах обеспечивается повышением спроса производственной сферы. Таким образом, развитие производства и внедрение инновационных технологий, сокращая традиционную занятость в промышленности, расширяют потребности в обслуживающих работах.

Показатели производительности труда в сфере услуг сильно различаются по типам и уровню технологий услуг. Только в период становления сферы услуг, когда доля высокотехнологичных услуг была не велика, наблюдались относительно низкие темпы роста производительности труда в этом секторе, что и обеспечивало рост потребности в дополнительных работниках.

Начальные информационные технологии до внедрения компьютерной автоматизации по мере своего прогресса смягчали снижение занятости, обусловленное ею. Затем ситуация осложнилась, по причине формирования высокопроизводительного сектора услуг, который с ускорением компьютеризации производства стал источником прироста занятости, при этом сохранялась и та часть сектора услуг, где технический прогресс происходил намного медленнее по причине низко квалификационного характера услуг. Соответственно, повышение роли сектора услуг в развитии экономики и повышение занятости в этом секторе проистекают из условий, обеспеченных ростом производительности труда в отраслях материального производства.

Теория трех секторов экономики утверждает, что «престарелые» сектора экономики в процессе своего отмирания еще реализуют свои функции, но уже небольшое влияние оказывают на рост экономики<sup>25</sup>. В связи с этим занятость в этих сферах можно оценивать как маргинальную занятость, которая существует лишь по той причине, что это нужно для обеспечения баланса секторов экономики. Занятость, переходящая за эффективные границы, является видом маргинальной неэффективной

---

<sup>25</sup> Занадворов В.С., Занадворова А.В. Экономика города. — М.: Академкнига, 2003. — С. 53-56. — 272 с.

занятости, и ее сохранение на таком уровне обуславливается только действием социальных факторов.

Согласно данной теории, наличие экономически эффективной занятости оказывает влияние на экономический рост. Ее на сегодняшний день создают высокотехнологичные услуги. Прежде всего, она обусловлена уровнем распространения таких услуг среди населения.

Следовательно, сферу услуг можно рассматривать в двух аспектах: как основной источник новых, высокоэффективных рабочих мест и как источник рабочих мест, не требующих высокой квалификации, для обслуживания населения.

Рассматривая различные подходы к развитию занятости, нами выделяется несколько принципиальных факторов, которые связаны с преобразованиями, происходящими в экономике. Среди них:

- уровень развития производственных отношений,
- уровень технологического развития;
- производительность труда,
- безработица;
- уровень квалификации работников;
- качество управления производством.

Эти факторы имеют различное проявление в конкретной системе социально-трудовых отношений, в связи с чем оказывают влияние на формирование определенной структуры занятости населения. Важнейшая роль при этом отводится повышению эффективности производственных факторов, в том числе и в расчете на единицу продукции. Но не менее важное значение имеют и такие факторы как улучшение качества образования и подготовки работников, повышение уровня управления производством. При этом необходимо учитывать, что действие этих факторов различно применительно к развивающимся и развитым странам.

Таким образом, проведенный анализ изменения экономики под влиянием инновационных технологий позволяет сформулировать следующие выводы:

1) качество факторов производства и их стоимость ощутимо влияет на перераспределение ресурсов и, соответственно, уровень занятости;

2) применение высокотехнологичных трудоемких технологий, с одной стороны, становится причиной увеличения миграции населения из сельской местности в города и роста городской безработицы, а с другой стороны, формирует трудовые ресурсы для сферы услуг;

3) происходит смена приоритетов в развитии продуктивной занятости, где на первое место выходит уровень квалификации работников.

Все выделенные нами предпосылки формирования новых форм занятости населения базируются на повышении уровня развития материального производства, что выступает фактором стимулирования перемещения рабочей силы в сферу услуг. Такую тенденцию выделил А. Тоффлер, доказавший, что «уже с середины 1960-х годов компоненты физического труда в трудовых операциях работников начали снижаться более чем на 50%»<sup>26</sup>.

Таким образом, рассмотренные выше предпосылки формирования новых форм занятости можно сгруппировать по следующим направлениям.

1. *Структурные изменения, обусловленные развитием научно-технического прогресса.*

2. *Факторы роста уровня жизни населения.*

3. *Изменения в потребительском поведении населения, выступившие стимулом для развития новых видов услуг, потребовавших новых работников.*

В силу действия этих предпосылок структура занятости населения претерпела значительные изменения (Табл.1.2.).

---

<sup>26</sup> Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. — М.: АСТ, 2007. С. 57.

**Таблица 1.2. - Отличительные особенности занятости населения индустриальной и постиндустриальной моделей экономики**

<b>Основные признаки модели занятости</b>	<b>Индустриальная модель экономики</b>	<b>Постиндустриальная модель экономики</b>
Экономический уклад	Доминирует индустриальный экономический уклад	Доминирует информационный экономический уклад
Пропорции занятости населения	Доля занятых в промышленности значительно выше, чем в сельском хозяйстве	Доля занятых в отраслях услуг выше, чем в отраслях промышленности и сельского хозяйства
Урбанизация	Интенсивный рост городов	Улучшение городской среды
Образование	Всеобщая грамотность, создаются национальные системы образования	Высокая доля высшего и среднего специального образования у населения
Потребление	Высокий уровень	Высокий и разнообразный уровень потребления
Рабочее время	Сокращение рабочего времени в структуре затрат работника	Рост свободного времени в жизни работника и появление новых жизненных установок
Демографические показатели	Снижение уровня рождаемости, повышение роста продолжительности жизни	Низкий уровень рождаемости, высокий уровень продолжительности жизни, высокая женская занятость

Составлено автором.

Сопоставление занятости населения в рамках индустриальной и постиндустриальной моделей экономики позволяет выделить отличительные их особенности, которые проявляются в следующем:

1. Доминирование информационных и компьютерных технологий усложняют уровень производственной продукции, вследствие чего происходит рост технологически сложного производства, требующего меньшего объема труда.

2. Высвобождение рабочей силы из промышленных отраслей формирует занятость в сфере услуг, где не требуется специальная квалификация для работников.

3. Достижение высокого уровня урбанизации требует развития новых видов услуг, обеспечивающих улучшение условий проживания в городах.

4. Возрастание потребностей в образовании изменяет отношение работников к труду, когда они начинают выбирать сферы, которые не связаны с тяжелым физическим трудом.

5. Меняется отношение к рабочему времени, которое определяет новые виды занятости, в том числе дистанционной, а появление свободного времени стимулирует сферу услуг на развитие сервиса для проведения досуга.

6. Более высокое качество жизни повышает продолжительность жизни населения, а это требует развития сферы социальных услуг.

Следовательно, выделенные характеристики занятости населения в рамках постиндустриальной модели экономики демонстрируют новые подходы населения не только к выбору своего места работы, но и то, как этот выбор стимулирует развитие сферы услуг, и тем самым способствует росту числа лиц, занятых обслуживанием населения.

С точки зрения динамики производительности труда сфера сервиса имеет значительную дифференциацию по видам и технологическому уровню услуг. Наряду с высокотехнологичными услугами, обладающими высокими темпами роста производительности труда, в этом секторе представлены услуги, связанные с личным и социальным обслуживанием, которые не требуют высококвалифицированной рабочей силы, а амортизируют спад занятости в материальном секторе за счет расширения численности привлекаемых работников с более низкой производительностью труда. Тем самым в занятости населения в сфере сервиса наметился раздел занятых по направлениям услуг, приобретающих определенную специфическую форму, в том числе:

- Занятость в обслуживающих отраслях (торговля, транспорт, связь);
- Занятость в финансовом секторе (банковские, страховые и др. услуги);
- Занятость в предоставлении рекреационных услуг (общественное питание, домашние услуги, туристические услуги и др.);

- Занятость в социальной сфере (здравоохранение, образование, услуги госучреждений).

В данной классификации услуги распределены в соответствии с той ролью, которую они играют в жизни человека. С позиции распределения рабочих мест эти группы услуг можно подразделить на высокоэффективные (требующие специальной подготовки) и низкоэффективные (не требующие специальной квалификации). Степень их оценки зависит от того, какую роль играет в них информация и знания. Именно с этой позиции внутри сектора сервисных услуг можно выделить несколько подходов к характеристике занятости, которые между собой различаются рядом признаков.

1. По уровню трудоемкости можно выделить:

- Занятость, имеющая низкую трудоемкостью, но требующая специальной подготовки (в отраслях транспорта, телекоммуникаций, финансовых услуг);
- Занятость, имеющая высокую трудоемкость, но низкие требования к уровню квалификации работников (организация досуга, работа по предоставлению персональных услуг, торговля).
- занятость, требующая интеллектуальноемких операций, которые ориентированы на индивидуальный тип обслуживания клиентов.

2. По степени формальности отношений занятости:

- стандартная занятость, соответствующая требованиям законодательства;
- неформальная занятость, обслуживающая трудовые отношения в рамках неформальной экономики.

3. По степени восприимчивости к технологическим инновациям:

- занятость, наиболее использующая технологические инновации, которая обладает сильным обменным потенциалом, за счет чего стимулируется расширение занятости (например, связь);
- занятость, не требующая внедрения инноваций, например, домашний труд или туризм. Трудовой процесс в рамках этой занятости является

трудоемким, что сопровождается расширением занятости неквалифицированных работников.

При этом следует отметить, что новая структура занятости проявляется в таких формах, которые находятся под влиянием следующих факторов:

- наличие преимуществ для развития того или иного вида деятельности;
- возможность использования в бизнесе региональных или национальных особенностей.

В соответствии с проведенной классификацией подходов к оценке занятости в рамках современного развития рынка труда можно выделить два основных направления их развития — информационное и рекреационное, каждое из которых развивается под влиянием специфических факторов и получает особенные характеристики (табл. 1.3.).

**Таблица 1.3. - Характерные признаки информационной и рекреационной занятости**

<b>Признаки</b>	<b>Информационная занятость</b>	<b>Рекреационная занятость</b>
Виды деятельности	Научные исследования, образование, культура, высокотехнологичные и наукоемкие производства, сложные виды услуг.	Занятость, связанная с рекреационным обслуживанием, туризм, развлечения.
Формы занятости	Дистанционная занятость, фриланс.	Преобладает традиционная и гибкая занятость.
Формы проявления мотивации труда	В основе мотивации труда лежит свобода поведения и выбора графика рабочего времени и организации труда.	Мотивация труда базируется на реализации возможности совмещать работу с другими видами деятельности, а также с получать дополнительный доход. Распространена самозанятость.
Различия в доходах по гендерному признаку	Происходит выравнивание размеров доходов у работающих мужчин и женщин.	В связи с высоким удельным весом неквалифицированного физического труда сохраняется разница в доходах

Составлено автором.

Информационное направление развития занятости базируется в рамках современных технологий и сосредотачивается в тех регионах, которые имеют достаточные научные и финансовые возможности для их развития. В тех регионах, которые вынуждены использовать естественные ресурсы, дешевый

труд и преимущества своего географического положения развивается рекреационная занятость, ориентированная на такие отрасли как туризм и соответствующие ему виды деятельности.

Следовательно, изменение динамики спроса на определенные виды услуг обусловили структурные сдвиги в современной структуре занятости населения. Ключевым моментом этих изменений является перемещение основной занятости в сферу услуг при сохранении высокого уровня развития материального производства, при том, что продвижение информатизации и компьютеризации производственных отношений ведут к активному наращиванию объемов производства материальных благ с минимальными объемами труда рабочей силы.

Для российского рынка труда рассмотренные выше тенденции проявляются с определенными особенностями, что обусловлено сложностями проведения структурных преобразований в стране. Одним из сдерживающих факторов выступает низкий темп роста производительности труда, что связано с наличием значительного объема низко производительных отраслей экономики. Поскольку российская экономика испытывала состояние стагнации, реформирование отраслевой структуры происходило медленными темпами. Вместе с тем отмеченный в последнее время запуск драйверов роста производительности труда на основе инновационных технологий должен оказать положительное воздействие на изменение отраслевой структуры в пользу повышения значения обрабатывающих отраслей, а, следовательно, и роста интеллектуальной занятости.

Таким образом, можно выделить следующие изменения в занятости населения, происходящие под воздействием инновационных технологий в экономике, которые характеризуют механизм структурных преобразований занятости:

1. Рост технологически сложного производства, требует меньшего объема труда, вследствие чего происходит высвобождение рабочей силы из



обрабатывающих отраслей. Точно также за счет механизации сельскохозяйственного труда высвобождается значительная часть занятых работников.

2. Сфера услуг поглощает высвобождающихся из обрабатывающих отраслей и сельского хозяйства работников, тем самым расширяя ее до размеров, превышающих все остальные отрасли.

3. Внутри сферы услуг происходит сегментация занятости по двум направлениям – информационная и рекреационная занятость. Если информационное направление развития занятости базируется в рамках современных технологий и сосредотачивается в тех регионах, которые имеют достаточные научные и финансовые возможности для их развития, то рекреационная занятость базируется в тех регионах, которые вынуждены использовать естественные ресурсы, дешевый труд и преимущества своего географического положения.

Следовательно, трансформацию занятости под воздействием инновационных технологий можно представить как социально-экономический процесс, проявляющийся в изменении качественных и количественных параметров занятости населения, модификации структуры занятости за счет нового соотношения сфер приложения труда, появления новых видов занятости, обусловленных сменой интересов и ценностных ориентиров работников. Одним из основных двигателей трансформации в современных условиях выступает интеллектуализация труда, которая не только обеспечивает приращение знаний, но и изменяет трудовые процессы за счет внедрения новых технологий и производств, повышения уровня инновационного потенциала работников. Это создает условия для более гибкого использования труда работников и их интеграции в процесс труда, а также повышения цены труда.

*Вывод по 1-ой главе:*

Анализ различных теоретических подходов к развитию занятости позволил выделить несколько принципиальных факторов, оказывающих влияние на занятость населения:

- уровень развития производственных отношений,
- производительность труда,
- безработица.

В зависимости от соотношения указанных факторов формируется определенная структура занятости населения в конкретной системе социально-трудовых отношений. Важнейшую роль при этом играют факторы, оказывающее влияние на материальное производство, среди которых доминирует внедрение инновационных технологий, а также такие факторы как улучшение уровня образования и подготовки работников, повышение качества управления производством.

Исследование теоретических подходов к исследованию занятости населения создало основу для выделения трех основных направлений их развития:

- 1) классическая модель свободного рынка, вытекающая из традиционной теории занятости;
- 2) макроэкономическая модель роста, базирующаяся на взаимосвязи «выпуск—занятость». Эта взаимозависимость определяет соотношение между капиталом, промышленным производством и уровнем занятости;
- 3) сервисная модель занятости, которая строится на основе гипотезы трех секторов экономики.

Анализ позволил аргументировать вывод том, что в основе смены рассмотренных подходов к преобразованию занятости лежат структурные сдвиги, обусловленные изменением динамики спроса на определенные виды услуг, приводящие к смене модели экономического развития общества. Данный процесс сопровождается перемещением основного контингента работников по сферам занятости, являющимся ведущими на конкретный исторический момент. Для современного этапа доминирующей становится

сфера услуг при сохранении высокого уровня развития материального производства.

Структурные преобразования в экономике приводят в движение механизм трансформации занятости, который реализуется под влиянием трех групп факторов технико-технологических (новые технологии и средства производства, компьютеризация и цифровизация, интеллектуализация труда), институциональных (повышение качества институтов и изменение институциональной среды) и социально-экономических (изменения условий труда, качества подготовки работников, взаимоотношений «работодатель-работник») факторов. Данный механизм проявляется через количественные и качественные изменения занятости, в том числе: модификацию профессионально-квалификационной и отраслевой структуры занятости; изменение соотношения различных сфер занятости; появление новых видов занятости.

## Глава 2. Анализ структурных преобразований российской занятости населения

### 2.1. Структурные преобразования занятости населения в современной экономике

Как было показано в первой главе, в мире сейчас доминирует занятость в сервисном секторе, когда основной контингент работников сосредотачивается в обслуживающих отраслях. Особенно это наблюдается в развитых странах, где наиболее активно происходит перемещение экономически активного населения в сферу услуг. Такая же тенденция получает развитие и в Российской Федерации.

Проведенный в диссертации анализ современного этапа развития российской экономики показал, что она достигла высокой стадии перехода к постиндустриальной модели развития. Это подтверждается сложившейся отраслевой структурой ВВП, которая приближается к структуре ВВП развитых стран (Рис.2.1.).

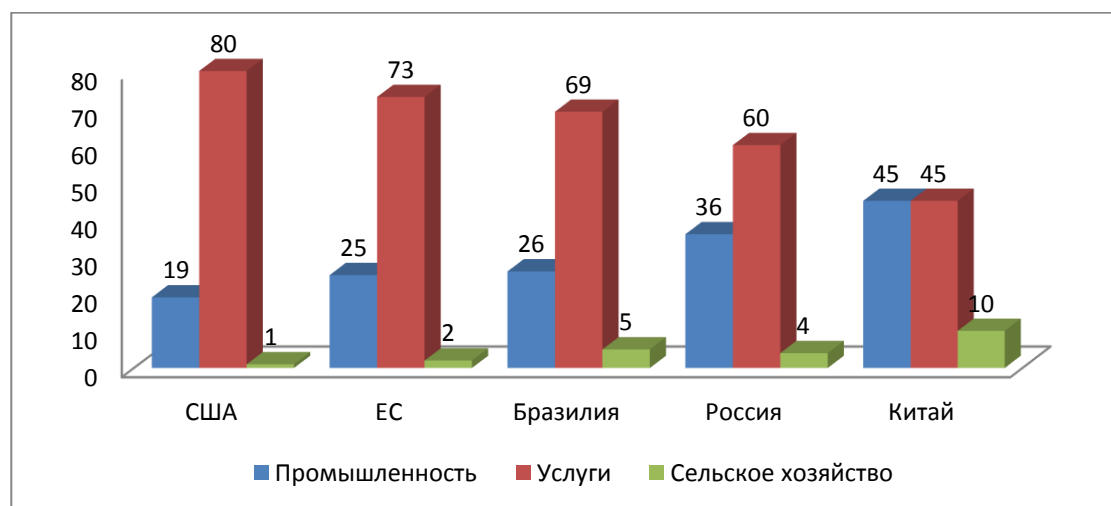


Рис.2. Структура ВВП ряда стран в 2017 году<sup>27</sup>

Изменение происходит в сторону доминирования сферы услуг по сравнению со сферой производства и сельского хозяйства. Соответствующие изменения претерпевает и структура занятости населения. В соответствии с анализом динамики движения рабочей силы между основными секторами

<sup>27</sup> <https://vawilon.ru/statistika-vvp-stran-mira/>

российской экономики в 1990-2017 гг. выявляется ряд новых тенденций, свидетельствующих о развитии трансформационных процессов в структуре занятости населения под влиянием развития инновационных технологий.

Для России период изменения в распределении занятости населения начался в 90-х годах под влиянием смены форм экономического развития: плановая экономика сменилась рыночными механизмами. Это придало новые импульсы развития российскому рынку труда. Среди ключевых факторов, оказавших влияние на трансформацию занятости, следует выделить приватизацию и акционирование государственных предприятий. Именно этот процесс вызвал катастрофическое сокращение объемов производства и последовавшее за этим высвобождение рабочей силы. Основной сферой занятости для высвобождаемых работников стал малый бизнес, который постепенно составил основу для расширения сферы услуг.

**Таблица 2.1. – Распределение занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе в среднем за год в период 1990 -2017 гг. (в процентах)**

	1990	2005	2010	2013	2016	2017
Всего	100	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота, рыболовство	13,2	10,1	7,7	7,0	6,7	5,8
Обрабатывающие производства	24,0	17,4	15,2	14,8	14,4	14,2
Добыча полезных ископаемых	....	1,9	2,0	2,1	2,2	2,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	....	2,9	3,3	3,2	3,2	2,6
Строительство	12,0	6,7	7,2	7,6	7,2	7,3
Оптовая и розничная торговля, бытовое обслуживание населения, гостиницы и рестораны	7,8	17,1	17,5	18,4	18,5	16,0
Транспорт и связь	7,7	9,2	9,3	9,5	9,5	9,6
Финансовая деятельность	...	7,4	8,4	9,0	9,2	9,3
Государственное управление	2,7	7,2	8,1	7,4	7,4	7,2
Образование	8,1	9,2	9,4	9,2	9,4	9,5
Здравоохранение и социальные услуги	5,6	6,9	7,9	7,9	8,0	7,9
Другие виды экономической деятельности	12,6	3,3	3,9	4,1	4,3	4,3

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2001. – М: Госстат, 2001.-С.110; Официальный сайт Росстата. Раздел Занятость населения. –Режим доступа: <http://www/gks.ru>

Если проанализировать динамику изменения численности рабочей силы по основным секторам экономики за период 1990-2017 гг., то прослеживается ряд тенденций, свидетельствующих о трансформационных процессах в структуре российской занятости (табл.2.1). Основная тенденция проявляется в значительном сокращении занятых по основным отраслям экономики, в том числе: сельском хозяйстве в 2 раза, обрабатывающих отраслях – 1,7 раз, строительстве – 1,7 раз.

Следует отметить изменения в таких сферах, которые принято характеризовать как сфера услуг (оптовая и розничная торговля, бытовое обслуживание населения, гостиницы и рестораны), где отмечен рост занятости в 2 раза, в то время как для таких отраслей как здравоохранение и социальные услуги – 1,4 раза, транспорта и связи – 1,2 раза, образования – 1,2 раза.

В рамках совокупной занятости по группе отраслей, связанных с производством, то отмечается снижение уровня с 49,2% в 1990г. до 19,0% в 2017 г., т.е. на 30,2%. А по совокупности отраслей сферы обслуживания, наоборот, произошел рост с 44,5% в 1990 г. до 56,6% в 2017г., т.е. на 12,1%. А в 2017 году соотношение между занятостью этих двух групп отраслей составило 19,0% к 56,6%, т.е. 1 : 3 в пользу занятости сферы услуг.

Приведенные данные показывают, что общее направление тренда в трансформации российской занятости совпадает с западным, где отмечено снижение занятости в отраслях реального сектора и ее рост в секторе услуг. Вместе с тем российские темпы таких изменений в отличие от западных стран еще значительно ниже, так как Россия не достигла еще необходимого для этого уровня производительности труда.

В российской экономике прирост занятых в сфере услуг обеспечивается преимущественно за счет падения объема материального производства, а затем и сокращением производственного сектора, произошедшем в ходе приватизации государственных предприятий (1993-1998 гг.), когда значительная часть предприятий была ликвидирована после

преобразования в акционерные общества по решению основных акционеров, а на их территории стали возникать оптовые рынки или торговые центры, спрос на услуги которых рос в тот период в геометрической прогрессии. В то время как спрос на производственную продукцию падал в связи с доминированием импортной продукции, по качеству более отвечающей потребностям населения.

В последствии спрос на отечественную продукцию удалось поднять, но она уже была ориентирована на производство предметов личного потребления, что также оказало прямое влияние на изменение удельного веса числа занятых работников, производящих эти товары, поскольку их доля по отношению к общей структуре занятых в производственном секторе стала значительно меньше.

На этом фоне происходит усиление роли сферы услуг в развитии экономики, которая принимает на себя основную функцию по обеспечению населения занятостью. Рост спроса на различные услуги по обслуживанию населения оказывает влияние и на производство, делая его более услугоемким. В связи с чем модернизированное производство расширяет потребность в обслуживающем труде, связанном с обслуживанием отдельных производственных процессов. По этой причине внутри производственного сектора выделяются отдельные вспомогательные функции, которые по форме являются обслуживающими и выполнение которых может передаваться другим организациям. Тем самым сектор обслуживающих услуг развивается и внутри производства, а сфера услуг через применение системы аутсорсинга становится важным источником обслуживания производственных функций.

При этом отмечается следующая тенденция: с ростом уровня развития материального производства сокращается доля занятых в нем работников.

Наибольшие изменения происходят в структуре занятости в профессионально-квалификационном разрезе.

Заметные сдвиги в структуре занятости происходят в отношении изменений по гендерному признаку (табл.2.2.).

**Таблица 2.2. – Распределение занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе по полу в 2005 -2017 гг. (в процентах)**

	2005		2010		2013		2017	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота, рыболовство	12,3	7,9	9,9	5,6	8,5	5,4	7,6	4,0
Промышленность	27,2	18,5	25,3	15,4	25,3	14,7	17,1	11,1
Строительство	10,7	2,6	11,9	2,4	12,6	2,3	12,2	2,1
Оптовая и розничная торговля, бытовое обслуживание населения, гостиницы и рестораны	12,5	21,7	12,5	22,8	12,6	23,7	13,2	24,1
Транспорт и связь	9,2	5,7	13,2	5,3	13,3	5,1	12,8	4,0
Финансовая деятельность, операции с недвижимостью и пр.	7,9	8,0	8,1	8,6	9,2	8,8	9,0	9,4
Государственное управление	8,9	5,5	9,6	6,6	8,5	6,2	8,3	6,0
Образование	3,7	9,2	3,5	9,4	3,4	9,2	3,3	16,0
Здравоохранение и социальные услуги	2,5	6,9	3,2	7,9	3,2	7,9	3,2	12,9
Другие виды экономической деятельности	2,1	3,3	2,4	3,9	2,3	4,1	2,5	6,2

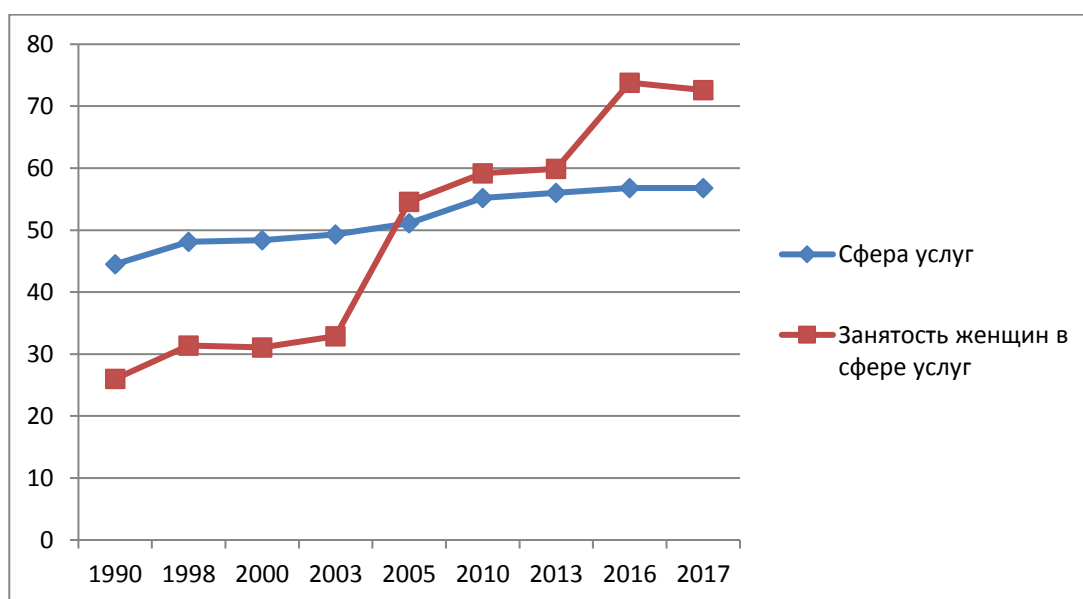
Источник: Официальный сайт Росстата. – Электронный ресурс: <http://www/gks.ru>

Как показывают приведенные в табл.2.2. данные, в рассмотренном периоде произошло сокращение женской занятости в сельском хозяйстве (2,9%), промышленности (5,3%), в отраслях транспорта и связи (0,7%), в то время как прирост женской занятости наблюдался только в образовании (6,6%), здравоохранении и социальных услугах (6,0%), оптовой и розничной торговле (2,1%), финансовой деятельности (1,0%), государственном управлении (0,6%). Структура мужской занятости также претерпела изменения: снижение в сельском хозяйстве (-4,0%) и промышленности (-5,5%), а прирост в отраслях строительства (2,0%), транспорта и связи (4,5%), здравоохранения и социальных услуг (0,9%).



