

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

На правах рукописи

ХАРЬКИН ВАЛЕРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ
НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)**

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

Научный руководитель
д.э.н. Елин Альберт Максимович

Москва – 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	16
1.1 Исследование теоретических и методических аспектов теорий рынка труда, совершенствования оценки и регулирования его напряженности	16
1.2 Измерение уровня воздействия факторов, снижающих напряженность на рынке труда	40
1.3 Построение прогнозной оценки напряженности на рынке труда с учетом влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости	51
ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	76
2.1 Обоснование информационно-коммуникационных и мотивационных особенностей снижения напряженности на рынке труда региона	76
2.2 Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями для улучшения профессионально-квалификационных характеристик заявляемых вакансий	102
2.3 Активизация сотрудничества органов службы занятости с работодателями на примере высокотехнологической сферы деятельности	115
ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХОДЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	134
3.1. Определение путей повышения финансирования содействия занятости	134
3.2 Обоснование методических аспектов удовлетворения профессионально-квалификационного спроса на рынке труда	145

3.3 Разработка инструмента развития социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности на рынке труда: механизма снижения его напряженности	159
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	182
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	187
Нормативные документы	187
Статьи и монографии	197
Интернет-ресурсы	212
Иностранные источники	215
ПРИЛОЖЕНИЯ	217

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Проблемы, возникающие на современном рынке труда субъекта Российской Федерации, требуют совершенствования оценки и регулирования его напряженности. Несоответствие спроса и предложения на работников востребованного профессионально- квалификационного уровня повышает напряженность на рынке труда региона.

По оценке напряженности за 2017-2018 г.г. у 40 субъектов Российской Федерации коэффициент напряженности на рынке труда находился на высоком уровне – от 0,7 до 55,9 единиц. В первом полугодии 2019 г. на 4,7% снизилось количество заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости, что ухудшило указанные негативные показатели. За период 2017-2018 г.г. 21 регион отнесен Минтрудом России к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, по результатам 2018-2019 г.г. – 19¹. Оценка актуальна и для остальных субъектов Российской Федерации в целях недопущения роста напряженности на их рынках труда. В научном сообществе используются различные виды оценки напряженности на рынке труда, в зависимости от применяемого показателя или их комплекса. Разработана регрессионная модель оценки влияния экономических, социальных и демографических факторов на уровень напряженности. Вместе с тем, оценка напряженности в мониторинге Минтруда России по результатам деятельности органов службы занятости, начиная с итогов 2017 г., не применяется. Не оценивается, соответственно, влияние на напряженность профессионально-квалификационных и отраслевых факторов, прогнозная составляющая. При этом, несмотря на утвержденные Минтрудом России единые требования к организации деятельности органов службы занятости, на сегодня не разработаны прогнозная оценка рынка труда и прогноз баланса трудовых ресурсов.

¹В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №875 от 21 ноября 2000 г. «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда» (с изменениями и дополнениями от 25 марта 2013 года).

Регулирование напряженности на рынке труда предопределяет развитие государственного воздействия органов исполнительной власти по отношению к соискателям и работодателям в двух направлениях. Первое – через дальнейшее повышение финансирования активной политики содействия занятости. Финансовое обеспечение государственной активной политики заметно отстает от прогрессивного зарубежного опыта стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)². По данным Аналитического центра Правительства Российской Федерации соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной в ОЭСР превышало аналогичный российский показатель в 2012 г. 25 раз, в 2015-2018 г.г. в 34-42 раза. Второе направление государственного регулирования – с помощью обновления содержания работы органов службы занятости. Центры занятости многих регионов, в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», участвуют в настоящее время и до 2024 г. в пилотных проектах. При этом эффективность деятельности субъектов всех уровней сферы содействия занятости сдерживается недостаточным информационно-коммуникационным обеспечением. Отставание от зарубежного опыта ощущается в применении цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта. В частности, в прогнозировании трудовых ресурсов на профессионально-квалификационной основе хорошо зарекомендовали себя прогнозные экономико-математические модели Gambrige E3ME (Великобритания), INFORGE (Германия), MONASH и ORANI (Австралия). В Российской Федерации такая модель пока лишь разрабатывается. Не рассматривается уровень напряженности на рынке труда региона в качестве устанавливаемых Минтрудом России целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения. Не апробировано востребованное взаимодействие с работодателями высокотехнологического сегмента экономики. Не развито профилирование

²ОЭСР включает: Австралию, Австрию, Бельгию, Великобританию, Венгрию, Германию, Грецию, Данию, Израиль, Ирландию, Исландию, Испанию, Италию, Канаду, Колумбию, Латвию, Литву, Люксембург, Мексику, Нидерланды, Новую Зеландию, Норвегию, Польшу, Португалию, Словакию, Словению, США, Турцию, Финляндию, Францию, Чехию, Чили, Швейцарию, Швецию, Эстонию, Южную Корею, Японию – всего 37 государств. Источник: Об ОЭСР //Э[лектронный ресурс] URL: http://oecd.org/oecd_about.html (дата обращения: 16.01.2020).

зарегистрированных соискателей и работодателей. Недостаточна также мотивация работников центров занятости. Все это ограничивает сервис предоставляемых услуг органами занятости России в электронном виде, прежде всего онлайн-формата, с учетом профессионального и квалификационного критериев рынка труда. Указанные недостатки не позволяют добиться кратного увеличения числа пользователей. Основной портал – Общероссийская база вакансий уступал в 2017 г. зарубежной поисковой информационной системе Indeed.com по числу пользователей в 1380 раз. Необходимо учитывать также влияние на эффективность работы органов службы занятости внешних факторов, обусловленных состоянием экономики, последствиями пандемии, межрегиональной и отраслевой дифференциацией рынков труда субъектов Российской Федерации, масштабами и сроками внедрения цифровых и платформенных решений на основе новых информационно-коммуникационных технологий, результатами реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса у соискателей и работодателей.

Перечисленные проблемные зоны делают актуальным ряд исследовательских процедур. С точки зрения теории – разработку теоретических и методических особенностей совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. С прикладной стороны – исследование взаимосвязи факторов, наиболее заметно влияющих на напряженность рынка труда, с самой напряженностью. Как ожидаемый результат – снижение уровня напряженности на рынке труда через разработку и внедрение элементов совершенствования ее оценки и регулирования.

Степень разработанности проблемы. Теоретические и методологические основы исследования рынка труда формировались под влиянием классической (Смит А., Рикардо Д., Сей Ж.Б.), неоклассической (Маршалл А., Вальрас А., Кларк Дж.Б.), марксистской (Маркс К.), кейнсианской (Кейнс Дж. М. и Гордон Р.), монетаристской (Фридмен М. и Бруннер К., Мельцер А., Кейген Ф., Лейдлер Д., Шварц А., Мейзелман Д., Селден Р.) и институциональной (Веблен Т., Гэлбрейт Дж., Данлоп Дж., Ульман Л.) научных школ. Дальнейшему развитию теорий

рассматриваемой сферы способствовали: Аткинсон Дж., Грановеттер М., Данлоп Дж., Ламперт Х. и Самуэльсон П. Значительный вклад в современную интерпретацию теоретико-методических аспектов рынка труда внесли отечественные исследователи: Волгин Н.А., Гимпельсон В.Е., Гринберг Р.С., Дрождина А.И., Капелюшников Р.И., Катульский Е.Д., Кашепов А.В., Колосова Р.П., Локтюхина Н.В., Роик В.Д., Рощин С.Ю., Шапиро С.А., в том числе в разработку теории неустойчивой занятости и цифровизации экономики – Бобков В.Н., Новикова И.В., Разумова Т.О., Шичкин И.А. Важное значение в настоящем исследовании занимают вопросы совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, а также исследование активной политики, чему во многом способствовали труды Богатыревой М.Р., Воронова А.С., Гретченко А.И., Долговой И.Н., Дудникова С.В., Збышко Б.Г., Колесниковой О.А., Коровкина А.Г., Королева И.Б., Кязимова К.Г., Лясникова Н.В., Меньшиковой О.И., Мирзабалаевой Ф.И., Носыревой И.Г., Одегова, Ю.Г., Пашина Н.П., Ракоти В.Д., Трубина В.В. Особое место в исследовании уделено проблематике прогноза рынка труда. Его разработкой активно занимались: Васильева З.А., Гуртов В.А., Дульзон С.В., Карминская Т.Д., Кекконен А.Л., Кирьянова В.Н., Михалкина Е.В., Мухина И.И., Питухин Е.А., Полищук Е.А., Рязанцева М.В., Сигова С.В., Симонова М.В., Смирнов В.М., Филимоненко И.В.

Однако для приведения в соответствие спроса и предложения на работников востребованного профессионально-квалификационного уровня и снижения на указанной основе напряженности на рынке труда недостаточно изучен ряд проблем. Во-первых, социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Во-вторых, использование для этого прогнозной оценки, периода ее применения и сценариев прогнозного развития рынка труда. В-третьих, актуально исследование факторов, оказывающих наиболее заметное влияние на напряженность, и их обеспечивающих ресурсов. В-четвертых, востребовано исследование аналитических инструментов снижения напряженности на рынке труда с формированием управленческого решения для заинтересованных субъектов.

Цель исследования – разработка теоретических и практических положений совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Достижение цели предусматривает решение следующих **исследовательских задач**:

1. Обосновать теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.
2. Выявить факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда.
3. Подготовить предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.
4. Разработать методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости.
5. Обосновать пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.
6. Предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда.
7. Разработать механизм снижения напряженности на рынке труда.

Объектом исследования являются рынки труда субъектов Российской Федерации.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Область исследования. Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п. 5.5 – «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)».

Теоретическую и методологическую основу составляют разработки отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, касающиеся оценки и регулирования напряженности на рынке труда; законодательно-нормативные акты Российской Федерации и ее субъектов; результаты научных исследований Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Академии труда и социальных отношений и др.

Комплексный, междисциплинарный характер исследования предопределил использование следующих методов: анализа и синтеза, дедукции и индукции, конкретизированных методами анализа документов, факторного анализа, информационных технологий, систематизации, сравнительного анализа, декомпозиции, обобщений. Прикладная направленность полученных результатов обусловила применение методов: прогнозирования, сценариев, математической статистики, корреляционного анализа, экспертных оценок, количественного и качественного анализа первичной и вторичной информации эмпирических исследований, мониторинга, рейтинга, группировок, критериальной оценки, весовых коэффициентов, системного и структурно-функционального анализа.

Фактологическая и статистическая база исследования. Представлена материалами: Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в том числе итоги мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения; Общероссийской базы вакансий; Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08); нормативных актов субъектов Российской Федерации по рассматриваемой проблематике; Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации; научных публикаций отечественных и зарубежных исследователей.

Эмпирическая база включает итоги: а) двух волн лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий в Общероссийской базе вакансий с периодами проведения – декабрь 2018 г., июнь 2019 г.; б) экспертной оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно- производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» с 246 экспертами, принявшими участие в апреле-мае 2019 г. в Интернет-опросе; в) сравнительного документального анализа существующих выплат стимулирующего характера работникам центров занятости восьми регионов, представляющих существующие Федеральные округа Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке теоретических и методических аспектов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда за счет развития факторов влияния.

Основные научные результаты, полученные лично соискателем, и выносимые на защиту:

1. Обоснованы теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Они включают пять существенных характеристик, отражающих взаимосвязь: 1) уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов; 2) оценки уровня напряженности настоящего и будущего времени; 3) снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния; 4) оценки и регулирования напряженности; 5) указанных исследовательских процедур управления напряженностью на рынке труда и многоуровневого характера их реализации. Оценка предусматривает определение статистической вероятности наличия низкой напряженности на рынках труда субъекта Российской Федерации. Она представляет относительную частоту проявлений низкого уровня напряженности в регионе с высокими показателями наиболее заметно влияющих на нее факторов. Другим аспектом оценки является ее прогнозная составляющая, которая отражает статистическую вероятность достижения необходимого уровня напряженности на рынке труда в будущем времени. В этой связи применяется статистическая

вероятность настоящего времени и ее погрешность реализации в будущем – следующем году. Регулирование напряженности на рынке труда осуществляется с помощью разработанного механизма и реализации сценариев прогноза снижения напряженности рынков труда – эволюционного и кардинального. Они заключаются в обоснованных вариантах своего развития в будущем времени и предусматривают выполнение определенных задач по изменению параметров факторов влияния на напряженность за счет реализации их ресурсов.

2. Выявлены факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда: а) увеличение уровня финансирования активной политики занятости; б) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями; в) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Среди субъектов Российской Федерации, имеющих значительные показатели указанных влияющих факторов, установлен высокий уровень статистической вероятности проявления частоты региона с низкой напряженностью на рынках труда.

3. Подготовлены предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, которые положительно влияют на рост факторов влияния и являются ресурсами управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Предложения предусматривают создание на высокотехнологической основе единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов. Предлагается также кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий и внедрение новых ее сервисов. Они включают: а) профилирование физических лиц и работодателей, б) анализ спроса и предложения рабочей силы востребованных профессий и квалификаций на рынке труда субъекта Российской Федерации, в) развитие онлайн-занятости.

4. Разработаны методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости. Они включают группы стимулирующих выплат для специалистов, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий, улучшении характеристик их динамики (в т.ч. и с учетом категорий зарегистрированных безработных, замещающих вакансии), профилировании соискателей и работодателей,

взаимодействии с хозяйствующими субъектами высокотехнологических отраслей экономики. Предусмотрена подготовка методических рекомендаций для оказания помощи органам государственной власти регионов в разработке ключевых показателей эффективности деятельности органов службы занятости и систем стимулирования их работников, добившихся высоких ключевых показателей.

5. Обоснованы пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости для увеличения доли затрат активной политики по отношению к пассивной, что способствует снижению напряженности на региональных рынках труда. Первый путь заключается в подготовке прогнозных сценариев снижения напряженности на рынках труда за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости. Второй путь включает две группы подготовленных прогнозных затратных показателей. Группа №1 реализует прогнозные предпочтительные затратные показатели с учетом лучших российских практик в финансировании активной политики. Рассматривается среднесрочная прогнозная перспектива – на следующий год. Группа №2 объединяет предельно допустимые затратные показатели с учетом прогрессивного зарубежного опыта стран-участниц ОЭСР. Речь идет о среднесрочной – до 3-5 лет и долгосрочной перспективе – свыше 3-5 лет. Третий путь представляет комплекс законодательно-правовых инициатив и организационно-методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.

6. Предложен метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования на рынке труда. Итогом его применения является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда. Обусловлено это тем, что он направлен на развитие одного из факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда. Речь идет о росте уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Метод включает два приема. Первый – выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда, и определение уровня их воздействия. Вторым приемом – определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации. Прием реализует прогнозную

сегментацию рынка труда на профессионально- квалификационной основе. Она представляет управленческий инструмент формирования его секторов со сниженной напряженностью с помощью прогнозной оценки за счет удовлетворения спроса и предложения на работников с востребованными профессионально-квалификационными характеристиками.

7. Разработан механизм снижения напряженности на рынке труда, который представляет социально-экономическую основу развития социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности. Обеспечивает комплексное применение обоснованных: 1) путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, 3) предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Структурно включает: субъекты (с управляющим центром) и объекты, внешние и внутренние факторы воздействия, прогнозный комплекс инструментов управляющего субъектно-объектного воздействия и взаимодействия, аналитическое обеспечение, прогнозные результаты, допущения, обратную связь. Для исследования взаимосвязи элементов механизма, на примере управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда, подготовлен алгоритм воздействия и взаимодействия его управляющего центра, субъектов в отношении объектов. Алгоритм включает разработанное в исследовании сущностное и функциональное содержание. Сущностное заключается, во-первых, в реализации законодательно-правового, финансового, профессионально-квалификационного, информационно-коммуникационного и мотивационного аспектов, отражающие указанные в механизме пять элементов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Во-вторых, построено на обоснованных пяти сущностных характеристиках оценки и регулирования напряженности на рынке труда, приведенных в пункте один научной новизны. Функциональное содержание алгоритма, связывающее отдельные

элементы механизма, представляет управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда.

Теоретическое значение исследования заключается в обосновании проявляемого с высокой вероятностью низкого уровня напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации среди регионов с высокими показателями установленных факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности. Это позволило развить теоретико-методические положения совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Они включают разработанные сущностные характеристики, механизм снижения напряженности рынков труда, метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда.

Практическая значимость работы заключается в двух результатах. Первый – в обоснованном управленческом решении по снижению напряженности на рынке труда. Оно, во-первых, предусматривает разработку решения через обоснование прогнозных сценариев с использованием существующих ресурсов и прогнозной оценки. Во-вторых, обеспечивает его выполнение, заключающееся в реализации выбранной альтернативной задачи или ряда задач, на основе разработанного в исследовании механизма снижения напряженности на рынке труда. Вторым результатом – в разработанных практических положениях совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Это предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости. Предлагаемые практические положения рекомендованы для Минтруда России, координационных комитетов содействия занятости населения федеральных округов, региональных органов исполнительной власти, центров занятости населения.

Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационного исследования обеспечивается применением ключевых положений экономики труда, систематизированных зарубежных и отечественных теоретико-методических

особенностей теорий рынка труда и занятости населения, разнообразных апробированных методов, широкой эмпирической базы с необходимой репрезентативностью используемой выборки для исследования. Важное значение в диссертации имеют разработанные отличительные особенности и границы применения полученных результатов, обусловленные: 1) ограничениями предлагаемого метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда; 2) обоснованными допущениями в реализации разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда; 3) его сравнительным анализом с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии.

Апробация результатов исследования проведена на международных научно-практических конференциях: «Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития» (Уфа, март 2020 г.),

«Инновации в науке и практике» (Барнаул, март 2019 г.; Барнаул, апрель 2019 г.);

«Инновационные научные исследования в современном мире» (Уфа, май 2019 г.). Результаты диссертации внедрены в деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Научно-производственная фирма «Материя Медика Холдинг», Акционерных обществ «Научно-исследовательский институт молекулярной электроники» и «Гарнизон».

Публикации. Основные результаты диссертационного исследования опубликованы автором в 9 научных статьях общим объемом 10,2 п.л.; в том числе 7,2 п.л. – в пяти рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией рецензируемых изданиях.

Структура и содержание работы. Цель и задачи диссертации определили логику исследования, его структуру и особенности рассматриваемого проблемного поля. Работа включает: введение, три главы, заключение, приложения; содержит 216 страниц основного текста, 32 таблиц, 15 рисунков; список литературы насчитывает 227 источников.

ГЛАВА 1. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

1.1 Исследование теоретических и методических аспектов теорий рынка труда, совершенствования оценки и регулирования его напряженности

Анализ теорий рынка труда и сферы занятости населения

В экономике труда отмечается разнообразие мнений по содержанию понятия «рынок труда», учитывая многофакторный характер условий его формирования и регулирования, современную трансформацию, включая и взаимосвязанные изменения в занятости и безработице, проявляемые в: динамике мира профессий, развитии информационно-коммуникационных технологий, гибкости рынка труда, неустойчивой и теневой занятости, скрытой безработице, самозанятости и переездах в целях трудоустройства – как межрегиональной (внутренней) миграции [62, С.6], [105]. В экономической науке существуют ряд теорий, концепций рынка труда и занятости [105], [107], [150], [70], которые целесообразно сгруппировать в шесть теоретических блоков: классический, неоклассический, марксистский, кейнсианский, монетаристский, институциональный (таблица 1). Не претендуя на полноту анализа представленных теорий, обращено внимание на те их особенности, которые целесообразно применить в настоящем диссертационном исследовании. В частности, вызывает интерес анализ отношения к регулирующей роли государства, как важного элемента управленческой практики на рынке труда и в сфере занятости населения.