Проведенный анализ составил основу для вывода о том, что в рамках гендерного признака изменения в структуре занятости направлены на перемещение работников обоих полов в сферу услуг. При этом в женской занятости изменения наиболее заметны.

Нами проведен сравнительный анализ темпов роста сферы услуг и темпов роста женской занятости в сфере услуг за период 1990-2017 гг., который показал прямо пропорциональную зависимость между этими показателями (рис.2.2.).



**Рис. 2.2. Соотношение темпов роста сферы услуг и занятости женщин в сфере услуг**

Так, при сравнении темпов роста видно, что в период 1990-2003 гг. эти показатели изменяются параллельно, в то время как, начиная с 2004 г., произошел значительный отрыв темпов роста женской занятости, показатель которой превысил темпы роста сферы услуг и к 2017 г. женщины стали доминирующей группой среди занятых в сфере услуг (73,8%).

При активном развитии тенденции межсекторального перетока работников происходят и профессионально-квалификационные изменения в структуре занятости российского населения.

Рассмотрим динамику профессиональной структуры занятости населения по основным профессиональным группам за период 2000-2018 гг.

За основу анализа возьмем данные Обследования рабочей силы Росстатом за соответствующие периоды (Табл.2.3.).

В соответствии с проанализированными данными при общем увеличении численности занятых в 2000-2018 гг. на 11,4% произошло серьезное изменение распределения работников по основным занятиям. Так, наибольший прирост произошел в группе «Специалисты высшей квалификации» - на 75,9%.

**Таблица 2.3. – Структура занятого населения по занятиям на основной работе**

Занятия	Структура занятости, тыс. чел.				Кумулятивный прирост, %			
	2000	2008	2015	2018	2000-2008	2008-2015	2015-2018	2000-2018
Руководители	2852	4952	6263	4766	73,6	26,3	-23,9	67,1
Специалисты высшей квалификации	10129	13124	14740	17819	29,6	12,3	20,8	75,9
Специалисты среднего уровня квалификации	9889	10799	11080	9390	9,2	2,6	-15,2	-5,0
Служащие, занятые подготовкой информации	2191	2082	2063	2428	-5,0	-0,9	17,6	10,8
Работники сферы обслуживания	7710	9814	10501	11611	27,3	7,0	10,5	50,6
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	4071	2884	2424	1806	-29,2	-16,0	-25,4	-55,6
Квалифицированные рабочие	10635	10505	9481	9717	-1,2	-9,8	2,5	-8,6
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	8801	8851	8805	9145	0,6	-0,5	3,8	3,9
Неквалифицированные рабочие	8791	7955	6977	5850	-9,5	-12,3	-16,1	-33,4
Всего	65070	70965	72324	72532	9,1	1,9	0,3	11,4

Источник: Обследование рабочей силы 2000, 2008, 2015, 2018 гг. – Электронный ресурс - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

Значительный прирост произошел в группе «Руководители» - на 67,1%, и это, не смотря на то, что в период 2015-2018 гг. было отмечено снижение на 23,9%. Прирост отмечается в группе «Работники сферы обслуживания» - 50,6%, при том, что в период 2008-2015 гг. темпы прироста были незначительными – 7%.

Следует выделить и отрицательные тренды, связанные со значительным снижением занятых по отдельным группам. Так, наибольшее снижение претерпела группа «Квалифицированные рабочие сельского хозяйства» - 55,6%, «Неквалифицированные рабочие» - 33,4%, «Квалифицированные рабочие» - 8,6%, «Специалисты среднего звена» - 5%.

Таким образом, анализ профессионального состава занятых в экономике позволяет сделать вывод, что в структуре российской занятости наиболее высокими темпами растет занятость работников с высокой квалификацией (руководители, специалисты высшей квалификации), в то время как занятость работников в группе более низкой квалификации (неквалифицированные рабочие, а также квалифицированные рабочие) постоянно снижается. Отдельно следует выделить занятость в сфере обслуживания, которая на протяжении всего рассматриваемого периода продолжила рост и к 2018 г. составила более 50% прироста занятых. Это подтверждает тенденцию роста интеллектуализации труда в отраслях российской экономики, которая стала доминирующей в экономике, и сокращения доли физического труда.

Более наглядно развитие выявленной тенденции можно рассмотреть в процессе анализа структуры занятых в экономике по уровню образования.

Так, по данным Росстата, в 2017 году численность занятых на основной работе на должностях, требующих специального образования, составила 59,9%, а на должностях, не требующих специального образования – 40,1%, в том числе доля неквалифицированных рабочих составила 9,8%<sup>28</sup>.

Эти данные показывают, что в структуре российской занятости доля профессий, требующих специального образования, почти в два раза превышает долю профессий, не требующих специального образования.

Приведенные данные характеризуют еще одно изменение в структуре российской занятости, которое связано с повышением роли и масштабов

---

<sup>28</sup> Официальный сайт Росстата – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm)

видов деятельности, требующих высшего и среднего специального образования (табл.2.4.).

Как свидетельствуют приведенные в табл. 2.3. данные, доля специалистов с высшим образованием в экономике России в 2017 г. составляла 34,2%. Это наибольшая численность в структуре занятости.

**Таблица 2.4. – Динамика структуры занятых по уровню образования (в процентах)**

	Всего	в том числе имеют образование						
		высшее	неполное высшее профессиональное	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
				по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) <sup>1)</sup>			
2006	100	25,1	1,7	26,1	18,4	22,1	6,1	0,6
2007	100	26,3	1,5	26,1	18,0	22,3	5,3	0,5
2008	100	27,2	1,6	26,7	18,6	20,8	4,5	0,5
2009	100	28,4	-	27,1	18,8	20,9	4,5	0,4
2010	100	29,1	-	27,1	19,6	19,9	4,0	0,3
2011	100	29,8	-	27,0	19,4	19,6	3,9	0,3
2012	100	30,4	-	26,2	19,5	19,9	3,7	0,3
2013	100	31,7	-	25,8	18,5	20,2	3,5	0,3
2014	100	32,2	-	25,8	19,0	19,2	3,5	0,2
2015	100	33,0	-	25,8	19,2	18,4	3,4	0,2
2016	100	33,5	-	25,9	19,2	18,1	3,2	0,2
2017	100	34,2	-	25,7	23,8	17,4	3,3	0,2

Источник: Труд и занятость. 2017. – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf)

Если учесть долю специалистов со средним профессиональным образованием - 25,7%, то в российской экономике совокупная доля работников с высшим и средним специальным образованием составляла в 2017 г. - 59,9%, т.е. больше половины от всего занятого населения, что подтверждает тенденцию преобладания занятых интеллектуальным трудом в современной структуре занятости.

В то же время, если рассмотреть распределение занятых в зависимости от уровня образования и статуса, то выявится следующая тенденция (табл.2.5.). Среди занятых с высшим и средним специальным образованием большая часть используется по найму, в то время как в предпринимательском секторе доминируют занятые со средним общим

образованием (28,4%), при этом и среди мужчин, и среди женщин эта тенденция одинакова. По гендерному признаку в структуре занятых по уровню образования и статусу доминирует численность женщин с высшим образованием, занятых по найму - 38,8% против 29,9% у мужчин.

**Таблица 2.5. - Динамика структуры занятых по уровню образования и статусу в 2017 г. (в процентах)**

	Всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
			по программе подготовки специалистов в среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) <sup>1)</sup>			
<b>Занятые – всего</b>	<b>100</b>	<b>34,2</b>	<b>25,7</b>	<b>19,2</b>	<b>17,4</b>	<b>3,3</b>	<b>0,2</b>
в том числе:							
работающие по найму	100	34,9	25,9	19,3	16,6	3,1	0,2
работающие не по найму	100	24,8	21,8	17,8	28,4	6,4	0,7
<b>Мужчины - всего</b>	<b>100</b>	<b>29,9</b>	<b>22,2</b>	<b>23,8</b>	<b>19,7</b>	<b>4,1</b>	<b>0,3</b>
в том числе:							
работающие по найму	100	30,3	22,3	24,2	19,0	3,9	0,3
работающие не по найму	100	24,7	20,5	19,0	28,6	6,5	0,7
<b>Женщины - всего</b>	<b>100</b>	<b>38,8</b>	<b>29,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,9</b>	<b>2,5</b>	<b>0,1</b>
в том числе:							
работающие по найму	100	39,6	29,7	14,2	14,1	2,3	0,1
работающие не по найму	100	24,8	23,8	16,1	28,2	6,3	0,7

<sup>1)</sup> Включая начальное профессиональное образование.

Источник: Труд и занятость. 2018.– Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/trud\\_2018.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/trud_2018.pdf)

Анализ численности занятых в отраслевом разрезе показывает более четкие предпочтения работников с различным уровнем образования в части выбора конкретных отраслей экономики. Наиболее высокая численность специалистов с высшим образованием сосредоточена в финансовой деятельности (70,9%), государственном управлении (57,8%), образовании (55,6%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (35,3%), операциях с недвижимостью (33,3%). В промышленных отраслях она намного ниже: производстве электроэнергии, газа и воды - 33,2%, обрабатывающих производствах - 27,1%, добыче полезных ископаемых - 27,1% (табл.2.6.).

**Таблица 2.6. - Распределение занятых по образованию и видам экономической деятельности в 2017 г. (в процентах)**

	Всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
			по программе подготовки специалистов в среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) <sup>1)</sup>			
<b>Занятые – всего</b>	<b>100</b>	<b>34,2</b>	<b>25,7</b>	<b>19,2</b>	<b>17,4</b>	<b>3,3</b>	<b>0,2</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	100	12,5	18,5	23,4	32,1	12,0	1,4
Добыча полезных ископаемых	100	27,1	25,2	27,9	16,3	3,3	0,1
Обрабатывающие производства	100	27,1	24,2	26,4	18,7	3,4	0,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100	33,2	27,4	22,8	14,1	2,5	0,1
Строительство	100	25,2	20,9	26,9	21,9	4,9	0,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	100	26,0	27,6	19,4	23,4	3,4	0,2
Гостиницы и рестораны	100	17,1	24,0	35,0	20,9	3,0	0,1
Транспорт и связь	100	19,9	24,9	29,0	22,8	3,3	0,1
Финансовая деятельность	100	70,9	19,9	3,9	4,9	0,4	0,0
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	100	33,3	21,9	22,4	17,9	4,3	0,2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	100	57,8	22,2	8,7	10,0	1,3	0,0
Образование	100	55,6	25,2	8,4	8,7	1,9	0,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	100	35,3	45,0	8,3	9,3	2,1	0,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных и других услуг	100	18,6	27,5	34,9	16,9	2,0	0,1

Источник: Труд и занятость. 2018.— Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/trud\\_2018.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/trud_2018.pdf)

Специалисты со средним специальным образованием доминируют в отраслях оптовой и розничной торговли (27,6%), здравоохранения (45,0%), образования (25,2%), транспорта и связи (24,0%), в то время как в производственных отраслях этот показатель ниже: в производстве электроэнергии, газа и воды (22,8%), обрабатывающих производствах (24,2%), добыче полезных ископаемых (25,2%). Наибольшее число

работников с начальным профессиональным образованием сосредоточено в гостиничном и ресторанном бизнесе (35,0%), транспорте и связи (29,0 %), производстве электроэнергии, газа и воды (22,2%), обрабатывающих производствах (26,4%), добыче полезных ископаемых (27,9%).

Наибольшая численность работников без специальной подготовки сосредоточена в сельском хозяйстве (32,1%), обрабатывающих отраслях (18,7%) и оптовой и розничной торговле (23,4%).

На основании изложенного можно сделать вывод, что в образовательный состав российской структуры занятости претерпевает определенные изменения, в том числе: растет численность специалистов с высшим образованием в сфере услуг, а в реальном секторе экономики и сельском хозяйстве она снижается. В то время как численность специалистов со средним профессиональным образованием и работников без специального образования (за исключением оптовой и розничной торговли) растет в сельском хозяйстве и отраслях реального сектора.

С точки зрения возрастной структуры прослеживается тенденция к некоторому увеличению среднего возраста занятых в экономике. Так, за период 2000 - 2017 гг. средний возраст занятых увеличился с 38,2 до 40,8 лет, т.е. на 2,6 года (табл. 2.7.).

**Таблица 2.7. – Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам (в процентах к итогу)**

Всего	Занятые в экономике - всего	в том числе в возрасте, лет									Средний возраст занятых в экономике лет
		15-19	20-24	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
2000	100	2,6	9,6	12,1	15,0	15,8	14,1	9,8	4,4	5,0	39,2
2005	100	2,1	9,6	12,7	11,7	14,5	14,6	12,1	6,7	3,8	39,7
2010	100	1,0	9,4	13,6	12,5	11,5	13,7	13,0	8,3	4,2	40,0
2011	100	0,9	9,2	13,8	12,5	11,5	12,9	13,1	8,5	4,5	40,1
2012	100	0,7	8,3	14,3	12,7	11,6	12,3	13,4	8,8	4,6	40,3
2013	100	0,7	8,5	14,2	12,7	11,6	12,3	13,3	8,8	4,7	40,3
2014	100	0,6	7,8	14,5	12,8	12,0	11,8	13,3	9,0	4,8	40,4
2015	100	0,6	7,0	14,5	13,0	12,2	11,4	13,0	9,3	5,1	40,6
2016	100	0,6	6,4	14,5	27,4	12,5	11,2	12,7	9,4	4,7	40,7
2017	100	0,5	5,7	14,4	28,2	12,7	11,4	12,1	9,6	4,9	40,8

Источник: Труд и занятость. 2018.– Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/trud\\_2018.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/trud_2018.pdf)

Анализ возрастной структуры занятых показал изменения в распределении численности занятых по возрастным группам: прирост численности занятых отмечен в группах 25-29 лет (2,2%), 50-54 лет (3,1%). Наибольший рост занятых отмечен в возрастной группе 55-59 лет (5%).

Отмечается снижение занятых в группе 15-19 лет на 1,9%, группе 20-24 года - на 3,9%, группе 45-49 лет – на 2,9, в то время как в таких возрастных группах как 50-54 и 55-59 лет произошел прирост занятых на 2,6 и 5,2%, соответственно.

Приведенные данные демонстрируют тенденцию постарения работников, занятых в экономике. Отмеченный прирост численности работников старших возрастных групп в общей структуре занятых, с одной стороны, отражает влияние демографических факторов, связанных с низким уровнем естественного прироста населения, а, с другой стороны, демонстрирует доминирование интеллектуальной составляющей труда, когда возраст не препятствует использованию работников более высокой квалификации на должностях, требующих специальных знаний.

Таким образом, общая характеристика российской структуры занятости в настоящее время отражает следующие тенденции.

Во-первых, происходит перемещение работников между сферами: занятые в сельском хозяйстве и на производстве работники перемещаются в сферу услуг. При этом сокращение касается преимущественно низкоквалифицированных и, в меньшей степени, квалифицированных рабочих.

Во-вторых, отмечаются изменения в структуре занятости по гендерному признаку, что отражается через сокращение мужской занятости в производственных отраслях и росте женской занятости в сфере услуг.

В-третьих, в структуре занятости происходит изменение профессионально-квалификационного распределения занятых работников, где доминирующей группой становятся специалисты высшей категории и руководители – 31,1%; отмечается также рост численности специалистов с



высшим и средним специальным образованием практически во всех отраслях экономики (за исключением сельского хозяйства), в то время как занятость работников в группе более низкой квалификации (неквалифицированные рабочие, а также квалифицированные рабочие) постоянно снижается.

В-четвертых, по возрастному признаку происходит старение работников, занятых в экономике, что отражается в возрастании численности старших возрастных групп занятого населения.

## **2.2. Последствия влияния изменений в экономике на развитие занятости**

Трансформационные механизмы, обусловленные внедрением инновационных технологий в экономике, которые оказывают влияние на структуру российской занятости, проявляются как в прогрессивном, так и регрессивном направлениях. Как было показано в предыдущем параграфе, межотраслевое перемещение рабочей силы сопровождается высвобождением значительного числа работников, которые не оказывают влияния на рост безработицы.

Если мы проанализируем уровень занятости населения и динамику уровня безработицы в экономике, то увидим следующие тенденции (Табл.2.8).

**Таблица 2.8. Соотношение темпов роста уровня занятости населения и уровня безработицы в 2005-2017 гг.**

Годы	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Уровень занятости населения	61,3	63,1	62,0	63,9	64,8	65,3	65,3	65,7	65,5
Уровень безработицы	7,1	6,0	8,3	6,5	5,5	5,2	5,6	5,5	5,2

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2018.

Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm)

В соответствии с приведенными данными мы можем наблюдать за рассматриваемый период расхождение трендов уровня занятости и уровня безработицы, где первый преимущественно растет, а второй – снижается. Это демонстрирует высокий уровень вовлеченности населения в трудовые отношения и поддержания низкого уровня безработицы. Одной из причин

этого явления может быть непривлекательность статуса безработного в России, что объясняется сложностью процедуры регистрации статуса безработного и мало привлекательностью по величине пособия по безработице. В силу чего граждане, высвобождаемые из производственных отраслей и сельского хозяйства, предпочитают статусу безработного работу в неформальном секторе экономики.

Эффективность занятости зависит от взаимодействия основных составляющих ее элементов: темпов роста производства и темпов роста производительности труда, которые оказывают непосредственное влияние на темпы роста занятости. Проанализируем динамику этих показателей за период 2005 – 2017 гг. с целью определения уровня их взаимосвязи (табл.2.9.). За рассматриваемый период российская экономика претерпела несколько спадов, которые были вызваны мировым экономическим кризисом 2007-2008 гг., а также кризисом, связанным с введением санкций против России в 2014 -2015гг. В силу влияния этих факторов, динамика показателей темпов прироста ВВП и индекса производительности труда также претерпели значительные снижения, совпадающие по времени с периодами кризисных фаз.

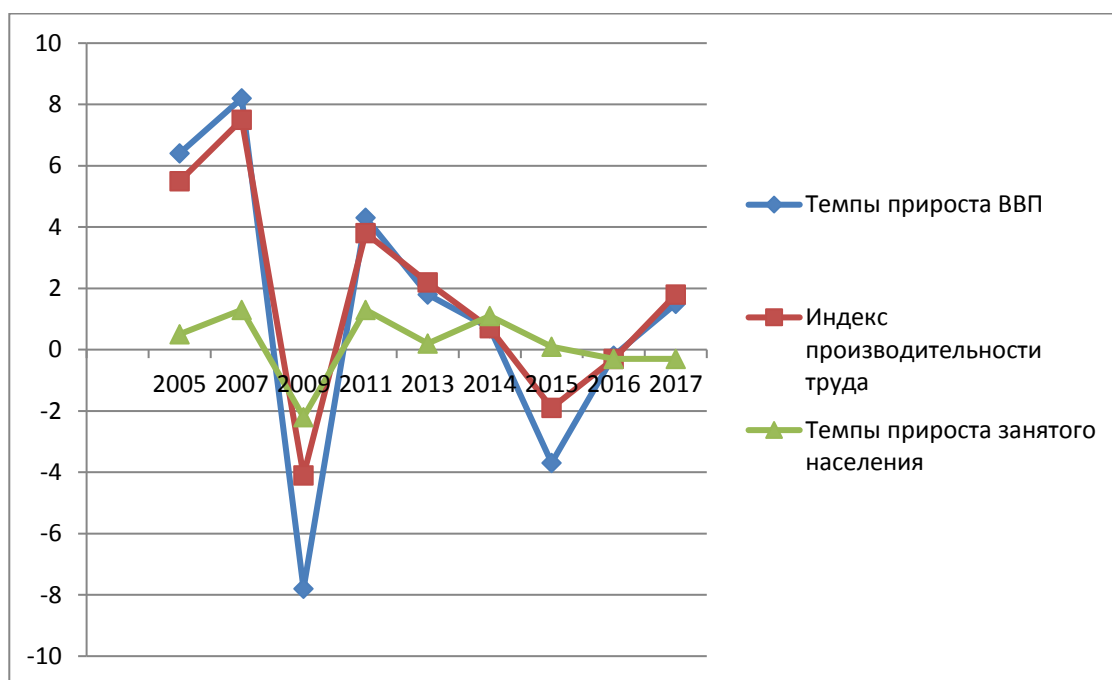
**Таблица 2.9.- Основные индикаторы, оказывающие воздействие на российскую структуру занятости в 2005-2016 гг.**

Годы	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Темпы прироста ВВП (в текущих ценах)	6,4	8,2	-7,8	4,3	1,8	0,7	-3,7	-0,2	1,5
Индекс производительности труда	105,5	107,5	95,9	103,8	102,2	100,7	98,1	99,7	101,5
Темпы прироста занятого населения	0,5	1,3	-2,2	1,3	0,2	1,1	0,1	-0,3	-0,3

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2018.  
Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm)

Наиболее значительные падения всех показателей отмечаются в 2009 г. (темпы прироста ВВП составили -7,8; индекса производительности труда - 4,1, темпы прироста занятости населения -2,2, в уровень безработицы – 8,3) и в 2015 г. (темпы прироста ВВП -3,7; индекса производительности труда -1,9,

уровень безработицы 5,6), т.е. падение значения рассматриваемых показателей демонстрирует совпадение с кризисными фазами в российской экономике.



**Рис. 2.3. – Динамика показателей, влияющих на российскую занятость в 2005-2017 гг.**

На Рис.2.3. прослеживается зависимость всех трех показателей друг от друга: падение темпов прироста ВВП ведет к падению индекса производительности труда и падению темпов прироста занятости населения. В то же время прослеживается и обратная зависимость, когда в периоды повышения темпов прироста ВВП растет индекс производительности труда и, соответственно, темп прироста занятости населения. Это отмечается в периоды 2007 г. и 2011 г.

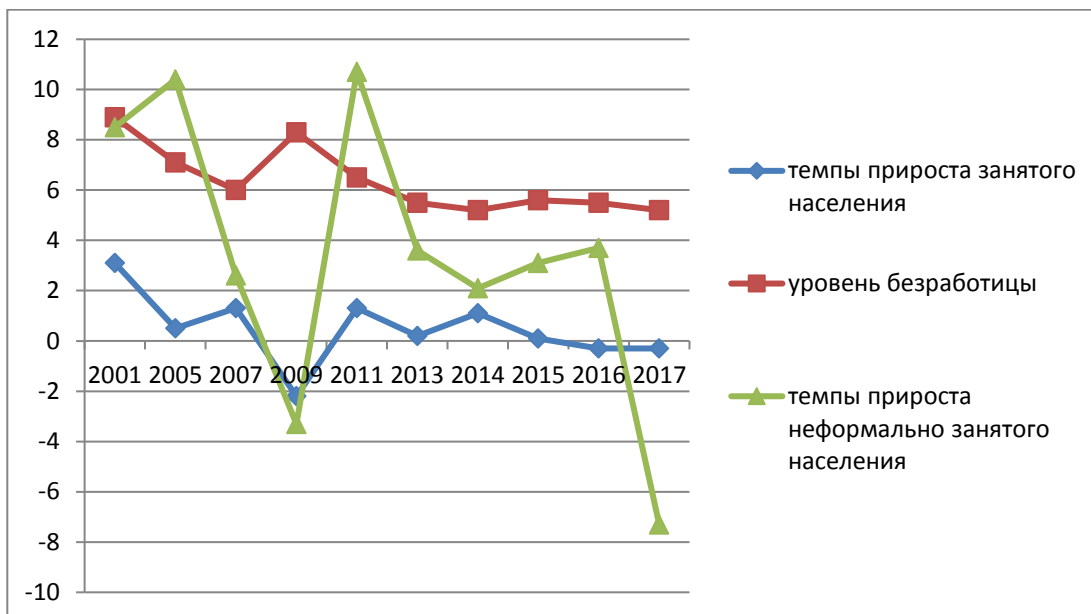
Однако в условиях низких темпов роста ВВП и индекса производительности труда не возникает предпосылок для создания новых рабочих мест, в связи с чем сохранение низкого уровня безработицы имеет, скорее всего, несколько иные основания. По-нашему мнению низкий уровень безработицы обеспечивается ростом занятых в неформальном секторе экономики (табл.2.10.).

**Таблица 2.10. – Неформально занятые в общей структуре занятости за период 2005- 2017 гг.**

Годы	Неформально занятые, тыс. человек	Темп прироста, в %	Доля неформально занятых в общей численности населения, %.
2005	12518	10,4	18,3
2007	12931	2,6	18,3
2009	13382	- 3,3	19,3
2011	12922	10,7	18,2
2013	14096	3,6	19,7
2014	14387	2,1	20,1
2015	14827	3,1	20,5
2016	15370	3,7	21,2
2017	14253	-7,3	19,8

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2018.  
 Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

Приведенные в табл. 2.10. данные показывают темпы прироста неформальной занятости за период 2005-2017 гг., которые значительно превышают темпы изменения уровня безработицы в стране. Так, наивысшие темпы прироста отмечены в период 2005 г. и 2010 г., в то время как в периоды кризисных фаз темпы прироста минимальные: в 2009 г. они составили (-3,3), а в 2014 г. +2,1, то в 2017 г. опять отмечается снижение на 7,3 пунктов. Если мы сопоставим темпы прироста неформально занятого населения, темпы прироста занятости и уровня безработицы, то вырисовываются следующие тенденции (рис.2.4.).



**Рис. 2.4. Взаимозависимость темпов прироста занятого населения, неформально занятого населения и уровня безработицы в 2001-2017 гг.**

Анализ данных, приведенных на рис.2.4. показывает, что динамика рассматриваемых показателей изменяется синхронно по периоду кризисной фазы 2008-2009 гг. Так, в 2009 г. отмечается падение значений по общей занятости населения и неформальной занятости, в то время как по уровню безработицы отмечен рост показателя. В 2014 г. повышение значения показателя Темпы прироста занятости населения сопровождается падением Темпов роста уровня безработицы и Темпов прироста неформально занятых. После 2014 г. показатель темпов прироста занятого населения начал снижаться на 1-2 пункта в год, а показатель темпов прироста неформально занятого населения пошел в рост 0,6 - 1,0 пункта в год до 2017 года, когда значение этого показателя снизилось на 7,3%. Уровень безработицы при этом изменяется незначительно в пределах 0,1-0,4 пункта в сторону роста и снижения. Анализ этих данных позволяет сделать вывод о том, что, не смотря на отмеченные темпы снижения численности неформально занятых работников, их доля остается еще очень высокой – 19,8%, что вносит в структуру занятости определенные диспропорции, которые не только

затрудняют процесс управления занятостью, но и снижают эффективность этого процесса.

Для того, чтобы определить степень влияния роста доли неформально занятых на структуру занятости, необходимо разобраться, что представляет собой эта категория занятости. В понятие занятости входит не только работа по найму, но и участие в предпринимательстве, творческой деятельности, занятость в личном или домашнем хозяйстве, самозанятость. Кроме того, в общее понятие занятости включается государственная служба, а также учеба в учебных заведениях. При этом отношения по поводу использования труда работников могут быть юридически оформленными или без специального оформления. Формальная занятость всегда сопровождается оформлением трудовых отношений между работодателем и работником. В то время как неформальная занятость строится на условиях устной договоренности, а в случае самозанятости работник сам определяет условия своего труда.

В 2017 году численность неформально занятых работников составляла 14,8 млн. чел., в том числе самозанятых - около 4 млн. человек. Широкое распространение неформальной занятости в России связано с наличием возможности в стране вести бизнес без регистрации. По исследованиям мотивации работодателей, нанимающих таких работников, были выявлены мотивы распространения неформальной занятости, среди них<sup>29</sup>:

- желание работодателей сэкономить на издержках производства, не оформляя работников и не делая за них никаких выплат;
- необходимость применения гибкого графика труда работников по причине его цикличности или сезонных колебаний производства;
- необходимость заполнения непрестижных рабочих мест;
- выведение части прибыли из налогооблагаемой базы;
- минимизация трудовых издержек.

---

<sup>29</sup> Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России. / Кубишин Е.С. // ЭКО. - 2003. - №2. - С.168.

В результате развития указанных факторов в российской экономической среде были сформированы условия для неформальной занятости, что нашло проявление в следующем:

- несовершенном трудовом законодательстве;
- наличии слоя работников, которые готовы работать на условиях неформальной занятости;
- отсутствии санкций к работодателям, которые нарушают Трудовой кодекс.

При этом, по мнению многих экспертов, «неформальные трудовые отношения полностью утратили свои зарплатные преимущества, а неформальную занятость большинство рассматривает как альтернативу безработице, а не формальной занятости»<sup>30</sup>.

Вместе с тем, предприниматели, использующие неформальную занятость, реализуют через участие в ней свое стремление по выработке защитных мер для развития бизнеса путем экономии на использовании персонала и связанных с их содержанием обязательных выплат в Пенсионный фонд и другие внебюджетные фонды. Такой подход со стороны бизнеса способствует развитию деструктивных тенденций в структуре занятости, что проявляется в увеличении числа неформально занятых.

Значительную долю среди занятых в рамках неформальной занятости составляют лица, потерявшие работу или ищущие постоянную работу. В составе неформальных работников имеются также студенты, домашние хозяйки, пенсионеры и др. Занимая рабочие места без оформления трудовых отношений, работники получают возможность сочетать работу с учебой или воспитанием детей.

Соответственно, состав работников, которые принимают участие в неформальной занятости, достаточно разнообразен, но единой характерной

---

<sup>30</sup> Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2006. №1. – С.68.

чертой для них является отношение к неформальной занятости как некоей переходной точке в профессиональной карьере.

**Таблица 2.11. Структура занятых в неформальном секторе экономики по видам экономической деятельности в 2009 -2017 гг. (в процентах)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	28,7	29,1	28,5	26,3	24,7	23,4	23,4	23,7	16,8
Добыча полезных ископаемых	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2
Обрабатывающие производства	8,3	8,0	8,0	8,7	8,9	8,6	8,6	9,1	9,5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Строительство	9,4	10,2	9,9	10,4	11,1	11,6	11,7	10,7	11,7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	33,2	32,4	32,9	33,5	32,6	31,9	31,2	30,5	32,7
Транспортировка и хранение	7,7	7,9	7,8	8,0	8,4	8,7	8,8	9,0	9,9
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,2	1,9	2,2	2,5	2,8	3,0	3,2	3,3	3,7
Деятельность в области информации и связи	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8
Деятельность финансовая и страховая	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,6	0,7
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,3	2,4	2,5	2,7	2,9	3,1	3,1	3,2	3,5
Образование	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,8	1,0	1,4
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,8
Предоставление прочих видов услуг	4,0	4,0	4,1	4,1	4,4	5,1	5,4	5,7	6,5
Другие виды экономической деятельности	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Источник: Данные Росстата – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm)



Усредненный возраст занятых в неформальном секторе экономики составляет 39,4 года, значительную группу среди них составляют молодые люди в возрасте 20-29 лет и 30-39 лет. Причем по сравнению с 2009 годом в 2017 году их доля возросла, что может быть связано со сложностями трудоустройства при отсутствии опыта работы или поисками более высокооплачиваемой работы. При этом неформальная занятость для них является условием преодоления безработицы.

Анализ структуры занятых в неформальном секторе экономики по видам экономической деятельности распределился следующим образом (табл.2.11).

Наиболее значительная группа «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» - 32,7%. При этом нужно отметить, что этот показатель за рассматриваемый период претерпел значительные сокращения – более чем в полтора раза: если в 2009 г. он составлял 28,7%, то к 2017 г. сократился до 16,8%. Далее следует отрасль «Строительство» - 11,7%, что отражает прирост по сравнению с 2009 г. на 2,3%, отрасль «Транспортировка и хранение» - 9,9% (прирост с 2009 г. – 2,2%), отрасль «Обрабатывающие производства» - 9,5% (прирост с 2009 г. - 1,2%).

Проведенный анализ показал, что наибольшее распространение неформальная занятость имеет в тех отраслях экономики, которые широко используют низко квалифицированный труд. Это может служить подтверждением вывода о том, что зачастую неформально занятые работники используются на работах, не требующих специальной квалификации<sup>31</sup>.

В то же время неформальная занятость отличается сезонностью, о чем свидетельствует распространение временных наймов работников. В связи с чем непостоянность занятости обуславливает использование работников без оформления трудового договора.

---

<sup>31</sup> Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2006. №1. – С.121

Неформальная занятость оказывает неоднозначное воздействие на российскую структуру занятости. С одной стороны, ее можно рассматривать положительно как фактор повышения общей занятости в стране, снижения фактической безработицы и напряженности на рынке труда. С другой стороны, неформальная занятость служит источником доходов для лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, реализуя возможность получения заработной платы для них.

Кроме того, неформальная занятость обеспечивает заработной платой почти 21,2% трудоспособного населения по данным 2017 года, способствуя росту спроса на товары и услуги и тем самым стимулируя развитие производства. В этом реализуется социальная роль неформальной занятости на российском рынке труда.

Однако, кроме положительных эффектов занятость в неформальном секторе способствует проявлению ряда проблем.

Во-первых, занятые в неформальном секторе лишены реальных социальных гарантий и контроля за условиями их труда.

Во-вторых, неформальная занятость «способствует частичной утрате квалификации, профессиональных навыков, а ее нерегулярный характер не способствует росту качества рабочей силы, что, в конечном счете, может приводить не только к дисквалификации, но и люмпенизации занятых в неформальном секторе работников»<sup>32</sup>.

В-третьих, использование работников на условиях неформальной занятости создает возможности для работодателей экономить на модернизации основных фондов, чем обеспечивают своей продукции более низкое качество.

В-четвертых, государственный бюджет и внебюджетные фонды в результате сокрытия доходов от налогообложения лишаются значительной части поступлений.

---

<sup>32</sup> Михайлов А.Ю. Направления государственного регулирования неформальной занятости в регионе// Сб. статей Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. – Челябинск: Аэтерна, 2015. – С.74.

Таким образом, проведенный анализ развития неформальной занятости в российской экономике показал, что она является формой проявления противоречия между высвобождением работников из реального сектора производства и сельского хозяйства и отсутствием соответствующих их интересам рабочих мест в формальном секторе, когда статус безработного не имеет никаких преимуществ по размеру пособия и процедуре оформления.

Кроме того, в настоящее время в связи с развитием компьютерных и цифровых технологий получает развитие еще одна форма противоречия, когда у работников появляется возможность трудиться на удаленном от основного производства рабочем месте. При этом гибкость использования рабочего времени сопровождается потерей социальной защищенности труда таких работников.

По данным экспертов, в 2017 году дистанционной формой занятости было охвачено порядка 2,7-3 млн. человек<sup>33</sup>. Быстрые темпы распространения дистанционной занятости связана в первую очередь с влиянием новых технологий, а также структурными преобразованиями в экономике, когда доминирующими становятся коммуникационные технологии, формирующие принципиально новые отношения между работодателем и работниками. Суть этих отношений состоит в том, что выполнение работы осуществляется работником на удалении от основного места работы, а связывающим звеном его с работодателем выступает система телекоммуникаций и Интернет-технологий. В отличие от обычной занятости дистанционный труд выстраивает принципиально иную форму взаимоотношений «работодатель – работник», когда присутствие работника на рабочем месте заменяется фиксированными сроками и объемом выполненной работы. К категории дистанционно занятых относятся в большинстве своем самозанятые

---

<sup>33</sup> Данные Аналитического агентства Json&Partners Consulting. - Электронный ресурс: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352)

работники, которые сами находят работодателей и самостоятельно выстраивают с ними трудовые отношения.

К дистанционной занятости относится и такая специфическая группа работников как фрилансеры, которые трудятся преимущественно с использованием Интернета без оформления трудовых договоров. В их число входят высококвалифицированные специалисты (IT-специалисты, дизайнеры, маркетологи, PR-специалисты и т.д.), которые сознательно выстраивают трудовые отношения подобным образом, поскольку их устраивает гибкость использования рабочего времени и свобода выбора работодателя.

Широкое распространение дистанционной занятости связано с рядом преимуществ, получаемых участниками таких взаимоотношений. Так, для работника это выражается через экономию времени, затрачиваемого на проезд на работу, и сокращение транспортных издержек, открытие возможностей самостоятельного планирования рабочего дня, расширение условий для самореализации и творчества.

В то время как для работодателя создаются условия для экономии производственных издержек, в том числе связанных с организацией рабочего места, арендой офисных помещений. При этом четкая фиксация объема и сроков выполнения работы обеспечивает повышение эффективности труда работника на дистанционной занятости, в результате чего растет общая производительность всего производства.

Вместе с тем при всей привлекательности дистанционного труда он содержит в себе глубокие противоречия, проявляющиеся в снижении социальной ответственности работодателей перед дистанционно занятыми работниками. Поскольку такие работники не оформляются в штат, то работодатель не платит за них взносы во внебюджетные фонды, не обеспечивает их социальным страхованием, оплатой больничных листов и предоставлением других социальных гарантий их труда. Работники оказываются вне поля действия социального партнерства, и в случае

возникновения спорных вопросов в трудовых отношениях, у них отсутствуют возможности поддержки со стороны профсоюзов.

Учитывая, что с более активным внедрением новых технологий распространение дистанционной занятости ускорится, это приведет к возникновению значительного слоя социально незащищенных работников. В связи с чем государственная политика управления занятостью населения должна учитывать новые аспекты и повышать значение социальной ответственности работодателей перед дистанционно используемыми работниками.

### **2.3. Воздействие модификации системы образования на структуру занятости населения**

Структурные преобразования в российской экономике затронули изменения в распределении занятых по уровню образования, произошедшие за период 1990-2017 гг. В результате чего специалисты с высшим и средним образованием стали доминирующей группой среди занятого населения, составляющие 59,9% занятого населения.

Основная причина данных изменений, произошедших в структуре занятого населения, кроется в повышении доступности профессионального образования в России на основе его коммерциализации, что базируется на сокращении бюджетного финансирования и росте доли платного образования. Такая ситуация обеспечивает повышение спроса населения на услуги прежде всего высшего образования.

В системе среднего образования за рассматриваемый период количество образовательных учреждений увеличилось более чем на тысячу именно в период 2015-2017 гг., а в предыдущий период их число оставалось стабильным и изменялось в незначительных параметрах. Вместе с тем, численность обучающихся в средних образовательных учреждениях имеет тенденцию к сокращению: так, за период с 2000 по 2017гг. произошло сокращение с 4040 тыс. чел. до 2868 тыс. чел., т.е. на 29%. Наиболее

значительные сокращения произошли в подготовке квалифицированных рабочих – с 1679 тыс. чел. до 563 тыс. чел., т.е. на 66,4% (табл.2.12).

**Таблица 2.12. – Основные показатели системы профессионального образования в Российской Федерации в 2005-2017 гг.**

	2005	2010	2014	2015	2016	2017
Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена	2703	2850	2909	2891	3934	3956
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки, тыс. человек	4040	3133	2830	2866	2868	2945
- квалифицированных рабочих, служащих	1679	1007	727	686	563	557
- специалистов среднего звена	2361	2126	2103	2180	2305	2388
Образовательные организации высшего образования и научных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры <sup>4)</sup>	965	1115	950	896	818	766
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. человек	4741	7050	5209	4766	4399	4246

Источник: Данные Росстата. – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm)

Претерпели серьезные изменения и показатели развития высшего образования в России. Так, по данным Росстата, в 2017 г. количество обучающихся в государственных и муниципальных вузах составило 4246 тыс. чел. Это почти на 3 млн. человек меньше, чем в 2010 г., но и на 150 тыс. меньше, чем в 2016 г. Среди причин снижения численности студентов можно выделить, с одной стороны, эффект «демографической ямы», когда в вузы пришло поколение, рожденное в 90-х годах прошлого века в условиях значительного спада рождаемости, а, с другой стороны, – политику Министерства образования и науки РФ по сокращению числа коммерческих вузов, не отвечающих требованиям качества обучения.

Вместе с тем если сравнить эти показатели с периодом 1990 г., то численность получающих высшее образование в государственных и муниципальных вузах увеличилась с 2825 до 4246 тыс. чел., т.е. почти в 2 раза.

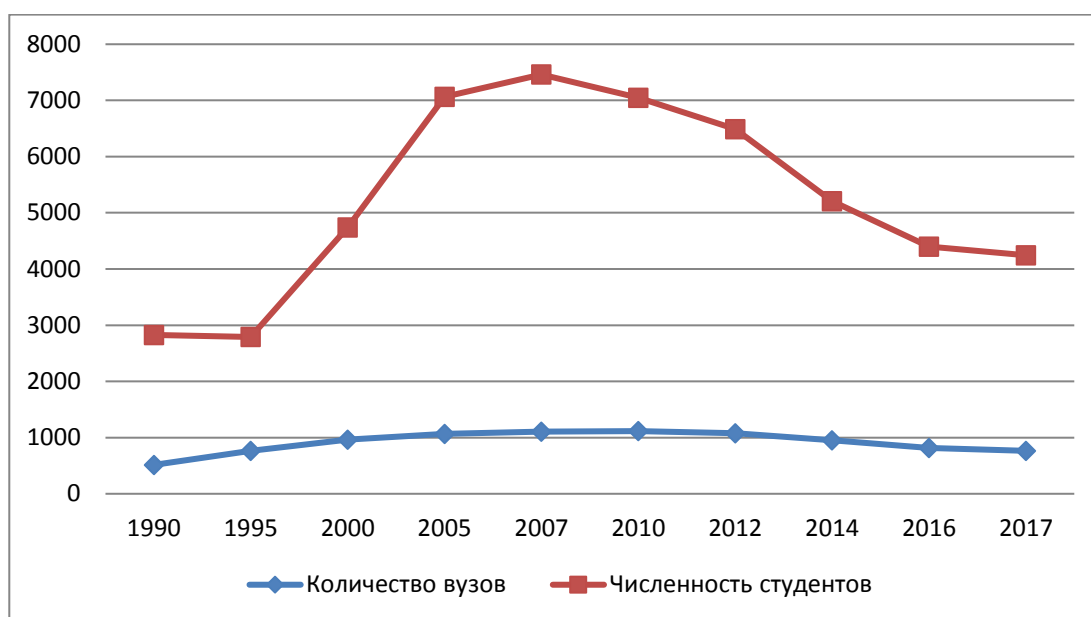
Рассмотренные данные показывают, что численность обучающихся в системе среднего образования и студентов образовательных учреждений среднего звена почти в 2 раза ниже, чем общая численность обучающихся в системе высшего образования. Вследствие чего в системе профессиональной подготовки уже заложен перекос в распределении специалистов на рынке труда, когда ощущается недостаток выпуска специалистов среднего звена и рабочих профессий, и переизбыток выпускников с высшим образованием.

Прирост численности обучающихся в системе высшего образования свидетельствует о возрастании спроса у молодых людей на высшее образование. В результате этот прирост отражается на структуре занятости на российском рынке труда, где повышается спрос на профессии, требующие высшего образования. Специалист, получивший диплом о высшем образовании, уже не станет заниматься низкоквалифицированным трудом, поскольку у него сформировалось иное представление о месте приложения своего труда, которое должно соответствовать уровню полученного им образования. Не смотря на то, что большинство выпускников вузов не могут сразу устроиться по полученной специальности, они не меняют иерархического уровня занятости и не переходят в более низкие категории, предпочитая подыскивать работу, отвечающую уровню их образования.

Наличие высокого спроса на высшее образование привело к чрезмерному расширению системы высшего образования как со стороны количества вузов, так и численности обучающихся в них студентов. Это реализует феномен доступности высшего образования, когда высшее образование могут получить все желающие, обладающие достаточной суммой средств для оплаты обучения. При этом в системе высшего образования ликвидирован отбор лучших претендентов на обучение, что

отразилось на резком снижении качества подготавливаемых специалистов. Это, в свою очередь, привело к непомерному расширению высшего образования и его слабой диверсификации по востребованным рынком труда направлениям подготовки кадров.

Для отражения этой тенденции в российской структуре занятости мы сопоставили рост числа вузов и численности обучающихся в них студентов за период 1990 -2017 гг. (рис.2.5.).



**Рис.2.5. Число вузов и численность обучающихся студентов за период 1990-2017 гг.**

Анализ данных рис.2.5. показал, что пик роста спроса на высшее образование приходится на 2010 г., когда и число вузов (1115), и численность студентов (7050 тыс. чел.), были в наивысшей точке значения. Это максимальный уровень спроса на услуги высшего образования в России. В последующие годы отмечается резкое снижение обоих показателей, и к 2017 г. число вузов сократилось до 766, т.е. на 27%, а численность студентов упала до 4246, тыс. чел., т.е. на 37,6%.

Кроме численного перевеса специалистов с высшим образованием на рынке труда наблюдается и недостаточная диверсификация выпускников по полученным в вузе специальностям. Так, по данным Росстата, в 2017 г. из



государственных и муниципальных вузов по всем инженерным специальностям было выпущено 119,5 тыс. специалистов, в то время как по гуманитарному профилю – 163,3 тыс. чел., а по специальности «экономика и управление» - 267,3 тыс. чел. (Приложение 2).

В негосударственных учебных заведениях в 2017 г. также доминируют выпускники гуманитарного профиля – 65,4 тыс. чел. и специальности «экономика и управление» – 128,7 тыс. чел., а по инженерным специальностям в них подготовка практически отсутствует (Приложение 2).

Таким образом, в системе обучения специалистов с высшим образованием доминируют направления подготовки гуманитарного и экономического профиля, в то время как рынку труда в большем объеме требуются специалисты технического профиля.

Приведенные данные по структуре подготовки специалистов позволяют выделить основные тенденции в развитии профессионального образования в России в последние годы, что находит проявление в следующем:

- рост обучающихся в высших учебных заведениях на платной основе вырос в период с 2005 по 2017 гг. с 37% до 66%, причем 70% из них составляют студенты государственных вузов;
- основной рост приема студентов на коммерческой основе осуществляется по таким группам специальностей как «экономика и управление» и «гуманитарно-социальные науки».

Есть несколько причин, оказывающих влияние на выбор человеком решения о получения образования. Основной из них является «максимизация полезности, т.е. суммарного дохода, получаемого в течение всей жизни»<sup>34</sup>. Считается, что уровень заработка зависит от уровня образования, которое увеличивает продуктивность работника. Поэтому затраты, которые несет обучающийся в вузе, представляют для него, по сути, инвестиции в человеческий капитал. В этой связи можно математически представить

---

<sup>34</sup> Гневашева В.А. Управление занятостью. – М.: КноРусс, 2015. - С.121.

потенциал суммарного дохода индивида как модель сопоставления издержек на образование и выгод от получения образования.

Поскольку задача решается для продолжительного по времени интервала, то расчет должен производиться с учетом эффекта дисконтирования, т.е. приведения всех расходов и доходов к одному моменту ( $S$ ). Если обозначить индивидуальную ставку дисконтирования  $r$ , равную ключевой ставке Центрального банка, то с математической точки зрения обоснование решения о получении образования определяется соотношением следующих величин:

$$\text{Суммарный доход} = \sum_{i=S}^R \frac{\gamma_i^B - \gamma_i^A}{(1+r)^i}$$

$$\text{Суммарные издержки на образование} = \sum_{i=S}^U \frac{C_i}{(1+r)^i}$$

$\gamma_i^B$  - доход работника, получившего образование в году  $i$ ;

$\gamma_i^A$  - доход работника без образования в году  $i$ ;

$C_i$  – прямые расходы на образование в году  $i$ .

Следовательно, если в результате расчета разница между приведенной к моменту  $S$  оценки дохода от образования будет выше приведенной оценки затрат на образование (т.е. чистая прибыль будет положительной), это оказывает прямое влияние на принятие решения о дальнейшем образовании:

$$\text{Суммарный доход} - \text{Суммарные издержки} > 0$$

$$\sum_{i=S}^R \frac{\gamma_i^B - \gamma_i^A}{(1+r)^i} - \sum_{i=S}^U \frac{C_i}{(1+r)^i} > 0.$$

На практике данная модель реализуется следующим образом. Если взять за основу расчета минимальный разрыв в оплате труда между работником с высшим образованием и без образования в 20 тыс. руб. в месяц или 240 тыс. в год, а за оплату образования средний размер стоимости

обучения в вузе по программе бакалавриата – 200 тыс. руб., то данная модель примет следующий вид:

$$\frac{240000}{(1 + 0,0725)} - \frac{200000}{(1 + 0,0725)} = 223,8 - 186,5 = 37,3$$
$$37,3 > 0$$

Следовательно, решение о получении образования принимается положительное, так как затраты за один год обучения уже могут окупиться по истечении одного года работы на должности, требующей высшего образования.

Эта модель позволяет сделать следующие выводы:

- получение образования для работника тем выгоднее, чем больше разрыв в заработной плате между работниками, имеющими высшее образование и без образования;
- спрос на получение образования по определенным видам специальностей обуславливается ростом спроса на работников этой специальности со стороны рынка труда и, соответственно, ростом заработной платы этой категории работников.

В связи с чем наличие дисбаланса в системе подготовки в сторону высшего образования обусловлено наличием экономической выгоды, которую содержит потенциал специалиста с высшим образованием не только в части компенсации затрат на обучение, но и последующей возможности получения более высокой заработной платы по сравнению с работниками, не имеющими образования.

Таким образом, доминирование платного сектора в системе высшего образования, ориентированного исключительно на платежеспособный спрос населения, лишает систему высшего образования направленности на удовлетворение перспективных потребностей рынка труда в требуемых ему специалистах.

Нельзя эту тенденцию рассматривать только как положительную, поскольку она имеет и отрицательные последствия. Так, по данным Росстата

на сегодняшний день в формальном секторе экономики работа соответствует полученной специальности только в 43 процентах случаев, а в неформальном секторе соответствие ещё меньше – 24 процента<sup>35</sup>.

Широкая доступность высшего образования для всех желающих при отсутствии государственной политики, направленной на повышение привлекательности и престижа профессий квалифицированных рабочих, оказывает прямое воздействие на сокращение базы воспроизводства этой категории работников. Это, в свою очередь, привело к дисбалансу взаимодействия системы образования и рынка труда при наличии несоответствий в спросе и предложении рабочей силы. Следствием этого противоречия является наличие безработицы среди лиц с высшим образованием.

Здесь можно выделить противоречие между постоянным ростом доли занятых с высшим образованием в экономике и ростом их доли в составе безработных.

За последние годы произошел разрыв во взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда, что отразилось на снижении социально-экономической эффективности системы образования, сокращении числа выпускников, которые трудоустраиваются в соответствии с полученной специальностью, и, напротив, возросло число выпускников, работающих не по полученной в вузе специальности.

Если мы проанализируем данные табл. 2.13., то наглядно увидим, что доля безработных с высшим образованием постоянно растет на протяжении всего рассматриваемого периода. Темпы роста при этом составляют от 0,5 до 1,0% в год. В то время как по другим группам специалистов темпы роста имеют дифференцированную тенденцию: рост сменяется падением. В 2017 году доля лиц с высшим образованием в составе безработных была выше, чем лиц имеющих среднее профессиональное образование: на 0,6% выше,

---

<sup>35</sup> Лайкам К. Интервью газете АиФ. – Аргументы и факты. – 2014. – 11 декабря.

чем у специалистов среднего звена и на 0,5% выше, чем у квалифицированных рабочих.

**Таблица 2.13. - Структура безработных по уровню образования (в процентах)**

	Всего	В том числе имеют образование						
		высшее	неполное высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное среднее	не имеют основного образования
				по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих			
2006	100	10,8	2,7	18,9	18,2	33,9	14,1	1,3
2007	100	11,3	2,9	17,9	18,2	36,2	12,1	1,3
2008	100	11,4	3,3	19,5	19,4	33,3	11,5	1,6
2009	100	15,0	-	20,0	20,4	32,8	10,6	1,1
2010	100	15,0	-	20,8	20,8	32,4	9,9	1,0
2011	100	15,9	-	20,5	19,8	32,0	10,6	1,2
2012	100	16,4	-	19,3	20,3	32,8	10,1	1,1
2013	100	17,4	-	19,5	19,4	33,3	9,5	0,9
2014	100	18,2	-	19,7	20,2	31,5	9,6	0,9
2015	100	19,7	-	20,7	20,1	29,5	9,0	0,9
2016	100	20,5	-	20,5	19,9	29,8	8,7	0,6
2017	100	20,6	-	20,0	20,1	29,1	9,1	1,0

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2018. – М.: Росстат, 2018. – С. 115.

Наиболее остро эта проблема стоит перед выпускниками учебных заведений. По данным Росстата в 2017 году из 1,1 млн. выпускников образовательных учреждений всех уровней трудоустроено только 86,8%, в то время как 14,5% были не трудоустроены и зарегистрированы как безработные (табл.2.14).

При этом наибольшее число нетрудоустроенных среди выпускников, получивших среднее образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих – 22,5.

Однако среди выпускников высших учебных заведений прослеживается высокий процент занятых не по специальности, полученной в учебном заведении.

**Таблица 2.14. - Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2017 г. (тыс. чел.)**

	Всего	в том числе:		Уровень занятости, в %	Уровень безработицы в %
		занятые	безработные		
Всего	1112	951	161	86,6	14,5
в том числе по уровню образования:					
высшее образование	646	568	78	86,7	12,1
среднее специальное по программе подготовки специалистов среднего звена	333	280	53	72,6	15,9
среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих	132	102	30	86,9	22,5

Источник: данные Росстата: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm)

Этот вывод подтверждается данными различных социологических исследований:

- так, в 1993-1996 гг. среди выпускников вузов не по специальности трудились на своей первой работе 35,5%;

- в 1997-2000 гг. – 42,4%;

- в 2000-2004 гг. – 55,6%<sup>36</sup>;

- в 2014 г. – 57%<sup>37</sup>.

По результатам проведенного опроса в 2017 году «больше чем 40 % выпускников вузов признались, что работают не по специальности. Около 65% опрошенных отметили главную причину этой проблемы — невостребованность знаний, полученных в вузе»<sup>38</sup>. Связано это с тем, что не все высшие учебные заведения осуществляют качественную подготовку

<sup>36</sup> Тимошин А.В. Социально-экономические аспекты взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. – Автореферат дис. к.с.н. – Саратов, 2008.

<sup>37</sup> Лайкам К. Интервью газете АиФ. – Аргументы и факты. – 2014. – 11 декабря.

<sup>38</sup> Лутовина К.В. Почему выпускники вузов не работают по специальности // Молодой ученый. 2017. №36. С. 69-72. URL: <https://moluch.ru/archive/170/45594/> (дата обращения: 29.11.2018).

специалистов. Кроме того, в России отсутствует и качественный прогноз потребности в конкретных специалистах.

По данным исследователей из Высшей школы экономики выпускники ВУЗов трудоустраиваются по полученной специальности дифференцированно, в зависимости от спроса на конкретную специальность в экономике. Так, по данным экспертов, «распределение выпускников вузов по специальности обучения в вузе имеет следующие тенденции:

Математики и статистики – 1,4%;

Специалисты в области естественных и технических наук – 8,1%;

Специалисты в области биологических и сельскохозяйственных наук – 10,2%;

Преподаватели в системе специального образования – 27,7%;

Деятели литературы и искусства – 29,6%;

Инженеры и архитекторы – 31,9%;

Специалисты по экономической деятельности и кадрам – 42,9%;

Преподаватели в средней школе – 47,9%;

Специалисты в области права – 52,6%;

Специалисты по компьютерам – 54,7%;

Специалисты в области здравоохранения – 74,3%»<sup>39</sup>.

Среди причин невозможности трудоустроиться по профессии выпускники отмечают следующие:

- Недостаточное количество вакансий по определённым профессиям на местных рынках труда;
- Несоответствие молодых кандидатов требованиям работодателей по уровню образования, квалификации и стажа работы.