Таблица 1 – Анализ регулирующей роли государства на рынке труда и занятости населения в разрезе основных теоретических блоков рассматриваемой сферы [75], [87], [116], [117], [124], [150], [158], [212], [213]

№ п/п	Наименование (авторы и последователи), краткая характеристика теоретического блока с оценкой регулирующей роли государства
Продолжение таблицы 1	
1	Классический теоретический блок (Смит А., Рикардо Д., Сей Ж.Б.)
Классическая концепция функционирования рынка труда характеризуется полной занятостью, как нормой рыночной экономики, и политикой невмешательства государства при ее реализации	
2	Неоклассический теоретический блок (Маршалл А., Вальрас А., Кларк Дж.Б.)
В неоклассической теории занятость обеспечивается рыночной экономикой без вмешательства государства в условиях конкурентного рынка труда. Определяющим фактором, влияющим на занятость, является производительность труда, формирующая спрос на труд, а предложение определяет заработная плата, высокий уровень которой, как полагал Пигу А. – ключевая причина безработицы. Другим отличительным признаком является предположение об однородности рынка труда	
3	Марксистский теоретический блок (Маркс К.)
В марксистской теории занятости установлена (в частности) характерная черта капиталистической рыночной экономики – наличие дисбаланса между предложением рабочей силы (из-за наличия избыточного рабочего населения) и спроса, порождающего безработицу с ее формами: текущая (как следствие цикличности производства), скрытая (неполная занятость) и застойная (крайне редко предоставляемая работа или полное отсутствие ее). Управление использованием рабочей силы сводится к применению правовых норм государственного законодательства и административной составляющей	
4	Кейнсианский теоретический блок (Кейнс Дж. М. и Гордон Р.)
В кейнсианской теории занятости обращено внимание, в частности, на регулирующую роль государства, способную принести сбалансированность в экономике. Вместе с тем отсутствие механизма обеспечения полной занятости препятствует росту производства, способствует возникновению кризиса в экономике и безработице	
5	Монетаристский теоретический блок (Фридмен М. и Бруннер К., Мельцер А., Кейген Ф., Лейдлер Д., Шварц А., Мейзелман Д., Селден Р.)
Государственное влияние реализуется за счет применения кредитно-денежных инструментов через налоговое и бюджетное регулирование	
6	Институциональный теоретический блок (Веблен Т., Гэлбрейт Дж., Данлоп Дж., Ульман Л.)
Реализуется институциональная теория занятости, в которой обращено внимание на то, что: а) мотивация работника на рынке труда определяется многофакторными условиями – экономическими, социально-демографическими, национальными, культурными и другими; б) важная роль отводится сегментации рынка труда, включая формирование отдельных групп на основании следующих критериев – особенности производственной деятельности, специфика потребностей, присущая работнику модель поведения; в) большое значение для роста эффективности рынка труда имеют его институты	

Отмечаются ряд особенностей в теоретических разработках разных школ существующих теорий рынка и занятости: 1) Ламперт Х., Самуэльсон П. (школа неоклассического синтеза) – предусматривают совместное применение рыночного

и государственного регулирования рынка труда; 2) Данлоп Дж. (кластерная концепция рынков) – применяет кластеры, которые формируются на рынке труда. Их критерии – однородные рабочие места, уровень оплаты труда; 3) Аткинсон Дж. (концепция гибкой занятости) – обосновывает многофакторность условий, способствующих закреплению работников на предприятии; 4) Грановеттер М. (концепция социальных связей) – обращает внимание на наличие у экономических субъектов в ходе поиска информации о вакантных рабочих местах применение социально-институциональных неформальных связей, по своим возможностям с успехом заменяющих индивидуальные действия.

Последующий анализ теоретических и методических аспектов рынка труда, занятости и управления ими построен на исследовании современных достижений российских ученых в развитии институциональной теории занятости и ряда других научных школ.

Понятия рынка труда, его сегментации и институтов; занятости, ее неустойчивой формы и безработицы

Кязимов К.Г. [113] выделил несколько специфических черт рынка труда: 1) представляет собой стохастическую систему с преобладанием случайных процессов и неустойчивого равновесия; 2) объединяет экономические, социальные и юридические отношения между субъектами, находящимися в партнерских отношениях; 3) партнерские отношения включают вопросы формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. Волгин Н.А. и Одегов Ю.Г. также считают рынок труда как систему социально-экономических отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы [181], или которые формируются, как считает Кучма К.П., при взаимодействии двух процессов – спроса и предложения на работников различной квалификации [109, С.11]. Структурно рынок труда объединяет две составляющие: рынок рабочей силы и рынок рабочих мест, количественные и качественные характеристики которых определяют оценку его функционирования.

Зиядуллаев Н.С., Лясников Н.В., Воронов А.С. [80, С.43] обращают внимание на экономические, политические и социальные аспекты регионального

(государственного) уровня [224], которые во многом формируют состояние системы российского рынка труда, носящего многоплановый характер в микро- и макроэкономике. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рощин С.Ю. [154, С.136], разделяя эту точку зрения, считают, что российский рынок труда включает слабо взаимосвязанные региональные рынки, которые в значительной степени по своим характеристикам различаются.

У исследователей получила распространение концепция «пространства рынка труда» [97, С. 179-180], имеющая территориальный и отраслевой аспекты. Пространство рынка труда структурируется через основные его профессионально-квалификационные элементы, их взаимосвязи, инфраструктуру, и реализуется посредством сегментации рынка труда. Указанная процедура включает формирование «устойчивых замкнутых зон» в виде секторов «рабочих мест и работников», представляющих собой «профессиональные рынки» [98, С.127]. С точки зрения Роика В.Д., «пространство труда» представляет территорию с ее географическими, социальными и информационными аспектами, на которой осуществляется трудовое взаимодействие субъектов со средствами и предметами труда и распределение полученных результатов [151, С.100]. Главные элементы указанного пространства – работники и работодатели, которые взаимодействуют в «пространстве трудоустройства». Многие исследователи, наряду с работниками и работодателями, рассматривают также и социальных партнеров – органы государственной власти, профсоюзы и объединения предпринимателей [113, С.4], [78, С.21-27], [126, С.34].

В [80, С.35] анализируется первичный и вторичный рынок труда в соответствии с концепцией двойственного рынка труда Деренгера П. и Пайора М. [148, С.165]. Для первичного рынка труда свойственны престижные работы (высокая заработная плата; социальная защита при трудоустройстве; возможность карьерного роста; внедрение инноваций, влияющих на рост производительности труда; наличие профсоюзов) и сформированная профессионально-квалификационная структура в рамках, как правило, внутрифирменного рынка. Выделены три ее элемента: 1) профессиональный элемент рынка со сформированными профессиональными

группами; 2) квалификационный элемент рынка с рабочими различных квалификаций (учитывая их уровень); 3) сами квалификации с определенными профессиональными навыками, опытом, знаниями. Отличительными чертами вторичного рынка является доминирование менее престижных работ, а состав работников характеризуется отсутствием квалификации или ее низким уровнем.

Наконец, завершая анализ особенностей понятия рынка труда, под его институтами понимается трехкомпонентный комплекс [77, С.10] включающий: 1) правила поведения, закрепленные в законах, нормативных актах, социальных нормах; 2) учреждения и организации инфраструктуры рынка труда; 3) механизмы его регулирования. В [154, С.16] основными институтами рынка труда предложены: 1) минимальная заработная плата; 2) налогообложение трудовых доходов; 2) пособия по безработице; 3) институты активной политики на рынке труда; 4) трудовое законодательство; 5) правила и процедуры формирования заработной платы; 6) правила регулирования занятости; 7) результативность судов и трудовых инспекций по защите выполнения договоров и контрактов.

Под занятостью Буланов В.С. и Волгин Н.А. понимают трудовую деятельность экономически активной части населения с рядом обязательных условий: удовлетворения потребностей (как личных, так и общественных) и получением доходов [156]. Аналогично занятость определена и на законодательном уровне [3].

С понятием занятости тесно связаны другие: неустойчивая занятость и безработица. По мнению Бобкова В.Н. [139, С.64], неустойчивая занятость (или прекаризация занятости) представляет социально-экономические отношения в процессе воспроизводства рабочей силы, носящие вынужденный характер для работника и возникающие: а) в случае официального бессрочного трудового договора при сужении работодателем сферы занятости или расширении ее, но на условиях срочных или гражданско-правовых отношений занятости, не обеспечивающих социальной защищенности; б) в условиях неформальной занятости в формальной экономике; в) скрытом производстве и незаконной деятельности; г) при безработице. Достаточно широкое распространение получило определение безработицы как социально-экономического явления, когда часть экономически активного населения не занята в производстве товаров и услуг [98, С.36].

Группа взаимосвязанных понятий: труд, рабочая сила, экономика труда, активная и пассивная политика в сфере содействия занятости

Волгин Н.А. [181], [182] рассматривает труд как деятельность, характеризующуюся сознательностью и целесообразностью, связанную с изменением предметов природы для удовлетворения личных потребностей. При этом рабочая сила представляет способности работника (физические и умственные) к труду, проявляемые в ходе производства материальных и духовных благ. Анализ существующих определений экономики труда позволяет выделить ряд характерных черт. Во-первых, это динамичная общественно организованная система воспроизводства рабочей силы. Во-вторых, обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда [181, С.9].

Активная политика занятости позиционируется в качестве политики государства, направленной на: 1) снижение уровня безработицы; 2) увеличение качественных характеристик работников; 3) обеспечение занятости населения (полной и свободно выбранной) [113, С.7]. Отличительной чертой является ее упреждающий характер и преобладающее финансирование из региональных бюджетов. Содержание активной политики регионов определяется перечнем государственных услуг в сфере содействия занятости в соответствии со статьей 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [4], включающей определенные направления деятельности центров занятости населения в отношении физических лиц, среди которых поиск работы, информирование и т.д.

Пассивная политика занятости направлена на сглаживание негативных последствий безработицы. Финансирование пассивной политики определяется субвенциями из федерального бюджета. В соответствии с [9] установлены виды социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, включая: пособия по безработице и т.д.

Проблемное поле – общероссийского рынка труда, рынков труда субъектов Российской Федерации и занятости населения в современной России, систематизированное на основе анализа использованных источников, приведено в приложении А (таблица А.1).

Государственное регулирование рынка труда и занятости населения

Приоритетность указанной проблемы в совершенствовании современного российского рынка труда и занятости отмечают многие отечественные и международные организации, включая Международную организацию труда, ученые и специалисты: [55], [68], [72], [80], [81], [83], [85-86], [92-95], [99], [100-104], [106], [110-112], [113], [118-122], [127-131], [135-136], [145-146], [151-154], [172-174], [176-177], [178-180], [181-182]. Основное ее содержание определяется законодательно-нормативными документами: [4], [8], [11] и нормативными документами государственных органов субъектов Российской Федерации.

Государственное регулирование рынка труда рассматривается как комплекс целей, принципов, функций, методов, форм и инструментов, посредством которых государство оказывает влияние на конъюнктуру рынка рабочей силы, для обеспечения его оптимального функционирования и оказания помощи в развитии демографии и миграции, социально-экономической и научной сфер [80, С.43]. Под главной целью государственного регулирования рынка труда в современных условиях понимается достижение занятости населения, обладающей такими характеристиками как – полная, продуктивная и свободно избранная, а также обеспечивающая развитие ее новых форм и удовлетворение потребностей субъектов Российской Федерации в квалифицированной и конкурентоспособной рабочей силе [113]. Роик В.Д. главными направлениями государственного регулирования считает: развитие эффективных способов организации труда и совершенствование институтов доходов населения (заработная плата, социальное страхование, социальная защита) [151, С.106], а в [109] выделены: достижение высокого уровня занятости, обеспечение наибольшего соответствия обучаемых структуре заявляемых в вакансиях рабочих мест, смягчение последствий безработицы. В [176, С.39]. речь идет об условиях повышения эффективности рынка труда через совершенствование государственной политики в данной сфере. Высказана точка зрения, что к таким условиям относятся: а) снижение дисбаланса между спросом и предложением на рабочую силу; б) сокращение неформальной занятости; в) повышение мотивированности в трудовой деятельности; г) координация трудовой мобильности.

Комплекс задач для органов государственной власти федерального и регионального уровней, центров занятости населения, используя предложения ученых и исследователей, представляющих различные научные школы, систематизирован в приложении А (таблица А.2).

Статистическое сопровождение практики государственного управления рынком труда и занятости населения

Богатырева М.Р. [58, С.18] и Краснопевцева И.В. [107, С.315] определили интегральной проблемой трансформации современного российского рынка труда его разбалансированность, проявляемую в многократном несоответствии спроса и предложения по отдельным профессиям, специальностям и видам занятий, следствием чего является невостребованность одних групп работников и дефицит других. В этой связи актуальной является необходимость государственного регулирования рынка труда и занятости [113, С.8] с применением новой технологии. Представляется целесообразным включить в нее процедуры организации мониторинга и прогнозирования региональных рынков труда для: а) создания через управленческие решения макроэкономических условий роста занятости путем создания новых рабочих мест; б) выявления обоснованных потребностей в кадрах востребованных профессий, специальностей, видов занятий; в) определение объемов и видов их подготовки; г) трудоустройства соискателей. В рамках представленной технологии Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации широко применяет с полугодовой периодичностью мониторинг и оценку качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения. В [170, С.35] подчеркивается актуальность достоверного информационного обеспечения управления рынком труда и занятости и, в этой связи, предлагается: а) использовать количественную оценку функционирования рынка труда на основе мониторинга его состояния с комплексом статистических показателей, б) методику проведения этой оценки.

Основные критерии и показатели оценки разбалансированности рынка труда систематизированы с учетом [176, С.36-37], статистических показателей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (органов

государственной службы занятости), Федеральной службы государственной статистики и представлены в приложении Б (таблица Б.1). Предложенные в [176, С.33, С.36] процедуры оценки несбалансированности рынка труда включают: 1) определение уровня (ранга) по каждому показателю из приложения Б; 2) суммирование полученных результатов; 3) определение степени разбалансированности рынка труда (полностью сбалансированный, стабильно сбалансированный и т.д.) в зависимости от интегральной оценки. Рассмотренные процедуры оценки несбалансированности рынка труда целесообразно использовать при решении задачи диссертационного исследования по выявлению факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, с точки зрения формирования группировок субъектов Российской Федерации (второй параграф первой главы).

Органы государственной службы занятости

Указанная структура занимает важное положение в предмете настоящего диссертационного исследования, изучающего социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. В субъектах Российской Федерации государственное регулирование рынка труда реализуется с помощью программ содействия занятости населения, где важная роль отводится органам государственной службы занятости. В настоящее время и до 2024 г. в регионах, в рамках национальной программы «Производительность труда и поддержка занятости» [38], реализуются пилотные проекты по созданию модельных центров занятости населения, характеризующихся высокой эффективностью деятельности и активным взаимодействием с работодателями для повышения результативности в трудоустройстве соискателей. Минтрудом России определены принципы деятельности пилотных центров занятости – проактивность, клиентоориентированность и профессионализм в рамках разработанных единых требований к организации деятельности органов службы занятости [20].

Проблемное поле в деятельности центров занятости населения подготовлено с учетом приложения А, а также на основе анализа ряда источников [1], [38], [83], [89-91], [109], [119], [129-130], [176], и представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Проблемное поле в деятельности центров занятости населения

№ п/п	Актуальные проблемы
1	Система работы органов службы занятости во многом неэффективна и архаична, несовершенен сервис предоставляемых государственных услуг
2	Отсутствует система разработки прогнозных оценок рынков труда и прогноза баланса трудовых ресурсов
3	Снижение востребованности службы занятости у граждан, обращающихся за помощью в трудоустройстве
4	Низкий уровень сотрудничества органов власти в сфере содействия занятости с другими органами государственной власти и местного самоуправления, образовательными учреждениями
5	Недостаточный уровень взаимодействия центров занятости с работодателями (при отсутствии действенных рычагов воздействия на них), многофункциональными центрами предоставления государственных услуг, профсоюзами, общественными организациями
6	Низкий уровень мотивации у работодателей в заявлении востребованных на рынке труда вакансий
7	Отсутствие эффективных механизмов в реализации адресности предоставления государственных услуг, и, как следствие – недостаточный уровень трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты, а также молодежи, студентов, которые хотят найти работу, матерей, находящихся в декретном отпуске по уходу за ребенком
8	Не развита прогрессивная практика профилирования целевой аудитории, широко применяемая за рубежом
9	Неоправданно мало внимания уделяется развитию системы электронного предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости и развитию межведомственного взаимодействия с применением информационных технологий
10	Не получило развития стимулирование работников центров занятости населения: а) добившихся высоких результатов по привлечению вакансий; б) для развития инновационной деятельности – это привело к уклонению от решения проблем рынка труда, во многом определяемых его теневой составляющей
11	Недостаточная квалификация работников центров занятости для адекватного ответа на современный вызов в динамике региональных рынков труда: постепенное замещение сегмента рабочей силы со средним уровнем квалификации (сегодняшняя целевая аудитория центров занятости) на высококвалифицированных работников с положительной мотивацией

В этой связи актуальными являются ряд задач по совершенствованию деятельности органов службы занятости (использованы отечественные и зарубежные источники: [1], [83], [51-53], [113, С.8], [114], [118, С.48], [119, С.48], [140], [155, С.145], [177, С.84], [205], [208], [209], [211], [214], [218-220], [221], [223], [225], [226]): 1) необходимо обновление структуры занятости, нацеливание на то, чтобы дать людям работу с современными рабочими местами, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать возможности работника; 2) востребовано внедрение прогнозного элемента в деятельность органов занятости для разработки прогнозных оценок рынков труда и прогноза баланса трудовых ресурсов; 3) нужно обратить внимание на использование цифровых технологий, обеспечение предоставления практически всех государственных услуг с помощью дистанционных сервисов, что не исключает совершенствования личного общения

(для безработных, не владеющих компьютерной грамотой), учитывая, что ряд функций работников центров занятости не подлежат «оцифровке» («социальная ориентированность», «способность принимать новые нестандартные решения», «креативность»); 4) актуальным является совершенствование практики регистрации динамики колебаний региональных рынков труда; 5) востребовано сокращение срока поиска работы, заполняемости заявленных вакансий и влияние через эту практику на сдерживание роста безработицы, особенно длительной; 6) целесообразно развитие бенчмаркинга в деятельности органов служб занятости населения, который представляет методику и комплекс мероприятий по выявлению, обобщению и распространению эффективных способов и приемов оказания государственных услуг в рассматриваемой сфере; 7) оправдан переход защиты от безработицы на страховые принципы; 8) необходимо финансовое, инфраструктурное, кадровое и информационное укрепление государственной службы занятости населения, повышение квалификации ее работников, внедрение профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения». В [38] предусмотрено по результатам реализации пилотных проектов в субъектах Российской Федерации: а) разработать единые требования к обновленным центрам занятости с типовыми решениями повышения эффективности их работы, сформировать стандарт и регламент модельного центра занятости; б) внедрить на новой технологической основе автоматизированные информационные системы с их организационно-методическим сопровождением функционирования; в) подготовить и реализовать программы переобучения работников центров занятости.

Анализ теоретических и методических особенностей совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Указанная исследовательская процедура построена на основе применения теоретического положения о регулирующей роли государства на рынке труда и в сфере занятости населения. Для этого применены:

– марксистский, кейнсианский, монетаристский и институциональный теоретические блоки теорий рынка труда и занятости (таблица 1), разработки школы неоклассического синтеза;

- результаты анализа понятий рынка труда, занятости, труд, рабочая сила, экономика труда, активная и пассивная политика в сфере содействия занятости;
- проблемное поле общероссийского рынка труда, рынков труда субъектов Российской Федерации и занятости населения в современной России (приложении А, таблица А.1), группы задач в сфере государственного развития рынка труда и занятости населения (приложение А, таблица А.2), проблемное поле в деятельности центров занятости населения (таблица 2);
- статистическое сопровождение практики государственного управления рынком труда и занятости населения.

Во введении обращено внимание на то, что несоответствие спроса и предложения на работников востребованного профессионально-квалификационного уровня повышает напряженность на рынке труда. В 40 регионах его коэффициент по итогам 2017-2018 г.г. находился на высоком уровне от 0,7 до 55,9 единиц [187], [190], [192]. В первом полугодии 2019 г. на 4,7% снизилось количество заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости [189]. Это ухудшает указанные негативные показатели и требует совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №875 от 21 ноября 2000 г. «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда» (с изменениями и дополнениями от 25 марта 2013 года) [10], [138] по итогам 2017-2018 г.г. 21 регион отнесен Минтрудом России к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда [18], по результатам 2018-2019 г.г. – 19 [17]. В [100, С.450], [101-103] снижение напряженности на рынке труда рассматривается «одной из центральных задач государственной политики занятости».