Но не только выпускники высших учебных заведений испытывают сложности с трудоустройством. Трудоустраиваются не по специальности и выпускники средних специальных учебных заведений. По данным

---

<sup>39</sup> Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Карабчук, З. Рыжикова, Т. Билак. – М.: ВШЭ, 2009. –С.31.

исследования РАНХиГС, только 37% молодых выпускников вузов, колледжей и техникумов работают сегодня по специальности. 29% сказали, что их работа хоть как-то связана с тем, чему их учили, а 27% признались, что работают абсолютно не по специальности<sup>40</sup>.

Сложившийся дисбаланс между популярными у абитуриентов специальностями в Вузе и реальными потребностями рынка труда проявляется в том, что снижается эффективность системы высшего образования. А вся система профессионального обучения в стране непропорциональна и несбалансирована по уровням образования. Данный вывод сделан на основании анализа следующих факторов:

- Неравномерность в распределении учебных мест на разных уровнях обучения (среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих, среднее специальное образование по программе подготовки специалистов среднего звена, высшее образование);
- Наличие серьезного перекоса в системе подготовки кадров в сторону подготовки специалистов с высшим образованием;
- Непропорциональное финансирование между различными уровнями образования.

В результате действия этих факторов структура профессионального образования в период 1990-2017 гг. претерпела следующие изменения:

- сокращение среднего профессионального образования по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих с 55,1 до 25,8%;
- сохранение объемов подготовки на прежнем уровне среднего специального образования по программе подготовки специалистов среднего звена;
- расширение высшего образования с 17,4 до 47,6% от общего объема подготавливаемых специалистов всех уровней.

---

<sup>40</sup> Трудоустройство молодежи. Где работают выпускники? (2016–2017гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2018. –23с.



Это позволяет сделать вывод, что в настоящее время имеют место тенденции преимущественного развития высшего образования в противовес среднему специальному образованию, что свидетельствуют о развитии в стране тенденции «депрофессионализации специалистов и росте объемов невостребованного профессионально-квалификационного потенциала»<sup>41</sup>. Эта тенденция возникла в результате действия следующих факторов:

- изменение форм и источников финансирования высшего образования;
- модификации структуры подготовки специалистов по группам специальностей, не совпадающей с реальными потребностями рынка труда.

Кроме того, необходимо учитывать влияние долгосрочного тренда на уменьшение доли молодёжи в составе занятого населения, что должно учитываться при проведении профориентационной работы, которая должна быть направлена на формирование профессиональной подготовки в соответствии с реальными запросами работодателей.

Для устранения сложившегося противоречия необходимо выполнение следующих условий, обеспечивающих повышение эффективности системы профессиональной подготовки:

- достижение численного баланса между всеми уровнями профессиональной подготовки (в том числе и в части финансирования);
- обеспечение соответствия обучения по группам специальностей и направлениям подготовки и реальными потребностями рынка труда;
- приведение в соответствие профессиональных компетенций подготавливаемых специалистов с запросами рынка труда;
- переориентация системы подготовки специалистов на перспективные для рынка труда специальности и профессии.

*Вывод по 2-ой главе:*

---

<sup>41</sup> Николаев О.В., Литвина Н.Н. Модели занятости в России// Вестник российского государственного аграрного заочного университета. -2015. -№19 (24). – С.127.

Проведенный в данной главе анализ структурных преобразований занятости населения позволил выявить основные тенденции в ее развитии:

- сокращение численности занятых работников в сельском хозяйстве и производственных отраслях и рост занятости в сфере услуг;
- гендерные изменения в структуре занятости населения, отразившиеся на сокращении мужской занятости в производственных отраслях и росте женской занятости в сфере услуг;
- рост значения интеллектуальных видов труда, сопровождающийся приростом квалифицированных специалистов во всех отраслях экономики;
- возрастные изменения рабочей силы, отраженные в перемещении значительной доли работников в старшие возрастные группы;
- прирост трудовых мигрантов в экономике.

В работе выделены противоречия в развитии российской структуры занятости, обусловленные структурными преобразованиями в экономике, значительная часть которых связана с ростом неформальной занятости как сферы, абсорбирующей высвобождающийся контингент работников из производственных отраслей и сельского хозяйства. Данное противоречие имеет несколько отрицательных последствий в развитии занятости. Во-первых, занятые в неформальном секторе ограничены в контроле за условиями труда и получении социальных гарантий. Во-вторых, неформально занятые работники при работе на низкоквалифицированных должностях могут утратить свою квалификацию и профессиональные навыки. В-третьих, государственный бюджет и внебюджетные фонды в результате сокрытия доходов от налогообложения лишаются значительной части поступлений.

Кроме того, в российской структуре занятости имеет место противоречие, выраженное в том, что постоянный прирост специалистов с высшим образованием в экономике сопровождается ростом этой категории работников и в структуре безработных, что связано с наличием дисбаланса между востребованными профессиональными направлениями подготовки

специалистов в системе образования и реальными потребностями рынка труда. Это обусловлено тем, что в системе подготовки кадров сложился перекос в сторону высшего образования. Данная тенденция поддерживается и непропорциональным финансированием различных уровней профессионального образования, когда существует приоритет в финансировании высшего образования. В результате в экономике, с одной стороны, повышается число работников с высшим образованием, а, с другой стороны, - растет число невостребованных специалистов, имеющих высшее образование, и повышается уровень использования выпускников вузов не в соответствии с полученной специальностью.

## **Глава 3. Основные направления совершенствования занятости населения в условиях развития современной экономики**

### **3.1. Оценка факторов, влияющих на занятость населения в современной экономике**

В своем исследовании мы рассматриваем структуру занятости населения как систему взаимосвязи видов занятости и профессионально-квалификационного и отраслевого распределения работников. Такой подход позволил нам выделить основные характеристики элементов структуры занятости, в том числе:

- распределение населения по сферам приложения труда,
- гендерным и возрастным показателям,
- образовательным и профессионально-квалификационным признакам.

В процессе анализа были выделены факторы, оказывающие как положительное, так и отрицательное влияние на развитие структуры занятости. Для определения основных характеристик структуры занятости как целостной системы необходимо был провести анализ ее основных взаимосвязей с тем, чтобы найти наиболее слабые места и сформулировать направления для их устранения. Для чего нами сделана количественная оценка каждой взаимосвязи. Мы выбрали показатели, характеризующие интенсивность различных процессов воздействия на структуру занятости, а затем путем регрессионно-корреляционного анализа определили тесноту этой взаимосвязи. С помощью такого анализа нами получена точная количественная оценка степени согласованности изменений (варьирования) основных признаков. Полученные значения являются ориентирами тесноты связи, которая отражается через абсолютную величину коэффициента корреляции.

В ходе проведенного анализа нами определена взаимосвязь между выделенными факторами, которая раскрывает причины их развития и

возможные направления регулирования. Наибольший интерес представляет влияние роста неформальной занятости на структуру занятости. Исследуя причины развития неформальной занятости, нами отмечено влияние недостаточно развитой предпринимательской среды на развитие бизнеса в России, что сопровождается непостоянной динамикой численности занятых в малом бизнесе.

Анализ статистики занятости в малом бизнесе показал, что динамика изменения численности занятых в этом секторе изменялась не однородно по периодам (Табл.3.1).

**Таблица 3.1. - Темпы прироста численности занятых в неформальном секторе и на предприятиях малого бизнеса в 2006-2017 гг.**

Годы	Численность занятых в неформальном секторе, млн. чел.	Темп прироста занятых в неформальном секторе, в %	Численность занятых на предприятиях малого бизнеса, млн. чел.	Темп прироста занятых на предприятиях малого бизнеса, %
2005	12,5	3,2	8,0	6,2
2006	12,5	3,2	8,5	6,2
2007	12,9	3,2	9,2	8,2
2008	13,1	1,5	11,2	21,7
2009	13,4	2,3	11,1	- 0,9
2010	11,5	-14,2	11,2	0,9
2011	12,9	12,1	11,4	2,2
2012	13,6	5,4	11,7	2,6
2013	14,1	3,6	11,6	-0,9
2014	14,4	2,1	11,7	0,9
2015	14,8	2,7	11,3	-3,4
2016	15,4	4,1	11,1	-1,7
2017	14,3	-7,1	11,9	7,2

Источник: рассчитано на основании данных: Социально-экономическое положение и уровень жизни населения. 2010. Стат. сб. – М.: Росстат. 2011; Данные Росстата - Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

Так, если в 2005-2008 гг. темпы роста были достаточно высокими и в 2008 г. составляли 21,8%, то, начиная с 2009 г. идет снижение темпов роста. В 2009 г. этот показатель составил (-0,9%), а в последующие годы темпы роста не превышали 2,6%. В 2013 г. также отмечено отрицательное значение этого показателя (-0,9%), в 2015 г. – (-3,4%), в 2016 г. – (-1,7%). В 2017г. тенденция изменилась на положительную, и показатель составил 7,2%.

Основная причина неустойчивой динамики численности занятых в малом бизнесе связана с неблагоприятными условиями в стране развития предпринимательской среды, в том числе нехваткой финансовых ресурсов для развития бизнеса<sup>42</sup>.

Высокая стоимость кредитных денег, невозможность получения финансовой помощи от государства на развитие предпринимательства, сложный доступ к государственным заказам – все это создает невыгодные условия для развития малого бизнеса. Такие условия толкают предпринимателей к поиску путей оптимизации производственных и трудовых издержек, и они переходят в сферу неформальной экономики, где за счет отсутствия официальной регистрации предприятия у них возникает возможность экономить на налоговых платежах и платежах во внебюджетные фонды, а также выстраивать отношения с работниками без их юридического оформления.

В связи с чем автором была выдвинута гипотеза, что между темпами роста занятых в неформальном секторе и сокращением числа работников малых предприятий существует взаимосвязь. Для доказательства этой гипотезы был проведен регрессионный анализ статистических данных численности занятых в неформальном секторе и занятых на предприятиях малого бизнеса на основе данных табл. 3.2.

Расчеты показали, что коэффициент корреляции для модели:  $r = 0,9096$ . Данное значение близко к 1, поэтому можно говорить о сильной корреляционной связи между рассматриваемыми переменными.

Оценка статистической значимости параметров регрессии:

$t_{\text{табл}} = 3,182$  для числа степеней свободы  $df = n - 2 = 5 - 2 = 3$  и  $\alpha = 0,5$ .

$t_1 = 6,5658$ .

$T_{\text{табл}} < t_1$ , значит данные величины являются статистически значимыми.

---

<sup>42</sup> Варагина А. Е. Исследование роли малого и среднего бизнеса в России // Молодой ученый. 2018. №24. - С. 119-124. Электронный ресурс: <https://moluch.ru/archive/210/51512/> (дата обращения: 09.07.2018).

Коэффициент детерминации R-квадрат равен 0,8273, что говорит о значительной тесноте связи.

**Таблица 3.2. - Расчет коэффициентов регрессии показателей темпов роста численности занятых в неформальном секторе и на предприятиях малого бизнеса**

<i>Регрессионная статистика</i>					
Множественный					
R		0,909554616			
R-квадрат		0,8272896			
Нормированный					
R-квадрат		0,808099555			
Стандартная					
ошибка		2,718984627			
Наблюдения		11			
Дисперсионный анализ					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	1	318,7095579	318,7095579	43,11035346	0,000103262
Остаток	9	66,53589662	7,392877403		
Итого	10	385,2454545			
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	
Y-пересечение	3,007841103	0,825655022	3,642975603	0,00537594	
Переменная X 1	0,715783043	0,109016093	6,565847505	0,000103262	

Полученное уравнение регрессии для соответствующих признаков имеет вид:

$$Y = 3,0078 + 0,7158 * X_1$$

Y – результативный показатель;

X – факторный признак.

Следовательно, получив положительное значение в уравнении регрессии результативного показателя, мы можем с уверенностью сказать, что наша гипотеза о наличии связи между темпами прироста численности неформально занятых и темпами изменения численности работников малых предприятий подтверждается. В силу чего в структуре занятости реально существует взаимосвязь между этими факторами, когда сокращение числа

малых предприятий сопровождается перетоком работников в неформальный сектор экономики.

Выявленная тенденция обуславливает необходимость учета этой взаимосвязи в процессе регулирования неформальной занятости, что должно быть тесно взаимосвязано с формированием благоприятных условий для развития малого бизнеса в стране. Это, в свою очередь, должно строиться на преодолении разрывов в наличии предпринимательской инициативы и условий обеспечения финансовыми ресурсами для ведения бизнеса.

Другим отрицательным фактором, проявляющимся во взаимодействии между элементами структуры занятости, является рост трудовой миграции. Большинство российских ученых считают, что рост трудовой миграции в России связан с развитием отрицательной тенденции естественного прироста населения<sup>43</sup>.

На Рис.3.1. представлены данные по изменению общей численности населения, естественного и миграционного прироста.



**Рис. 3.1. Динамика изменения численности населения России, естественного и миграционного прироста (убыли) в 2010-2017 гг.<sup>44</sup>**  
(квартальные данные)

Анализ приведенных данных показывает серьезные изменения в динамике численности населения, естественного и миграционного прироста

<sup>43</sup> Хвьяля-Олинтер Н.А. Демографическое состояние современной России // Социум и власть. 2015. № 4 (54). С. 15–23.

<sup>44</sup> Социально-экономическое положение России. Доклады за 2010–2017 гг.



за период 2010-2017 гг. наибольший спад численности российского населения зафиксирован в 2010 и 2017 гг., хотя в процессе всего рассматриваемого периода отмечались квартальные показатели превышения убыли населения над естественным приростом. При этом возмещение человеческих потерь за счет мигрантов происходит с определенным интервалом в 1-2 квартала. Поэтому трудовая миграция в определенной мере выполняет функцию компенсации естественной убыли населения. Однако по данным Росстата, в 2017 году к работам на российском рынке труда было привлечено мигрантов меньше, чем в предыдущем году. В то время как естественная убыль за этот же период составила (-135,8 тыс. чел.) против (-2,2 тыс.) в 2016 г.<sup>45</sup> (табл.3.3.).

**Таблица 3.3. – Соотношение естественного прироста (убыли) населения России и численности трудовых мигрантов в 2001-2017 гг. (тысяч человек)**

Годы	Естественный прирост (убыль) населения	Темпы роста	Численность международных мигрантов	Темпы роста
2001	-943,2	-6,7	193,4	-11,2
2002	-935,3	0,8	184,6	-4,5
2003	-888,5	5,0	129,1	-30,0
2004	-792,9	10,7	119,1	-7,7
2005	-846,5	-6,7	177,2	48,7
2006	-687,0	18,8	186,3	5,1
2007	-470,3	31,5	286,7	58,5
2008	-362,0	23,0	281,6	-1,7
2009	-248,8	31,2	279,9	-0,6
2010	-239,5	3,7	191,6	-31,5
2011	-129,0	46,1	356,5	86,0
2012	4,2	188,9	417,7	17,1
2013	24,0	471,4	482,2	15,4
2014	30,3	26,2	590,8	22,5
2015	32,0	5,6	598,6	1,3
2016	-2,2	-106,8	575,1	-3,9
2017	-135,8	6072,7	589,0	2,4

Источник: Данные Росстата – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

Для подтверждения гипотезы взаимовлияния факторов естественного прироста (убыли) населения и миграционного прироста в современной

<sup>45</sup> Данные Росстата – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

структуре занятости населения, мы провели регрессионный анализ данных коэффициентов.

**Таблица 3.4. - Расчет коэффициентов регрессии показателей естественного прироста (убыли) населения России и численности трудовых мигрантов**

<i>Регрессионная статистика</i>					
Множественный R	0,882982298				
R-квадрат	0,779657739				
Нормированный R-квадрат	0,763919006				
Стандартная ошибка	134,8326542				
Наблюдения	16				
<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	1	900584,3493	900584,3493	49,53751624	5,88118E-06
Остаток	14	254517,825	18179,84465		
Итого	15	1155102,174			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>
Y-пересечение	-723,8925892	73,60829982	-9,834388119	1,14835E-07
Переменная X 1	1,459088672	0,207307289	7,038289298	5,88118E-06

Коэффициент корреляции для модели:  $r = 0,8829$ . Данное значение близко к 1, поэтому можно говорить о сильной корреляционной связи между рассматриваемыми переменными. В нашей модели показатель равен 0,7997, что говорит о значительной тесноте связи. Достоверность по уровню значимости критерия Фишера (Значимость F) значительно меньше 0,05, поэтому модель значима.

Оценку статистической значимости параметров регрессии проведём с помощью t-статистики Стьюдента и путём расчёта доверительного интервала каждого из показателей.

$t_{\text{табл}} = 2,1448$  для числа степеней свободы  $df = n - 2 = 16 - 2 = 14$  и  $\alpha = 0,5$ .

Полученное фактическое значение t-статистики:  $t_1: 7,0383$ .

$t_{\text{табл}} < t_1$ , значит данные величины являются статистически значимыми.

Данные расчетов показали, что между естественным приростом (убылью) населения и изменением численности мигрантов существует тесная взаимосвязь. Это подтверждает выдвинутую нами гипотезу, что наличие взаимосвязи между указанными факторами можно рассматривать как значимую тенденцию в развитии российской структуры занятости.

Вместе с тем, по нашему мнению, рост трудовой миграции в России связан и с изменением уровня квалификации российского населения. Проведенный в параграфе 2.3. анализ профессионально-квалификационных факторов развития структуры занятости показал, что в российской структуре занятости доля специалистов почти в два раза превышает долю рабочих, что связано с влиянием модифицируемых факторов производства, основанных на информации и знаниях, где начинают доминировать интеллектуальные виды деятельности. Это обуславливает расслоение видов труда на квалифицированные и неквалифицированные. При этом все больше неквалифицированные виды труда не популярны у населения страны, в связи с чем они вынужденно замещаются трудовыми мигрантами.

Для отражения влияние выделенного фактора, мы провели сопоставление показателей темпов роста занятости населения, доли лиц с высшим образованием в структуре занятости и доли мигрантов в структуре занятости населения за период 2001 -2017 гг. (табл.3.5).

**Таблица 3.5. - Темпы роста занятого населения, доля работников с высшим образованием и доля мигрантов в общей численности занятых в 2001-2017 гг. (в процентах)**

Годы	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Темпы прироста занятого населения	0,5	1,3	-2,2	1,3	0,2	1,1	0,1	-0,3	- 0,3
Доля лиц с высшим образованием в структуре занятого населения	25,1	26,3	29,1	30,4	31,7	32,2	33,0	33,5	34,2
Доля мигрантов к численности занятых	0,2	0,4	0,4	0,5	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2018.  
 Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

Сопоставление показателей выявило, что доля лиц с высшим образованием за весь рассматриваемый период изменялась равномерно в пределах 0,5 – 1,3 пунктов в среднем в год.

В последние годы темпы прироста работников с высшим образованием сократились, но эта группа продолжает прирастать в экономике и сейчас является наибольшей.

Следовательно, чем больше работников с высшим образованием в структуре занятости, тем больше появляется вакантных неквалифицированных рабочих мест. Так, по данным Росстата в 2016 году наибольший объем вакантных рабочих мест приходился на следующие отрасли: текстильное и швейное производство (3,8%); здравоохранение и предоставление социальных услуг (3,7%); гостиницы и рестораны – (3,5%); транспорт и связь (2,9%); производство обуви (2,2%); сельское хозяйство (1,9%), т.е. отрасли, где высока доля ручного труда. В то время как по основной группе отраслей потребность в дополнительных работниках находилась в пределах 1,0 – 1,2%<sup>46</sup>.

Это показывает, что интеллектуализации труда имеет обратную сторону проявления, выражающуюся в росте потребности в трудовых мигрантах для заполнения неквалифицированных рабочих мест. В связи с чем трудовая миграция становится необходимой составляющей современной структуры занятости как способ заполнения неквалифицированных рабочих мест.

Наряду с зависимостью темпов роста численности трудовых мигрантов от прироста (убыли) численности населения России, мы рассматриваем взаимовлияние и таких факторов как прирост в экономике занятых работников, имеющих высшее образование. Для этого мы выделили следующие показатели: доля работников с высшим образованием в структуре занятого населения и доля трудовых мигрантов в структуре занятого населения (табл. 3.6).

---

<sup>46</sup> Труд и занятость в России. 2017. – Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf)  
100

**Таблица 3.6. - Динамика темпов роста работников с высшим образованием и трудовых мигрантов в структуре занятого населения**

Годы	Доля работников с высшим образованием в структуре занятого населения	Доля трудовых мигрантов в структуре занятого населения
2000	21,6	0,5
2001	23,8	0,3
2002	23,4	0,3
2003	23,2	0,2
2004	24,1	0,2
2005	24,9	0,2
2006	25,1	0,3
2007	26,3	0,4
2008	27,2	0,4
2009	28,4	0,4
2010	29,1	0,3
2011	29,8	0,5
2012	30,4	0,6
2013	31,7	0,7
2014	32,2	0,8
2015	33,0	0,8
2016	33,5	0,8
2017	34,2	0,8

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2018.  
 Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

Для доказательства наличия предполагаемой взаимосвязи в структуре занятого населения нами выдвинута гипотеза, что темпы роста доли работников с высшим образованием оказывают влияние на темпы прироста доли трудовых мигрантов в структуре занятого населения России. В рамках этой гипотезы предполагается определить зависимость между выделенными показателями, которая может играть важнейшую роль в процессе прогнозирования развития российской структуры занятости (тбл.3.7.).

Расчет показал, что коэффициент корреляции для модели рассматриваемой  $r = 0,8517$ . Данное значение близко к 1, поэтому можно говорить о сильной корреляционной связи между рассматриваемыми переменными. В нашей модели показатель равен 0,7254, что говорит о значительной тесноте связи. Достоверность по уровню значимости критерия Фишера (Значимость F) значительно больше 0,05, поэтому модель незначима.

**Таблица 3.7. - Расчет коэффициентов регрессии темпов роста работников с высшим образованием и темпов роста трудовых мигрантов в экономике России**

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,851726672
R-квадрат	0,725438324
Нормированный R-квадрат	0,708278219
Стандартная ошибка	2,171167101
Наблюдения	18

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	1	199,2815347	199,2815347	42,27470249	7,29755E-06
Остаток	16	75,42346528	4,71396658		
Итого	17	274,705			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>
Y-пересечение	20,67865023	1,220552349	16,94204287	1,21502E-11
Переменная X 1	15,25697599	2,346541194	6,501899914	7,29755E-06

Оценка статистической значимости параметров регрессии на основе t-статистики Стьюдента позволил определить доверительный интервал каждого из показателей.

$t_{\text{табл}} = 2,120$  для числа степеней свободы  $df = n - 2 = 18 - 2 = 16$  и  $\alpha = 0,5$ .

Полученное фактическое значение t-статистики:  $t_1: 6,5019$ .

$t_{\text{табл}} < t_1$ , значит данные величины являются статистически значимыми.

Таким образом, проведенные расчеты показали, что в структуре занятости взаимосвязь между темпами роста работников с высшим образованием и темпами прироста трудовых мигрантов имеет корреляцию, сила воздействия которой достаточно тесная. В связи с чем необходимо учитывать наличие взаимосвязи указанных показателей при совершенствовании государственной политики занятости.

Влияние выявленных взаимосвязей коренным образом изменяет современную структуру занятости, которая получает новые импульсы развития и отражает новые тенденции, которые проявляются в следующем.

Во-первых, существует обратно пропорциональная зависимость между темпами роста неформальной занятости и сокращением числа работников малых предприятий, что связано с ухудшением условий ведения бизнеса в стране и поиском предпринимателями путей экономии производственных и трудовых издержек путем ухода в неформальный сектор экономики.

Во-вторых, изменение численности населения России в сторону его сокращения стимулирует приток мигрантов в страну.

В-третьих, интеллектуализация труда способствует росту численности лиц с высшим образованием в структуре занятости, в результате чего высвобождается большое количество неквалифицированных рабочих мест, заполняемых трудовыми мигрантами, и поэтому отмечается рост трудовой миграции, которая становится неотъемлемой составляющей российской структуры занятости.

В силу чего, отмеченные изменения в структуре занятости населения должны учитываться при прогнозировании политики занятости на российском рынке труда, где такие изменения как рост неформальной занятости необходимо рассматривать как ответ на сокращение малого бизнеса, а темпы роста трудовой миграции в стране находятся в зависимости от темпов роста интеллектуализации труда.

Прогнозные показатели изменения численности занятых на ближайшую перспективу нами оцениваются на основе модели МНК – метода наименьших квадратов, позволяющего найти коэффициенты линейной зависимости, при которых функция двух переменных  $x$  и  $y$  будет принимать наименьшее значение:

$$F(xy) = \sum_{i=1}^n a_i - (xb_i + y)^2$$

То есть, при заданных  $x$  и  $y$  сумма квадратов отклонений экспериментальных данных от найденной прямой будет наименьшей.

Построение модели предполагает поэтапный подход. На первом этапе нами должны быть выбраны зависимые показатели, которые мы будем рассматривать как влияющие факторы. Обоснование выбора зависимых факторов состоит в следующем: мы отбираем показатели, которые оказывают наибольшее влияние на изменение численности занятых в экономике. При этом мы применяем двусторонний подход.

**Таблица 3.8. - Показатели для расчета влияния на темпы роста занятости населения**

Годы	Темпы роста численности занятого населения А1	Темпы роста ВВП А2	Динамика реальных доходов населения в % А3	Темпы прироста стоимости основных фондов, % А4	Индекс производительности труда в % к предыдущему году А5	Темпы роста инвестиций в основной капитал, % А6	Капитало емкость производства	Капитало вооруженность труда
1998	-1,3	-5,3	-15,9	6,4	103,4	31,0	5,42	0,24
1999	0,2	6,4	-12,3	0,4	106,3	64,7	2,97	0,23
2000	0,5	10,0	9,1	21,8	109,5	73,8	2,39	0,27
2001	0,6	5,1	8,7	23,1	104,7	29,1	2,40	0,33
2002	1,0	4,7	11,1	22,5	105,0	17,1	2,43	0,40
2003	0,5	7,3	15,0	22,1	106,5	24,0	2,43	0,49
2004	0,5	7,3	10,4	8,4	107,0	31,0	2,05	0,52
2005	1,8	6,4	12,4	18,9	105,2	26,0	1,92	0,61
2006	1,2	8,2	13,5	14,4	106,8	30,9	1,76	0,68
2007	2,3	8,5	13,1	27,1	107,5	41,9	1,82	0,85
2008	0,3	5,2	2,4	23,2	104,8	30,7	1,80	1,05
2009	-1,9	-7,8	3,0	10,5	95,9	-9,1	2,12	1,18
2010	0,7	4,5	5,9	13,2	103,2	14,7	2,01	1,33
2011	1,3	4,3	0,5	15,9	103,8	20,5	1,79	1,52
2012	0,9	3,7	4,6	12,3	103,3	14,0	1,78	1,69
2013	-0,2	1,8	4,0	10,1	102,2	6,8	1,82	1,87
2014	0,2	0,7	0,7	10,4	100,7	3,3	1,86	2,06
2015	1,1	-3,7	-3,2	9,0	98,1	-0,03	1,93	2,22
2016	0,1	0,2	-5,6	14,1	99,7	6,1	2,13	2,53
2017	-0,3	1,6	-1,7	6,1	101,5	8,6	2,11	2,70

Для расчета нами выбраны следующие показатели структурных преобразований экономики, которые оказывают наибольшее влияние на темпы роста занятости населения, в том числе: темпы роста ВВП, динамика реальных доходов населения, темпы прироста стоимости основных фондов, индекс производительности труда, темпы роста инвестиций в основной



капитал, капиталоемкость производства, капиталовооруженность труда (Табл.3.8.). На основании данных табл. 3.8. проведем расчеты оценки влияния выделенных нами факторов на численность занятого населения (Табл. 3.9.).