В ходе проведенного анализа теорий рынка труда и сферы занятости населения (начало первого параграфа настоящей главы) обращено внимание на два положения. Первое – на основе концепции гибкой занятости (Аткинсон Дж.) и в [80, С.43] обосновывается многофакторность условий, формирующих рынок труда. Второе положение связано с важным обобщением представителей научной школы ВШЭ [154, С.136]. Оно заключается в том, что российский рынок труда

включает рынки труда субъектов Российской Федерации с характеристиками, которые в значительной мере отличаются. Многофакторность влияющих условий и существенные различия региональных рынков труда актуализируют исследование социально-трудовых отношений, складывающихся в указанном процессе оценки и регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

При этом, во введении подчеркивается передовой зарубежный опыт в прогнозировании трудовых ресурсов, в том числе и на профессионально-квалификационной основе [73], [159], [215], [217], [227]. В Российской Федерации накоплена определенная результативная практика прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах как на общероссийском уровне – [1], [2], [3], [4], [5], [6], [8], [9], [69-71], [92], [95], [105], [132-134], [137], [155], [161], [175], так и на региональном – [1], [2], [3], [4], [5], [6], [8], [9], [10], [11], [93], [103]. Вместе с тем прогнозирование в сфере содействия занятости продолжает оставаться «глобальной проблемой» [159]. Причинами являются заметное отставание от западных прогнозных экономико-математических моделей Cambridge E3ME (Великобритания), INFORGE (Германия), MONASH и ORANI (Австралия) и отсутствие общего подхода к прогнозированию трудовых ресурсов, что запланировано Минтрудом России на 2021 год [9]. Ключевая проблема заключается в отсутствии применения современных информационно-коммуникационных технологий на цифровых и платформенных решениях с использованием технологии «больших данных» и искусственного интеллекта. В настоящем исследовании предлагаются финансовые, информационно-коммуникационные, законодательно-правовые, прогнозные, аналитические и методические инновации, позволяющие сформировать необходимые ресурсы для осуществления поставленной цели – разработки теоретических и практических положений совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Анализ применяемых показателей для оценки уровня напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации

Напряженность на рынке труда отражает его состояние, определяемое соотношением спроса и предложения рабочей силы [100, С.451]. Низкая напряженность на рынке труда, как наиболее благоприятная ситуация, обусловлена

преобладанием спроса рабочей силы над ее предложением. Высокий уровень напряженности характерен для рынка труда, в котором предложение рабочей силы превышает ее спрос.

В Российской Федерации используются две практики оценки уровня напряженности. Первая – основана на применении одного показателя оценки: коэффициента напряженности. В [100, С.451], представляющей научную школу Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, проведен анализ напряженности рынка труда России за период 2000г.-2019 г. с применением коэффициента напряженности. В результате указанный показатель рассматривается как «достаточно чувствительный» для оценки рынка труда. Указанная практика применялась до середины 2017 г. в мониторинге Минтруда России деятельности органов службы занятости [192, С.23], [194, С.24]. Вторая практика предусматривает использование для оценки напряженности на рынке труда группы показателей. Так, Постановлением Правительства Российской Федерации [10] с 2000 г. установлен интегральный индекс из пяти показателей для определения регионов, относящихся к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда. Научной школой Петрозаводского государственного университета обоснован модифицированный коэффициент напряженности, который учитывает иностранную трудовую миграцию [157]. В [125] обоснован интегральный показатель напряженности, включающий шесть слагаемых. В таблице 3 систематизированы показатели оценки уровня напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, применяемые органами государственной власти и в научном сообществе.

Таблица 3 – Показатели оценки уровня напряженности на рынке труда региона

№ п/п	Наименование показателя и методика его формирования	Источник
1	Коэффициент напряженности – количество безработного населения/число вакансий, человек	[100], Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН
2	Коэффициент напряженности (для оценки регулируемого рынка труда) – количество безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, на одну заявленную работодателем вакансию или 100 вакансий, человек	[192], [194], Минтруд России
3	Модифицированный коэффициент напряженности – количество безработного населения + численность иностранных трудовых мигрантов/число вакансий, человек	[157], Петрозаводский государственный университет

Продолжение таблицы 3

4	Интегральный индекс ¹ (его определение состоит из двух операций: 1) общий показатель региона = сумме порядковых номеров (в зависимости от величины показателя) пяти показателей/5 2) интегральный индекс = общий показатель региона/общий показатель по Российской Федерации) включает 5 показателей:	[10], Правительство РФ
4.1	уровень занятости населения – количество занятого населения/численность населения (%)	
4.2	уровень общей безработицы – число безработных/количество экономически активного населения (%)	
4.3	уровень регистрируемой безработицы – количество безработных, зарегистрированных в органах службы занятости/ количество экономически активного населения (%)	
4.4	доля безработных в поиске работы от года и выше/ число безработных (%)	
4.5	коэффициент напряженности – количество безработного населения/число вакансий, человек	
5	Интегральный показатель напряженности (его определение состоит из трех операций: 1) каждый показатель рынка труда региона сравнивается с общероссийским с получением относительного коэффициента 2) полученным коэффициентам, в зависимости от их величины, присваиваются баллы 3) суммарные баллы по каждому региону делятся на максимальное возможное число баллов), включающий 6 показателей	[125], Дальневосточный федеральный университет
5.1	уровень безработицы по методологии МОТ, %	
5.2	среднее время поиска работы безработными, месяцев	
5.3	удельный вес безработных, ищущих работу 12 мес. и более, %	
5.4	демографическая нагрузка на население трудоспособного возраста (отношение количества детей и лиц пенсионного возраста на численность трудоспособного населения), промилле (1/10%)	
5.5	коэффициент напряженности (для оценки регулируемого рынка труда) – количество безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, на одну заявленную работодателем вакансию, человек	
5.6	удельный вес безработных выпускников учреждений начального, среднего, и высшего профессионального образования, зарегистрированных в службе занятости, %	

Подготовлено автором с использованием [100], [125], [157], [10], [192], [194].

Анализ приведенных показателей оценки напряженности на рынке труда (таблица 3) показал:

1. В указанных пяти источниках применяется коэффициент напряженности, который используется и в настоящем исследовании как основной для количественной оценки уровня напряженности на рынке труда.

2. Вместе с тем на уровне Правительства Российской Федерации [10] и в ряде научных школ [157], [125] применяются и другие показатели оценки напряженности на рынке труда. Интегральный индекс определения территорий с напряженной

¹Применяется для определения территорий с напряженной ситуацией на рынке труда

ситуацией на рынке труда [10] (п.4 таблицы 3) включает также уровень занятости, общей и регистрируемой безработицы, долю безработных с поиском работы от года и более. Модифицированный коэффициент напряженности [157], (п.3. таблицы 3), предусматривает дополнительный учет иностранной трудовой миграции. В состав интегрального показателя напряженности [125], (п.5 таблицы 3), дополнительно с коэффициентом напряженности, входят: уровень безработицы, среднее время поиска работы безработными, демографическая нагрузка на население трудоспособного возраста и удельный вес среди зарегистрированных в органах службы занятости выпускников учреждений всех уровней образования – начального, среднего и высшего профессионального.

3. Использование дополнительных показателей меняет оценку напряженности на рынке труда [100, С.452] по сравнению с практикой учета лишь коэффициента напряженности. Процедура оценки становится, с одной стороны, более полной – расширяется перечень показателей, на которые по итогам оценки необходимо влиять для снижения уровня напряженности. С другой стороны, при этом повышается трудоемкость оценки, заметно усложняется ее аналитическое обеспечение.

4. Разрабатываемые предложения в настоящем исследовании предусматривают применение в оценке напряженности на рынке труда единственного показателя – коэффициента напряженности (как в п.1.и п.2 таблицы 3). Логическая структура диссертации предусматривает в следующем параграфе обоснование факторов, оказывающих наиболее заметное влияние на снижение уровня напряженности на рынке труда через уменьшение коэффициента напряженности. Основной статистический источник – результаты мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости) Минтруда России. Указанный выбор показателя (коэффициент напряженности) не снижает достоверность оценки напряженности на рынке труда. Более того, он делает доступными и удобными аналитические процедуры совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда для государственных органов исполнительной власти с полномочиями в сфере содействия занятости и центров занятости населения.

С учетом проведенного выбора показателя оценки уровня напряженности на рынке труда целесообразно обосновать сущностные характеристики совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Рассматриваются пять сущностных характеристик взаимосвязи [162]: 1) уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов; 2) настоящего и будущего времени; 3) снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния; 4) оценки и регулирования напряженности; 5) указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера его субъектов.

Обоснование первой сущностной характеристики оценки и регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, отражающей взаимосвязь уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов

В исследовании учитывается, что напряженность на рынке труда характеризует его состояние, определяемое соотношением спроса и предложения рабочей силы [100, С.451]. Низкая напряженность на рынке труда, как наиболее благоприятная ситуация, обусловлена преобладанием спроса рабочей силы над ее предложением. Высокий уровень напряженности характерен для рынка труда, в котором предложение рабочей силы превышает ее спрос. Новым понятием в совершенствовании оценки и регулирования объекта исследования является статистическая вероятность возникновения ожидаемого события – снижения напряженности на рынке труда. Она представляет относительную частоту проявлений своего низкого уровня в регионах с высокими показателями факторов, оказывающих наибольшее влияние на напряженность. Измеряется в настоящем времени. В этой связи, оценка напряженности на рынке труда складывается из двух слагаемых. Первое – применение традиционных статистических данных ее уровня по итогам мониторинга Минтруда России. Второе слагаемое, что и обуславливает новизну оценки – учет установленной устойчивой и заметной взаимосвязи напряженности с оказывающими наибольшее влияние на ее уровень факторами. Статистическая вероятность, как инструмент оценки,

материализует количественно указанную взаимосвязь (аналитический инструментарий 1, параграф 2 первой главы). Вместе с тем, в исследовании используется еще один оценочный инструмент, определяющий направленность и корреляционную тесноту рассматриваемой взаимосвязи – коэффициент корреляции Пирсона (аналитический инструментарий 3, параграф 2 первой главы). Таким образом, обоснована первая сущностная характеристика теоретических и методических особенностей оценки и регулирования напряженности на рынке труда, связанная с настоящим временем – взаимосвязь уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов. На основе указанной сущностной характеристики решаются следующие задачи исследования: первая (обосновать теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда), вторая (выявить факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда), пятая (обосновать пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости), шестая (предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда), седьмая (разработать механизм снижения напряженности на рынке труда).

Обоснование второй сущностной характеристики оценки и регулирования напряженности на рынке труда, отражающей взаимосвязь настоящего и будущего времени

Не менее важным в совершенствовании рассматриваемых процессов оценки и регулирования служит элемент предвидения снижения напряженности на рынке труда в будущем времени. В [125, С.310] для этих целей используется регрессионная модель динамики интегрального показателя напряженности. В настоящем исследовании обосновано новое содержание прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда. Она отражает статистическую вероятность достижения необходимого уровня напряженности в будущем времени, для чего применяется статистическая вероятность настоящего времени и ее погрешность реализации в будущем (аналитический инструментарий 2, параграф 2 первой главы) [163]. Таким образом, предвидение снижения напряженности в будущем времени носит конкретную количественную оценку. В реализации прогноза используются

три вида его продолжительности: краткосрочная – до 1 года, среднесрочная – от 1 до 3-5 лет и долгосрочная – более 3-5 лет [102]. В настоящем исследовании целесообразна продолжительность применения прогнозной оценки на один год (следующий) с учетом практики Минтруда России по формированию ежегодных целевых прогнозных показателей в сфере содействия занятости и, в этой связи, годового периода расчета статистической погрешности динамики статистической вероятности, используемой в настоящей диссертации. Отличие прогнозной оценки напряженности на рынке труда от целевых прогнозных показателей Минтруда России [19] заключается в том, что она основывается не на экспертной оценке настоящего времени, а на определении статистической вероятности с учетом погрешности, обеспечивающей корректность ее применения в будущем времени. Приведенная аргументация подтверждает правоту обоснования второй сущностной характеристики теоретических и методических особенностей оценки и регулирования напряженности на рынке труда, касающейся взаимосвязи оценки уровня напряженности настоящего и будущего времени. Вторая сущностная характеристика применена также (как и первая сущностная характеристика) при решении первой, второй, пятой, шестой и седьмой задач исследования.

Обоснование третьей сущностной характеристики оценки и регулирования напряженности на рынке труда, отражающей взаимосвязь снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния.

Широкое распространение в теоретическом обосновании регулирования рынка труда имеет ресурсная составляющая. В настоящем исследовании она получила свою интерпретацию. В частности, с помощью применения метода сценариев обоснованы два их варианта – эволюционный и кардинальный. Они заключаются в обоснованных вариантах своего развития в будущем времени и предусматривают выполнение определенных задач по изменению параметров факторов влияния на напряженность за счет реализации их ресурсов (таблица 30). При этом эволюционный прогноз предполагает решение задач с количественной динамикой показателей факторов влияния внутри сформированных группировок регионов с аналогичным снижением напряженности на рынках труда. Кардинальный прогноз

предусматривает более существенное изменение показателей факторов влияния – с переходом их параметров из одной группировки в другую и соответствующим, более значительным, снижением напряженности на рынках труда. На указанном основании прогноз рынка труда с анализом уровня напряженности рассматривается как формирование сценариев его развития в будущем, выбор из альтернативных оптимального на основании количественной и качественной оценки с учетом существующего ресурсного обеспечения и анализа степени вероятности реализации разработанного управленческого решения [163]. С учетом сложившейся традиции при прогнозе трудовых ресурсов количественную оценку используют в США, Германии, Франции, Канаде, Нидерландах и Скандинавских странах, качественную – в Испании, Италии и Греции [206]. Количественная оценка в настоящем исследовании построена на предвидении динамики показателей напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации и наиболее влияющих на нее факторов воздействия с учетом установленных диапазонов их изменений в сформированных региональных группировках. Включает статистическую вероятность проявления низкого уровня напряженности на рынках труда настоящего времени, оценку корреляционной взаимосвязи напряженности с указанными факторами влияния, прогнозную оценку уровня напряженности в следующем году, принадлежность субъектов к номерам сформированных группировок, диапазоны изменений параметров напряженности и факторов влияния. Качественная оценка учитывает напряженность на рынке труда, измерение ее с помощью коэффициента напряженности, и факторы, оказывающие на нее наибольшее влияние. Приведенные определения прогноза рынка труда, прогнозных сценариев, количественной и качественной оценки доказывают обоснованность третьей сущностной характеристики теоретических и методических особенностей оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Речь идет о взаимосвязи снижения напряженности с развитием ресурсов факторов, оказывающих на нее наиболее заметное влияние. На основе третьей сущностной характеристики решаются, наряду с отмеченными выше для обоснования первой и второй сущностных характеристик, следующие задачи исследования: третья (подготовить предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями),

четвертая (разработать методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости).

Обоснование четвертой сущностной характеристики оценки и регулирования напряженности на рынке труда, отражающей взаимосвязь оценки и регулирования напряженности

Понятия «совершенствование оценки» (таблица 31) и «совершенствование регулирования» (таблица 32) отличаются по содержанию. Вместе с тем, они взаимосвязаны функционально. Без оценки напряженности нет ее регулирования. Указанное утверждение подтверждается анализом этапов управленческого решения по снижению напряженности (таблица 29). Рассмотренная особенность – четвертая сущностная характеристика взаимосвязи оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Она лежит в основе решения всех задач диссертационного исследования.

Обоснование пятой сущностной характеристики оценки и регулирования напряженности на рынке труда, отражающей взаимосвязь указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера его субъектов

Все перечисленные ранее четыре сущностные характеристики выявленной взаимосвязи реализуются на федеральном, федеральных округах, региональном уровне и в центрах занятости населения, что отражает многоуровневый характер субъектов разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда. Это подтверждает взаимосвязь указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера его субъектов. Рассмотренная сущностная характеристика применена при решении первой и с третьей по седьмую задач диссертационного исследования.

Третья глава исследования посвящена развитию социально-трудовых отношений в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Проведенный анализ понятийной базы определений социально-трудовых отношений и их состава, как системы, в приведенных источниках: [60], [65], [78], [82], [88], [96], [181], [183], с учетом предмета диссертации, позволил сделать следующие обобщения.

Социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда – предмет исследования, представляют субъектно-объектное воздействие и взаимодействие, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, и включающие совокупность социально-экономических, психологических и законодательно-правовых аспектов этого процесса. В исследовании обосновано содержание состава элементов рассматриваемой системы социально-трудовых отношений, которое включает: 1) субъекты и объекты, 2) предметы, 3) уровни, 4) типы, 5) факторы формирования, 6) проблемные зоны регулирования, 7) критерии оценки.

Разработано их содержание, применительно к объекту исследования.

1) Характеристика субъектов и объектов приведена в третьем параграфе третьей главы.

2) Предметы:

1. Социально-экономические аспекты социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Они включают: повышение финансирования активной политики занятости, совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.

2. Психологические аспекты рассматриваемых социально-трудовых отношений. Они объединяют: повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями, развитие мотивации работников центров занятости.

3. Законодательно-правовые аспекты исследуемых социально-трудовых отношений. Обеспечивают:

– развитие факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность рынков труда: 1) увеличение уровня финансирования активной политики занятости, 2) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, 3) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса;

– эффективное субъектно-объектное воздействие и взаимодействие в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

3) Уровни отражают состав субъектно-объектного элемента (п.1) и показаны в практической значимости работы, включая следующие: федеральный, федеральных округов, региональный и центров занятости населения.

4) Типы представляют широкий диапазон от патернализма до социального партнерства (подробно в [88, С.207]).

5) Факторы формирования представляют три группы влияющих условий. Первая касается внешних из них – макроэкономическая, охватывающая федеральный уровень. Речь идет, о трансформации современных рынков труда и сфер содействия занятости, взаимодействии с объединениями работодателей, профсоюзов и руководящим уровнем структур образовательных учреждений, реализации, в частности, национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Вторая группа – отраслевая, предусматривает изменения в деятельности органов исполнительной власти, наделенных полномочиями в сфере занятости, с учетом передачи полномочий из федерального центра на региональный уровень, формирование структур координационных комитетов в Федеральных округах, развитие партнерских отношений с работодателями, профсоюзами и образовательными учреждениями. Третья группа – микроэкономическая, носит корпоративный характер и, наряду с другими, включает реализацию утвержденных Минтрудом России единых требований к организации деятельности центров содействия занятости населения.

6) Проблемные зоны регулирования социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, приведены в: таблице 2 – «Проблемное поле в деятельности центров занятости населения»; приложении А – «Проблемное поле – общероссийского рынка труда, рынков труда субъектов Российской Федерации и занятости населения в современной России», таблица А.1.

7) Критерии оценки – статистические и экспертные. Статистические критерии представляют: диапазон снижения коэффициента напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации, статистическую вероятность

снижения напряженности на рынке труда, погрешность реализации статистической вероятности снижения напряженности на рынке труда в будущем, динамику заявленных вакансий наиболее востребованных профессий и квалификационного уровня в Общероссийской базе вакансий. Экспертные критерии оценки касаются сотрудничества центров занятости населения с работодателями высокотехнологической сферы, квалификационной характеристикой работников указанных отраслей экономики. В настоящем исследовании статистические и экспертные оценки широко представлены в приложении на 57 страницах.

В исследовании предусмотрено решение трех задач, направленных на развитие рассматриваемых социально-трудовых отношений, рассмотренных в третьей главе: обосновать пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости (первый параграф), предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда (второй параграф) и разработать механизм снижения напряженности на рынке труда (третий параграф третьей главы).

Характеристика новизны предложенного понятийного аппарата рынка труда с анализом уровня его напряженности приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Характеристика новизны предложенного понятийного аппарата рынка труда с анализом уровня его напряженности

№ п/п	Понятие	Характеристика новизны
1	Статистическая вероятность снижения напряженности на рынке труда	Ранее не применялась
2	Прогнозная оценка снижения напряженности на рынке труда	1. Использован новый элемент прогнозной оценки: погрешность реализации статистической вероятности снижения напряженности на рынке труда в будущем. 2. Обоснован период применяемой прогнозной оценки – на один год
3	Прогноз рынка труда с анализом уровня напряженности	1. Предложены прогнозные сценарии, ранее не применявшиеся: эволюционный и кардинальный. 2. Использовано новое содержание количественной и качественной оценки
4	Оценка и регулирование напряженности на рынке труда	Предусматривает взаимосвязь анализа напряженности на рынке труда в настоящем времени с его прогнозом в будущем для достижения цели управленческого решения по снижению напряженности

Продолжение таблицы 4

5	Социально – трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда	<p>Определение социально-трудовых отношений получило новую интерпретацию в соответствии с целью исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Они рассматриваются в прикладном аспекте: область их формирования – в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, а не всей трудовой деятельности. 2. Направлены на снижение напряженности, а не на повышение всего качества трудовой жизни
---	---	---

Подготовлено автором на основе сравнительного анализа с результатами отечественных исследований оценки и регулирования напряженности на рынке труда, а также прогноза трудовых ресурсов.