**Таблица 3.9. – Построение модели линейной регрессии выделенных факторов с использованием метода наименьших квадратов по МНК, использованы наблюдения 1998-2017 (T = 20)**

Зависимая переменная: A1				
	Коэффициент <i>t</i>	Ст. ошибка	<i>t</i> - статистика	P-значение
const	0,114605	0,468157	0,2448	0,8099
A2	0,165190	0,0477390	3,460	0,0035 ***
A3	0,0101806	0,0276161	0,3686	0,7175
A4	0,0280564	0,0297895	0,9418	0,3612
A5	-0,153155	0,0847731	-1,807	0,0909 *

**Проверка статистической значимости полученных значений**

Среднее зав. перемен	0,475000	Ст. откл. зав. перемен	0,956350
Сумма кв. остатков	6,415166	Ст. ошибка модели	0,653971
R-квадрат	0,630835	Испр. R-квадрат	0,532391
F(4, 15)	6,408057	P-значение (F)	0,003254
Лог. правдоподобие	-17,00810	Крит. Акаике	44,01619
Крит. Шварца	48,99486	Крит. Хеннана-Куинна	44,98808
Параметр rho	-0,107416	Стат. Дарбина-Вотсона	2,145770

**Тест Вайта (White) на гетероскедастичность**

МНК, использованы наблюдения 1998-2017 (T = 20)

Зависимая переменная:  $uhat^2$

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение
const	0,378541	0,396750	0,9541	0,3838
A2	-1,14316	0,152037	-7,519	0,0007 ***
A3	-0,0765067	0,0622192	-1,230	0,2735
A4	-0,0344681	0,0492292	-0,7002	0,5151
A5	1,32000	0,170556	7,739	0,0006 ***
sq_A2	-0,0194990	0,00476636	-4,091	0,0094 ***
X2_X3	-0,0213601	0,00624383	-3,421	0,0188 **
X2_X4	0,0494068	0,0128463	3,846	0,0121 **
X2_X5	0,154051	0,0121881	12,64	5,51e-05 ***
sq_A3	-0,00161913	0,00314999	-0,5140	0,6291
X3_X4	0,00152380	0,00327489	0,4653	0,6613
X3_X5	0,0309890	0,00662379	4,678	0,0054 ***
sq_A4	-0,000763277	0,00175766	-0,4343	0,6822
X4_X5	-0,0404175	0,0129176	-3,129	0,0260 **
sq_A5	-0,170398	0,0158528	-10,75	0,0001 ***

Неисправленный R-квадрат = 0,987055  
Тестовая статистика:  $TR^2 = 19,741092$ ,  
p-значение =  $P(\text{Хи-квадрат}(14) > 19,741092) = 0,138518$   
*Нулевая гипотеза:* гетероскедастичность отсутствует. Соответственно, нулевая гипотеза принимается и в модели отсутствует гетероскедастичность.  
Тест Бриша-Пэгона (Breusch-Pagan) на гетероскедастичность  
МНК, использованы наблюдения 1998-2017 (T = 20)  
Зависимая переменная: Масштабированное  $\hat{u}^2$

Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение
const	0,793629	1,30778	0,6069
A2	-0,0942585	0,133357	-0,7068
A3	0,00228879	0,0771446	0,02967
A4	0,0578697	0,0832160	0,6954
A5	-0,0712991	0,236811	-0,3011

Объясненная сумма квадратов = 4,91802  
Тестовая статистика: LM = 2,459011,  
p-значение =  $P(\text{Хи-квадрат}(4) > 2,459011) = 0,651990$   
*Нулевая гипотеза:* гетероскедастичность отсутствует. Нулевая гипотеза принимается и в модели отсутствует гетероскедастичность.

Таким образом, проведенные расчеты показали, что на темпы роста занятости наибольшее влияние оказывают темпы роста ВВП, в меньшей степени – динамика производительности труда.

Вместе с тем, при рассмотрении динамики изменения занятости населения в абсолютных показателях необходимо оценить влияние других факторов, которые оказывают на нее определенное воздействие. Среди них выделим две группы факторов.

*Первая группа факторов.*

1) Изменение объема ВВП – фактор, рост которого обеспечивает создание новых рабочих мест и сокращение безработицы (X2).

2) Среднемесячная заработная плата работников в экономике – фактор, обеспечивающий равновесие рынка труда, рост которого обеспечивает рост безработицы, а снижение – дефицит рабочей силы (X3).

3) Численность безработных – фактор, характеризующий состояние рынка труда (X4).

4) Среднемесячная заработная плата в экономике – фактор, характеризующий сбалансированность спроса и предложения на рынке труда (X5)

5) Численность неформально занятых в экономике – фактор, характеризующий уровень неэффективности занятости в экономике (X6).

6) Численность работников с высшим образованием, занятых в экономике, - фактор, характеризующий интеллектуальный уровень развития экономики (X6).

7) Численность занятых в малом бизнесе – фактор, характеризующий показатель эффективности занятости (X9).

**Таблица 3.10. - Данные для расчета влияния факторов на изменение занятости населения**

Год	Численность занятого населения тыс. чел. <b>X1</b>	Темпы роста ВВП, млрд. руб. <b>X2</b>	Естественный прирост (убыль) населения тыс. чел. <b>X3</b>	Численность безработных тыс. чел. <b>X4</b>	Среднемесячная зарплата, руб. <b>X5</b>	Численность неформально занятых, чел. <b>X6</b>	Численность работников с высшим образованием, тыс. чел. <b>X7</b>	Численность мигрантов, тыс. чел. <b>X8</b>	Численность занятых в малом бизнесе, тыс. чел. <b>X9</b>
1998	58437	2629,6	-705,4	1929	1051	7600	12096	292,1	6100
1999	61261	4823,2	-929,6	1263	1523	7800	12374	183,8	6400
2000	64327	7305,6	-958,5	1037	2223	11000	13924	193,0	6500
2001	64710	8943,5	-943,2	1122	3240	11200	16107	193,4	6500
2002	65359	10830,5	-935,3	1309	4360	11500	16023	184,6	7200
2003	65666	13208,2	-888,5	1639	5499	11700	15234	129,1	7500
2004	67134	17027,2	-792,9	5775	6740	12500	16739	119,1	7800
2005	68339	21609,8	-846,5	5208	8555	12600	16957	177,2	8000
2006	69169	26917,2	-687,0	4999	10634	12900	17733	186,3	8500
2007	70770	33247,5	-470,3	4246	13593	13800	19677	286,7	9200
2008	71003	41276,8	-362,0	5289	17290	13400	19707	281,6	11200
2009	69410	38807,2	-248,8	6300	18638	13500	20083	279,9	11100
2010	69934	46308,5	-239,5	5544	20952	11500	20381	191,6	11200
2011	70857	60282,5	-129,0	4922	23369	12900	21129	356,5	11400
2012	71545	68163,9	4,2	4131	26669	13600	21740	417,7	11700
2013	71391	73133,9	24,0	4137	29972	14100	22616	482,2	11600
2014	71539	79199,7	30,3	3889	32495	14400	23045	590,8	11700
2015	72324	83232,6	32,0	4264	34030	14800	23847	598,6	11300
2016	72393	86010,2	-2,2	4243	36709	15400	24251	575,1	11100
2017	72142	92089,3	-135,8	3967	39167	14300	24698	589,0	11900

Источник: рассчитано на основании данных: Социально-экономическое положение и уровень жизни населения. 2010. Стат. сб. – М.: Росстат, 2011; Данные Росстата - Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

### *Вторая группа факторов.*

1) Естественный прирост (убыль) населения – фактор, характеризующий ресурсный потенциал занятости в экономике (X3).

2) Численность трудовых мигрантов в экономике – фактор, оказывающий влияние на занятость со стороны предложения (X8).

Для расчета были использованы статистические данные за 1998-2017 гг., т.е. количество наблюдений составило 20 лет. В качестве зависимой переменной была принята численность занятого населения – X1.

Модель оценки влияния факторов мы построили на основе метода наименьших квадратов<sup>47</sup>. Суть метода состоит в нахождении коэффициентов линейной зависимости, в рамках которой функция двух переменных принимает наименьшее значение. В нашем случае зависимой переменной является численность занятых в экономике (X1). На основании данных табл. 3.10. проведем расчеты оценки влияния выделенных нами факторов на численность занятого населения (Табл. 3.10.).

**Таблица 3.11. – Построение модели линейной регрессии выделенных факторов с использованием метода наименьших квадратов по наблюдениям 1998-2017 (T = 20) Зависимая переменная: X1**

	<i>Коэффициент</i>	<i>Ст. ошибка</i>	<i>t-</i>	<i>P-значение</i>	
	<i>m</i>		<i>статистика</i>		
const	40949,7	4181,25	9,794	<0,0001	***
X3	-2,25143	1,66123	-1,355	0,2025	
X4	0,141151	0,139650	1,011	0,3339	
X5	-0,245616	0,154505	-1,590	0,1402	
X6	0,813627	0,213653	3,808	0,0029	***
X7	0,453306	0,280420	1,617	0,1343	
X8	-3,90170	3,30695	-1,180	0,2629	
X9	0,923384	0,299359	3,085	0,0104	**
X2	0,0947373	0,0588316	1,610	0,1356	

### **Проверка статистической значимости полученных значений**

Среднее зав. перемен	68457,85	Ст. откл. зав. перемен	3974,522
Сумма кв. остатков	3213905	Ст. ошибка модели	540,5305
R-квадрат	0,989292	Испр. R-квадрат	0,981504
F(8, 11)	127,0333	P-значение (F)	9,79e-10
Лог. правдоподобие	-148,2514	Крит. Акаике	314,5028
Крит. Шварца	323,4644	Крит. Хеннана-Куинна	316,2522
Параметр rho	0,060768	Стат. Дарбина-Вотсона	1,768723

<sup>47</sup> Магнус Я. Р., Катывшев П. К., Пересецкий А. А. Эконометрика. — М.: Дело, 2007. — С.54.

Проведенные расчеты показали, что наша основная зависимая  $X_1$  (численность занятого населения) имеет тесную взаимосвязь с показателем  $X_6 - 0,0029$  (численность неформально занятых) и  $X_9 - 0,0104$  (численность работников малого бизнеса). Учитывая, что проверка полученных данных на стандартную ошибку и стандартное отклонение зависимых переменных подтвердила тесноту связи, мы с уверенностью можем сделать вывод, что именно за счет выделенных двух факторов, имеющих наиболее тесную взаимосвязь с численностью занятого населения, будет изменяться этот показатель в ближайшие несколько лет.

Следовательно, учитывая, что демографические факторы не показали относительно устойчивой зависимости, то можно сделать вывод, что прирост численности занятого населения будет осуществляться в ближайшей перспективе за счет сокращения численности неформально занятых и прироста численности занятых в малом бизнесе. Данный вывод определяет направления стимулирования роста численности занятого населения, которые должны быть сосредоточены на следующих направлениях:

- создание условий для эффективного развития малого бизнеса с точки зрения его финансовой поддержки через специальные фонды и минимизацию кредитных процентов в банках;
- повышение уровня социальной защиты самозанятых;
- повышение ответственности работодателей, использующих нерегистрируемые трудовые отношения.

С учетом выявленных зависимостей в диссертации построена регрессионная модель прогноза изменения занятости населения на ближайшую перспективу. С целью выбора модели для прогноза мы рассмотрели модель авторегрессии — скользящего среднего (ARIMA-модели), основанную на методологии Бокса—Дженкинса<sup>48</sup>, путем использования данных по численности занятого населения в 1998-2017 гг.

---

<sup>48</sup> Магнус Я. Р., Катышев П. К., Пересецкий А. А. Эконометрика. Начальный курс: Учеб-ник. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Дело, 2004, глава 11.4

Суть этой модели состоит в том, что она представляет методологию анализа временных рядов. Ее можно использовать как расширение для нестационарных временных рядов, путем преобразования этих рядов в стационарные через получение разностей некоторого порядка от интегрированных временных рядов. Для начала мы протестировали наши расчетные данные на стационарность ряда и определили порядок его интегрированности. Затем преобразовали его через ARIMA-модель в стационарный процесс.

Рассчитаем автокорреляционную функцию для численности занятого населения (тыс. чел.). Временные ряды будут представлены годовыми данными за период с 1998 по 2017 год.

Проведем анализ выборочной автокорреляционной функции временного ряда. Данная функция позволит нам определить то, насколько рассматриваемый ряд близок к стационарному. Автокорреляции стационарного ряда затухают с ростом лага. Анализ автокорреляционной (ACF) и частной автокорреляционной функций (PACF) также позволяет сделать выводы о компонентном составе временного ряда. В столбцах ACF и PACF находятся численные значения выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций соответствующего порядка (лага). В столбцах Q-стат. и [p-значение] приведены значения Q-статистики Льюнга-Бокса и достигаемый уровень значимости  $p$  для гипотезы об отсутствии автокорреляции соответствующего порядка (таб.3.12).

На рис. 3.2. представлены графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами (пунктирные линии), которые равны двум стандартным отклонениям и вычисляются как  $\pm 1,96/\sqrt{T}$  ( $X_1$  это численность занятого населения). Если  $k$ -ое значение выборочной автокорреляционной (либо частной автокорреляционной) функции находится внутри данного интервала, то можно говорить о том, что коэффициент автокорреляции  $k$ -ого порядка приблизительно на уровне значимости  $\alpha = 0,05$  незначимо отличается от

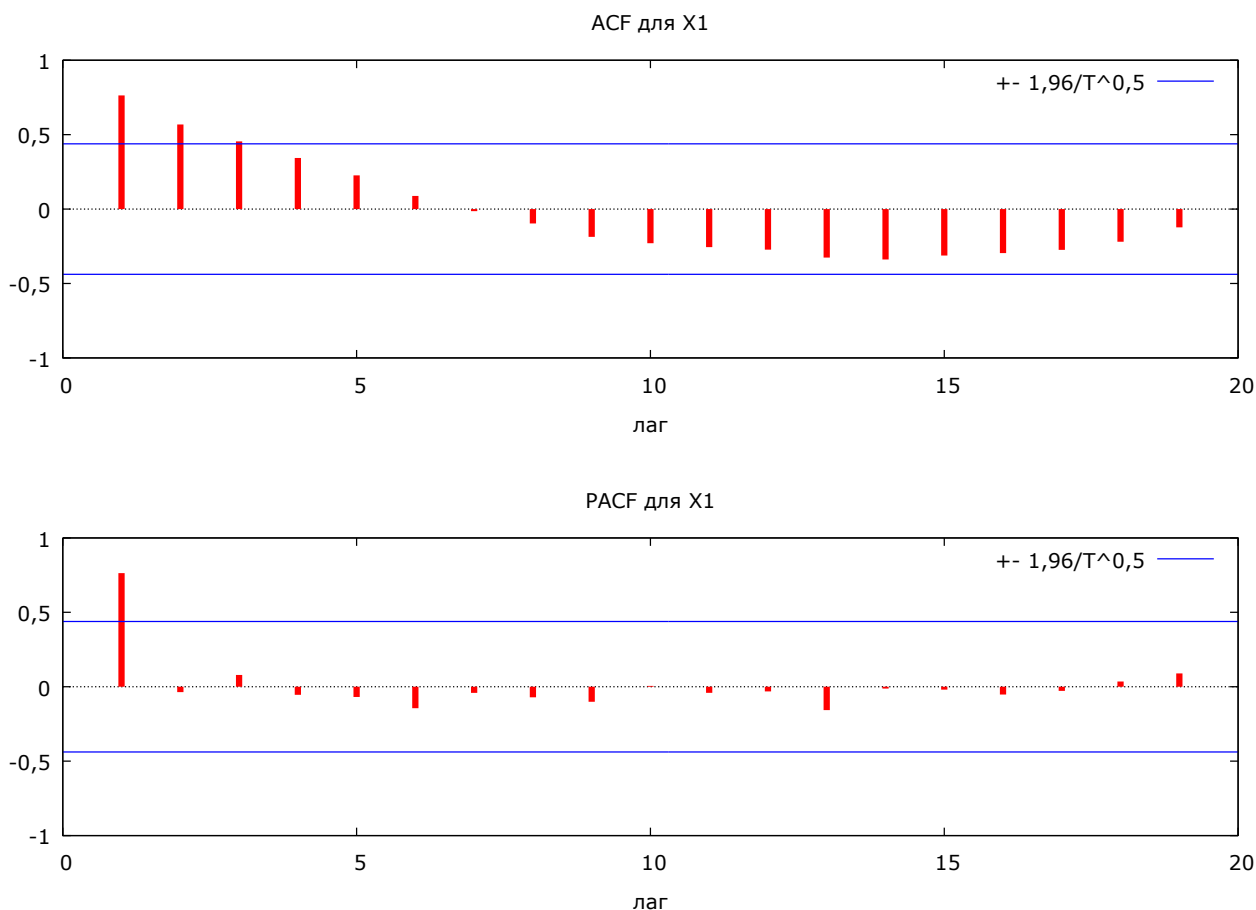
нуля.

**Таблица 3.12. - Автокорреляционная функция для численности занятого населения**

\*\*\*, \*\*, \* indicate significance at the 1%, 5%, 10% levels using standard error  $1/T^{0,5}$

Лаг	ACF	PACF	Q-стат. [p-значение]
1	0,7637 ***	0,7637 ***	13,5052 [0,000]
2	0,5682 ***	-0,0360	21,3966 [0,000]
3	0,4550 **	0,0791	26,7543 [0,000]
4	0,3432	-0,0542	29,9939 [0,000]
5	0,2263	-0,0688	31,4965 [0,000]
6	0,0881	-0,1441	31,7403 [0,000]
7	-0,0139	-0,0413	31,7469 [0,000]
8	-0,0966	-0,0711	32,0891 [0,000]
9	-0,1866	-0,1012	33,4820 [0,000]
10	-0,2294	0,0059	35,7965 [0,000]
11	-0,2559	-0,0410	38,9977 [0,000]
12	-0,2725	-0,0314	43,0824 [0,000]
13	-0,3257	-0,1570	49,7519 [0,000]
14	-0,3390	-0,0122	58,1787 [0,000]
15	-0,3122	-0,0195	66,7558 [0,000]
16	-0,2957	-0,0524	76,3766 [0,000]
17	-0,2741	-0,0277	87,3993 [0,000]
18	-0,2197	0,0353	98,0206 [0,000]
19	-0,1230	0,0893	104,6778 [0,000]

Построим графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами (Рис.3.2). Согласно Рис.3.2. рассматриваемый ряд не стационарен, т.к. автокорреляционная функция не имеет тенденции к затуханию. О наличии трендовой компоненты говорит тот факт, что значимым оказался частный коэффициент автокорреляции только первого порядка. Иными словами, мы анализируем нестационарные временные ряды. Линии синего цвета представляют собой границы доверительного интервала.



**Рис. 3.2. - Графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами**

Так как ряд является нестационарным, то для перехода к стационарному ряду традиционно применяют оператор взятия последовательных разностей, тем самым определяется значение параметра  $d$  (порядка разности). Для определения порядка разности  $d$  сначала проверим, не является ли стационарным ряд первых разностей, а также рассчитаем автокорреляционную функцию для первых разностей. Р-значения для всех временных лагов не являются значимыми не на одном из доверительных интервалов.



**Таблица 3.13. - Автокорреляционная функция для d\_X1**

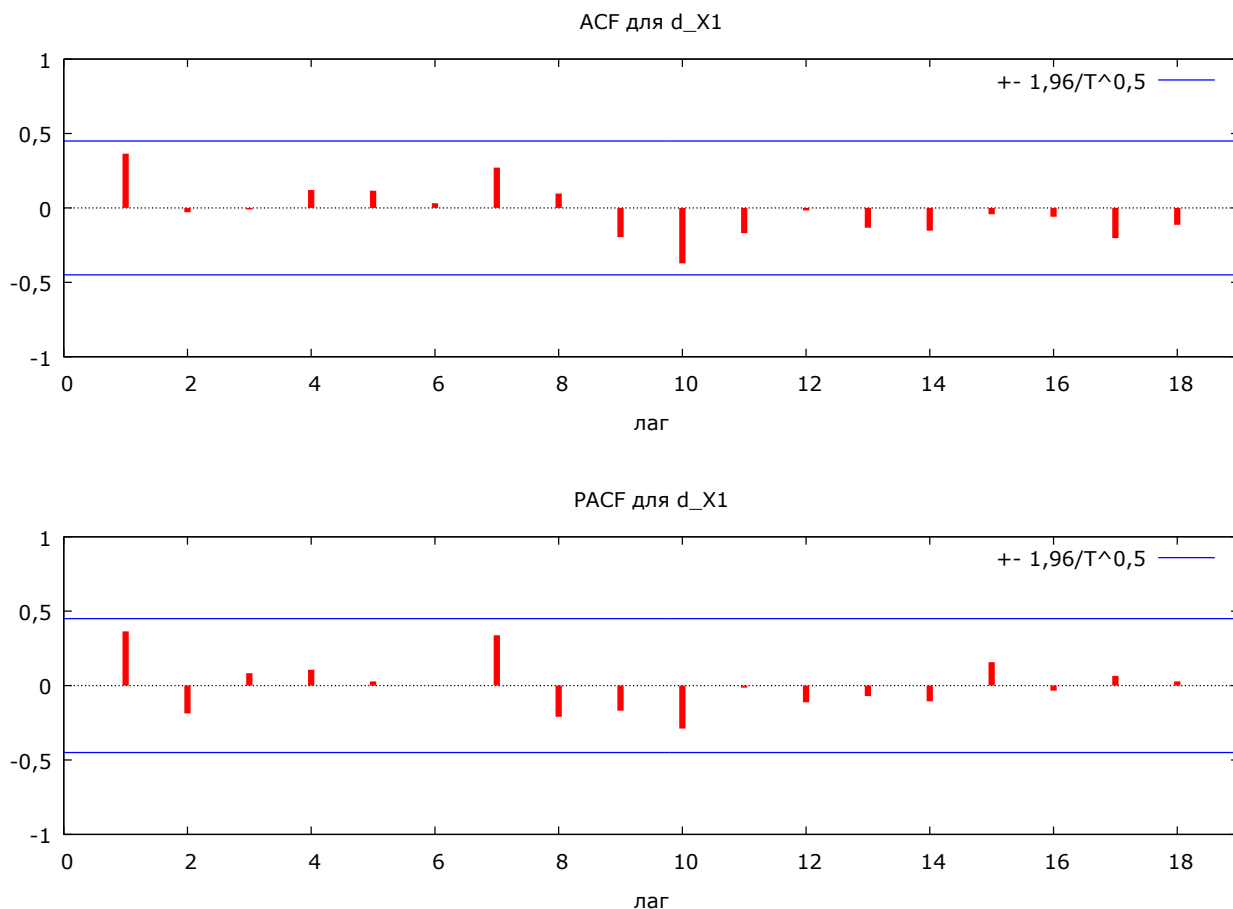
\*\*\*, \*\*, \* indicate significance at the 1%, 5%, 10% levels  
using standard error  $1/T^{0,5}$

Лаг	ACF	PACF	Q-стат. [p-значение]
1	0,3646	0,3646	2,9465 [0,086]
2	-0,0291	-0,1868	2,9664 [0,227]
3	-0,0109	0,0834	2,9693 [0,396]
4	0,1202	0,1061	3,3533 [0,501]
5	0,1154	0,0278	3,7329 [0,588]
6	0,0315	-0,0022	3,7633 [0,709]
7	0,2706	0,3381	6,1978 [0,517]
8	0,0967	-0,2094	6,5373 [0,587]
9	-0,1961	-0,1685	8,0711 [0,527]
10	-0,3727	-0,2887	14,2285 [0,163]
11	-0,1693	-0,0137	15,6579 [0,154]
12	-0,0167	-0,1122	15,6738 [0,207]
13	-0,1328	-0,0705	16,8459 [0,206]
14	-0,1532	-0,1056	18,7184 [0,176]
15	-0,0425	0,1576	18,8988 [0,218]
16	-0,0593	-0,0339	19,3661 [0,250]
17	-0,2029	0,0660	27,5816 [0,050]
18	-0,1136	0,0282	32,7328 [0,018]

В том случае, если для ряда первых разностей автокорреляционная функция плавно убывает, то коэффициенты автокорреляции 1-го порядка существенно отличаются от нуля, то принимается гипотеза о том, что  $d=1$ . Это как раз имеет место в нашей ситуации (Таб. 3.13.).

Однако если автокорреляционная функция ряда первых разностей не убывала бы с ростом лага, то еще нужно было бы проанализировать поведение ряда иных последовательных разностей и т.д. В силу того, что автокорреляционная (ACF) и частная автокорреляционная (PACF) функции располагают выбросом только на первом лаге (Рис.2), то мы можем предположить, что прогнозируемая модель будет содержать не более 1 авторегрессионного (или скользящего среднего) составляющего. Составим графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной

функций с соответствующими доверительными интервалами для первых разностей (Рис.3.3.).



**Рис. 3.3. - Графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами для первых разностей**

Анализируя графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами для первых разностей мы можем видеть затухание автокорреляционной функции, которая позволяет сделать вывод о том, что временные ряды стали более стационарными и дальнейшее дифференцирование не является необходимым.

В рамках следующего этапа мы произведем оценку модели указанной спецификации. В настоящее время в большинстве статистических пакетов для оценки параметров используется точный или условный методы

максимального правдоподобия авторегрессии проинтегрированного скользящего среднего, представленный на рис.3.13.

**Таблица 3.13.-Модель 1: ARIMA, использованы наблюдения 1999-2017гг.**

Зависимая переменная: (1-L) X1  
Стандартные ошибки рассчитаны на основе Гесса

	<i>Коэффициент</i>	<i>Ст. ошибка</i>	<i>z</i>	<i>P-значение</i>	
const	771,980	373,704	2,066	0,0389	**
phi_1	0,483344	0,232726	2,077	0,0378	**
Среднее зав. перемен	721,3158	Ст. откл. зав. перемен		999,8167	
Среднее инноваций	-52,19960	Ст. откл. инноваций		876,2142	
Лог. правдоподобие	-155,8295	Крит. Акаике		317,6589	
Крит. Шварца	320,4923	Крит. Хеннана-Куинна		318,1385	

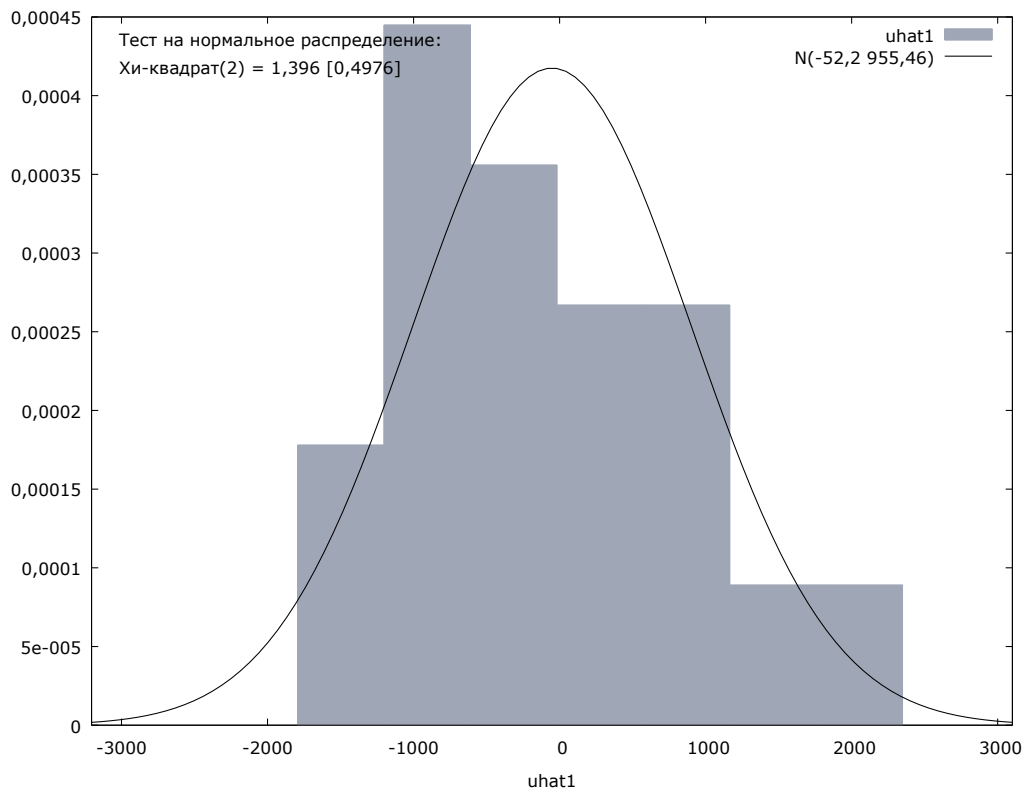
Для проверки адекватности модели нам необходимо убедиться в том, что остатки модели довольно близки к нормальному белому шуму. Сформулируем нулевую гипотезу-  $H_0$ : распределение регрессионных остатков не отличается от нормального, и альтернативную гипотезу- $H_1$ : распределение регрессионных остатков отличается от нормального. Произведем расчет остатков модели в таб.3.14.

**Таблица 3.14.- Диапазон, используемый для оценки модели: 1999 - 2017**

Стандартная ошибка остатков = 876,214

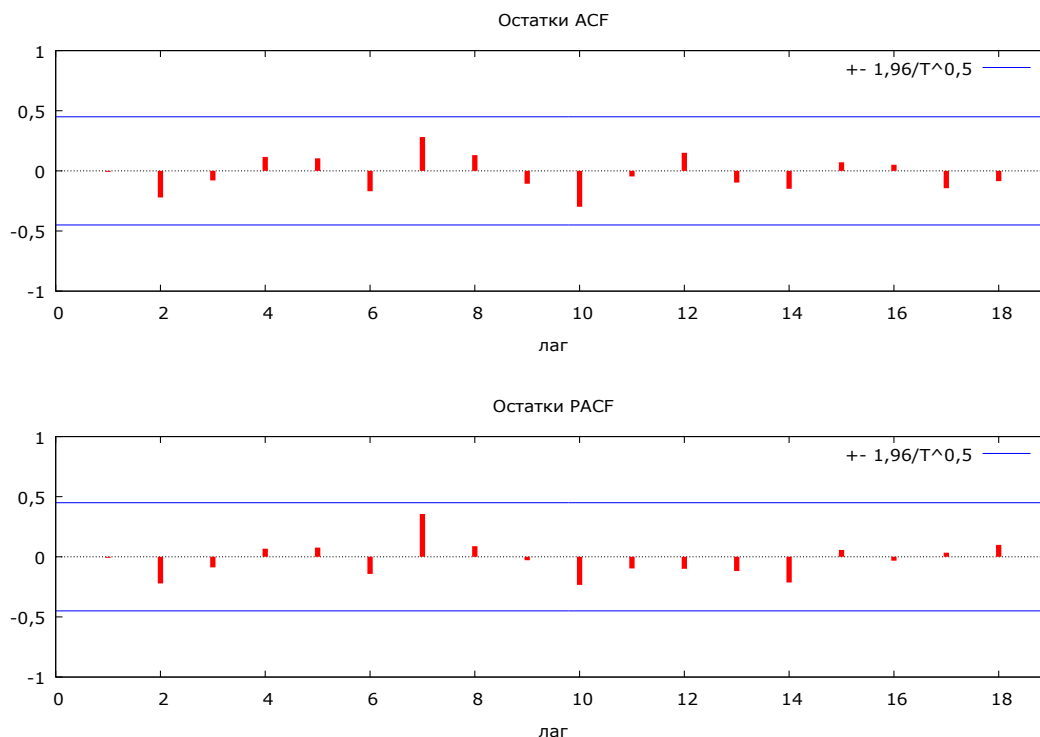
	X1	Расчетные	Остатки
1999	61261,0	59209,0	2052,02
2000	64327,0	63024,8	1302,19
2001	64710,0	66207,8	-1497,78
2002	65359,0	65294,0	65,0311
2003	65666,0	66071,5	-405,538
2004	67134,0	66213,2	920,765
2005	68339,0	68242,4	96,6033
2006	69169,0	69320,3	-151,277
2007	70770,0	69969,0	800,977
2008	71003,0	71942,7	-939,681
2009	70857,0	71514,5	-657,467
2010	69934,0	71185,3	-1251,28
2011	70857,0	69886,7	970,278
2012	71545,0	71702,0	-156,974
2013	71391,0	72276,4	-885,389
2014	71539,0	71715,4	-176,413
2015	72324,0	72009,4	314,617
2016	72393,0	73102,3	-709,273
2017	72142,0	72825,2	-683,199

Составим график ошибок регрессии (Рис.3.4.). Из него мы можем увидеть то, что наблюдаемое значение статистики хи-квадрат составило 1,396, достигаемый уровень значимости при этом 0,4976, что намного больше установленного уровня значимости  $\alpha = 0,05$ , поэтому нулевая гипотеза о нормальном распределении остатков не отвергается.



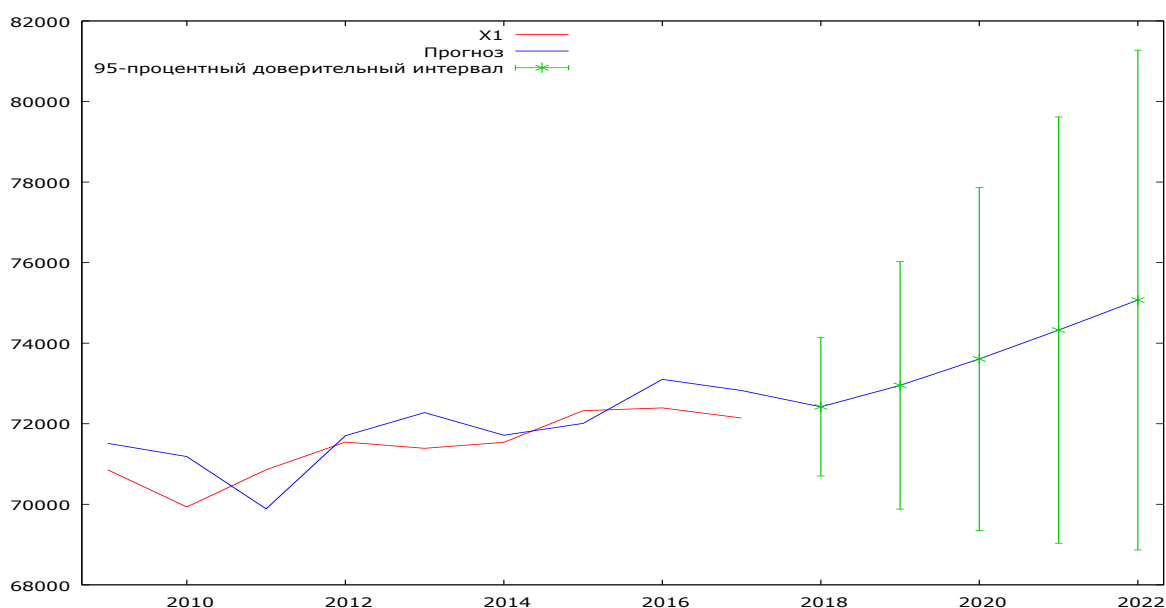
**Рис. 3.4. - График ошибок регрессии**

Отсутствие выбросов (значений выборочных коэффициентов автокорреляции и частных коэффициентов автокорреляции, выходящих за границы  $\pm 1,96/\sqrt{T}$ ) позволяет считать остатки некоррелированными (рис. 3.5.).



**Рис. 3.5. - Графики выборочных автокорреляционной и частной автокорреляционной функций с соответствующими доверительными интервалами для остатков.**

Иными словами, мы можем использовать данную модель для прогнозирования. Построим для коэффициентов модели доверительные интервалы разными уровнями надежности. Нам предстоит проверить построить прогноза на основе моделей с одним параметром авторегрессии ARIMA(1,1,0), с одним параметром скользящего среднего ARIMA(0,1,1) и смешанной модели ARIMA(1,1,1). Однако при наличии нескольких адекватных моделей можно либо выбрать только одну из них, ориентируясь на информационные критерии и показатели точности модели, либо использовать все адекватные модели и строить обобщенный прогноз.



**Рис. 3.6. - Прогноз роста занятого населения в 2018-2022 гг. (тыс. чел.)**

Для построения прогноза мы выделили для коэффициентов модели доверительные интервалы с разными уровнями надежности. На Рис. 3.6. представлены прогнозы на основе моделей с одним параметром авторегрессии  $ARIMA(1,1,0)$ , с одним параметром скользящего среднего  $ARIMA(0,1,1)$  и смешанной модели  $ARIMA(1,1,1)$ .

Для начала был составлен прогноз прироста занятого населения с использованием модели  $ARIMA$  для 95% интервала, поскольку такой интервал покрывает неизвестный параметр с заданным уровнем надежности. (Таб.3.15.).

**Таблица 3.15. - Прогноз модели авторегрессии проинтегрированного скользящего среднего  $ARIMA(1,1,0)$ <sup>49</sup>**

Для 95% доверительных интервалов,  $z(0,025) = 1,96$

Набл.	X1	Предсказание	Ст. ошибка	95% доверительный интервал
2018	не определено	72419,5	876,214	(70702,2, 74136,9)
2019	не определено	72952,5	1567,49	(69880,3, 76024,8)
2020	не определено	73609,0	2172,64	(69350,7, 77867,3)
2021	не определено	74325,1	2700,21	(69032,8, 79617,4)
2022	не определено	75070,1	3165,06	(68866,7, 81273,5)

Далее мы построили модель прогноза с одним параметром скользящего

<sup>49</sup> Рассчитано на основе: Картаев Ф. С., Клачкова О. А., Ромашова В. М., Сучкова О. В. Сборник задач по эконометрике временных рядов и панельных данных. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. С. 5-7.

среднего ARIMA(0,1,1) и смешанной модели ARIMA(1,1,1). Все модели также оказались адекватны (с нормальными и некоррелированными остатками), характеристики качества всех трех рассмотренных моделей представлены в таблице 3.16.

**Таблица 3.16. - Характеристики качества построенных ARIMA-моделей**

Показатель качества модели	Модель		
	ARIMA (1,1,0)	ARIMA (0,1,1)	ARIMA (1,1,1)
Среднее зав. перемен	721,3158	721,3158	721,3158
Лог. правдоподобие	-155,8295	-155,7478	-155,7478
Крит. Шварца	320,4923	323,2733	323,2733
Ст. откл. зав. перемен	999,8167	999,8167	999,8167
Крит. Акаике	317,6589	317,7568	319,4955
Крит. Хеннана-Куинна	318,1385	318,2363	320,1349

Произведем обобщенный прогноз по вышеописанным моделям, сведя их в единую таблицу и придав необходимые веса. Наибольший вес -0,4 мы придаем модели ARIMA(1,1,0), так как у нее имеет место наименьшее значение критериев Акаике и Хеннана-Куинна, то есть она является наиболее точной (таб.3.17.).

**Таблица 3.17. - Прогноз занятого населения на период 2018-2022 гг.**

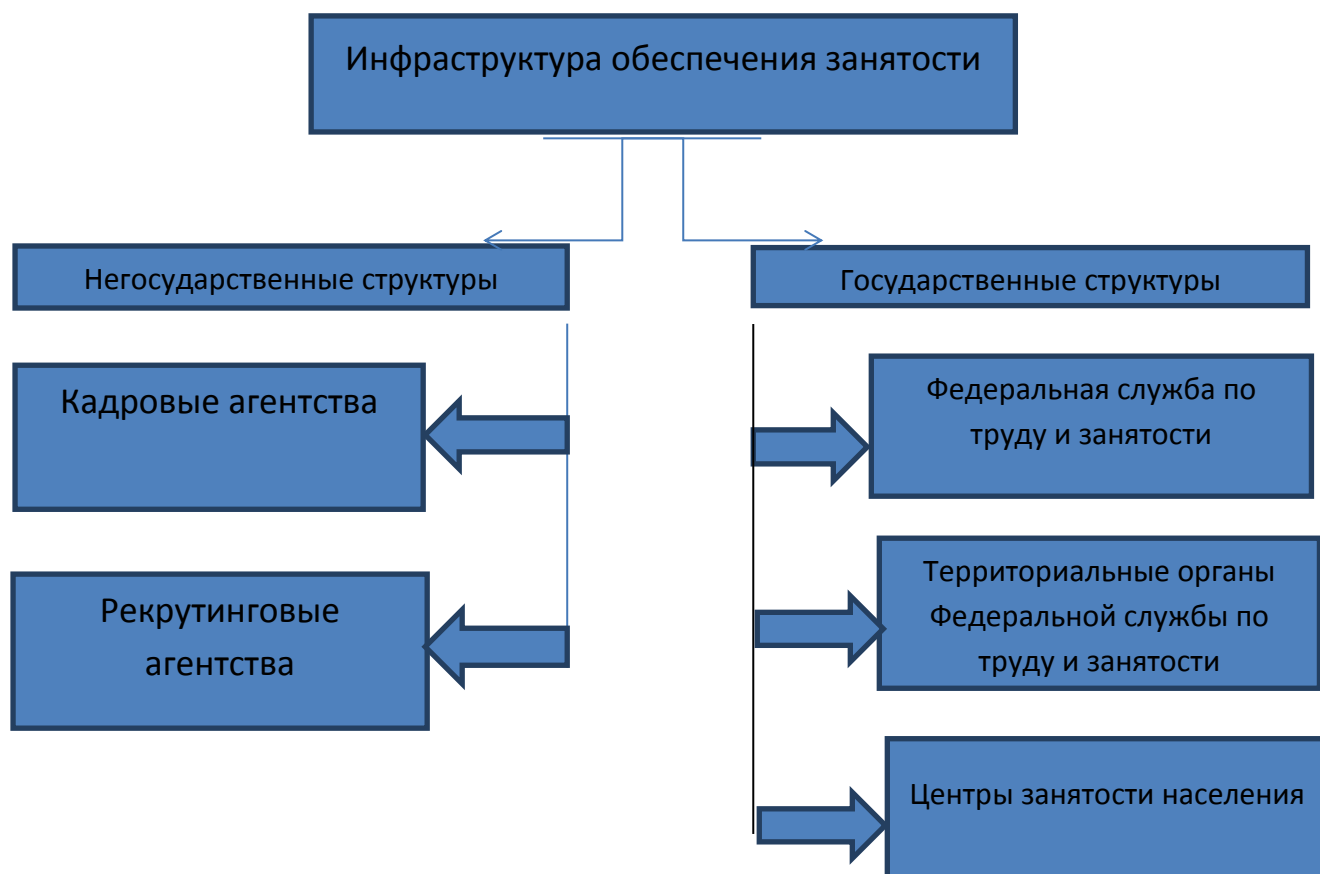
Прогнозный период	Прогноз по модели			Обобщенный прогноз
	ARIMA(1,1,0)	ARIMA(0,1,1)	ARIMA(1,1,1)	
	0,4	0,3	0,3	
2018	72419,5	72419,5	72462,9	72432,53
2019	72952,5	72952,5	73085,3	72992,35
2020	73609	73609	73796,7	73665,31
2021	74325,1	74325,1	74534,2	74387,84
2022	73609	75070,1	75279,6	74548,51

Таким образом, с помощью модели ARIMA нами составлен прогноз изменения численности занятого населения с 2018 по 2022 гг., в рамках которого мы получили значения этого показателя с приростом в 2018-2021гг. на уровне 0,7-1,0% в год экономике.



### 3.2. Повышение эффективности институтов обеспечения занятости

В настоящее время в российской структуре занятости сложилась определенная система отношений, обеспечивающая взаимодействие ищущих работу и работодателей. Эта система имеет двухуровневую основу, состоящую из государственных и негосударственных структур, которые слабо увязаны во взаимодействии между собой. Для определения эффективности действующей системы обеспечения занятости на российском рынке труда проведем анализ ее составляющих элементов и направления их деятельности по выполнению основных задач. Основу современной инфраструктуры российского рынка труда составляет государственная система обеспечения занятости населения (Рис.3.7.). Центральным ее звеном является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).



**Рис.3.7. Институты обеспечения занятости на российском рынке труда**

Наряду с Федеральной службой по труду и занятости в инфраструктуру входят территориальные органы (территориальные органы Роструда

субъектов Федерации), которые тесно взаимодействуют с органами исполнительной власти субъектов РФ. По форме они являются структурными подразделениями Роструда и в их обязанности входит организация и контроль за деятельностью Центров занятости населения (ЦЗН).

В свою очередь, в компетенции ЦЗН входит непосредственная работа с местным населением по вопросам труда и занятости, которую они осуществляют через оказание государственных услуг населению в сфере занятости.

Согласно Федеральному закону «О занятости в Российской Федерации» за Федеральной службой по труду и занятости закреплены следующие функции:

- «контроль и надзор за выполнением норм трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;
- деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в данной сфере;
- организация альтернативной гражданской службы;
- организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров»<sup>50</sup>.

На основании указанных функций Федеральная служба по труду и занятости (далее – Служба занятости) выстраивает свою деятельность по таким направлениям как: регистрация безработных граждан РФ с целью в целях оказания им содействия в трудоустройстве, признания обращающихся к ним лиц безработными, организации назначений и обеспечение выплат пособия по безработице, стипендии на время обучения по направлениям Центров занятости населения, материальной и иной поддержки

---

<sup>50</sup> Федеральный закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 года N 3я 6-ФЗ) (с изменениями на 22 декабря 2014 года).

зарегистрированным в качестве безработных гражданам. Кроме того, за Службой занятости закреплены полномочия по оповещению государственных органов, предприятий, общественных организаций и граждан о ситуации на рынке труда, спросе и предложении на трудовые ресурсы, перспективах трудоустройства, профессиональному обучению.

Служба занятости также организует мероприятия и специальные программы по поддержанию активной политики занятости – это организация общественных работ, организация мер по содействию в трудоустройстве особо нуждающихся категорий граждан, формирование дополнительных рабочих мест для временного вовлечения в трудовую деятельность зарегистрированных безработных лиц.

Среди компетенций Службы занятости - проведение профессиональной адаптации, оказание психологической помощи, организация профобучения, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан. Она также осуществляет ведение базы данных о состоянии рынка труда, в том числе и о наличии спроса и предложения на рабочую силу.

Для того, чтобы выяснить специфику работы Службы занятости рассмотрим услуги, которые она предоставляет населению.

- Содействие в поиске работы.
- Профорientация.
- Профобучение зарегистрированных безработных и незанятого населения.
- Психологическая помощь безработным гражданам.
- Социальная адаптация.
- Обеспечение самозанятости.

Как следует из перечня государственных услуг, которые предоставляет служба занятости, в основном они направлены на работу с той категорией населения, которая признается безработными. Предоставление этих услуг осуществляется только тем гражданам, которые зарегистрированы в качестве безработных.

Причем государственные услуги предоставляются бесплатно и поэтому жестко регламентированы особым порядком, утвержденным для Службы занятости.

Таким образом, для граждан, обращающихся в эту структуру, существует определенный набор требований, которым они должны соответствовать, чтобы получить соответствующую услугу. В случае несоответствия этих требований в услуге им будет отказано.

В противоположность Службе занятости частные организации работают на принципах коммерческого интереса и поэтому принимают всех желающих, поскольку заинтересованы в получении доходов по факту трудоустройства работников в компании-работодатели, обращающиеся в эту структуру.

Негосударственный сегмент обеспечения занятости на рынке труда представлен частными агентствами по подбору персонала. Среди них наиболее распространенными являются агентства двух типов: кадровые агентства, специализирующиеся на поиске работы для частных лиц, и рекрутинговые компании, которые занимаются поиском специалистов для организаций.

Как правило, к услугам частных агентств прибегают компании, у которых отсутствует собственная служба персонала, или имеющаяся структура не может провести набор на высоком профессиональном уровне, особенно если требуются работники на руководящие должности или по редким специальностям.

Действующие в России частные агентства по стоимости предоставляемых услуг подразделяются на дешевые и достаточно дорогие агентства. Первые работают на базе стандартных и простых процедур поиска и подбора. Вторые могут выходить на связь даже с теми соискателями, которые не обращаются к ним в поиске работы. Агентства также могут оказывать услугу, которая связана с реализацией первичного отбора персонала и его подготовку.

Агентства по подбору персонала это достаточно крупные компании, которые взаимодействуют с крупными фирмами-заказчиками. Как правило, это зарубежные компании или компании с иностранным участием. Агентство в большинстве случаев имеет за свою работу определенный процент в течение года с оклада специалиста (в том числе, отпускные и премии), которого оно находит для работодателя. Как свидетельствует опыт, подобные агентства предоставляют компании-заказчику только определенное количество (от 3 до 5) кандидатов к рассмотрению.

Работа кадровых агентств характеризуется тем, что они, в основном, сотрудничают с небольшими фирмами, а также, теми заказчиками, которым нужны такие услуги. Стоимость услуг в этих агентствах значительно ниже, при этом размер вознаграждения обсуждается и достигает приемлемого размера. Такие компании не занимаются детальным поиском специалистов на определенную вакансию, но, в это же время обеспечивают максимально возможное количество кандидатов, получая информацию о них из резюме или Интернета.

Особое место на рынке труда занимают рекрутинговые компании, которые занимаются комплектованием трудового коллектива или наймом человека за деньги. Сам рекрутинг представляет собой набор мероприятий, включающих поиск и наем специалистов определенного количества и квалификации на оплачиваемой основе. Данные мероприятия происходят, как правило, в соответствии с составленным заранее службой персонала планом. В отличие от предоставляемых услуг по трудоустройству, где агентство получает свой гонорар с соискателя, рекрутинговые агентства подписывают контракт и получают плату с компаний-заказчиков.

На сегодняшний день отмечено две категории рекрутинговых агентств, которые отличаются типом выполняемых услуг. В агентствах первого типа рекрутер, получив заказ, приступает к его выполнению. При этом уровень и оперативность подбора специалистов определяются формулировкой и четкостью требований к вакансии. Чем более ясно и детально выражены

пожелания, тем выше вероятность быстрого результата. Если заказ представляет собой общие и нечеткие формулировки функционала будущего работника, поиск осложняется и не всегда прогнозируется конечный результат.

Иной стиль ведения дел принят во второй категории рекрутинговых компаний. Свою работу рекрутер начинает с анализа заказа. Сначала он определяет уровень востребованности необходимых специалистов на рынке труда, их наличие при поиске, перечень компаний, а также опыт работы соискателя, потенциально интересный для заказчика. Также, определяется предполагаемый уровень оплаты труда и социального пакета. Для определения всех этих данных применяется информация, полученная из нескольких источников, а именно: из банка данных непосредственно агентства, информация интернет-сайтов, соцсетей, СМИ прессы соответствующего профиля, а иногда приглашаются специальные эксперты.

Следовательно, необходимо отметить, что рекрутинговые агентства представляют услуги по подбору высококвалифицированных, преимущественно интеллектуально развитых работников для работодателя по его заказу.

Таким образом, проведя сравнительный анализ деятельности государственной службы занятости и частных кадровых и рекрутинговых агентств можно сделать вывод, что они работают в разных сегментах рынка труда. Служба занятости сосредоточена на борьбе с безработицей, а частные и рекрутинговые агентства обслуживают заказы работодателей по подбору требуемого им персонала с максимальным учетом специфики труда. Основными клиентами Служб занятости являются люди, потерявшие работу, а у частных и рекрутинговых агентств – работодатели, ищущие для себя персонал. Этот вывод подтверждают и данные обследования населения по проблемам занятости (Табл.3.18).

**Таблица 3.18.- Способы поиска работы безработными**  
(в % к общей численности безработных)\*

Через друзей, родственников, знакомых	55,1%
Путем обращения в государственную службу занятости	36,0%
Напрямую через администрацию предприятия или работодателя	22,7%
Через объявления в печати	20,8%
Через коммерческие службы занятости	2,4%
Другие способы	25,4%

Источник: Обследование населения по проблемам занятости. - Электронный ресурс: gks.ru/bgd/regl/b10\_30/Main.htm .

Как показывают приведенные, среди опрошенных безработных только 2,4% обращались в поисках работы в частные кадровые агентства, в то время как в государственную службу занятости – 36,0%.

В силу чего Служба занятости рассматривается среди населения как институт трудоустройства безработных, в то время как частные кадровые агентства - как институт обеспечения потребностей работодателей только в работниках требуемых специальностей.

Такой подход сложился в силу отсутствия прямого взаимодействия государственной и частных систем обеспечения занятости населения. При этом необходимо учитывать, что и частные, и государственные службы формируют собственные информационные ресурсы, которые до сих пор не консолидируются в единую систему информации. В то время как информация частных кадровых агентств носит закрытый характер.

До недавнего времени практически не предпринималось попыток объединения информационных ресурсов государственных и частных кадровых служб. Впервые создание единой базы данных было проведено в 2011 году в городе Москве на основе договора между Департаментом труда и занятости населения г. Москвы и Ассоциацией консультантов по персоналу. Создание единой информационной базы на основе обмена данными обеспечило формирование полной картины о ситуации на московском рынке труда.

Проблема привлечения частных агентств к взаимодействию со Службами занятости состоит в том, что работа частных агентств занятости не поддается в России нормативно-правовому регулированию согласно действующему законодательству. Конвенция МОТ N 181 «О частных агентствах занятости»<sup>51</sup> до сих пор не ратифицирована Российской Федерацией. В связи с чем деятельность частных агентств не попадает в зону государственного контроля.

Москва один из регионов, где данная проблема решена принятием закона о занятости, который регулирует «деятельность негосударственных объединений и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по организации занятости населения»<sup>52</sup>. Такие отношения составили основу для разработки совместной программы Правительства Москвы и частных агентств по развитию Московского рынка труда.

Таким образом, пример города Москвы демонстрирует, как могут сотрудничать государственные и частные службы занятости, а положительный опыт этого сотрудничества доказал, что такое сотрудничество положительно влияет на структуру занятости через формирование эффективной инфраструктуры содействия занятости.

Как показало проведенное исследование инфраструктуры обеспечения занятости, основные проблемы сводятся к тому, что в этой области существует региональный уровень реализации программ занятости. В связи с чем финансирование этих программ осуществляется из региональных бюджетов, которые, как известно, сильно отличаются по доходной и расходным составляющим. В результате чего существуют регионы, такие как Москва, где финансирование реализуется в полном объеме, что обеспечивает достойную заработную плату работникам Центров занятости, а, соответственно, и высокий уровень их квалификации. Но большинство регионов относится к категории дотационных, и поэтому формирование

---

<sup>51</sup> Конвенция МОТ N 181 «О частных агентствах занятости»

<sup>52</sup> Закон г. Москвы от 01.10.2008 N 46 "О занятости населения в городе Москве" (ред. от 07.04.2010)



бюджетов региональной службы занятости зачастую финансируется по остаточному принципу, что отражается на низком уровне оплаты сотрудников, и, как следствие, низком уровне их квалификации. Наличие такой диспропорции между региональными службами занятости не обеспечивает достижения эффективной политики занятости в целом по стране.

Автором проведен анализ уровней оплаты труда работников центров занятости в Москве и регионах, результаты которого показали следующее. Существует проблема недофинансирования региональных центров занятости населения. В частности, речь идет об уровне заработных плат сотрудников центров. Несмотря на то, что средний уровень зарплат по федеральной службе по труду и занятости составляет 83,817 рублей по состоянию на 2016 год<sup>53</sup>, существует огромный дисбаланс в финансировании регионов. В то время как средний уровень зарплат специалистов ГКУ ЦЗН по России за апрель и май 2019 года составляет 15,000 – 25,000 рублей<sup>54</sup>.