1.2 Измерение уровня воздействия факторов, снижающих напряженность на рынке труда

Многофакторность влияющих условий на уровень напряженности на рынке труда отмечена во введении диссертации. Актуальным является определение факторов, в наибольшей степени снижающих напряженность на рынке труда. В [124], на примере Приморского края, установлены 14 таких факторов, объединенных в три группы: экономического благополучия, социального развития и демографическая. Разработана регрессионная модель влияния указанных групп на уровень напряженности на рынке труда. В настоящей диссертации обоснование факторов, снижающих напряженность на рынке труда, проведено с учетом использования одного из основных в исследовании статистического источника – результатов мониторинга Минтруда России деятельности органов службы занятости. Предложена статистическая вероятностная оценка для выявления степени воздействия выявленных факторов на уровень напряженности на рынке труда.

Характеристика факторов, снижающих напряженность на рынке труда

Их выбор обусловлен предполагаемым влиянием факторов, снижающих напряженность на рынке труда, зависящим от количества и качества заявленных

работодателями вакансий, регулирование которых обеспечивают рассматриваемые факторы. Вместе с тем, интерес представляет измерение уровня их воздействия на напряженность, доказывающее данное предположение, и определяющее степень влияния. Целью настоящей исследовательской процедуры является выявление факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда. В исследовании использованы четыре фактора [167], [170], первый, второй и четвертый из которых применяются Минтрудом России в мониторинге деятельности органов службы занятости. Первый фактор – увеличение уровня финансирования активной политики занятости. Количественная оценка измеряется соотношением затрат на активную политику по отношению к пассивной (в мониторинге Минтруда России отражается в %). Второй фактор – повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, количественно измеряемый в мониторинге Минтруда России числом заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости. Третий фактор – рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Измеряется размером предложенного в исследовании интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации (второй параграф третьей главы). Четвертый фактор – повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников. Оценивается долей работодателей, обратившихся за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций, определяемой в мониторинге Минтруда России в %.

Уровень воздействия факторов, снижающих напряженность на рынке труда субъекта Российской Федерации, оценивается с помощью двух составляющих: 1) статистической вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов – $P(N)$ в аналитическом инструментарии 1; 2) уровня взаимосвязи факторов влияния с напряженностью на рынках труда через коэффициент корреляции, показывающий тесноту корреляционной связи указанных двух переменных – r в аналитическом инструментарии 3.

1) Измерение статистической вероятности проявлений региона с низким

уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями факторов влияния.

Аналитический инструментарий расчета $P(N)$ [108, С.20] является универсальным для четырех факторов влияния на напряженность на рынке труда субъекта Российской Федерации. Приведена процедура подготовки статистических данных (k и m , формула 1) для определения исследуемой вероятности $P(N)$ на примере первого фактора влияния – увеличение уровня финансирования активной политики занятости:

$$P(N) = w(N) = k/m \quad (1)$$

k – число регионов, в которых проявился наиболее низкий уровень напряженности на рынке труда (представляет собой сумму количества регионов с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда – состав 1 и 2 группировки из 4, сформированных на основе итогов мониторинга Минтруда России 2018 г.);

m – общее число регионов рассматриваемого влияющего фактора с его высокими показателями – уровня финансирования активной политики занятости (представляет собой сумму регионов с наиболее высокими показателями влияющего фактора – состав 1 группировки из 4, сформированных на основе мониторинга Минтруда России 2018 г., в состав которой входит выборка субъектов, представленных в k).

Результаты расчета статистической вероятности (относительной частоты) проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов отражены в таблице 5. Используются статистические данные Минтруда России за 2018 г., систематизированные в приложениях В (таблицы В.1, В.2, В.3, В.4, В.5, В.6).

Таблица 5 – Статистическая вероятность проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов по итогам мониторинга Минтруда России в 2018 г.

№ п/п	Влияющие факторы на напряженность рынков труда	k, количество регионов	m, количество регионов	P(N), относительная величина
1	Увеличение уровня финансирования активной политики занятости	18	23	0,78
2	Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями	21	26	0,81
3	Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса	12	15	0,80
4	Повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников	17	27	0,63

Приведенные данные по рассчитанной статистической вероятности проявлений низкого уровня напряженности для региона с высокими показателями первых трех факторов влияния (таблица 5) с диапазоном 0,78-0,81, говорят о ее высоком уровне. Это свидетельствует о том, что указанные факторы наиболее заметно снижают напряженность на рынке труда. Четвертый фактор влияния, определяемый повышением уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников, не оказывает столь заметного воздействия на напряженность: $P(N)=0,63$ (для расчета использовалась таблица В.5 приложения В). Причина заключается в том, что уровень взаимодействия органов службы занятости с работодателями на сегодня не в полной мере отвечает современным требованиям. Следствием указанной проблемы является недостаточная достоверность предоставляемой информации работодателями о заявленных вакансиях в Общероссийскую базу вакансий.

Обоснование статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности состояния рынка труда на следующий год

Полученный результат $P(N)$ применяется в обоснованном содержании прогнозной оценки состояния рынка труда на следующий год, которая обеспечивается статистической погрешностью применения установленной вероятности. Представлен аналитический инструментарий измерения погрешности для 2020 г.:

$$\text{где: } Se_{2020} = \frac{|P(N)_{2019} - P(N)_{2018}|}{P(N)_{2018}} \times 100\% \quad (2)$$

Se_{2020} – статистическая погрешность применения в 2020 г. вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2019 г.;

$P(N)_{2019}$ – статистическая вероятность проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2019 г.;

$P(N)_{2018}$ – статистическая вероятность проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2018 г.

Методика расчета статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности состояния рынка труда

С учетом существующих доступных данных (результаты мониторинга Минтруда России 2017г. и 2018 г.) алгоритм расчета погрешности применения статистической вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности 2018 г. в 2019 г. следующий – определяется как отношение модуля разности показателя статистической вероятности итогов 2018 г. и 2017 г. к вероятности 2017 г., переведенное в %. Модуль используется в связи с тем, что интерес представляет абсолютное значение разности сравниваемых показателей. К сожалению, сегодняшнюю оценку на 2019 г. прогнозом назвать нельзя, т.к. для расчета на 2020 г. нужны данные мониторинга 2019 г., который будет опубликован позднее. В этой связи речь идет об обосновании методики расчета погрешности и получении ее примерных значений.

Данные статистической вероятности низкого уровня напряженности на рынке труда по факторам влияния с учетом итогов 2018 г. приведены в таблице 5. Для ее измерения на уровне результатов 2017 г. использованы данные мониторинга Минтруда России 2017 г. [193], приложение Г (таблицы Г.1 – Г.4), которые включают необходимые сведения соответствия номеров регионов с уровнем их

напряженности и двумя факторами влияния. Речь идет об уровнях финансирования активной политики занятости и взаимодействия органов службы занятости с работодателями, т.к. уровень удовлетворения профессионально-квалификационного спроса замерялся дважды: впервые в декабре 2018 г. – эти результаты были выше использованы, и повторно – в июне 2019 г. Расчет статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности на рынке труда с установленными факторами влияния на следующий год приведен в таблице 6.

Таблица 6 – Статистическая погрешность прогнозной оценки уровня напряженности на рынке труда с установленными факторами влияния на следующий год

Количественная оценка статистической вероятности взаимосвязи, относительная величина		Показатели расчета статистической погрешности	Статистическая погрешность прогнозной оценки (Se) на следующий 2019 г., %
Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем финансирования активной политики занятости			
2017 г.	2018 г.	$\frac{ 0,78 - 0,76 }{0,76}$	2,6
0,76	0,78		
Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем взаимодействия органов службы занятости с работодателями			
2017 г.	2018 г.	$\frac{ 0,81 - 0,85 }{0,85}$	4,7
0,85	0,81		
Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса			
2017 г.	2018 г.	Не определялась	Не определялась
Не определялась	0,80		

Результаты определения Se – статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности на рынке труда с установленными факторами, оказывающими наибольшее воздействие на напряженность, в следующем году (таблица 6): повышение уровня финансирования активной политики занятости и рост уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, находятся в пределах допустимых величин: 2,6%-4,7%.

2) Определение тесноты корреляционной связи наиболее заметно влияющих факторов с напряженностью на рынке труда

Взаимосвязь факторов влияния (x) и напряженности (y) на рынке труда

оценивается коэффициентом корреляции (r) Пирсона [108, С.410], являющимся показателем тесноты корреляционной связи двух переменных (случайных величин) – x и y при их линейной зависимости.

Использован преобразованный аналитический инструментарий 3 расчета коэффициента корреляции двух переменных с линейной зависимостью:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x \times y - (\sum_{i=1}^n x) \times (\sum_{i=1}^n y) / n}{\sqrt{(\sum_{i=1}^n x^2 - (\sum x)^2 / n) \times (\sum_{i=1}^n y^2 - (\sum_{i=1}^n y)^2 / n)}} \quad (3)$$

где n – количество регионов, участвующих в выборке.

Для количественной оценки степени тесноты взаимосвязи применяется шкала Чеддока с ее градацией: (взаимосвязь слабая при r = 0,1-0,3; умеренная при r = 0,3-0,5; заметная при r = 0,5-0,7; сильная при r = 0,7-0,9; очень сильная при r = 0,9-0,99).

Использовались статистические данные результатов мониторинга Минтруда России 2018 г. и проведенного эмпирического исследования заявленных вакансий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» (1 волна, декабрь 2018 г.). Выборка составила по 10 субъектов Российской Федерации из сформированных в исследовании региональных группировок. Аналитический инструментарий при n=10 имеет вид:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^{10} x \times y - (\sum_{i=1}^{10} x) \times (\sum_{i=1}^{10} y) / 10}{\sqrt{(\sum_{i=1}^{10} x^2 - (\sum x)^2 / 10) \times (\sum_{i=1}^{10} y^2 - (\sum_{i=1}^{10} y)^2 / 10)}} \quad (4)$$

Расчет коэффициента корреляции взаимосвязи (r) повышения уровня финансирования активной политики занятости (x) с напряженностью на рынке труда региона (y) по итогам 2018 г. представлен в таблице 7. Выборка регионов (n) составляет 10 субъектов Российской Федерации из 1 группировки с уровнем напряженности на рынке труда. Использованы данные таблицы В.1 и В.4 приложения В, подготовленного на основе данных мониторинга Минтруда России.

Таблица 7 – Статистические данные для расчета коэффициента корреляции взаимосвязи повышения уровня финансирования активной политики занятости с напряженностью на рынке труда региона и его результаты [190], [193]

№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	х (отношение расходов на активную политику к затратам на пассивную, %)	у (коэффициент напряженности)	х×у	х ²	у ²
1	г. Москва	17,2	0,25	4,3	295,84	0,0625
2	Ямало-Ненецкий автономный округ	68,5	0,26	17,81	4692,25	0,0676
3	г. Севастополь	91,4	0,27	24,67	8353,96	0,0729
4	Ленинградская область	70,9	0,27	19,14	5026,81	0,0729
5	Тульская область	28,5	0,28	7,98	812,25	0,0784
6	Тюменская область	70,9	0,28	19,85	5026,81	0,0784
7	Чувашская Республика	23,8	0,30	7,14	566,44	0,09
8	Белгородская область	12,2	0,30	3,66	148,84	0,09
9	Нижегородская область	9,6	0,30	2,88	92,16	0,09
10	Красноярский край	26,4	0,30	7,92	696,96	0,09
Итого $\sum_{i=1}^{10}$		419,4	2,81	115,36	25712,32	0,79
Расчет r		$r = \frac{(115,36 - 419,4 \times (2,81/10))}{\sqrt{((25712,32 - 419,4 \times 419,4/10) \times (0,79 - 2,81 \times 2,81/10))}} = - 0,50$				

По результатам расчета коэффициента корреляции $r = - 0,50$ (таблица 7) установлена обратная линейная взаимосвязь между повышением уровня финансирования активной политики и напряженностью на рынке труда субъекта Российской Федерации, носящая по своей степени тесноты умеренный характер.

Статистические данные для расчета коэффициента корреляции взаимосвязи уровней взаимодействия органов службы занятости с работодателями и удовлетворения профессионально-квалификационного спроса с напряженностью на рынке труда региона с их результатами представлены в приложении Д (таблицы Д.1 и Д.2).

По результатам расчета коэффициент корреляции трех факторов влияния и напряженности на рынке труда r находится в диапазоне от $-0,30$ до $-0,50$. Итоги приведены на рисунке 1, где использовались [190] и [193].

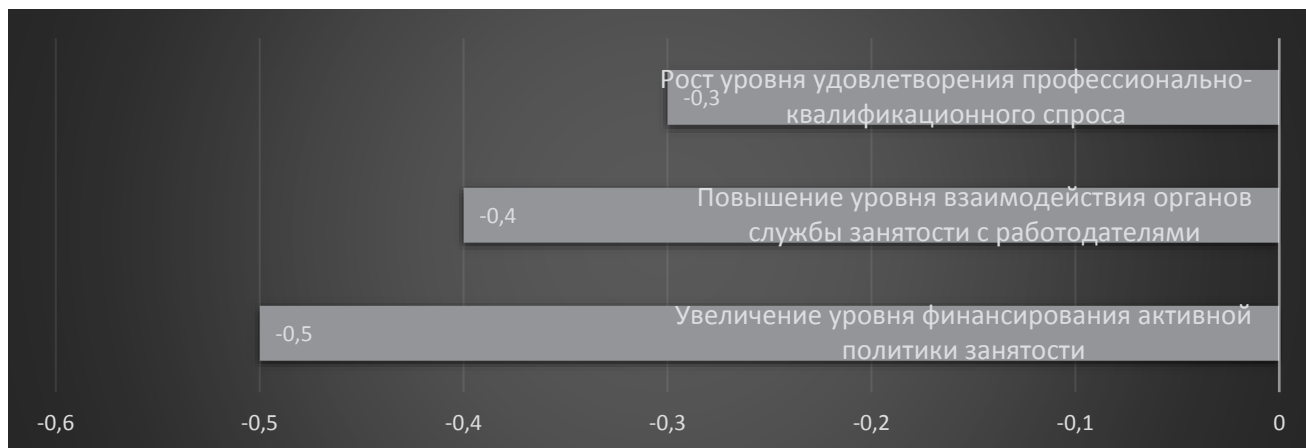


Рисунок 1 – Итоги расчета коэффициента корреляции взаимосвязи напряженности на рынке труда региона и факторов влияния, оказывающих наибольшее воздействие на напряженность

Как и при оценке корреляционной тесноты взаимосвязи между повышением уровня финансирования активной политики и напряженностью на рынке труда, по оставшимся двум факторам влияния установлена обратная линейная взаимосвязь между ними (рисунок 1). Увеличение уровня фактора влияния вызывает снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. По выявленной степени тесноты взаимосвязь носит умеренный характер (шкала Чеддока).

Сформирована матрица позиционирования субъекта Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынках труда, объединяющая полученные результаты, таблица 8.

Таблица 8 – Матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, по итогам 2018 г.

№ строки	Группировки субъектов РФ с коэффициентом напряженности на рынке труда, КН, (кол-во зарегистрированных безработных на 1 вакансию)	Группировки субъектов РФ с показателем соотношения расходов на активную и пассивную политику, S (в %)	Группировки субъектов РФ по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости, V (кол-во заявленных вакансий на 1 работника ЦЗН)	Группировки субъектов РФ с интегральным рейтингом профессионально-квалификационной оценки рынков руда регионов, Pс
1	I группировка субъектов РФ с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,14 \leq \text{КН} \leq 0,40$ Состав: 27 субъектов Российской Федерации	I группировка субъектов РФ с максимальным показателем соотношения расходов на активную и пассивную политику, диапазон показателя соотношения $23,4 \leq S \leq 160,6$ Состав: 23 субъекта Российской Федерации	I группировка с максимальным количеством заявленных вакансий в субъекте РФ в расчете на одного работника центра занятости населения, диапазон количества заявленных вакансий $266 \leq V \leq 478$ Состав: 26 субъектов Российской Федерации	I группировка субъектов РФ с установленными неоднократно заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по всем рассматриваемым основным группам (большинству) Общероссийского классификатора занятий, диапазон интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки $1,358 \leq P_c \leq 2,999$ Состав: 15 субъектов Российской Федерации
2	II группировка субъектов Российской Федерации с повышенным коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,50 \leq \text{КН} \leq 0,60$ Состав: 19 субъектов Российской Федерации	II группировка субъектов Российской Федерации с высоким показателем соотношения расходов на активную и пассивную политику, диапазон показателя соотношения $13,5 \leq S \leq 21,5$ Состав: 22 субъекта Российской Федерации	II группировка с высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, диапазон количества заявленных вакансий $199 \leq V \leq 257$ Состав: 21 субъект Российской Федерации	II группировка субъектов Российской Федерации с установленными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по ряду основных групп Общероссийского классификатора занятий или неоднократно по одной из основных групп, диапазон интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки $0,375 \leq P_c \leq 0,949$ Состав: 10 субъектов Российской Федерации

Продолжение таблицы 8

3	<p>III группировка субъектов Российской Федерации с высоким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,70 \leq \text{KH} \leq 1,20$ Состав: 21 субъект Российской Федерации</p>	<p>III группировка субъектов Российской Федерации с не высоким показателем соотношения расходов на активную и пассивную политику, диапазон показателя соотношения $8,9 \leq S \leq 13,0$ Состав: 21 субъект Российской Федерации</p>	<p>III группировка с не высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, диапазон количества заявленных вакансий $141 \leq V \leq 196$ Состав: 19 субъектов Российской Федерации</p>	<p>III группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе «Специалисты высшего уровня квалификации» Общероссийского классификатора занятий, интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки $P_c = 0,350$</p>
4	<p>IV группировка субъектов Российской Федерации с наивысшим коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $1,25 \leq \text{KH} \leq 55,87$ Состав: 19 субъектов Российской Федерации</p>	<p>IV группировка субъектов Российской Федерации с наименьшим показателем соотношения расходов на активную и пассивную политику, диапазон показателя соотношения $S \leq 8,6$ Состав: 20 субъектов РФ</p>	<p>IV группировка с наименьшим количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, диапазон количества заявленных вакансий $21 \leq V \leq 136$ Состав: 20 субъектов РФ</p>	<p>IV группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий, диапазон интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки $0,274 \leq P_c \leq 0,130$ Состав: 8 субъектов РФ</p>
5	<p>Статистическая вероятность ($P(N)$) проявлений регионов с низкой напряженностью рынков труда среди субъектов с высокими показателями факторов влияния</p>	<p>$P(N) = 0,78$</p>	<p>$P(N) = 0,81$</p>	<p>$P(N) = 0,80$</p>
6	<p>Статистическая погрешность (Se) использования вероятности частоты проявлений регионов с низкой напряженностью рынков труда настоящего времени в следующем году</p>	<p>$Se = 2,6\%$</p>	<p>$Se = 4,7\%$</p>	<p>Не определялась</p>
7	<p>Коэффициент корреляции (r) взаимосвязи напряженности рынков труда с факторами, оказывающими наиболее заметное влияние на напряженность</p>	<p>$r = - 0,50$</p>	<p>$r = - 0,40$</p>	<p>$r = - 0,30$</p>

Матрица позиционирования регионов (таблица 8) рассматривается как оценочный элемент управленческой практики исполнительных органов власти и центров занятости для идентификации положения исследуемого субъекта на рынке труда с учетом факторов влияния на его напряженность и применяется в качестве систематизированного статистического материала в ходе реализации первого этапа управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда, связанного с признанием необходимости решения данной проблемы (третий параграф третьей главы) [167].

1.3 Построение прогнозной оценки напряженности на рынке труда с учетом влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости

Среди предметов социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, в первом параграфе исследования выделены, в том числе, социально-экономические аспекты. Они включают, в частности, увеличение финансирования активной политики занятости. Это один из трех установленных во втором параграфе настоящей главы фактор, наиболее заметно снижающий напряженность на рынке труда. Проблематике влияния и развития указанного фактора на напряженность посвящены настоящий параграф и первый параграф третьей главы. Для этого предусмотрены две процедуры. Первая посвящена проведению сравнительного анализа финансирования активной политики занятости за рубежом и в Российской Федерации для обоснования меры его увеличения, что снижает уровень напряженности на рынке труда. Речь идет о содержании ресурсов развития рассматриваемого фактора влияния на напряженность. Вторая процедура предусматривает разработку методики построения прогнозной оценки напряженности на рынке труда с учетом рассмотренного фактора влияния на напряженность.

Сравнительная оценка прогрессивных зарубежных подходов и российской практики развития активной политики содействия занятости.

Указанная оценка активной политики построена на основе анализа форм ее реализации, финансового обеспечения и полученных результатов.

Анализ зарубежного опыта применения активной политики содействия занятости

Для исследования выбраны США, Германия и Канада по двум причинам.

Первая – отмеченные страны входят в состав ОЭСР, представляющую группировку, рассматриваемую в качестве базовой в настоящем исследовании для сравнения с Российской Федерацией.

Вторая причина заключается в том, что США, Германия и Канада имели наиболее высокие размеры снижения экономических показателей в ходе международного финансового кризиса (2008-2009 г.г.) и успешно апробировали активные программы содействия занятости [79].

Реализуемые модели занятости населения

Характерные черты моделей занятости населения указанной тройки стран приведены в таблице 9.

Таблица 9 – Краткая характеристика американской, немецкой и англосаксонской моделей занятости [96]

Название страны (модели занятости)	Характерные черты модели занятости
США (американская модель)	Два ключевых направления приоритетного развития активной политики занятости: 1) профессиональная ориентация – организовано 1200 государственных центров профориентации и профотбора (при министерстве труда) с ежегодным охватом более 1 млн. молодежи. Как следствие: снижение на 30-40% затрат на подготовку специалистов; 2) создание агентств регионального развития (государственная инвестиционная компания – наиболее распространенная форма), способствующих содействию занятости
Германия (немецкая модель)	Приоритет активной политики занятости проявляется в: 1) государственном финансировании системы создания новых рабочих мест в объеме 1% бюджета, а также использовании средства земель и Структурных фондов Европейского Союза; 2) предоставлении основной части средств кооперативам из числа безработных от предприятий-банкротов; 3) государственном стимулировании производителей (включая предоставление льгот), создающих новые рабочие места, сохраняющих уровень занятости при модернизации предприятий, не осуществляющих массовых увольнений
Канада (англосаксонская модель)	Применяются: 1) оценка эффективности активных программ с разработкой рекомендаций по их применению; 2) процедура профилирования безработных, позволяющая сокращать сроки выплат пособий по безработице и оптимизирующая программу трудоустройства. Совершенствование активной политики (в период мирового финансового кризиса) на основе примененных инноваций получило развитие в последующий период при сохранении преимущественной роли пассивной государственной политики занятости

Основные направления реализации активных программ занятости

Наибольшее распространение в США, Германии и Канаде получили программы активной политики занятости следующих направлений: 1) развитие человеческого капитала – организацией стажировки молодежи и профессионального обучения; 2) стимулирование сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда – оказание помощи в трудоустройстве, предоставление льготного налогообложения населения, компенсационных выплат работникам, поддержки безработных, субсидий государственным службам трудоустройства; 3) стимулирование создания или сохранения рабочих мест – с кредитованием предприятий, прямыми бюджетными инвестициями, субсидированием сохранения рабочих мест, льготным налогообложением предприятий.

Систематизация активных программ содействия занятости в США, Германии и Канаде с их результатами проведена в материалах таблицы 10.

Таблица 10 – Систематизация активных программ содействия занятости в США, Германии и Канаде с их результатами в период мирового финансового кризиса 2008-2009 г.г. [79]

Страна	Содержание программ	Полученные результаты по трем видам активных программ занятости населения
1.	Активные программы содействия занятости по развитию человеческого капитала	США
США	Программа занятости пенсионеров в социальных службах: категория – бедные и безработные пенсионеры; помощь – на конкурсной основе (преимущества у инвалидов, ветеранов, малограмотных, группы высокого риска оказаться бездомными); предоставление – обучения, практики по специальностям работы в социальных службах, помощи в трудоустройстве через центры занятости	1. Сохранение и создание около 6 млн. рабочих мест. 2. Рост ВВП на 2-3% (2009-2011 г.г.). 3. Предупреждение роста бедности на 1,7% (5,3 млн. чел.). 4. Успешные инвестиции
Германия	Федеральная программа по дополнительному образованию: категория – пожилые и низкоквалифицированные работники по специальностям дорожного строительства; предоставление помощи в переквалификации для сохранения занятости или трудоустройству на новые рабочие места	в строительные и инфраструктурные проекты: – ремонт 42 000 миль дорог; – реконструкция 2700 мостов; – 15 000 транспортных проектов; – возвращены в пользование 1566 акров земель
Канада	1. Целевая программа для пожилых людей: категория – лица, потерявшие работу в возрасте 55-64 лет из территорий или отраслей, наиболее пострадавших от безработицы; финансируется центральным правительством, региональными и муниципальными органами власти; предоставляется помощь в: профессиональной подготовке и последующем трудоустройстве. 2. Программа повышения квалификации для аборигенов	

Продолжение таблицы 10

2. Активные программы содействия занятости по стимулированию сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда		Германия
США	Субсидии государственным службам занятости из федерального бюджета: на поддержку программ трудоустройства; условия – а) на реализацию базовых услуг, согласно федерального плана, б) учитывая численность населения, в) не ниже определенной суммы (например, 1/3 от 1% требуемой суммы для каждого штата)	1. Для малого и среднего бизнеса сохранено и создано 69 500 рабочих мест с доходом 2,7 млрд. евро. 2. Объем инвестиций для малого и среднего бизнеса увеличился до 3,7 млрд. евро за счет развития НИОКР на основе субсидирования из средств федерального бюджета.
Германия	1. Программа компенсационных выплат: срок выплаты пособия по безработице частично безработным увеличен с 12 до 18 месяцев. 2. Механизм льготного налогообложения населения: а) снижение тарифной ставки подоходного налога с 15% до 14%; б) увеличение необлагаемой части налогов с 7664 евро до 8004 евро; в) сокращение взносов на медицинское страхование с 15,5% до 14,9%; г) льготное налогообложение в связи с приобретением нового автомобиля; д) дополнительное пособие на ребенка	3. Экономия системы социальной защиты Германии за счет трудоустройства безработных на созданные новые рабочие места составила 0,9 млрд. евро. 4. Получено 0,4 млрд. евро налоговых сборов от профильных частных домохозяйств, созданных в результате реализации федеральных, региональных и муниципальных программ активной политики занятости
Канада	1. Программа компенсационных выплат (при дофинансировании фонда выплат страховых пособий по безработице из федерального бюджета в объеме не более, как правило, 75%): срок выплаты пособия по безработице частично был увеличен на 5 недель. Уволенным с продолжительным стажем работы на одном месте указанный срок увеличен на 5-20 недель. 2. Налоговый вычет для впервые покупающих жилье или ремонтирующих собственный дом	

Продолжение таблицы 10

3. Активные программы содействия занятости по стимулированию создания или сохранения рабочих мест		Канада
США	<p>1. Программа помощи правосудию имени Эдварда Бирна – заключается в выделении из ее фондов грантов органам власти регионов на развитие системы правосудия.</p> <p>2. Программа грантов по найму полицейских – с софинансированием в размере 75% из федерального бюджета и 25% – из местных.</p> <p>3. Грантовая поддержка пожарных служб с применением конкурсной основы.</p> <p>4. Грантовая поддержка проектов по сохранению транспортной инфраструктуры с использованием конкурсного отбора.</p> <p>5. Грантовая поддержка проектов (на конкурсной основе) по сохранению портовой инфраструктуры</p>	Сохранены старые и созданы новые рабочие места в наиболее пострадавших от кризиса отраслях, где была занята значительная доля населения: сельское хозяйство и лесоводство
Германия	<p>1. Механизмы льготного налогообложения бизнеса:</p> <p>а) для малого и среднего бизнеса – снижение нормы амортизационных отчислений с движимого инвестируемого имущества и продление на 2 года срока их списания;</p> <p>б) для частных домохозяйств – увеличение (в 2 раза) размера налогового бонуса на ремонт, техническое обслуживание и модернизацию из средств федерального бюджета.</p> <p>2. Кредитование:</p> <p>а) специальная программа Банка реконструкции по поддержке предприятий малого и среднего бизнеса – выделено 15 млрд. евро на развитие кредитных возможностей частных банков. Право получения кредита – для предприятий (независимо от отрасли) с годовым оборотом не более 500 млн. евро. Сумма кредита: до 50 млн. евро под проект;</p> <p>б) специальная программа Банка реконструкции по поддержке предприятий крупного бизнеса – для предприятий с годовым оборотом более 500 млн. евро. Общая сумма программы – 25 млрд. евро;</p> <p>в) продлена программа кредитных гарантий предприятий на сумму 75 млрд. евро в виде поручительств и гарантий;</p> <p>г) применяется механизм субсидирования сохранения рабочих мест в государственном и муниципальном секторах</p>	
Канада	Программы «распределения труда» – с сокращением рабочего времени в неделю на 10-60%	

Анализ представленного в таблице 10 зарубежного опыта реализации активных программ содействия занятости населения, который был применен в период мирового финансового кризиса и получил затем дальнейшее развитие в указанных странах, позволяет сформулировать ряд предложений, которые представляются целесообразными для применения в современной российской практике. Интегральным при этом являются два обобщения – речь идет: 1) о

значительном государственном финансировании и 2) разнообразии применяемых форм реализации активной политики содействия занятости.

Итак, первое предложение – активные программы содействия занятости по стимулированию сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда (таблица 10, п.2) характеризуются многообразием форм поддержки бизнеса, государственных структур и граждан: а) компенсационные выплаты (при переводе на неполный рабочий день, недополучении зарплаты, отпускных, других выплат от обанкротившихся работодателей), б) формы льготного налогообложения населения (снижение тарифной ставки подоходного налога, сокращение взносов на медицинское страхование, налоговый вычет для впервые покупающих жилье, замораживание ставки страхования от безработицы, льготное налогообложение в связи с приобретением новых автомобилей) и в) субсидии государственным службам занятости. Указанный комплекс применяемых мер актуален и для российской практики содействия занятости, включая финансовую поддержку центров занятости населения.

Второе – активные программы содействия занятости по стимулированию создания или сохранения рабочих мест (таблица 10, п.3) включают заметное финансовое обеспечение: 1) государственное финансирование системы создания новых рабочих мест в объеме 1% бюджета (таблица 9, Германия); 2) механизм льготного налогообложения бизнеса (малый и средний) и введение льготного режима амортизационных отчислений для предприятий; 3) кредитование (малый и средний бизнес, а также крупные предприятия – общая сумма 25 млрд. евро; программа кредитных гарантий предприятий под поручительства и гарантии на сумму 75 млрд. евро; банковый сектор – выделено 15 млрд. евро на развитие кредитных возможностей частных банков–таблица 10, Германия); 4) инвестирование малого и среднего бизнеса в объеме 3,7 млрд. евро (таблица 10, Германия); 5) программы «распределения труда» (в рамках заключаемых при этом трехсторонних соглашений – работодатель, работник, государственный орган, пострадавшие от кризиса предприятия переводят работников на неполный рабочий день с выплатой государством специального пособия на срок действия соглашения – таблица 10, Канада).

Третье – в реализации зарубежных активных программ используется широкий перечень источников финансирования (наряду с федеральным и региональными бюджетами): 1) земель и Структурных фондов Европейского Союза (таблица 10, Германия); 2) муниципальных органов власти (таблица 10, Канада); 3) Банка реконструкции и поддержки предприятий малого, среднего и крупного бизнеса (таблица 10, Германия). В Российской Федерации (на основании анализа отчетов реализации государственной программы «Содействие занятости населения» за период 2015-2017 г.г. [196-198]) в финансировании активной политики занятости используются только средства федерального и региональных бюджетов без привлечения: государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных государственных внебюджетных фондов, юридических лиц, государственных корпораций и публичных акционерных обществ с государственным участием.

Четвертое – в рамках активных программ содействия занятости по развитию человеческого капитала (таблица 10, п.1) необходимо обратить внимание на следующие проекты: 1) программы профессионального обучения пожилых людей (США, Германия, Канада), учитывая уже развернувшуюся работу в России с указанной многочисленной категорией населения [14], [15]; 2) программы повышения квалификации для аборигенов (Канада), в связи с востребованностью данного вида государственного содействия для коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, который также реализуется в настоящее время [16], [13].

Указанные четыре предложения, сопровождающие внедрение зарубежных инвестиционных проектов в рамках мероприятий активной политики занятости по рассмотренным трем направлениям, представляется целесообразным учесть в Российской Федерации.

Обоснование взаимообусловленности развития активной политики с удовлетворением спроса на рынках труда по востребованным профессиям и уровню квалификации

На основе анализа данных таблицы 11 (графы 2 и 3) установлена взаимообусловленность проведения активной политики содействия занятости

в рассматриваемых трех зарубежных странах с динамикой профессионально-квалификационных показателей их рынков труда: 1) произошло увеличение доли работников малого и среднего бизнеса, крупных предприятий, государственных структур за счет создания на них новых рабочих мест в результате льготного налогообложения, кредитования, программ «распределения труда» и грантов по поддержке правоохранительных органов, пожарной службы, портовой и дорожной инфраструктуры (таблица 10, п.3); 2) обеспечено сохранение и расширение сегмента лиц пожилого возраста и низкоквалифицированных работников в востребованных отраслях дорожного строительства через содействие в их трудоустройстве с учетом социально уязвимых групп (через конкурсную процедуру), механизм профессионального обучения и стажировки (таблица 10, п.1); 3) финансовая поддержка государственных органов службы занятости с учетом результативности трудоустройства и оказание помощи уволенным через программы компенсационных выплат, продление сроков выплат пособий по безработице для поиска работы (таблица 10, п.2), позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда отраслей, подвергнутых в наибольшей степени влиянию мирового финансового кризиса.

Активная политика регионов Российской Федерации, как указывалось в первом параграфе первой главы настоящего исследования, определяется перечнем государственных услуг в сфере содействия занятости (реализуют государственные центры занятости населения) в соответствии со статьей 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [4], который включает, в частности: организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора профессии и трудоустройства; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование; содействие самозанятости и переезду (или переселению вместе с семьей) в другую местность для трудоустройства. Таким образом, активная политика в Российской Федерации направлена на удовлетворение профессионально-квалификационного спроса с учетом потребностей и ожиданий субъектов.

Сформулированное обобщение о связи активной политики с динамикой профессионально-квалификационных показателей пространства рынка труда на основании зарубежного опыта и российской практики подтверждает установленную его теоретическую особенность – взаимообусловленность макро- и микроуровней [77], что доказывает правомерность рассмотрения в дальнейшем двухуровневой составляющей управленческой практики в разрезе рынков труда регионов для обеспечения потребности в работниках востребованных профессий и необходимого уровня квалификации.

Сравнительный анализ соотношения затрат на активную и пассивную политику занятости по отношению к валовому внутреннему продукту (ВВП) в зарубежных странах и Российской Федерации

Прежде всего необходимо обосновать взаимосвязь затрат на активную и пассивную политику занятости по отношению к ВВП в зарубежных странах и Российской Федерации.

Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации [56] за период 2005-2013 г.г. установлена корреляционная зависимость: с ростом ВВП в Российской Федерации падает уровень безработицы, который определяется через отношение численности безработных в возрасте 15-72 лет (по определению Международной организации труда – МОТ) к количеству экономически активного населения, включая занятых и безработных указанного возраста, выраженное в процентах [33]. Указанная взаимосвязь (в менее выраженной форме) характерна также для указанного периода в отношении стран ОЭСР. При этом уровень безработицы (по методологии МОТ) рассматривается в качестве первого из установленных показателей (индикаторов) государственной программы «Содействие занятости населения» [196]. Выявленная обратная взаимосвязь в Российской Федерации между ВВП (таблица Е.1 приложения Е) и уровнем безработицы по методологии МОТ отчетливо прослеживается и в последующие годы, рисунок 2.

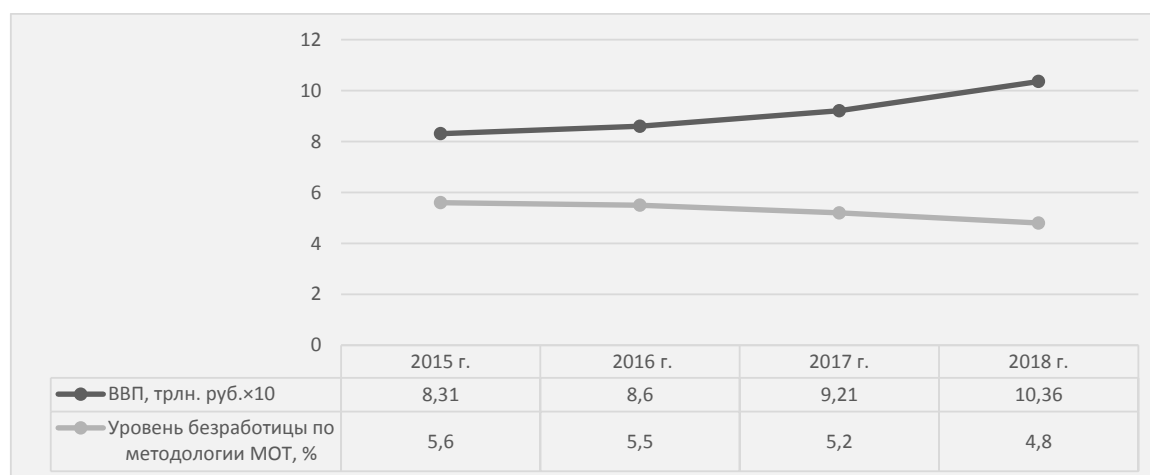


Рисунок 2 – Обратная зависимость между ВВП и уровнем безработицы по методологии МОТ в Российской Федерации за период 2015-2018 г.г. [5], [7], [194], [186, С.4], [198]

Таким образом, рассмотрение соотношения затрат на активную и пассивную политику занятости в процентном исчислении к ВВП обусловлено: 1) ростом возможностей государства для финансирования активной и пассивной политики содействия занятости с увеличением ВВП; 2) установленной зависимостью динамики ВВП и изменения уровня безработицы по методологии МОТ, рассматриваемой важным индикатором, на достижение которого нацелена государственная программа «Содействия занятости населения».

Российская практика

Для расчета соотношения затрат на активную и пассивную политику занятости по отношению к ВВП в Российской Федерации использовались данные за 2015-2018 г.г. Федеральной государственной службы статистики – размер полученного ВВП [184], государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [5] и [7], отчета о ходе ее реализации в 2017 г. [196], в 2016 г. [197], в 2015 г. [198], плана-графика ее реализации на 2018 г., 2019 г. и 2020 г. [21], сведенные в таблицу 11.

Таблица 11 – Объем расходов бюджетных средств в Российской Федерации на реализацию подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан» государственной программы «Содействие занятости населения» за период 2015-2019 г.г. в % к ВВП [5], [7], [21], [184], [196-198]

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия				
		2015 г.	2016 г.	2017г.	2018 г. (план)	2019 г. (план)
1	Суммарные бюджетные расходы по государственной программе содействия занятости населения (тыс. рублей)/ в % к ВВП	45 849 814,5 / 0,055	76 101 049,3 / 0,088	40 944 589,6 / 0,044	44 735 081,0 / 0,043	45 331 239,6
2	Расходы на социальные выплаты зарегистрированных безработных (тыс. рублей)/ в % к ВВП	50 691 671,0 / 0,061	40 933 502,4 / 0,048	36 112 112,1 / 0,039	39 212 602,2 / 0,038	40 484 941,9
3	Бюджетные расходы на активную политику занятости и дополнительные мероприятия (тыс. рублей) / в % к ВВП	831 011,0 / 0,001	516 061,2 / 0,0006	575 421,5 / 0,00062	808 571,7 / 0,00078	77 632,4
4	Соотношение бюджетных затрат на пассивную и активную политику в % к ВВП	61	79	63	48	
5	Соотношение бюджетных затрат на активную и пассивную политику	0,016	0,013	0,016	0,021	

Соотношение бюджетных затрат на активную и пассивную политику (таблица 11, п.5) находится в диапазоне 0,013-0,021, который по количественным показателям многократно уступает странам ОЭСР (рисунок 3). Проведем анализ одной из причин низкого уровня расходов на мероприятия активной политики в Российской Федерации, интервал динамики бюджетных расходов на которую в % к ВВП имеет еще более низкие количественные показатели и составляет: 0,0006-0,001 (таблица 11, п.3). Она заключается в ограниченных возможностях ее регионального

финансирования (учитываем, что средства на активную политику слагаются из двух источников: федерального и регионального бюджета). Систематизированные данные мониторинга Минтруда России за 2018 год [190, С.82] субъектов Российской Федерации по уровню отношения объема средств бюджета региона на мероприятия активной политики занятости к объему средств федерального бюджета на пассивную политику приведены в таблице 12.