Одновременно с этим по состоянию на апрель 2018 года, по данным Росстата, уровень зарплат сотрудников ГКУ ЦЗН в регионах ниже среднего уровня зарплат в тех же регионах на 50-70%<sup>55</sup>. Например, в Ростовской области - средний уровень зарплат 30,238 рублей<sup>56</sup>, в то время как средняя зарплата сотрудника ГКУ ЦЗН - 20,000 рублей<sup>57</sup>. В Новосибирской области - средний уровень зарплат по региону – 34,735 рублей<sup>58</sup>, а средняя зарплата сотрудника ЦЗН – 18,000 рублей<sup>59</sup>.

Таким образом, приведенные данные подтверждают гипотезу о недостаточном финансировании региональных центров занятости населения.

---

<sup>53</sup> [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/isswww.exe/stg/d01/plat1.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/plat1.htm)

<sup>54</sup>

[https://rabota.yandex.ru/rossiya/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm\\_source=wizard&text=%D0%B3%D0%83%D1%86%D0%B7%D0%BD](https://rabota.yandex.ru/rossiya/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm_source=wizard&text=%D0%B3%D0%83%D1%86%D0%B7%D0%BD)

<sup>55</sup> [http://fincan.ru/articles/16\\_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/](http://fincan.ru/articles/16_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/)

<sup>56</sup> [http://fincan.ru/articles/16\\_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/](http://fincan.ru/articles/16_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/)

<sup>57</sup>

[https://rabota.yandex.ru/rostovskaya\\_oblast/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm\\_source=wizard&text=%D0%B3%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B7%D0%BD](https://rabota.yandex.ru/rostovskaya_oblast/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm_source=wizard&text=%D0%B3%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B7%D0%BD)

<sup>58</sup> [http://fincan.ru/articles/16\\_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/](http://fincan.ru/articles/16_srednyaya-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2018-godu/)

<sup>59</sup>

[https://rabota.yandex.ru/novosibirskaya\\_oblast/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm\\_source=wizard&text=%D0%B3%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B7%D0%BD&page\\_num=2](https://rabota.yandex.ru/novosibirskaya_oblast/vakansii/?currency=RUR&from=wizard.region&utm_source=wizard&text=%D0%B3%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B7%D0%BD&page_num=2)

**Таблица 3.19. - Матрица в SWOT-анализе определения факторов влияния на политику управления занятостью в регионах России**

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
<b>Внутренние факторы</b>	<p>Сильные стороны:</p> <p>1) Наличие организованных структур по реализации политики занятости, наделенных полномочиями в соответствии с федеральным законом</p> <p>2) Самостоятельность в принятии решений при осуществлении региональной политики занятости</p>	<p>Слабые стороны:</p> <p>1) Различные уровни финансирования региональных структур, осуществляющих политику занятости.</p> <p>2) Повышение рисковости деятельности по причине низкой квалификации работников, обусловленной низкими уровнями зарплат</p>
<b>Внешние факторы</b>	<p>Возможности:</p> <p>1) Совершенствование законодательства о занятости в части повышения ответственности работодателей</p> <p>2) Стимулирование создания, поддержки и сохранения эффективных рабочих мест</p> <p>3) Рост заинтересованности работодателей в повышении квалификации кадрового резерва</p> <p>4) Рост мотивации населения к самозанятости и участию в предпринимательстве</p>	<p>Угрозы:</p> <p>1) Сложности в части взаимодействия работодателями по предоставлению информации о вакансиях</p> <p>2) Не совпадение запросов работников и работодателей в части характеристики рабочих мест</p> <p>3) Отсутствие финансовых ресурсов на проведение качественного обучения и переподготовки безработных</p> <p>4) Недостаточность мер поддержки самозанятых и малого бизнеса со стороны региональных властей</p>

Составлено автором.

Для выявления положительных и отрицательных факторов развития региональных служб занятости нами проведен SWOT-анализ российской системы управления занятостью.

В таблице 3.19. представлена матрица факторов, оказывающих позитивное и негативное влияние на развитие политики управления занятостью в регионах России, которая позволит выявить слабые места, резервы и возможности.

#### **Резюме SWOT - анализа:**

1) Действие позитивных и негативных факторов направлено на повышение уровня значимости региональных Центров занятости в реализации политики управления занятостью в регионе. При этом по своему значению негативные факторы оказывают большее влияние, поскольку обнажают проблему недостаточного финансирования и связанные с этим последствия, которые наиболее остро стоят на сегодняшний день перед региональными Центрами занятости.

2) Оценка влияния внешних факторов показывает, что наличие у региональных Центров занятости больших возможностей по реализации политики управления занятостью ограничивается наличием угроз, связанных с недостаточным финансированием их деятельности. Тем самым открывающиеся возможности могут быть реализованы только при устранении угроз, связанных с низким уровнем финансирования.

Проведенный SWOT-анализ показал ближайшие ориентиры для повышения эффективности политики управления занятостью региональных центров занятости, которые позволяют более достоверно оценить возможности и перспективы их достижения в части преодоления дисбаланса в уровнях финансирования.

Таким образом, можно сделать вывод, что при наличии достаточных финансовых ресурсов региональные Центры занятости, сохраняя автономность, могут выйти на определенный уровень эффективности своей деятельности за счет следующих резервов:

- обеспечения стимулирования создания, поддержки и сохранения эффективных рабочих мест со стороны работодателей;
- повышения качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных с целью обеспечения запросов работодателей на квалифицированные кадры;
- материальной поддержки обращающихся в Центры занятости для реализации их как самозанятых или открытия своего бизнеса.

Ключевыми предпосылками для достижения этой задачи должно стать изменение политики финансирования деятельности региональных служб занятости со стороны Администраций субъектов РФ.

### **3.3. Клиентоориентированный подход в управлении занятостью**

Как было показано в предыдущем параграфе, в современной инфраструктуре российского рынка труда существует разрыв в координации между государственными структурами по обеспечению занятости и частными кадровыми агентствами. Этот разрыв оказывает отрицательное воздействие на эффективность политики управления занятостью, что находит проявление в разобщении функций по трудоустройству между безработными и другими гражданами, ищущими работу.

Центры занятости сосредоточены на регистрации и оказании помощи в трудоустройстве гражданам, признаваемым безработными. В то время как частные кадровые агентства заинтересованы в коммерческих результатах трудоустройства работников, поскольку основной их заработок строится на качестве подбора специалистов для компаний-работодателей, которые и возмещают им затраты в размере до годового заработка работника.

При этом на рынке труда сложилась тенденция преимущественного обращения работодателей коммерческих структур в частные кадровые агентства. Это связано с тем, что большинство работодателей полагает, что основной функцией Службы занятости населения является только оказание

помощи безработным гражданам. Вследствие чего не предоставляют информации о своих вакансиях в Службу занятости.

Причины сложившейся ситуации состоят в следующем:

Во-первых, в российском обществе сложился имидж Центров занятости как организаций, занимающихся преимущественно безработными, к категории которых относят людей без специальности или плохих работников, попавших под сокращение.

Во-вторых, обращение работодателей в Центр занятости сопряжено с рядом бюрократических проволочек, связанных с оформлением целого ряда формуляров и предоставлением огромного массива информации, что, в отличие от государственных органов, не требуют частные кадровые агентства.

В-третьих, сами Центры занятости не доносят до работодателей информацию о себе и своих возможностях, даже таких, что их услуги бесплатны для клиентов.

В-четвертых, отсутствуют меры административного стимулирования работодателей, в том числе предоставления им ряда льгот при обращении в Центры занятости.

Однако Законом о занятости<sup>60</sup> предусматриваются обязанности работодателей информировать Центры занятости о наличии вакантных рабочих мест на предприятии. Но подавляющее большинство предприятий и организаций, особенно частного бизнеса, не стремится соблюдать данное положение по причине отсутствия реального механизма ответственности за его неисполнение. Так, на сегодняшний день не предусмотрено даже составление акта о нарушении закона в части непредставления информации о вакансиях, так как закон не предусмотрел возникновение таких ситуаций.

Отрицательное воздействие оказывает и фактор недоверия к качеству услуг Центров занятости. При этом многие работодатели, игнорирующие

---

<sup>60</sup> Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (ред. от 27.07.2010).

Центры занятости, обращаются в частные агентства с целью подбора персонала. По данным экспертов, подбор персонала через частные кадровые агентства составляет порядка 17% от общего объема вакантных мест<sup>61</sup>.

В силу указанных причин отсутствует заинтересованность работодателей во взаимодействии с Центрами занятости, что оказывает негативное воздействие на конъюнктуру рынка труда.

Для выправления ситуации существует необходимость законодательного закрепления нормы о предоставлении частными кадровыми агентствами информации государственной службе занятости для формирования единой базы данных о вакансиях. Для этого частным агентствам занятости необходимо предоставлять соответствующую информацию Центрам занятости на региональном уровне.

Еще одной проблемой взаимодействия частных и государственных организаций на рынке труда является разница в структуре спроса и предложения рабочей силы, что усложняет подбор подходящих кадров для работодателей.

Для того, чтобы система взаимодействия работодателей и Центров занятости заработала более эффективно, необходимо ввести в эти взаимоотношения маркетинговые технологии, которые позволили бы, во-первых, осуществлять реальный мониторинг спроса на рабочую силу, и, во-вторых, прогнозировать кадровые потребности конкретного региона с учетом оценки структуры профессиональной подготовки в образовательных учреждениях с позиции соответствия структуре перспективной потребности рабочих мест. В данном случае маркетинг необходимо рассматривать как метод воздействия на работодателей, повышения их заинтересованности в сотрудничестве с Центрами занятости.

По мнению автора, одним из направлений преодоления сложившегося противоречия может быть использование принципов маркетинга по

---

<sup>61</sup> Орлова М.А. Специфические особенности работы рекрутинговых компаний в РФ// Социосфера. - 2010. - №2. - С.79.

направлениям специальностей, в которых нуждается экономика. Россия уже более 25 лет активно развивает рыночные отношения, и маркетинг стал составной частью развития экономики, но применительно к системе образования и занятости эти принципы пока не применяются. В связи с чем на уровне Министерства образования и науки РФ необходимо создавать маркетинговые центры, которые взяли бы на себя мониторинг рынка труда, что составило бы основу для программно-целевого планирования образовательных услуг.

Маркетинг представляет собой механизм управления взаимоотношениями поставщиков и потребителей услуг, который включает совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги до конечных потребителей. Он позволяет управлять рынком со стороны поставщиков и заказчиков конкретной продукции. Задачи маркетинга реализуются через определение и удовлетворение человеческих и общественных потребностей. Для Центров занятости маркетинг может иметь следующее значение:

- позволит более эффективно регулировать процессы формирования и распределения трудовых ресурсов через обработку информации о вакансиях и качестве рабочей силы;
- обеспечит качественный анализ конъюнктуры рынка труда;
- создаст условия для получения детальной информации о количестве и структуре востребованных специальностей;
- простимулирует перемещение рабочей силы в соответствии с реальными потребностями рынка труда;
- обеспечит проведение адресной рекламы, направленной на определенные категории населения.

В настоящее время региональные центры занятости осуществляют частичное сегментирование, ориентированное на выбор безработными вида

занятости. Так, например Центр занятости населения Пермского края предлагает следующие направления трудоустройства<sup>62</sup>:

- общий банк вакансий;
- общественные работы;
- временная работа;
- работа с жильем в Пермском крае;
- работа для инвалидов;
- ярмарка вакансий.

Однако все эти направления не связаны с применением принципов маркетинга. Поскольку применительно к Центру занятости программу маркетинговой деятельности можно представить как ориентированную на потребителя систему, которая нацелена на обеспечение более эффективной занятости населения. Эта система должна строиться на исследовании критериев, влияющих на рынок труда, в том числе:

- масштаб рынка,
- количество вакансий применительно к профессиональной структуре,
- количество претендентов на вакансии,
- количество зарегистрированных безработных,
- линия отклонений от нормального уровня.

Выделенные критерии создают базу для определения направлений политики сглаживания возникающих отклонений, что создает условия для более полного учета особенностей всех сегментов рынка.

В качестве базы формирования нового подхода по оказанию услуг государственной службой занятости должны стать не только прогноз, но сегментирование этих услуг. Суть их состоит в комплексном предоставлении услуг для целевых групп клиентов, ориентирующемся на достижение

---

<sup>62</sup> Официальный сайт Центра занятости Пермского края - <http://www.cznperm.ru/>



конкретного результата, четко измеримого системой показателей<sup>63</sup>. Тем самым маркетинговый подход создает условия для реализации технологии эффективного государственного посредничества на рынке труда.

Данная технология, по мнению автора, должна строиться на следующем алгоритме, состоящем из последовательно реализуемых этапов (Рис.3.7.).



**Рис. 3.7. Алгоритм внедрения маркетингового подхода в деятельность Центра занятости**

<sup>63</sup> Бушмин И.А., Кальнеус А.С. Основные подходы к повышению клиентоориентированности в деятельности государственной службы занятости на локальных рынках труда // Экономика. 2012. № 2 (18).

В основе реализации рассмотренных выше этапов маркетинговой стратегии лежит клиентоориентированный подход, повышающий точность заполнения вакансий в соответствии с требованиями к потенциальному работнику (Рис.3.8.).



**Рис.3.8. Механизмы реализации клиентоориентированного подхода**

Клиентоориентированный подход базируется на использовании сегментирования, т.е. распределения всех обращающихся в службу занятости граждан и работодателей на отдельные сегменты, которые образуются по выделенным критериям. Сегментирование клиентов службы занятости создает условия для реализации целого ряда мер:

- определение масштаба рынка;
- оценка потребностей клиентов;
- наибольшее удовлетворение интересов работодателей.

Их реализация обеспечивается за счет планирования и оказания услуг, которые наиболее важны для клиентов в соответствии с их принадлежностью к тому или ному сегменту рынка труда. Обеспечение совпадения спроса и предложения по оказанию услуг создает наиболее востребованные социальные эффекты на конкретном сегменте рынка труда. Для граждан-

клиентов Центра занятости могут быть выделены следующие критерии отнесения к тому или иному сегменту:

- характеристика соискателя (занятый, незанятый выпускник, инвалид, незанятый гражданин, испытывающий трудности в поиске работы и др.);

- перспективы его оперативного трудоустройства.

Такие критерии могут составить сегментацию клиентов-граждан по следующим категориям:

- безработные граждане;

- граждане, желающие сменить работу;

- выпускники профессиональных учебных заведений, находящиеся в поиске работы;

- студенты, пенсионеры, школьники, желающие трудоустроиться на временную работу.

Для сегментирования работодателей, обратившихся по поводу заполнения вакансий, выделяются критерии, которые обеспечивают их взаимодействие с Центром занятости, в том числе:

- кадровая политика на предприятии;

- уровень участия работодателя в предоставлении информации службе занятости;

- частота обращения работодателя в службу занятости;

- требования работодателя по подбору работников.

На основе выделенных критериев сформированы следующие категории клиентов-работодателей:

- работодатели, осуществляющие систематический подбор работников;

- работодатели, периодически обращающиеся в службу занятости с целью поиска работников на постоянную или временную работу;

- работодатели, заинтересованные в формировании кадрового резерва;

- работодатели, оптимизирующие численность персонала в результате сокращения рабочих мест или перевода работников на неполный рабочий день.



\* Клиентоориентированные продукты включают: программы подготовки и переподготовки граждан-клиентов Центра занятости в соответствии с требуемыми компетенциями работодателей-клиентов Центра занятости; программы коучинга, повышения квалификации граждан-клиентов Центра занятости, определяемые работодателями-клиентами Центра занятости.

**Рис. 3.9. Схема применения клиентоориентированного подхода в работе Центра занятости населения**

Разбивка клиентов центров занятости на группы по выделенным критериям позволяет сформировать определенную линейку продуктов, в которых нуждается каждая из выделенных категорий - как граждан, так и работодателей.

Среди них можно выделить следующие:

- программы подготовки и переподготовки граждан-клиентов Центра занятости в соответствии с требуемыми компетенциями работодателей-клиентов Центра занятости;
- программы коучинга;
- программы повышения квалификации, определяемые работодателями-клиентами Центра занятости.

Сопоставление критериев в процессе оценки становится точкой пересечения спроса и предложения на рабочую силу. В силу чего механизм взаимодействия выделяемых сегментов можно представить в виде схемы применения технологии маркетинга в работе службы занятости населения (Рис. 3.9.).

Для оценки эффективности применения клиентоориентированного подхода (Эп) автором предлагается методический подход, основанный на расчете индикаторов Степени достижения поставленных задач (Ст) и Уровня финансирования реализации программ (У). За основу расчета первого индикатора предлагается использовать сопоставление плановых и фактических показателей по выполнению клиентоориентированных программ региональными Центрами занятости. Тогда формула расчета Степени достижения поставленных задач будет иметь следующий вид:

$$St = \frac{Pr1 + Pr2 + Pr3}{Pnl1 + Pnl2 + Pnl3}, \text{ где}$$

**St** – степень достижения поставленных задач;

**Pr** – фактические значения показателя выполнения программы (количество реально трудоустроенных по выделенным направлениям);

**Pnl** – плановые значения показателей выполнения программы (плановые значения по трудоустройству по выделенным направлениям).

В связи с тем, что в эффективности реализации программ важнейшую роль играет финансирование, то для расчета показателя эффективности необходимо использовать уровень оценки фактического и запланированного

уровней финансирования деятельности региональных Центров занятости. Для этого нужно использовать следующую формулу:

$$Y = Yф / Упл, \text{ где}$$

$Y$  – уровень финансирования реализации программ;

$Yф$  – фактический объем затраченных финансовых ресурсов;

$Упл$  – плановое значение затрат на выполнение программ.

После расчета индикаторов выполнения программ можно перейти к расчету эффективности реализации клиентоориентированного подхода. Эффективность рассчитывается по формуле:

$$Эп = Ст \times Y, \text{ где}$$

$Эп$  – эффективность реализации клиентоориентированного подхода.

При этом, чем выше будет значение показателя эффективности, тем эффективнее будут реализовываться программы, основанные на клиентоориентированном подходе: наибольшее значение показателя эффективности равно 1, значение показателя менее 0,5 свидетельствует о низкой эффективности.

Кроме того, с целью повышения качества обслуживания клиентов в Центрах занятости может применяться показатель эффекта применения клиентоориентированного подхода, который отражает эффективность применения элементов формирования клиентоориентированности в Центре занятости. Для чего необходимо выделить ряд показателей, характеризующих деятельность Центра занятости и соответствующие методы их оценки (Табл.3.20).

**Таблица 3.20. - Показатели оценки клиентоориентированности**

<b>Группы показателей клиентоориентированности</b>	<b>Методы оценки показателей клиентоориентированности</b>
Показатели результатов деятельности (К1)	Оценка количественных показателей объема реализации услуг и привлеченных клиентов
Показатели клиентоориентированного поведения (К2)	Метод рейтинговых шкал
Показатели степени развитости характеристик клиентоориентированного поведения (К3)	Диагностика качества обслуживания
Показатели удовлетворенности клиентов качеством услуг, обслуживания (К4)	Опрос клиентов, анализ информации отзывов клиентов

Составлено автором.

Эффект от применения клиентоориентированного подхода рассчитывается через интегральный показатель эффективности, который можно представить в следующем виде:

$$Эн = \frac{K1*x1+K2*x2+K3*x3+K4*x4}{\sum x1 + x2 + x3 + x4},$$

где K1, K2, K3, K4 – показатели эффективности элементов формирования клиентоориентированности;

x1, x2, x3, x4 - весовые значения показателей.

Таким образом, сегментирование клиентов - граждан и работодателей - создает условия для формирования оптимальных наборов мероприятий по каждой группе выделенных клиентов, а также более детально прогнозировать ситуацию на рынке труда.

Эффект от применения клиентоориентированного подхода в деятельности государственной службы занятости состоит в том, что обеспечивается взаимодействие заинтересованных сторон с целью детального изучения их потребностей и разработки конкретных предложений по удовлетворению спроса на рабочую силу. Такой подход способствует росту качества работы с работодателями и позволяет осуществлять их активное включение в социальные проекты, что, в свою очередь, должно

способствовать повышению их социальной ответственности, и, тем самым отражению в их деятельности социальных потребностей региона.

В качестве апробации нашего методического подхода мы взяли данные Центра занятости города Москвы за 2017 год. По показателю К1 мы использовали уровень трудоустройства граждан. Показатель К2 оценили экспертным путем на соответствие направлений деятельности Центра признакам клиентоориентированного подхода. К3 представлен как степень полноты использования характеристик клиентоориентированного подхода. К4 оценен по отзывам клиентов, которые они оставляют в Центре занятости и на сайте Центр, путем расчета доли положительных отзывов.

**Таблица 3.21. - Показатели оценки клиентоориентированности**

<b>Группы показателей клиентоориентированности</b>	<b>Методы оценки показателей клиентоориентированности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Вес показателя в расчете</b>
Показатели результатов деятельности (К1)	Оценка количественных показателей объема реализации услуг и привлеченных клиентов	Уровень выполнения плана по трудоустройству - 0,8	0,4
Показатели клиентоориентированного поведения (К2)	Метод рейтинговых шкал	Рейтинговая оценка соответствия работы службы задачам метода - 0,5	0,2
Показатели степени развитости характеристик клиентоориентированного поведения (К3)	Диагностика качества обслуживания	Степень полноты использования характеристик метода - 0,6	0,2
Показатели удовлетворенности клиентов качеством услуг, обслуживания (К4)	Опрос клиентов, анализ информации отзывов клиентов	Оценка качества услуг клиентами по данным опросов - 0,7	0,2

Составлено автором.



Весовые значения показателей мы распределили в зависимости от их значения в деятельности Центра. На первом месте стоит показатель выполнения плана, ему мы присвоили значение 0,4 веса. Остальные показатели характеризуют развитие принципов клиентоориентированности в деятельности Центра, поэтому мы им присвоили значение по 0,2 каждому.

Социальный эффект рассчитали через интегральный показатель эффективности на основе указанных показателей:

$$\text{Эф} = \frac{0,8*0,4+0,5*0,2+0,6*0,2+0,7*0,2}{0,4+0,2+0,2+0,2} = 0,68$$

где K1, K2, K3, K4 – показатели эффективности элементов формирования клиентоориентированности;

x1, x2, x3, x4 - весовые значения показателей.

В проведенном расчете значение социального эффекта составило 0,68, в то время как максимально возможное значение показателя в рамках предложенной нами методики составляет 1. Следовательно, уровень клиентоориентированности анализируемого Центра занятости составляет 68% от максимально возможного, что свидетельствует о высоком уровне клиентоориентированности в Центре занятости города Москвы.

*Выводы по 3-ей главе:*

Проведенное исследование позволило выявить влияние различных факторов на современную структуру занятости, что проявляется в следующем.

Во-первых, существует обратно пропорциональная зависимость между темпами роста неформальной занятости и сокращением числа работников малых предприятий, что связано с ухудшением условий ведения бизнеса в стране и поиском предпринимателями путей экономии производственных и трудовых издержек путем ухода в неформальный сектор экономики.

Во-вторых, двустороннее влияние интеллектуализации труда, когда, с одной стороны, она стимулирует рост работников с высшим образованием, а,

с другой – способствует высвобождению неквалифицированных рабочих мест, которые в последствие заполняются трудовыми мигрантами.

С целью совершенствования направлений регулирования политики занятости в работе проведен сравнительный анализ деятельности Государственной службы занятости и частных кадровых и рекрутинговых агентств, который показал, что они работают в разных сегментах рынка труда. Государственные службы занятости сосредоточены на борьбе с безработицей, а частные и рекрутинговые агентства обслуживают заказы работодателей по подбору требуемого им персонала с максимальным учетом специфики труда. Основными клиентами государственных служб занятости являются люди, потерявшие работу, а у частных и рекрутинговых агентств – работодатели, ищущие для себя персонал.

По мнению автора, одним из направлений преодоления сложившегося противоречия может быть использование принципов маркетинга по направлениям специальностей, в которых нуждается экономика, которые могут быть использованы как механизм управления взаимоотношениями поставщиков и потребителей услуг, включающий совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги до конечных потребителей.

В связи с чем в исследовании обосновывается методический подход, в основе которого лежит клиенториентированность, т.е. распределение клиентов - граждан и работодателей на сегменты по выделенным критериям. Принцип клиентоориентированности значительно повышает эффективность в подборе и удовлетворении потребностей клиентов в вакансиях и соответствующих работниках, способствует росту качества работы с работодателями и позволяет осуществлять их активное включение в социальные проекты, что, в свою очередь, должно способствовать повышению их социальной ответственности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в диссертационной работе исследование состояния и структуры российской занятости позволило сделать следующие выводы и предложения.

1. В мировой экономической мысли сложилось несколько основных теоретических подходов к проблеме занятости.

Во-первых, классическая экономическая теория во главу угла ставит полную занятость в качестве необходимого условия рыночной конкуренции, которая должна основываться на соответствии совокупного спроса и совокупного предложения.

Во-вторых, марксистская и кейнсианская концепции занятости рассматривают наличие безработицы на рынке труда как «неизбежное» и «вынужденное» явление, объясняемое как воздействие внешних общественных причин.

В-третьих, неоклассическая и монетаристская концепции, рассматривают безработицу как «естественное» и «добровольное» явление, основанное на причинах личного характера.

В-четвертых, институциональная концепция предлагает решение проблемы безработицы на рынке труда путем установления социального контроля над экономикой.

В-пятых, концепция двойственного рынка труда и теория человеческого капитала объясняют противоречия наличием на рынке неконкурирующих групп, порождаемых в результате специфической структуры спроса.

В-шестых, контрактная теория занятости объясняет возникновение и развитие имплицитных отношений как необходимого условия преодоления рисков работодателей и работников по поводу использования квалифицированного труда.

2. Выявлено три наиболее распространенных теоретических модели занятости, сложившихся в экономической теории:

- классическая модель свободного рынка, которая вытекает из традиционной теории занятости;

- макроэкономическая модель роста, базирующаяся на взаимосвязи «выпуск—занятость», которая определяет соотношение между капиталом, промышленным производством и уровнем занятости;

- сервисная модель занятости, которая основана на теории трех секторов экономики.

Анализ теоретических моделей занятости населения позволил сформулировать следующие выводы:

1) качество факторов производства и их стоимость ощутимо влияет на перераспределение ресурсов и уровень занятости;

2) применение высокотехнологичных трудоемких технологий, с одной стороны, становится причиной увеличения миграции из сельской местности в города и роста городской безработицы, а с другой, - создает трудовой потенциал для развития сферы услуг;

3) новыми факторами развития продуктивной занятости становится уровень квалификации работников и качество управления.

3. В диссертации аргументировано, что в основе изменения современной структуры занятости населения лежит изменение динамики спроса на определенные виды услуг, которые и обуславливают в ней структурные сдвиги. Ключевым моментом этих изменений является перемещение основной занятости в сферу услуг при сохранении высокого уровня развития материального производства, при том, что продвижение информатизации и компьютеризации производственных отношений ведут к активному наращиванию объемов производства материальных благ с минимальными объемами труда рабочей силы.

4. Раскрыта общая характеристика российской занятости, которая включает следующие тенденции.

Во-первых, происходит переток рабочей силы из производительных отраслей и сельского хозяйства в сторону сферы услуг.

Во вторых, структура занятости претерпевает изменения по гендерному признаку, что проявляется через сокращение мужской занятости в производительных отраслях и росте женской занятости в сфере услуг.

В-третьих, в модели занятости начинают доминировать интеллектуальные виды деятельности. Наибольший прирост специалистов с высшим образованием наблюдается в сфере услуг.

В-четвертых, происходит постарение занятых в экономике, что характеризуется перемещением основной группы работников в более старшие возрастные группы.

5. Выявлены проблемы, которые порождает неформальная занятость:

- неформально занятые работники лишены реальных социальных гарантий и контроля за условиями их труда;

- для работников, занятых на низкоквалифицированных работах, возникают условия для утраты профессиональных навыков в силу экономии работодателей на издержках труда.

- государственный бюджет и внебюджетные фонды в результате сокрытия доходов от налогообложения лишаются значительной части поступлений.