Таблица 12 – Уровень отношения объема средств бюджета субъектов Российской Федерации на мероприятия активной политики занятости к объему средств федерального бюджета на пассивную политику в 2018 г. [190, С.82]

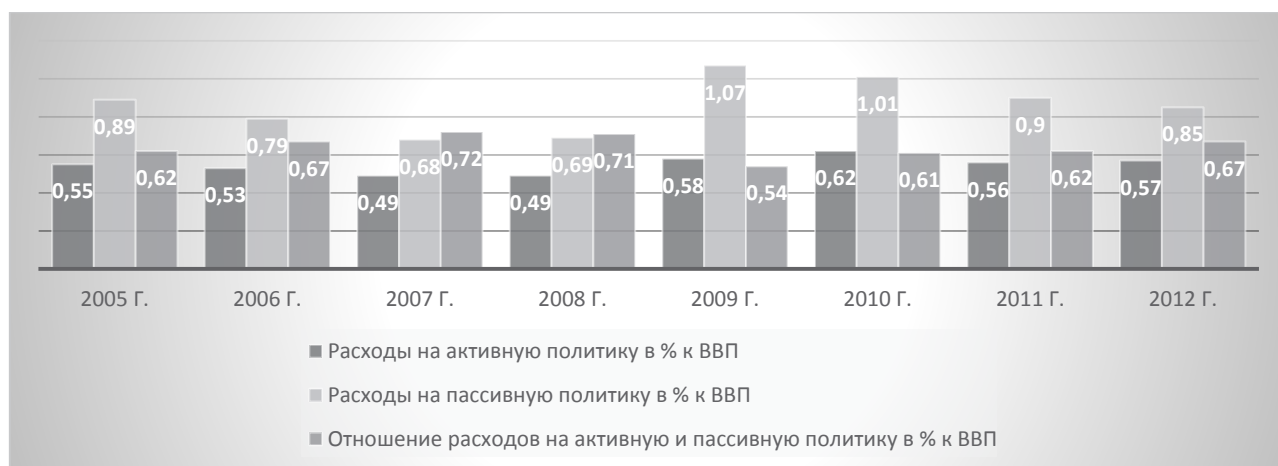
№ п/п	Показатель соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику – S, %	Количество субъектов Российской Федерации, единиц	Процент от общего числа регионов, %
1	$23,4 \leq S \leq 160,6$	23	26,7
2	$13,5 \leq S \leq 21,5$	22	25,6
3	$8,9 \leq S \leq 13,0$	21	24,4
4	0	20	23,3
5	Итого:	86	100

По сведениям из таблицы 12 (п.3 и п.4) примерно половина регионов – 41 субъект Российской Федерации (47,7% регионов), в 2018 году имели соотношение расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику менее 20%. Лидерами же являются лишь 10 субъектов Российской Федерации, у которых более 50% указанного соотношения (таблица 12, п.1): Ненецкий автономный округ (160,6%), Ханты-Мансийский автономный округ (110,3%), г. Севастополь (91,4%), Сахалинская область (81,2%), Тюменская область (70,9%), Ленинградская область (70,9%), Ямало-Ненецкий автономный округ (68,5%), Республика Саха (Якутия) (59,7%), Камчатский край (57,5%), г. Санкт-Петербург (52,3%). Наиболее неблагоприятная обстановка, где указанный показатель менее 6%, также в десяти субъектах Российской Федерации, которые объединены территориально: представители Северо-Кавказского федерального округа – Республика Ингушетия (0,3%), Чеченская Республика (2,2%),

Кабардино-Балкарская Республика (4,8%); Приволжский федеральный округ – Оренбургская область (2,7%), Пермский край (5,2%); Сибирский федеральный округ – Забайкальский край (3,4%), Республика Хакасия (5,7%); Дальневосточный федеральный округ – Амурская область (1,5%); Уральский федеральный округ – Челябинская область (4,2%); Северо-Западный федеральный округ – Вологодская область (5,1%).

Зарубежная практика

На рисунке 3 приведены сведения по затратам на активную и пассивную политику в странах ОЭСР за период 2005-2012 г.г., подготовленные Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации и представленные также в [144, С.48-56], [145, С.41-53].



Расходы составляющих политики содействия занятости / годы	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Расходы на активную политику в % к ВВП	0,55	0,53	0,49	0,49	0,58	0,62	0,56	0,57
Расходы на пассивную политику в % к ВВП	0,89	0,79	0,68	0,69	1,07	1,01	0,9	0,85
Отношение расходов на активную и пассивную политику	0,62	0,67	0,72	0,71	0,54	0,61	0,62	0,67

Рисунок 3 – Затраты на активную и пассивную политику стран ОЭСР в % к ВВП за период 2005-2012 г.г. [56, С.18-19]

Интерес также представляют общие государственные расходы стран ОЭСР на содействие занятости в % к ВВП, отраженные на рисунке 4.

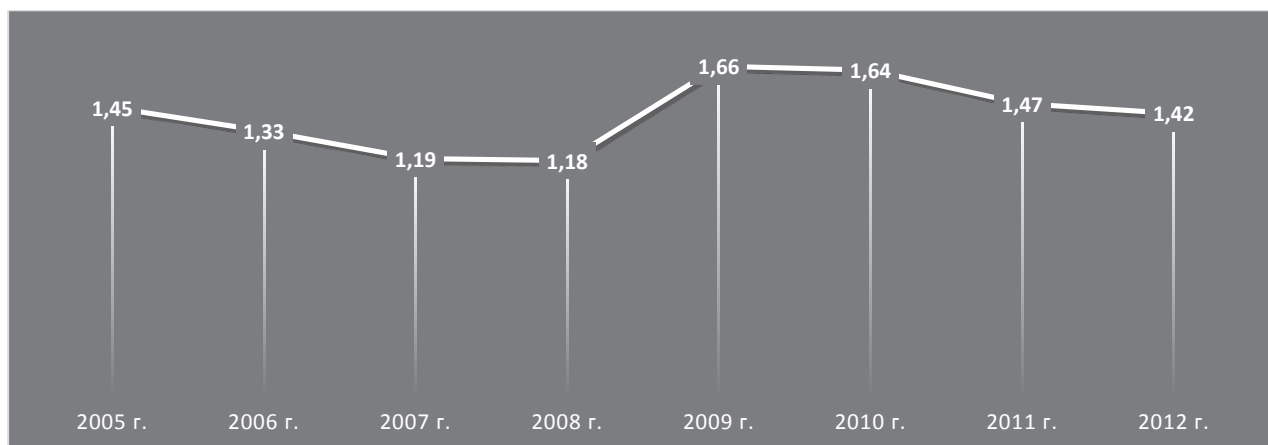


Рисунок 4 – Общие расходы стран ОЭСР на содействие занятости в % к ВВП за период 2005-2012 г.г. [56, С.19]

Результаты сравнительного анализа Российской Федерации и стран-участниц ОЭСР по государственному финансированию активной и пассивной политики содействия занятости населения отражены в авторском материале, опубликованном в сборнике XV Международной научно-практической конференции «Инновации в науке и практике» [168].

Представленные данные на рисунке 2 и в таблице 11 по Российской Федерации в 2015-2018 г.г., а также рисунки 3 и 4, иллюстрирующие показатели стран ОЭСР в 2005-2012 г.г., подтверждают выводы из сравнительного анализа финансирования содействия занятости населения в указанных государствах [56], [153, С.48-56], [171], где исследовался период 2005-2016 г.г.

Первое – о взаимосвязи соотношения затрат на активную и пассивную политику занятости с динамикой уровня безработицы по методологии МОТ и изменением ВВП. Увеличение соотношения бюджетных затрат на активную политику по отношению к пассивной с 0,013 в 2016 г. до 0,21 в 2018 г. происходило при росте расходов на активную политику в % от ВВП с 0,0006 в 2016 г. до 0,00078 в 2018 г. (таблица 11, п.3) и уменьшении затрат на пассивную составляющую с 0,048

в 2016 г. до 0,038 в 2018 г. (таблица 11, п.2). При этом отмечается снижение уровня безработицы по методологии МОТ в Российской Федерации (2015-2018 г.г.) на 0,8 единицы (рисунок 2) и рост ВВП на 11%. Аналогичная тенденция отмечается в странах ОЭСР [56, С.6], [132, С.53]. Преобладание расходов на активную политику по сравнению с пассивной (рисунок 3) с 0,61 (2010 г.) до 0,67 (2012 г.) за период улучшения экономической ситуации (2010-2015 г.г.) сопровождается снижением безработицы по методологии МОТ в 2010-2011 г.г., 2012-2013 г.г. и последующим ростом ВВП в 2009-2013 г.г. [56, С.6].

Второе – о соотношении размеров финансирования активной составляющей политики содействия занятости по отношению к пассивной. Установлено многократное превышение в Российской Федерации расходов на пассивную политику занятости по отношению к активной (таблица 11, п.4). Диапазон изменений в 2015-2018 г.г. составил 48 (2018 г.) – 79 (2016 г.) раз. Соответственно, динамика соотношения бюджетных затрат на активную и пассивную политику за 2015-2019 г.г.: минимум – в размере 0,013 имел место в 2016 г., максимум – 0,021 в 2018 г. В отличие от указанных показателей в странах ОЭСР (период 2005-2012 г.г.) рассматриваемое отношение расходов на активную и пассивную политику находится в интервале от 0,54 (2009 г.) до 0,72 (2007 г.) – рисунок 3, т.е. превосходит аналогичный российский показатель в 34-42 раза, что говорит о многократном превышении финансового сопровождения активной политики по отношению к пассивной в странах-участницах ОЭСР.

Третье – об анализе общих затрат на реализацию содействия занятости населения в % к ВВП. Сравнительный анализ данного показателя по Российской Федерации (таблица 11, п.1) – средняя его величина в 2015-2019 г.г. равна 0,0575, по странам ОЭСР (рисунок 4) за период 2005-2012 г.г. его средняя величина достигает 1,42. Таким образом общие расходы стран ОЭСР на содействие занятости в % к ВВП превосходят российские затраты примерно в 25 раз.

Четвертое – об установленной обратной взаимосвязи между изменением соотношения затрат на активную политику по отношению к пассивной и общими расходами в содействии занятости в % к ВВП. В странах ОЭСР (рисунок 4), при

снижении общих расходов в % к ВВП в 2005-2007 гг. (1,45-1,19) и в 2009-2012 гг. (1,66-1,42), отмечается рост соотношения затрат на активную политику по сравнению с пассивной (рисунок 3) с 0,62 до 0,72 и с 0,54 до 0,67 в указанные отрезки времени. В Российской Федерации при росте суммарных бюджетных расходов по государственной программе содействия занятости населения в % к ВВП (таблица 11, п.1) с 0,055 в 2015 г. до 0,088 в 2016 г. произошло уменьшение соотношения затрат на активную политику по сравнению с пассивной (таблица 11, п.6) с 0,016 до 0,013. И, наоборот, при снижении общих расходов в % к ВВП с 0,044 (2017 г.) до 0,043 (2018 г.) наблюдается увеличение соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной с 0,016 (2017 г.) до 0,021 (2018 г.).

Методика построения прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда за счет влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости

Исследование в данной части настоящего параграфа основано на полученных результатах в первом и втором параграфе первой главы: 1) исследование теоретических и методических аспектов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынках труда регионов; 2) измерение уровня воздействия факторов, снижающих напряженность на рынке труда. Кроме того, в параграфе сформулированы результаты сравнительного анализа финансирования активной политики занятости за рубежом (США, Германия, Канада) и в Российской Федерации, позволяющие провести обоснование путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости (чему посвящен частично настоящий и в полной мере первый параграф третьей главы).

Первый из предложенных путей предусматривает эволюционный и кардинальный прогнозные сценарии достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Рассматриваются на примере Кабардино-Балкарской Республики (таблица 13)⁴. Реализуют оценку и регулирование напряженности на рынке труда указанного

⁴Отнесена Минтрудом России по итогам 2017г.-2018 г. (Приказ №369н от 30 мая 2019 г.) и 2018 г.-2019 г. (Приказ №306н от 4 июня 2020 г.) к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда

субъекта Российской Федерации за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости. Прогнозные сценарии позволяют построить прогнозную оценку снижения напряженности на рынке труда за счет влияния фактора с умеренным увеличением (эволюционный прогнозный сценарий) финансирования активной политики занятости и значительным (кардинальный прогнозный сценарий).

Таблица 13 – Прогнозная оценка эволюционного и кардинального прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда Кабардино-Балкарской Республики

Диапазон количественных изменений по решаемой задаче – увеличению соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной S в %, (номер группировки) в текущем году	Диапазон количественных изменений по достижению цели – снижению коэффициента напряженности КН на рынке труда (номер группировки) в следующем году	Прогнозная оценка на следующий год	
		Статистическая вероятность достижения цели P(N), относительная величина	Статистическая погрешность Se,%
Эволюционный прогнозный сценарий при диапазоне изменения показателей задачи в рамках одной группировки регионов			
от 4,8 (IV) ≤ S ≤ 8,6 (IV)	2,18 (IV) ≥ КН ≥ 1,3 (IV)	0,78	2,6
Кардинальный прогнозный сценарий при диапазоне изменения показателей задачи из одной группировки регионов в другую с более высокими показателями			
от 4,8(IV) ≤ S ≤ 13,0 (III)	2,18 (IV) ≥ КН ≥ 1,1 (III)	0,78	2,6

Эволюционный прогнозный сценарий (таблица 13) предполагает увеличение соотношения затрат на активную политику к пассивной в Кабардино-Балкарской Республике с 4,8% до 8,6% в рамках IV группировки, что позволит с вероятностью в 0,78 снизить коэффициент напряженности на ее рынке труда с 2,18 до 1,3, также в рамках IV группировки, с погрешностью в 2,6%. Кардинальный прогнозный сценарий предусматривает более значительное увеличение роста расходов на активную политику к пассивной с 4,8% (IV группировка) до 13,0% (III группировка), что с вероятностью 0,78 позволяет снизить коэффициент напряженности на рынке

труда Кабардино-Балкарской Республики с 2,18 до 1,1 (из IV группировки в III) с погрешностью в 2,6%. Для решения указанных задач в обоих прогнозных сценариях (таблица 13) период применения прогнозной оценки определен как среднесрочный – на следующий год. При этом предусмотрено развитие фактора влияния – увеличение уровня финансирования активной политики занятости, меры по обеспечению которого будут рассмотрены в первом параграфе третьей главы. Представленный материал позволяет сформулировать методику построения прогнозной оценки на рынке труда.

Методика построения прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда за счет влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости

Формирование исходных данных для построения таблицы (аналогичной таблице 13) «Прогнозная оценка эволюционного и кардинального прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда исследуемого субъекта Российской Федерации»

Исходные данные по рынку труда исследуемого региона

1) показатель соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику S и номер группировки, в состав которой он входит. Используется таблица В.1 Приложения В (группировки субъектов Российской Федерации по соотношению расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику по итогам 2018 г., подготовлены на основе данных мониторинга Минтруда России по итогам 2018 г.);

2) коэффициент напряженности на рынке труда региона КН и номер группировки, в состав которой он входит. Применяются данные таблицы В.4 Приложения В (группировки субъектов Российской Федерации с уровнем напряженности на рынке труда во взаимосвязи с регионами группировок по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости по итогам 2018 г., подготовлены на основе данных мониторинга Минтруда России по итогам 2018 г.).

Эволюционный прогнозный сценарий

3) определяется диапазон количественных изменений в рамках эволюционного прогнозного сценария по решаемой задаче – увеличению соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной (в рамках одной группировки регионов). В нашем случае исследуется субъект Российской Федерации, отнесенный Минтрудом России к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда – Кабардино-Балкарской Республикой, это IV группировка. Диапазон имеет вид: от 4,8% (IV) $\leq S \leq 8,6\%$ (IV). 4,8% – это показатель соотношения, характеризующий финансирование активной политики рынка труда Кабардино-Балкарской Республики. 8,6% – Республики Калмыкии, которая, как и Кабардино-Балкарской Республика имеет коэффициент напряженности IV группировки.;

4) определяется диапазон количественных изменений в рамках эволюционного прогнозного сценария по достижению цели – снижению коэффициента напряженности КН на рынке труда. Диапазон имеет вид: 2,18 (IV) $\geq \text{КН} \geq 1,3$ (IV). Рынок труда Кабардино-Балкарской Республики имеет КН в размере 2,18, а рынок труда Республики Калмыкии имеет меньшую напряженность – КН равен 1,3. Цель эволюционного прогнозного сценария и состоит в достижении на рынке труда Кабардино-Балкарской Республики КН в размере 1,3.

Кардинальный прогнозный сценарий

5) определяется диапазон количественных изменений в рамках кардинального прогнозного сценария по решаемой задаче – увеличению соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной (в нашем случае с Кабардино-Балкарской Республикой в рамках перехода из IV группировки регионов в III). Диапазон: от 4,8(IV) $\leq S \leq 13,0$ (III)/ 4,8% – показатель соотношения финансирования активной политики рынка труда Кабардино-Балкарской Республики, а 13,0% – рынка труда Кемеровской области – Кузбаса;

б) определяется диапазон количественных изменений в рамках кардинального прогнозного сценария по достижению цели – снижению коэффициента напряженности КН на рынке труда. Диапазон имеет вид: 2,18 (IV) $\geq \text{КН} \geq 1,1$ (III). 2,18 – КН рынка труда Кабардино-Балкарской Республики, а 1,1 – рынка труда

Кемеровской области – Кузбаса. Цель кардинального прогнозного сценария и состоит в снижении на рынке труда Кабардино-Балкарской Республики КН до 1,1.

Статистическая вероятность достижения ожидаемого события – снижения напряженности на рынке труда (одинаковая для обоих прогнозных сценариев)

7) статистическая вероятность взаимосвязи уровня финансирования активной политики занятости (измеряется соотношением расходов активной политики к пассивной) с уровнем напряженности на рынке труда (измеряется коэффициентом напряженности) по итогам настоящего года определена в размере 0,78 (относительная величина). Используется информация из таблицы 8 (матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынках труда, по итогам 2018 г., подготовлена на основе данных мониторинга Минтруда России по итогам 2018 г. и систематизированных результатов исследования);

8) статистическая погрешность применения статистической вероятности взаимосвязи уровня финансирования активной политики занятости с уровнем напряженности на рынке труда в настоящем году для достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда на счет увеличения финансирования активной политики занятости в следующем году определена в размере 2,6% от 0,78. Применяются сведения из таблицы 8 (матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынках труда, по итогам 2018 г.). Таким образом, статистическая вероятность ожидаемого события находится в интервале 0,76-0,8.

Итак, методика построения прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда рассматриваемого региона за счет влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости включает следующие три процедуры:

1) определение по данным таблиц В.1 и В.4 Приложения В двух показателей: S – соотношения расходов на активную и пассивную политику, номер группировки, в

состав которой регион входит и КН – коэффициент напряженности на исследуемом рынке труда также с номером группировки принадлежности исследуемого региона;

2) обоснование диапазонов изменений указанных двух показателей по эволюционному прогнозному сценарию (в рамках одной группировки регионов) и кардинальному прогнозному сценарию (с учетом перехода из одной группировки в другую, более благоприятную);

3) выявление статистической вероятности достижения ожидаемого события в следующем году – снижения напряженности на рынке труда. Определяется с учетом показателя статистической вероятности текущего года и статистической погрешности ее применения в следующем году. Выражается одинаковым показателем для обоих прогнозных сценариев. Для этого используются данные из таблицы 8 (матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынках труда, по итогам 2018 г.).

Проведено обоснование одного из путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, предусматривающего разработку и реализацию эволюционного и кардинального прогнозного сценария снижения напряженности на рынке труда конкретного региона на основе увеличения финансирования активной политики занятости. Эволюционный и кардинальный прогноз сценарии отличаются уровнем ресурсного обеспечения. Формирование его содержания началось в настоящем параграфе через проведенный сравнительный анализ зарубежной и российской практики и будет продолжено в первом параграфе третьей главы.

Выводы по первой главе:

1. Рассмотрены шесть теоретических блоков особенностей теорий рынка труда и занятости населения: классический, неоклассический, марксистский, кейнсианский, монетаристский, институциональный с использованием трудов зарубежных и российских ученых. Исследовано государственное регулирование рынка труда и занятости населения. Обращено внимание на востребованность разработки общего подхода к прогнозу трудовых ресурсов.