6. В структуре российской занятости имеет отражение и развитие тенденции депрофессионализации специалистов и рост объемов невостребованного профессионально-квалификационного потенциала. Это проявляется в том, что имеют место тенденции преимущественного развития высшего образования в противовес начальному профессиональному и среднему специальному образованию. Она возникла в результате действия двух факторов: изменения источников финансирования системы образования и реформирования номенклатуры подготовки специалистов.

Для преодоления негативных тенденций необходимо выполнение следующих условий, обеспечивающих повышение эффективности профессионального образования:

- достижение сбалансированности развития трех уровней системы профессионального образования;
- обеспечение соответствия обучения по группам специальностей и направлениям подготовки в соответствии с потребностями рынка труда;
- приведение в соответствие профессиональных компетенций подготавливаемых специалистов с запросами рынка труда;
- переориентация системы подготовки специалистов на перспективные специальности и профессии, в которых нуждается рынок труда.

7. В результате построения корреляционной модели выявлено взаимовлияние взаимосвязей по отдельным индикаторам, которое коренным образом изменяет современную структуру занятости, придавая ей новые импульсы развития и отражая новые тенденции.

Во-первых, существует обратно пропорциональная зависимость между темпами роста неформальной занятости и сокращением числа работников малых предприятий, что связано с ухудшением условий ведения бизнеса в стране и поиском предпринимателями путей экономии производственных и трудовых издержек путем ухода в неформальный сектор экономики.

Во-вторых, повышение интеллектуализации труда способствует высвобождению неквалифицированных рабочих мест, заполняемых трудовыми мигрантами.

8. В настоящее время в России сложилась следующая инфраструктура рынка труда – государственный сектор представлен Службой занятости и Центрами занятости населения, а частный – кадровыми и рекрутинговыми агентствами. При этом сложился имидж государственной службы занятости как институт трудоустройства безработных, в то время как частные кадровые агентства рассматриваются как институт обеспечения потребностей работодателей только в работниках требуемых специальностей.

Анализ инфраструктурных институтов обеспечения занятости на российском рынке труда показал, что отсутствует прямое взаимодействие государственной и частных систем обеспечения занятости населения. Несмотря на то, что государственные и частные службы имеют значительные информационные ресурсы и аналитические возможности, эти данные не консолидируются и не предоставляются друг другу. При этом государственная служба занятости обеспечивает официальные статистические данные и постоянно мониторит информацию о ситуации в том или ином сегменте рынка труда.

Выявлены причины разобщенности государственных и частных служб занятости и обоснованы варианты их прямого взаимодействия на примере города Москве, когда Департамент труда и занятости населения г. Москвы и Ассоциация консультантов по персоналу подписали договор о сотрудничестве по обмену информацией. Обмен такой информацией позволил принимать более точные управленческие решения в соответствии с реальной ситуацией на рынке труда. В связи с чем существует необходимость расширения опыта взаимодействия государственных и частных структур с целью эффективного развития российского рынка труда.

9. В работе предложен клиентоориентированный подход к обеспечению занятости для региональных центров занятости, который базируется на использовании сегментирования, т.е. распределения всех обращающихся в службу занятости граждан на отдельные сегменты, которые образуются по выделенным критериям. Сегментирование граждан-клиентов центров занятости создает условия для реализации целого ряда мер:

- определение масштаба рынка;
- оценка потребностей клиентов;
- наибольшее удовлетворение интересов работодателей.

Их реализация обеспечивается за счет планирования и оказания услуг, которые наиболее важны для клиентов в соответствии с их принадлежностью к тому или иному сегменту рынка труда. Обеспечение совпадения спроса и

предложения по оказанию услуг создает наиболее востребованные социальные эффекты на конкретном сегменте рынка труда.

Эффект от применения клиентоориентированного подхода для центра занятости проявляется в том, что повышается качество взаимодействия их клиентов – работодателей и работников. Такой подход повышает качество работы с работодателями и позволяет осуществлять их активное включение в социальные проекты, что, в свою очередь, должно способствовать повышению их социальной ответственности, и, тем самым отражению в их деятельности социальных потребностей региона.



## Список использованной литературы

### *Нормативные акты*

1. Конституция Российской Федерации. М.: 2005. - 63 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ. Части I и II.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 3 июня 2016 г.).
4. Федеральный закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 года N 3я 6-ФЗ) (с изменениями на 22 декабря 2014 года).
5. Закон г. Москвы от 01.10.2008 N 46 "О занятости населения в городе Москве" (ред. от 07.04.2010).
6. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 04.06.2018) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации".
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости».
8. Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г. «О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации».
9. Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г. «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».
10. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы

- трудового права (2015-2020 годы), утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 года №1028-р.
11. Методологическое положение по измерению занятости в неформальном секторе экономике. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. 2011. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
  12. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. // Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://government.ru/info/6217/>.
  13. Конвенция Международной Организации Труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (21 июня 1988 года).
  14. Конвенция Международной Организации Труда N 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 год).

#### *Статьи и монографии*

15. Абдурахманов К.Х., Габзалилова В.Т. Совершенствование занятости населения на рынке труда Узбекистана. // <http://www.rea.uz>.
16. Аверкин М.Г., Сорокина Н.В., Михайлов М.С. Взаимодействие субъектов рынка труда и образовательных услуг: отечественный и зарубежный опыт. Монография. М., 2015.
17. Агабекян Р. Л., Баяндурян Г. Л. Институциональная экономика. Бизнес и занятость. – Москва: Магистр, 2013. - 464 с.
18. Алексеев А.Н. Концептуальные подходы к исследованию модели занятости // Интернет-журнал «Наукovedение». ISSN 2223 - 5167. Том 7. № 3. (2015): <http://naukovedenie.ru/PDF/177EVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ..
19. Анпилов С.М. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда/ С.М. Анпилов, А.Н. Сорочайкин, Е.С. Шишкина // Основы ЭУП . 2013. №2 (8). С.103-110.

20. Апенько С.И. Методологические основы оценки клиентоориентированности персонала организации // омский научный вестник. 2010. - № 1 (185). – С.72-74.
21. Базжина, В. А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24 (270). — С. 71—86.
22. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109–119.
23. Белкин Е. В. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг/ Е.В. Белкин, Т.К. Блохина // Науковедение: интернет-журнал. 2013. № 1.
24. Блауг М. Хансен, Элвин Х. // 100 великих экономистов после Кейнса— СПб.: Экономикс, 2009. — 537 с.
25. Блохина Т.К. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала / Т.К. Блохина, К.В. Блохин // Интернет-журнал Науковедение. 2016. Том 4. № 6.
26. Бобков В.Н. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6. С. 7-11.
27. Бобков В.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко. 2011. №5. С. 13-26.
28. Бобков В. Н. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков [и др.]. — М. : ТЕИС, 2014.
29. Бондаренко О.В. Рынок труда и образовательных услуг: проблемы взаимодействия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 3-1.С. 114-116.
30. Бреев Б., Костенко Т., Нанавян А. Занятость в сфере услуг и перспективы ее развития в России // Общество и экономика. 1998. № 7. С. 172–180.

31. Бреев Б. Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. - М.: Наука, 2017. - 272 с.
32. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А. Сфера услуг в современном обществе: экономика, менеджмент, маркетинг. - Иркутск: БГУЭП, 2004. - 281с.
33. Бушмарин И. Квалификация рабочей силы — ведущий компонент производительных сил // МЭиМО. 1999. № 10. С. 66–73.
34. Бушмин И.А., Кальнеус А.С. Основные подходы к повышению клиентоориентированности в деятельности государственной службы занятости на локальных рынках труда // Экономика. 2012. № 2 (18).
35. Ванкевич Е. В. Равновесие на рынке труда: теория и практика. // Экономический бюллетень, 2006, №6. - С. 4-19.
36. Ваенкевич В.Е. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / В.Е. Ваенкевич, О.В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. - 2015. - № 3. - С. 129-137.
37. Варагина А. Е. Исследование роли малого и среднего бизнеса в России // Молодой ученый. 2018. №24. - С. 119-124. Электронный ресурс: <https://moluch.ru/archive/210/51512/> (дата обращения: 09.07.2018).
38. Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвузиздат, 2009.
39. Вильховченко Э. Место человека в новейшем производстве и проблема технологического теснения в развитых странах // МЭ и МО. 1998. № 5. С. 60–72.
40. Вишневская Н. Т. Реформа институциональной политики на рынке труда стран ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. — 2007. — № 9. — С. 40—50.
41. Войтинский, В. Безработица и локауты / В. Войтинский. - М.: Медиа, 2017. - 372 с.
42. Волгин Н.А. Социальная политика. – М.: Экзамен, 2008.

43. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения. – М.: Экзамен, 2006.
44. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. – М.: Экзамен, 2003.
45. Волонина Н.А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. - 2012. - № 1 (12). - С. 9-14.
46. Волчкова Н., Сулова Е. Человеческий капитал, промышленный рост и ресурсное проклятие // Экономический журнал ВШЭ. - 2008. - Т. 12. - № 2. - С. 217-238.
47. Вольчик В. В., Кот В. В. Институциональные изменения в контексте модернизации хозяйственных порядков // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). - 2013. - Т. 5. - № 4. - С. 38-53.
48. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Институты, технологии и возрастающая отдача // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). - 2015. - Т. 7. - № 1. - С. 45-58.
49. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2006. - №1.
50. Глобальные перспективы занятости - 2013 / Доклад Международной организации труда. [Электронный ресурс] // [http: www.ilo.org](http://www.ilo.org)
51. Гневашева В.А. Управление занятостью. – М.: КноРусс, 2015.
52. Гонтмахер Е. Занятость сквозная проблема ближайшего десятилетия // Человек и труд. - 2003. - № 1.
53. Вукович Г.Г. Рынок труда / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. - М.: Феникс, 2017. - 240 с.
54. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда /И.В. Гелета //Гуманитарные и социально-экономические науки. 2011. №1. С. 68-71.
55. Глобализация рынков труда. Динамика. Проблемы. Перспективы. - М.: ИНИОН РАН, 2014. - 246 с.

56. Гобсон, Дж. Проблемы безработицы / Дж. Гобсон. - М.: Либроком, 2017. - 152 с.
57. Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества: пер. с англ. - М.: Прогресс, 1976.
58. Дарманян А.П. Эконометрическое моделирование уровня занятости населения / А.П. Дарманян, А.В. Качалкина // Фундаментальные исследования. 2013. №6–3. С.673-675.
59. Демидова Л. Сфера услуг в постиндустриальной экономике // МЭиМО. 1999. № 2. С. 24–32.
60. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / под ред. А. А. Аузана, С. Н. Бобылева. М.: ПРООП в РФ, 2011.
61. Жаров Е.К. Новые экономические модели в системе постиндустриального развития общества // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 8. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/08/70282> (дата обращения: 23.09.2018).
62. Жеребин В. М., Романов А. Н. Самостоятельная занятость населения. Основные представления и опыт кризисного периода. – Москва: Инфра-М, 2010. - 208 с.
63. Завьялова К.А. Проблемы взаимодействия рынка труда и образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6.
64. Зайончковская, Ж. А. Новая миграционная политика России: впечатляющие результаты и новые проблемы / Ж. А. Зайончковская. URL: [migrocenter.ru/science/science027.php](http://migrocenter.ru/science/science027.php).
65. Занадворов В.С., Занадворова А.В. Экономика города. — М.: Академкнига, 2003. — С. 53-56. — 272 с.
66. Земляков Д. К обоснованию концептуальной модели регулирования российской экономики // РЭЖ. 1997. № 1. С. 90.
67. Зубкова А.Ф. Модернизация системы образования//Социально-экономические и психологические проблемы управления: сборник

- научных статей по материалам II всероссийской научно-практической конференции 21-23.04.2011 / ред. М.Г. Ковтунович. – Москва : МГППУ, 2011. – С. 251-258.
68. Ефимова Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Проблемы современной экономики. - 2010. - № 4 (36). - С. 92-102.
69. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества: Научное издание. — М.: «Academia»—«Наука», 1998.
70. Исламова А.А. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы сбалансированного развития // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/11/10171> (дата обращения: 23.09.2018).
71. Карпова Г.В., Никулина Ю.Н., Матюшко А.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами // Российское предпринимательство. - 2015. - Том 16. - № 16.
72. Карпунина Е.К. Специфика протекания трансформационных процессов в экономической системе России // Вопросы экономики и права. 2011. № 8. С.20-25.
73. Катульский Е.Д., Зубкова А.Ф., Румянцев Б.Г. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике. М.: Институт труда, 2008.
74. Кейнс Дж. О «Теории безработицы» Пигу. В кн.: Антология экономической классики. М.: 2003.
75. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. / Дж. М. Кейнс . - М.: Эксмо, 2007.
76. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала; Проспект - Москва, 2012. - 621 с.
77. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. - 1999. - № 11. - С. 128–140.

78. Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики. – 2011.
79. Классики экономической мысли: соч. Ж. Пети, А. Смит, Д. Рикардо, Д. Кейнс, М. Фридман/ М: ЭКСМО-пресс, 2007.
80. Кокин Ю.П., Широкова Л.Н. Ключевые проблемы занятости населения и организации заработной платы в России за прошедшие два десятилетия //Социальная политика и социальное партнерство. - 2012. - №7. - С. 23-31.
81. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – М.: Экономический факультет МГУ: ТРИО, 2006. – 111 с.
82. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода/Р.П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 26-29.
83. Костин Л.А. Проблемы экономики труда. Избранное. Том I и том II. - М.: АТиСО, 2005.
- 84.Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России. / Кубишин Е.С. // ЭКО. - 2003. - №2. - С.168.
- 85.Куликов В.В. Теневая экономика в России: иной путь и третья сила / Куликов, В.О. Исправников. - М.: Российский экономический журнал, 1997. - 190 с.
- 86.Лайкам К. Интервью газете АиФ. – Аргументы и факты. – 2014. – 11 декабря.
87. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. - 2010. -№7.- С. 21-24.
- 88.Лебедева Л. Ф. Структурные сдвиги в личном потреблении в России и США: особенности современного периода // США: ЭПИ. - 1997. - № 12. С. 34–46.



89. Локтюхина Н. Государственная служба занятости и частные кадровые агентства на рынке труда // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2011. - № 9. – С.87-91.
90. Лундвалл Б.-А. Исследование инновационных систем: их происхождение и возможные перспективы //Материалы конференции Globelics-Russia. 2007. Саратов. С. 17-40.
91. Лутовина К. В. Почему выпускники вузов не работают по специальности // Молодой ученый. 2017. №36. С. 69-72. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/170/45594/> (дата обращения: 29.11.2018).
92. Магнус Я. Р., Катышев П. К., Пересецкий А. А. Эконометрика. — М.: Дело, 2007. - 576 с.
- 93.Макаров В. Государство в российской модели общества // международный журнал Проблемы теории и практики управления (ПТ и ПУ). - 1999. - № 1. - С. 60–66.
- 94.Малое и среднее предпринимательство в России. 2016: Стат.сб./ Росстат. - М., 2017. – 96 с.
95. Мальцева, И. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда: моногр. / И. Мальцева. - Москва: Огни, 2017. - 986 с.
96. Маневич В.Е., Николаев Л.К., Овсиенко В.В. Теория экономической динамики Харрода и анализ российской экономики / Р. Харрод. — Теория экономической динамики. — М.: ЦЭМИ РАН, 2008.
- 97.Маркс К. Капитал. М., 1978. Кн. 1, т. 1.
- 98.Маркова В.Д. Маркетинг услуг. — М.: Финансы и статистика, 1996.
- 99.Марч Д. Д. Поисковая деятельность и эксплуатация проверенных приемов в организационном научении // Российский журнал менеджмента. 2005.- Т. 3. - №4. - С. 147-168.
100. Маслова И. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости /И. Маслова // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 29-31.

101. Матэ Э. Послепродажное обслуживание: Пер. с фр. / Под общ. ред. В. С. Загашвили. — М.: АО «Прогресс», 1993.
102. Михайлов А.Ю. Направления государственного регулирования неформальной занятости в регионе// Сб. статей Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. — Челябинск: Аэтерна, 2015. — С.74.
103. Моисеев А., Шурупова А. Формирование новой модели занятости в экономике, основанной на знаниях //Управление персоналом. - 2010. - №14.
104. Огородникова Т.В., Сергеева С.В. Экономическая теория. Ч.1 «Основы экономической теории»: учебно - методическое пособие. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.
105. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (Практическая макроэкономика труда): учебник. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. — Москва: Альфа-Пресс, 2007. — 900 с.
106. Орлова М.А. Специфические особенности работы рекрутинговых компаний в РФ// Социосфера. - 2010. - №2. - С.75-80.
107. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
108. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. - 184 с.
109. Николаев О.В., Литвина Н.Н. Модели занятости в России// Вестник российского государственного аграрного заочного университета. - 2015. - №19 (24). — С.125-132.
110. Норт Д., Уоллис Д., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. Института Гайдара. 2011.

111. Покосов, В. В. Человеческий потенциал и экономика: статистический анализ / В. В. Локосов, Е. В. Рюмина, В. В. Ульянов // Экономика и управление. — 2015. — № 11.
112. Полтерович В. М. Элементы теории реформ. М.: ЗАО Издательство Экономика. 2007.
113. Попов А.И. Экономическая теория. – Спб.: Питер, 2007. -544 с.
114. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. / Под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. — М.: Международные отношения, 1993.
115. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. Е. Калининой. — М.: «Альпина Паблишер», 2008.
116. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В., Никишина О.Ю. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). – М.: Дашков и Ко, 2017. – 172 с.
117. Рассел, Джесси Пособие по безработице / Джесси Рассел. - М.: VSD, 2016. - 332 с.
118. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. М.: МИК, 2008. - 264 с.
119. Руцкий В. Н., Пыжев И. С., Ферова И.С. Институциональная характеристика предпринимателя-инноватора и подходы к его исследованию в современной России // Постсоветский институционализм: 10 лет спустя / Под ред. В.В. Дементьева, Р.М. Нуреева. Том 2. Донецк: ГВУЗ ДонНТУ. 2013.
120. Рынки труда и образовательных услуг: Реалии и перспективы: Монография / Под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева, Г.А. Резник. М.:ИНФРА- М. 2016.
121. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. - М.: Экономика, 2015. - 304 с.

122. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.
123. Самуэльсон П. Экономика. Т.1. - М.: 1994. - С. 335.
124. Сарычева Т.В. Структура занятости населения по видам экономической деятельности в России // Региональная экономика и управление. – 2016. - №4(48).
125. Седлак М. Тенденции развития секториальной структуры экономики // ПТ и ПУ. - 1998. - № 2. - С. 30–34.
126. Семенов А.Т., Воронович Н.В. Эконометрика. – Новосибирск, 2008.
127. Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии. Серия «Политическая экономия: ступени познания». М.: Дело, 2000.
128. Смирнов С. Отраслевая структура занятости: анализ изменений // Человек и труд. - 1998. - № 1. - С. 34–44.
129. Современный бизнес: Учеб. в 2 т. Т. 1: Пер. с англ. / Д. Дж. Регмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. Тилл. — М.: Республика, 1995.
130. Собко М.В. Статистическое исследование занятости населения России // Молодой ученый. – 2015. - № 2 (101).
131. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2001. – М: Госстат, 2001.
132. Тимошин А.В. Социально-экономические аспекты взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. – Автореферат дис. к.с.н. – Саратов, 2008.
133. Тимошин А.В. Расширение высшего образования как фактор его девальвации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2006. № 14 (3). С. 228-237.
134. Тодаро М. П. Экономическое развитие / Пер. с англ. – М.: Экон. Фак. МГУ, ЮНИТИ, 1997. - 667 с.
135. Тоффлер А. Футурошок. — СПб.: Лань, 1997.

136. Тоффлер Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. — М.: АСТ, 2007.
137. Чухнова Е.В. Состояние предпринимательства в Российской Федерации. / Е.В. Чухнова, П.С. Кернякевич // Экономические исследования и разработки. 2016. № 4. – Электронный ресурс: <http://edrj.ru/article/08-04-16> (дата обращения: 29.07.2018).
138. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. Миграция и рынок труда. М.: Издательский дом «Дело», РАНХиГС, 2015.
139. Фридман М. Основы монетаризма. — М.: ТЕИС, 2002.
140. Шалаева В.А., Ваховский В.В. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов // Российское предпринимательство. – 2014. –Том 15. -№16. – С.76-87.
141. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: ЭКСМО. 2007.
142. Шустов А. Трудовая миграция в Россию: страны СНГ обгоняют ЕАЭС // Евразия эксперт. [Электронный ресурс]. URL : <http://eurasia.expert/trudovaya-migratsiya-v-rossiyu-strany-sng-eaes/>
143. Экономические последствия старения населения // США: ЭПИ. - 1997. - № 1. - С. 93–101.
144. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.
145. Юданов А. (2012). Что такое инновационная фирма? // Вопросы экономики. - 2012. - №7. - С. 30-46.
146. Яковец Ю.В. Глобальные экономические трансформации XXI века. — Москва: Экономика, 2011.- 382 с.
147. Якулова И.Н. Взаимодействие органов службы занятости и частных кадровых агентств для снижения информационной асимметрии на рынке труда региона // Экономика и управление: актуальные проблемы и поиск путей решения. – Пермь, 2017. – С.87-91.

*Интернет-ресурсы*

148. Всемирный банк. Доклад о социально-экономическом развитии России. 2015. Режим доступа. — Электронный ресурс:  
<http://www.vsemirnyjbank.org/ru/about>
149. Занятость населения. — Режим доступа: <http://www.gks.ru>
150. Рынок труда, занятость и заработная плата. 2018. Электронный ресурс:  
[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour)
151. Труд и занятость. 2017. — Электронный ресурс:  
[http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf)
152. Экономическая активность населения. Росстат, 2017.  
Электронный ресурс: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm)

## Приложение 1.

### Распределение неформально занятого населения по возрастным группам

	Всего, тыс. человек	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст, лет
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
<b>Всего</b>												
2004	11343	503	1224	1504	1490	1444	1710	1413	953	409	693	38,2
2005	12518	582	1430	1603	1558	1561	1788	1588	1141	541	727	38,3
2006	12601	542	1404	1668	1586	1552	1644	1646	1221	657	679	38,5
2007	12931	518	1455	1662	1631	1594	1673	1718	1270	742	668	38,7
2008	13837	473	1644	1833	1817	1685	1669	1834	1380	843	658	38,5
2009	13382	362	1486	1808	1734	1659	1601	1791	1432	852	658	39,0
2010	11482	273	1264	1555	1498	1465	1370	1515	1264	742	536	39,0
2011	12922	260	1405	1778	1678	1665	1530	1584	1473	876	673	39,2
2012	13600	243	1399	1936	1802	1746	1603	1625	1613	960	673	39,3
2013	14096	248	1479	1975	1867	1800	1631	1718	1652	1023	702	39,4
2014	14387	203	1363	2070	1933	1890	1713	1639	1710	1084	781	39,6
2015	14827	205	1263	2140	2059	1921	1783	1666	1765	1192	834	39,9
<b>Мужчины</b>												
2004	5891	254	633	790	813	785	896	718	486	210	306	37,9
2005	6458	304	751	857	828	826	913	815	576	278	310	37,9
2006	6472	270	728	886	855	811	859	829	585	351	297	38,1
2007	6791	278	760	925	872	867	876	896	623	394	300	38,2
2008	7347	269	917	1038	994	908	869	946	686	426	294	37,8
2009	7195	197	817	1041	962	896	860	938	734	453	297	38,4
2010	6424	158	711	927	865	817	762	828	683	420	254	38,6
2011	7065	143	779	1051	935	928	839	845	767	473	305	38,7
2012	7428	135	791	1115	1004	949	874	869	850	530	313	38,9
2013	7750	133	840	1159	1068	986	893	918	864	555	333	38,9
2014	7931	112	784	1206	1115	1040	935	901	891	592	356	39,1
2015	8244	115	725	1278	1210	1075	974	900	923	648	395	39,3
<b>Женщины</b>												
2004	5452	249	591	714	678	659	815	694	466	200	388	38,6
2005	6060	278	679	746	730	735	875	773	564	263	418	38,8
2006	6128	272	677	782	731	741	785	817	635	305	382	38,9
2007	6140	240	695	738	759	727	797	822	647	348	368	39,1
2008	6490	205	727	795	823	777	800	888	694	418	365	39,3
2009	6187	165	669	767	772	762	741	853	698	399	361	39,6
2010	5058	115	553	628	633	649	609	687	581	323	282	39,5
2011	5857	117	626	727	743	737	691	739	706	403	368	39,9
2012	6171	109	608	821	798	797	730	756	762	431	360	39,8
2013	6346	115	640	816	799	815	738	800	788	468	369	40,0
2014	6456	91	579	865	818	851	779	738	818	492	426	40,3
2015	6583	91	538	862	848	846	809	766	842	544	438	40,7

## Приложение 2.

### Выпуск бакалавров, специалистов, магистров государственными и муниципальными образовательными организациями высшего образования и научными организациями по группам специальностей и направлениям подготовки

(тысяч человек)

	2010	2014	2015	2016
<b>Выпущено бакалавров, специалистов, магистров – всего</b>	<b>1177,8</b>	<b>1017,7</b>	<b>1109,9</b>	<b>972,4</b>
в том числе:				
по группам специальностей <sup>2)</sup>	1084,7	1017,7	1109,9	972,5
физико-математические науки	9,7	15,4	19,6	15,3
естественные науки	13,0	17,6	22,9	19,5
гуманитарные науки	178,9	158,0	183,0	163,3
социальные науки	16,4	16,8	18,5	13,7
образование и педагогика	116,3	96,9	97,0	89,1
здравоохранение	33,3	35,9	35,0	37,8
культура и искусство	18,7	20,6	24,5	22,2
экономика и управление	386,7	331,0	325,4	267,3
информационная безопасность	3,6	3,5	5,1	3,9
сфера обслуживания	14,3	14,7	23,3	22,1
сельское, лесное и рыбное хозяйство	35,1	32,1	45,6	40,1
геодезия и землеустройство	5,3	6,4	8,9	8,0
геология, разведка и разработка полезных ископаемых	14,0	17,5	17,5	15,0
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	24,0	29,3	33,0	32,5
металлургия, машиностроение и материалобработка	24,0	23,3	26,2	25,4
авиационная и ракетно-космическая техника	5,2	5,4	5,4	5,1
оружие и системы вооружения	0,6	0,4	0,3	0,2
морская техника	4,2	4,2	4,3	4,9
транспортные средства	34,7	33,8	36,4	32,8
приборостроение и оптотехника	7,4	7,7	7,8	5,3
электронная техника, радиотехника и связь	14,7	15,2	16,6	13,5
автоматика и управление	14,1	16,5	21,3	19,0
информатика и вычислительная техника	22,3	27,0	36,7	32,2
химическая и биотехнологии	11,0	10,2	13,4	11,6
воспроизводство и переработка лесных ресурсов <sup>3)</sup>	6,2	5,5	...	...
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	18,3	16,0	16,8	14,1
архитектура и строительство	39,5	43,0	49,6	45,4



безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	13,0	11,6	15,7	13,2
по направлениям подготовки	93,1	-	-	-
физико-математические науки	6,8	-	-	-
естественные науки	3,7	-	-	-
гуманитарные науки	13,6	-	-	-
образование и педагогика	9,2	-	-	-
экономика и управление	22,1	-	-	-
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	5,4	-	-	-
металлургия, машиностроение и материалобработка	4,4	-	-	-

<sup>1)</sup> Здесь и в табл. 7.33 в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей образования 2003 г.

<sup>2)</sup> Здесь и в табл. 7.33 с 2014 г. выпуск бакалавров, специалистов, магистров приводится объединенным итогом по группам специальностей и направлениям подготовки.

<sup>3)</sup> В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 18.11.2013 №1245 специальность «воспроизводство и переработка лесных ресурсов» входит в раздел «Сельское, лесное и рыбное хозяйство».