2. Проанализированы определения понятий: рынок труда, его сегментация и институты, занятость, неформальная занятость, безработица, активная и пассивная политика содействия занятости, труд, рабочая сила, экономика труда.

3. Рассмотрено статистическое сопровождение практики государственного управления рынком труда и занятости населения на основе процедуры оценки несбалансированности рынка труда, которую целесообразно использовать при решении задачи диссертационного исследования по выявлению факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда, с точки зрения населения, включающее, в частности, отсутствие системы разработки прогнозных оценок рынка труда и прогноза баланса трудовых ресурсов.

5. Обоснованы теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, которые, в частности, включают пять существенных характеристик, отражающих взаимосвязь: 1) уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов; 2) настоящего и будущего времени; 3) снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния; 4) оценки и регулирования напряженности; 5) указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера его субъектов.

6. Обоснованы определения понятий: статистической вероятности наличия низкой напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации, прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда, сценариев прогноза – эволюционного и кардинального, прогноза рынка труда с анализом уровня напряженности, количественной и качественной оценок, оценки и регулирования напряженности на рынке труда, социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Сформулирована характеристика новизны предлагаемого понятийного аппарата рынка труда с анализом уровня его напряженности.

7. В соответствии со второй задачей исследования выявлены факторы, наиболее заметно влияющие на снижение напряженности на рынке труда: 1) увеличение уровня финансирования активной политики занятости; 2) повышение

уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями; 3) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Указанные факторы влияния представляют элемент совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

8. Применен универсальный инструментарий определения статистической вероятности проявления регионов с низкой напряженностью среди субъектов, имеющих высокие показатели трех факторов влияния. Использован преобразованный аналитический инструментарий расчета коэффициента корреляции, определяющий тесноту взаимосвязи двух переменных (уровня напряженности рынка труда и факторов влияния) при их линейной зависимости.

9. Определена статистическая вероятность проявления регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с: 1) высоким уровнем финансирования активной политики занятости 0,78; 2) высоким уровнем взаимодействия органов службы занятости с работодателями 0,81; 3) высоким уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса 0,80.

10. Установлена обратная взаимосвязь напряженности на рынке труда и факторов влияния, а также умеренный ее характер с коэффициентом корреляции в диапазоне 0,5-0,3.

11. Обоснована прогнозная оценка проявления в регионах низкой напряженности со статистическими погрешностями применения установленной вероятности прошлого года в следующем году: для уровня финансирования активной политики занятости она равна 2,6%, для уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями равна 4,7%.

12. Выявленные факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда: 1) увеличение уровня финансирования активной политики занятости; 2) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями; 3) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса.

13. Началось исследование социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, с точки зрения их социально-экономического предмета, включающего

развитие финансирования активной политики занятости. Проведен анализ зарубежного опыта содействия занятости на примере США, Германии и Канады с краткой характеристикой представляемых ими моделей: американской, немецкой и англосаксонской с описанием установленных трех направлений программ активной политики: 1) развитие человеческого капитала; 2) стимулирование сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; 3) стимулирование создания или сохранения рабочих мест. Систематизировано содержание программ и полученные результаты.

14. Сформулированы четыре предложения применения зарубежного опыта в современной российской практике с использованием: 1) многообразия форм поддержки бизнеса, государственных структур и граждан через компенсационные выплаты, формы льготного налогообложения населения, субсидии государственным службам занятости; 2) повышения финансового обеспечения; 3) расширения перечня источников финансирования; 4) совершенствования активных программ содействия занятости для граждан старшего поколения и коренных малочисленных народов Российской Федерации.

15. Осуществлено обоснование взаимообусловленности активной политики с сегментацией рынка труда на профессионально-квалификационной основе и подтверждена правомерность многоуровневой составляющей управленческой практики по развитию рынков труда регионов.

16. Проведен анализ соотношения затрат из регионального бюджета на активную политику занятости и из федерального бюджета на пассивную политику занятости в разрезе субъектов Российской Федерации по итогам 2018 года с выявлением группировок регионов-лидеров, аутсайдеров и с недостаточно высоким уровнем изучаемого показателя. Установлено, что соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной в странах ОЭСР превышало аналогичный российский показатель в 2012 г. 25 раз, в 2015-2018 г.г. в 34-42 раза.

17. Предложена методика построения прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда рассматриваемого региона за счет влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости.

18. Обоснован один из путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, предусматривающий разработку и реализацию эволюционного и кардинального прогнозного сценария снижения напряженности на рынке труда конкретного региона на основе увеличения финансирования активной политики занятости. Разработано содержание указанных прогнозных сценариев применительно к Кабардино-Балкарской Республике, отнесенной Минтрудом России к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда. В обоих прогнозных сценариях период применения прогнозной оценки определен на следующий год.

ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Обоснование информационно-коммуникационных и мотивационных особенностей снижения напряженности на рынке труда региона

При обосновании прогнозных сценариев – эволюционного и кардинального, управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда с применением любой комбинации развития установленных в исследовании факторов влияния, оказывающих наиболее заметное влияние на напряженность рынка труда, используются существующие ресурсы. Среди них важное место занимают информационно-коммуникационный и стимулирующий. Состояние указанных ресурсов заметно отстает от прогрессивной зарубежной практики, что обуславливает актуальность: 1) подготовки предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями (третья задача диссертационного исследования);

2) разработки методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости (четвертая задача исследования). При этом исследуемый предмет социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, представляющий социально-экономические аспекты, включает, в частности, совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями. Другой предмет, объединяющий психологические аспекты рассматриваемых социально-трудовых отношений, направлен на развитие мотивации работников центров занятости. Оба предмета социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, рассматриваются в настоящем параграфе.

Развитие информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.

Предлагаются следующие исследовательские процедуры: 1) анализ прогрессивного зарубежного опыта; 2) изучение практики применения органами службы занятости Российской Федерации информационных систем, обеспечивающих их взаимодействие с работодателями по привлечению вакансий и физическими лицами. Предусматривается анализ использования регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения и Общероссийской базы вакансий «Работа в России»; 3) подготовка предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.

1) Исследовательская процедура с анализом прогрессивного зарубежного опыта. Достаточно широкое распространение получили зарубежные исследования влияния информационных технологий на динамику занятости [62], [76], [205-208], [214], [218], [221], [223].

Систематизированные сведения из [57], [143], [182], [211], [219-220], [225] по применению современных информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости, используя опыт США, Англии, Германии и Индии, приведены в таблице 14. Они включают четыре модуля, охватывающие платформы и технологии: цифровые платформы талантов, поисковые информационные системы, платформы по регулированию онлайн-занятости, технологии «больших данных».

Таблица 14 – Систематизированный прогрессивный зарубежный опыт применения информационно-коммуникационных технологий по содействию занятости населения в США, Великобритании, Германии и Индии [57], [143], [176], [211], [219-220], [225]

№ п/п	Краткая характеристика опыта
1	Цифровые платформы талантов
1.1	Крупнейшие порталы по трудоустройству: 1) LinkedIn (целевая аудитория пользователей – 400 млн. человек, представляющих 150 отраслей бизнеса из 200 стран), 2) Career Builder и 3) Monster. Широкой популярностью пользуются также: Glassdoor, Indeed, Vault, Viadeo, Xing.
1.2	Выполняемые функции: заявление вакансий (полный и неполный рабочий день), разработка онлайн-резюме соискателей, поиск талантов с применением подробного описания востребованных характеристик, использование развернутой персональной информации с данными о трудовом опыте, достижениях, успешно реализуемых навыках

Продолжение таблицы 14

1.3	Перспективы применения (по данным Международной консалтинговой компании McKinsey) к 2025 году: создание более 72 миллионов рабочих мест, свыше 60 миллионов человек получают желаемую работу, около 230 миллионов человек сократят продолжительность своей безработицы
2	Поисковые информационные системы
2.1	Американские поисковые системы Burning Glass Technologies и Indeed.com представляют в Интернете объединенные сведения о трудовой занятости
2.2	Indeed.com (ежедневно 200 миллионов посещений пользователями). Функции: формирование оптимальных предложений пользователям в ответ на их запрос на основе сортировки списков вакансий и резюме с использованием данных тысяч веб-сайтов, порталов по трудоустройству, информационных систем кадровых фирм, корпоративных веб-сайтов компаний-работодателей
2.3	Burning Glass Technologies анализирует динамику рынка труда. Используется технология искусственного интеллекта. Анализируются сотни миллионов объявлений о работе и реальных карьерных перемещениях. Итогом работы являются: 1) объективная информация о наиболее востребованных рабочих местах; 2) предоставление работодателям интересующих их специальных навыков кандидатов; в) отрасли экономики и конкретные компании с наиболее высокими карьерными возможностями для проявивших себя работников
3	Платформы по регулированию онлайн-занятости
3.1	Наиболее известные платформы онлайн-занятости: Amazon Mechanical Turk, Upwork, Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork, Samasource, Rural Shores
3.2	Amazon Mechanical Turk предлагает широкому числу пользователей множество заданий достаточно простого характера
3.3	Upwork создает для удаленных специалистов глобальную площадку поиска работы. Для этого работодателям предлагаются соответствующие программные продукты
3.4	Samasource и Rural Shores – накопили опыт межстранового оказания услуг пользователям (взаимодействие представителей США и Великобритании с работниками в Гаити, Гане, Индии, Кении и Уганде)
4	Технологии «больших данных» (Big Data)
4.1	Эффективный инструмент работы с гигантскими объемами информации (хранение и обработка) по оценке рынка труда с выполнением следующих функций:
4.2	1) сопоставление персональных сведений кандидатов на вакансии (уровень образования и квалификация) с потребностями экономики, возможностью трудоустройства
4.3	2) доведение «квалификационного профиля» до установленных работодателем требований с учетом сведений об образовании, опыте работы, личных качествах и интересах соискателей
4.4	3) улучшение образовательной и профессиональной ориентации за счет повышения уровня согласованности между интересами соискателя и потребностями работодателя путем предоставления более полной информации образовательным учреждениям, политикам и консультантам по вопросам карьеры
4.5	4) оказание адресной социальной поддержки (Министерство труда Германии с помощью технологии «больших данных» сократило выплату пособий по безработице на 20% из-за своевременного выявления необоснованных заявок, сократив расходы на 10 миллиардов евро

Анализ представленного в таблице 14 прогрессивного зарубежного опыта применения на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости позволяет сделать ряд обобщений:

1. Используется высокотехнологичный уровень оказываемых услуг, позволяющий: а) оперативно обрабатывать и хранить огромные объемы информации (технологии «больших данных», п.4 таблицы 14), б) реализовывать многопрофильный функционал оказываемых услуг соискателям, работодателям, образовательным учреждениям и другим пользователям (п.1.2, п.2.2, п.2.3, п.3.2-п.3.4, п.4.2-п.4.5 таблицы 14), в) реализовывать межстрановое взаимодействие с применением платформ по регулированию онлайн-занятости (п.3.4 таблицы 14).

2. Оказываемые услуги по содействию занятости носят у пользователей востребованный характер вследствие их широкого спектра, объективности и актуальности предоставляемой информации, удобного сервиса: а) целевая аудитория пользователей цифровой платформы талантов LinkedIn составляет 400 миллионов человек из 150 отраслей бизнеса, охватывающего 200 стран (п.1.2 таблицы 14), б) ежедневная аудитория поисковой информационной системы Indeed.com – 200 миллионов пользователей (п.2.2 таблицы 14). Высокотехнологичное содействие занятости имеет весомые перспективы к 2025 году (по данным Международной консалтинговой компании McKinsey в отношении реализации возможностей цифровых платформ талантов, п.1.3 таблицы 14).

3. Предоставляемое содействие в трудоустройстве носит адресный характер за счет: а) поиска заявленных работодателями талантов – с применением цифровых платформ талантов (п.1.2 таблицы 14); б) формирования оптимальных предложений по вакансиям с учетом ожиданий пользователей и потребностей работодателей через поисковые информационные системы (п.2.2 таблицы 14); в) создания глобальной площадки поиска работы для удаленных специалистов с применением платформ по регулированию онлайн-занятости (п.3 таблицы 14);

г) персонализации технологии оказываемых услуг за счет технологий «больших данных» (п.4.3 и п.4.5 таблицы 14).

4. Содействие занятости населения на высокотехнологической основе, в т.ч. с применением технологии искусственного интеллекта (поисковая информационная система Burning Glass Technologies, п.2.3 таблицы 14): а) предусматривает объективный учет баланса трудовых ресурсов по отраслям экономики; б) формирует необходимое соотношение спроса и предложения на рынке труда; в) регулирует квалификационный профиль соискателей по заявленным вакансиям; г) актуализирует перечень наиболее востребованных рабочих мест; д) выявляет отрасли экономики и компании с перспективами карьерного роста соискателей.

5. Применение рассмотренных зарубежных информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости позволяет осуществлять эффективное взаимодействие на государственном уровне с образовательными учреждениями, органами государственной власти, кадровыми структурами, совершенствуя тем самым уровень образовательной и профессиональной ориентации соискателей за счет согласования их интересов и интересов работодателей.

Сравнительный анализ обобщений прогрессивного зарубежного опыта применения на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости с: а) проблемным полем рынков труда – общероссийского, субъектов Российской Федерации и занятости населения (приложение А, таблица А.1); б) проблемным полем в деятельности центров занятости населения (таблица 2 первой главы), приведен в приложении Ж (таблица Ж.1).

Наряду с перечисленными решаемыми проблемами российских региональных рынков труда, сферы занятости и государственных органов службы занятости применение проанализированного зарубежного опыта использования на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости обеспечивает технологические, информационные и технические условия сегментации рынков труда по наиболее востребованным профессиям с учетом необходимого уровня квалификации на основе баланса интересов работодателей и соискателей.

2) Исследовательская процедура по изучению практики применения органами службы занятости Российской Федерации информационных систем, обеспечивающих их взаимодействие с работодателями по привлечению вакансий и физическими лицами с использованием регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения и Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

На основании проведенного в настоящее время исследования и анализа прогрессивного зарубежного опыта (таблица 14, четыре обобщения) [123] проведем оценку двух основных информационных систем в сфере занятости, которую выполним с учетом: 1) правового, 2) технологического, 3) информационного, 4) технического, 5) методического и 6) обучающего критериев.

Оценка применения регистров получателей государственных услуг в сфере содействия занятости населения

Оценочные характеристики приведены в приложении И.

Критериальная оценка применения регистров получателей государственных услуг в сфере содействия занятости населения (приложение И) в сравнении с прогрессивным зарубежным опытом использования информационно-коммуникационных технологий позволила установить: указанная российская информационная система предназначена для передачи и хранения установленного вида информации о пользователях: физических лицах и работодателях. В этой связи она не отражает характерные черты рассмотренных зарубежных платформ и технологий.

Критериальная оценка выявила:

1. Приоритетность технологических и технических аспектов (при соответствующем законодательно-нормативном сопровождении) совершенствования регистров получателей государственных услуг, которые определяют возможности обработки огромных объемов информации, ее хранение, формирование многопрофильного пакета оказываемых услуг пользователям, делая процесс предоставления сервисов удобным с актуальной, исчерпывающей информацией. В этой связи доказана целесообразность внедрения новых технологий

и технических решений на основе обновления законодательно- правовой базы на федеральном и региональном уровнях.

2. Необходимость подготовки предложений по совершенствованию информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами и работодателями.

3. Создание системы профессиональной подготовки работников государственных центров занятости населения с точки зрения внедрения адресности предоставления государственных услуг через применение профильной сегментации целевой аудитории, использование новых информационно- коммуникационных технологий и технических средств.

Оценка применения Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Правовой критерий – создание Общероссийской базы вакансий предусмотрено Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [3-4]. Общероссийская база вакансий «Работа в России» является основной федеральной государственной информационно-аналитической системой в рассматриваемой сфере. Создана в июле 2015 г. Активно совершенствуется. Правила ее формирования, ведения и модернизации, а также форматы данных и требований к техническим, программным и лингвистическим средствам определены Правительством Российской Федерации и Рострудом в [7] и [36]. Указанная информационно-аналитическая система является базовой при проведении во втором параграфе настоящей главы диссертации лонгитюдного исследования по анализу динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий.

Технологический критерий – Общероссийская база вакансий по отношению к рассмотренным зарубежным платформам и технологиям в большей степени относится к поисковым информационным системам (п.2 обобщений зарубежного опыта). Однако в ее работе на сегодня не применяются аналоги современных зарубежных технологий «больших данных» и искусственного интеллекта.

Технический критерий – система состоит из федерального и региональных сегментов, а также подсистем. Актуальным является продолжение технологического объединения ее информационных потоков с системами других ведомств [143].

Технологическая и техническая разница с зарубежными платформами и технологиями наглядно видна по сравнительной количественной оценке ежедневного числа пользователей: российская система (на конец 2017 г. – за 2,5 года работы [185]) уступает зарубежной поисковой информационной системе Indeed.com (п.2. обобщений зарубежного опыта) в 1380 раз (145 тыс. посетителей в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» и 200 миллионов пользователей – в Indeed.com). В этой связи важными задачами являются: а) продолжение работы Роструда по подключению к данному Порталу крупных работодателей и кадровых агентств с целью кратного увеличения числа пользователей [185], [143], б) расширение среди физических лиц категорий возможных пользователей [9], в) обеспечение в течение шести лет предоставления практически всех государственных услуг в режиме реального времени с помощью дистанционных сервисов и применение цифровых технологий в работе социальных объектов [1], г) внедрение многоканальности в предоставлении государственных услуг в сфере содействия занятости через использование, в частности, многофункциональных центров.

Информационный критерий – Общероссийская база вакансий «Работа в России» содержит информацию о: 1) возможностях трудоустройства, 2) работодателях, испытывающих потребность в работниках, 3) наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, 4) гражданах, ищущих работу и другие информационные аспекты. Однако, несмотря на то, что российская информационно-аналитическая система осуществляет мониторинг и анализ информации, содержащейся в ней [3-4], на сегодня не предусмотрены такие широко применяемые в зарубежной практике функции как: профилирование соискателей, анализ спроса и предложения рабочей силы на рынках труда, формирование наиболее востребованных профессий, специальностей и видов занятий, регулирование онлайн-занятости (п.3 обобщений зарубежного опыта).

Методический критерий (так же, как и для регистров получателей государственных услуг) актуальна подготовка предложений по совершенствованию информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами и работодателями. Оценка

обучающего критерия совпадает с представленной в приложении И таблице И.1 (п.б., графа 3) для регистров получателей государственных услуг в сфере содействия занятости.

3) Исследовательская процедура по подготовке предложений, связанных с развитием информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.

Содержательная составляющая предложений основана на проведенном сравнительном анализе полученных результатов в настоящем параграфе и материалов проекта Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019-2023 годы», подготовленном Министерством труда и социальной защиты 11 июля 2018 года, а также научной статьи [143].

Предложения для федерального и регионального уровней по правовому критерию

Предполагают подготовку Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, соответствующими органами власти субъектов Российской Федерации в соответствии с наделенными полномочиями в сфере содействия занятости законодательно-правовых проектов, указанных в таблице 15. Следует обратить внимание на то, что в ходе национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» предусмотрена разработка стандарта и регламентов работы обновленных модельных центров занятости населения [38].

Таблица 15 – Законодательно-правовые инициативы и ожидаемый результат их внедрения в рамках правового критерия подготовленных предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями

№ п/п	Наименование законодательно-правовой инициативы	Ожидаемый результат внедрения
Федеральный уровень, полномочия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (статья 7 [4])		
1	Проект Закона Российской Федерации «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации“»:	
	а) с расширением категорий получателей государственных услуг в сфере содействия занятости (наряду с зарегистрированными безработными включить соискателей, желающих улучшить условия и профиль трудовой деятельности)	Кратное увеличение числа пользователей
	б) с установлением ответственности работодателя за полноту, достоверность и актуальность сведений о потребностях в работниках и об условиях их привлечения	Обеспечение полноты, достоверности и актуальности сведений о заявляемых вакансиях
2	Проект Постановления Правительства Российской Федерации «О внедрении электронной формы предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости в 2018-2024 г.г.» с утверждением Плана мероприятий на 2018-2024 г.г.	1. Правовые, методические, технологические, технические, информационные, обучающие и финансовые методические процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 2. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
3	Проект Распоряжения Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации №885 от 25 августа 2015 г. “Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России“»	1. Кратное увеличение числа пользователей. 2. Правовые, методические, технологические, технические, информационные и обучающие методические процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 3. Расширение многопрофильности предоставляемых сервисов физическим лицам и работодателям. 4. Профилирование пользователей – физических лиц. 5. Внедрение технологий «больших данных» и искусственного интеллекта.

Продолжение таблицы 15

		6. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
4	Проект Приказа Минтруда России «О внесении изменений в Приказ Минздравсоцразвития России от 08.11.2010 г. № 972н «О порядке ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений»	1. Кратное увеличение числа пользователей. 2. Правовые, методические, технологические, технические, информационные и обучающие методические процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 3. Расширение многопрофильности предоставляемых сервисов физическим лицам и работодателям. 4. Профилирование пользователей – физических лиц. 5. Внедрение технологий «больших данных» и искусственного интеллекта. 6. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
5	Проекты Приказов Минтруда России с утверждением изменений в Федеральных государственных стандартах государственных услуг в сфере содействия занятости населения с расширением количества административных процедур с применением электронной формы	1. Методические, технологические, технические, информационные и обучающие методические процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 2. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
6	Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении единого стандарта профилирования получателей государственных услуг в области содействия занятости населения»	1. Профилирование пользователей – физических лиц. 2. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
7	Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Методических рекомендаций органам службы занятости по повышению эффективности взаимодействия с работодателями»	Комплекс методических процедур по повышению эффективности взаимодействия органов службы занятости с работодателями
Федеральный уровень, полномочия Федеральной службы по труду и занятости (Роструд России)		
8	Проект приказа «О внесении изменений в Приказ Роструда № 319	1. Технологические, технические, информационные и обучающие методические

Продолжение таблицы 15

	от 24 ноября 2015 г. «Об утверждении Форматов данных и требований к техническим, программным и лингвистическим средствам обеспечения формирования и ведения информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий “Работа в России“»	процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 2. Внедрение технологий «больших данных» и искусственного интеллекта. 3. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости
Региональный уровень, органы власти субъектов Российской Федерации, наделенных полномочиями в сфере содействия занятости		
9	Проекты административных регламентов предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости субъектов Российской Федерации с учетом расширения количества оказания государственных услуг в электронной форме	1. Технологические, технические, информационные и обучающие методические процедуры внедрения электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости. 2. Внедрение технологий «больших данных» и искусственного интеллекта. 3. Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия для получения актуальной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости

Предложения для федерального, регионального и центров занятости населения уровней по технологическому и техническому критериям

Переход в Российской Федерации на новый качественный технико-технологический уровень в сфере содействия занятости населения возможен при совместном решении ряда проблем, на решение которых направлены предлагаемые методические процедуры, приведенные в таблице 16.

Таблица 16 – Актуальные меры и рекомендуемые процедуры их реализации по технико-технологическому критерию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с физическими лицами, работодателями и другими ведомствами в сфере содействия занятости населения

№ п/п	Актуальные меры совершенствования технологического и технического обеспечения государственной службы занятости путем развития Общероссийской базы вакансий и регистров получателей государственных услуг	Рекомендуемые процедуры реализации (уровень реализации)
1	Кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и регистров получателей государственных услуг	
1.1	Подключение к Общероссийской базе вакансий «Работа в России» крупнейших и крупных работодателей, кадровых агентств	<p>1) Регулярный анализ (не реже 1 раза в квартал) регионального рынка труда в разрезе крупных хозяйствующих субъектов и популярных кадровых агентств на предмет целесообразности подключения к Общероссийской базе вакансий «Работа в России» (уровень центра занятости населения).</p> <p>2) Подготовка соответствующих предложений в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации с полномочиями в сфере содействия занятости населения для направления в Роструд (уровень центра занятости населения и региональный уровень).</p> <p>3) Реализация Рострудом поступающих предложений из регионов по подключению к Общероссийской базе вакансий крупных работодателей и кадровых агентств (федеральный уровень)</p>
1.2	Расширение числа пользователей Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и регистров получателей государственных услуг из числа физических лиц	<p>1. Включение в число пользователей регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физические лица, наряду с зарегистрированными безработными, работников, желающих улучшить условия труда, изменить компанию, выполнять профессиональную деятельность в режиме «онлайн» (федеральный и региональный уровни).</p> <p>2. Предполагает наличие электронного взаимодействия Минтруда России с исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (федеральный и региональный уровни)</p>

Продолжение таблицы 16

1.3	Обеспечение многоканальности в предоставлении государственных услуг в сфере содействия занятости населения, в частности, через многофункциональные центры	<p>1. Продвижение возможности предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения через многофункциональные центры (федеральный, региональный уровни).</p> <p>2. Предполагает наличие электронного взаимодействия Минтруда России с исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, многофункциональными центрами (федеральный, региональный и объектовый уровни)</p>
1.4	Повышение доступности для граждан образовательных услуг с широким использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	<p>1) Применение разнообразных методик реализации учебного процесса на электронной технической и технологической основе через использование кейсов, деловых игр, курсов лекций (региональный и центра занятости населения уровни).</p> <p>2) Внедрение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий целесообразно рассматривать как перспективную форму взаимодействия с работодателями через организацию профессиональной подготовки, профессиональной ориентации, социальной адаптации безработных (региональный и центра занятости населения уровни).</p> <p>3) Предусматривает совместное решение с исполнительным органом власти субъекта РФ в сфере содействия занятости населения финансовой, материально-технической, кадровой и методической составляющей обеспечения внедрения информационно-коммуникационных технологий при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения. Особую актуальность данное направление работы имеет для сельских районов (региональный и центра занятости населения уровни).</p> <p>4) Предполагает наличие системы межведомственного электронного взаимодействия Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Минтруда России, высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации (федеральный и региональный уровни)</p>

Продолжение таблицы 16

	Создание единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов	
2.1	Актуализация кадровых, технологических, технических и финансовых ресурсов для внедрения технологии «больших данных» и искусственного интеллекта как основы разработки единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов	<p>1) Информационную основу составляют сведения из: а) регистра получателей государственных услуг в сфере содействия занятости населения (данные о физических лицах); б) Пенсионного Фонда Российской Федерации; в) Федеральной налоговой службы; г) Министерства просвещения Российской Федерации; д) Министерства высшего образования и науки Российской Федерации; е) трудовых книжек работников; ж) системы профориентационных данных с указанием уровня образования, опыта, навыков и личностных качеств (федеральный уровень). Модератором данного проекта определено Министерство труда и социального развития Российской Федерации [11].</p> <p>2) Исполнителями проекта на уровне межведомственного электронного взаимодействия, наряду с перечисленными в предыдущем пункте, являются: Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Фонд социального страхования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации с полномочиями в сфере занятости населения, центры оценки квалификаций, многофункциональные центры (федеральный, региональный и объектовый уровни)</p>
2.2	Развитие системы межведомственного электронного взаимодействия	<p>1) Реализуется процедура получения актуальной и полной информации в целях обеспечения качества предоставления государственных услуг по содействию занятости (федеральный и региональный уровни).</p> <p>2) Направлена на повышение оперативности предоставления государственных услуг, связанных с межведомственным взаимодействием (уровень центра занятости населения).</p> <p>3) Предполагает процедуру систематического анализа актуальной информации по следующим характеристикам: образование, пол, стаж, социальное положение (уровень центра занятости населения)</p>
2.3	Подключение Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и регистров получателей государственных услуг к единой общероссийской базе данных трудовых ресурсов	Реализуется процедура получения актуальной и полной информации в целях предоставления государственных услуг по содействию занятости (федеральный уровень)

Продолжение таблицы 16

3	Структурное совершенствование Общероссийской базы вакансий «Работа в России» на новой технико-технологической основе	
3.1	Разработка единой общероссийской информационной системы потребности работодателей с подключением к Общероссийской базе вакансий «Работа в России»	<p>1) Информационными источниками являются регистр получателей государственных услуг в сфере содействия занятости – его сегмент сведений «работодатель», порталы субъектов Российской Федерации по поиску работы (федеральный уровень).</p> <p>2) Содержание необходимой информации включает требования к: уровню образования, опыту, навыкам, личным качествам работника (федеральный уровень).</p> <p>3) Предусматривает электронное межведомственное взаимодействие: Минтруда России, Минэкономразвития России, Минкомсвязи России, Роструда, органов исполнительной власти регионов с полномочиями по содействию занятости населения (федеральный уровень).</p>
3.2	Создание информационной системы для получения рейтинговых сравнительных сведений единой общероссийской информационной системы потребности работодателей и граждан, ищущих работу с подключением к Общероссийской базе вакансий «Работа в России»	<p>1) Представляет один из методических приемов повышения качества подбора кадров по заявленным вакансиям работодателей с установленными квалификационными требованиями (федеральный уровень).</p> <p>2) Предусматривает электронное межведомственное взаимодействие Минтруда России, Минкомсвязи России и Роструда (федеральный уровень).</p>
3.3	Формирование и внедрение в Общероссийскую базу вакансий «Работа в России» модуля «Профессиональная ориентация», а также подсистемы организации всестороннего сетевого общения пользователей (Общероссийская социальная сеть деловых контактов – skillsnet.ru)	<p>1) Обеспечение полноты, достоверности и актуальности сведений о заявляемых вакансиях, упрощение доступности получения информации (федеральный уровень).</p> <p>2) Предусматривает электронное межведомственное взаимодействие Минтруда России, Минкомсвязи России, Роструда и высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации (федеральный и региональный уровни).</p>
3.4	Обеспечение у Общероссийской базы вакансий «Работа в России» новой функции приема через	1) Процедура направлена на увеличение уровня оперативности предоставления государственных услуг с использованием межведомственного взаимодействия

Продолжение таблицы 16

личный кабинет работодателя: а) информации о свободных рабочих местах по квоте для инвалидов, б) сведений о предстоящем высвобождении, в) о перспективной потребности в кадрах	(федеральный, региональный и центра занятости населения уровни). 2) Позволяет проводить систематический анализ актуальной информации о заявленных работодателем вакансиях с точки зрения следующих характеристик: образования, пола, стажа, социального положения и т.д. (уровень центра занятости населения). 3) Предусматривает электронное межведомственное взаимодействие Минтруда России, Минкомсвязи России, Роструда и высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей (федеральный и региональный уровни)
---	--

Предложения для федерального, регионального и объектного (центров занятости населения) уровней по информационному критерию

Предусматривают систему мер по расширению реализуемых функций в Общероссийской базе вакансий и регистрах получателей государственных услуг на уровне центра занятости населения с использованием обновленной информационно-коммуникационной основы, таблица 17.

Таблица 17 – Система мер по расширению функций Общероссийской базы вакансий, регистров получателей государственных услуг в рамках информационного критерия предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями [74]

№ п/п	Содержание системы мер
1	Профилирование пользователей – физических лиц [74]
	1) Профилирование физических лиц по двум критериям: востребованность и мотивированность при применении новых программно-технических средств и средств защиты информации (уровень центра занятости населения). 2) Формирование профильных групп: а) востребованных и мотивированных, б) мотивированных, но не востребованных, в) востребованных, но не мотивированных, г) не востребованных, не мотивированных (уровень центра занятости населения). 3) Разработка индивидуальных планов поиска работы с учетом сформированных профильных групп, используя передовые практики субъектов Российской Федерации (уровень центра занятости населения). 4) Специальные реализуемые программы, применительно к каждой профильной группе: а) профессиональное обучение; б) предоставление государственной услуги по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования; в) государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (уровень центра занятости населения).

Продолжение таблицы 17

2	Анализ спроса и предложения рабочей силы на рынках труда
	<p>1) Формирование предложений на новой технологической (технологии «больших данных» и искусственного интеллекта) и технической основе по обоснованию единого (универсального) подхода к разработке прогноза (плана) потребности в работниках предприятий приоритетных отраслей (направлений развития) экономики субъектов Российской Федерации (федеральный и региональные уровни).</p> <p>2) Реализация указанной процедуры в Общероссийской базе вакансий с учетом развития межведомственного электронного взаимодействия Минэкономразвития России, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Минпромторга России, Минтруда России, Министерства просвещения России, Министерства высшего образования и науки России, Росстат, объединения работодателей (федеральный уровень)</p>
3	Формирование перечня наиболее востребованных профессий, специальностей и видов занятий и регулирование онлайн-занятости
	<p>1) Инициирование ежегодной актуализации в рамках аналитического направления деятельности Общероссийской базы вакансий перечня наиболее востребованных профессий, специальностей и видов занятий с применением современных информационно-коммуникационных технологий и технического сопровождения, предусматривающих использование и онлайн-занятости (федеральный и региональный уровни).</p> <p>2) Участие центров занятости населения через Общероссийскую базу вакансий и регистры получателей государственных услуг в кадровом обеспечении отраслей экономики региона с учетом обновленного перечня востребованных профессий, специальностей и видов занятий на современной информационно-коммуникационной основе (региональный и центров занятости населения уровни).</p> <p>3) Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по расширению компетенций работников путем освоения новых и смежных профессий (региональный и центров занятости населения уровни).</p> <p>4) Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе основам компьютерной грамотности в условиях развития цифровых технологий (региональный и центров занятости населения уровни)</p>

Внедрение подготовленных предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями (таблица 17) положительно влияет на рост всех трех факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность рынков труда. Во-первых, способствует повышению уровня финансирования активной политики занятости – за счет увеличения затрат на обеспечение современного уровня информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости. Во-вторых, активизирует рост уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями – путем кратного увеличения числа пользователей Общероссийской базы вакансий через предоставление доступных сервисов в режиме онлайн, развитие предоставления государственных услуг в электронной форме.

В-третьих, инициирует увеличение уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса посредством развития практики прогноза трудовых ресурсов на востребованной профессионально-квалификационной основе. В этой связи развитие информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями рассматривается как элемент совершенствования оценки и регулирования напряженности.

Анализ мотивационных аспектов работников центров занятости

Мотивации работников центров занятости уделено внимание в ходе реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [38].

Данная проблематика в настоящем исследовании рассматривается на основе полученных результатов в третьем параграфе первой главы, где установлена взаимосвязь уровня заявленных вакансий в расчете на одного работника службы занятости с напряженностью на рынке труда. Можно утверждать, что увеличение количества заявленных работодателями в органы службы занятости вакансий способствует расширению сегментов рынка труда по востребованным профессиям и квалификациям (доказательство проведено во втором параграфе второй главы) и влияет на снижение напряженности на рынке труда. В этой связи целесообразно проанализировать состояние стимулирования работников центров занятости населения по достижению высоких результатов в привлечении вакансий и улучшении характеристик их динамики. Для этого применен выполненный в приложении К документальный анализ нормативного обеспечения исполнительных органов власти, имеющих полномочия в сфере содействия занятости населения, восьми субъектов Российской Федерации, представляющих все ее Федеральные округа (таблица К.1). Использовались характерные для всех изучаемых восьми субъектов Российской Федерации стимулирующие выплаты. Установлены пять наиболее распространенных: 1) за интенсивность и высокие результаты работы; 2) за качество выполняемых работ; 3) за выслугу лет; 4) непрерывный стаж работы; 5) премии по итогам работы. Вместе с тем выявлено, что по каждой стимулирующей выплате на региональном уровне определены критерии оценок, периодичность стимулирования и их размеры.

Представляется целесообразным проведение анализа показателей представленных критериев стимулирующих выплат в разрезе субъектов Российской Федерации из-за разных уровней выявленной их конкретизации и с учетом наличия в ряде регионов показателей мотивации работников на достижение высоких результатов по привлечению вакансий, таблица 18. В этих целях правомерно использование следующих стимулирующих выплат: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премии по итогам работы.

Таблица 18 – Анализ показателей критериев стимулирующих выплат работников центров занятости в целях достижения высоких результатов по привлечению вакансий [45], [50]

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Критерии оценки	Характеристика показателей оценки, их содержание
1	Государственная служба занятости населения г. Москвы		
	За интенсивность и высокие результаты работы	Превышение средних значений уровня нагрузки на одного работника при условии выполнения плановых показателей деятельности	Наличие показателей по привлечению вакансий. Количество вакансий, размещенных в городском банке вакансий в расчете на 1 работника учреждения
	За качество выполняемых работ	Личные высокие результаты выполнения показателей эффективности труда на основе личного рейтинга вакансита	Наличие показателей по привлечению вакансий. 1. Доля вакансий, сведения о которых предоставлены за отчетный период, от общего числа запланированных вакансий. 2. Доля вакансий, на которые трудоустроены граждане, от числа вакансий, сведения о которых представлены по итогам деятельности вакансита
	Премии по итогам работы	Личные высокие результаты выполнения показателей эффективности труда на основе личного рейтинга куратора.	Наличие показателей по продолжительности замещения вакансий. 1. Доля граждан, трудоустроенных в течение 11 дней после регистрации в целях поиска подходящей работы, от числа трудоустроенных инспектором Отдела трудоустройства незанятых граждан. 2. Доля граждан, состоящих на учете в качестве безработных более 1 года, от числа безработных, закрепленных за инспектором Отдела трудоустройства.

Продолжение таблицы 18

			<p>3. Средний период трудоустройства граждан, закрепленных за инспектором Отдела трудоустройства.</p> <p>4. Средний период безработицы среди граждан, закрепленных за инспектором</p>
		<p>Оценка эффективности деятельности структурных подразделений учреждения на основе измерения показателя, учитывающего основания для повышения или снижения личного рейтинга работника, и общий рейтинг структурного подразделения</p>	<p>Наличие показателей по привлечению вакансий и продолжительности из замещения. Включает, в частности, количество заявленных работодателями вакансий и период их замещения</p>
2	Государственная служба занятости населения Ульяновской области		
	<p>За интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>Таблица К.1, п.5, графа 3. Целевые показатели увеличения эффективности работы органов службы занятости к 2020 году</p>	<p>Наличие показателей по привлечению вакансий. 1. Увеличение банка вакансий, в том числе высокопроизводительных рабочих мест. 2. Улучшение качества отношений и расширение уровня взаимодействия между работодателями и службой занятости, с учётом индивидуальных интересов сторон, что повлечёт за собой расширение возможностей трудоустройства клиентов службы занятости за счёт увеличения банка вакансий</p>
	<p>За качество выполняемых работ</p>	<p>Таблица К.1, п.5, графа 3. Система, отражающая результативность работы каждого сотрудника</p>	<p>Наличие показателей по привлечению вакансий с учетом категорий трудоустроенных. Ключевые показатели эффективности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) количество вакансий на одного работника службы занятости (рассчитывается ежемесячно); 2) численность выпускников, трудоустроенных из числа обратившихся; 3) количество трудоустроенных инвалидов из числа трудоспособных; 4) численность трудоустроенных граждан в расчете на одного сотрудника; 5) численность безработных граждан, прошедших профилирование

Продолжение таблицы 18

	Премии по итогам работы	Количественная оценка выполнения целевых показателей увеличения эффективности работы органов службы занятости и личных ключевых показателей эффективности деятельности работников центров занятости	Наличие показателей по привлечению вакансий. Целевые показатели увеличения эффективности работы органов службы занятости. Ключевые показатели эффективности деятельности работников центров занятости
--	-------------------------	---	---

В системе оплаты труда работников государственных служб занятости населения Ленинградской области, Ростовской области, Чеченской Республики, Челябинской области, Кемеровской области, Камчатского края (таблица К.1) показатели критериев стимулирующих выплат отсутствуют, в т.ч. и по привлечению вакансий.

Сведения таблицы 18 показывают:

1. Показатели критериев оценки эффективности деятельности работников государственной службы занятости населения исследуемых (на документальном уровне) восьми субъектов Российской Федерации установлены в открытых источниках в двух регионах: г. Москва и Ульяновская область. По остальным шести субъектам Российской Федерации данные об указанных показателях в открытом доступе отсутствуют, нарушая, тем самым установленную в [39] норму по применению демократических процедур при оценке эффективности деятельности работников с определением им выплат стимулирующего характера. Речь идет о соблюдении необходимой гласности установленных ключевых показателей оценки эффективности работы, которые должны быть размещены в свободном доступе на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, соответствующих государственных учреждений [40].

2. Недостаточно методическое обеспечение по подготовке показателей оценки эффективности работы в содействии занятости населения со стороны Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по отношению к органам власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления. В Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. [39], в качестве методической помощи при разработке показателей и критериев эффективности работы органами власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления рекомендовано использовать методические рекомендации: 1) Министерства здравоохранения Российской Федерации (по медицинским учреждениям) [34-35]; 2) Министерства труда и социальной защиты (по учреждениям социального обслуживания населения) [32];

3) Министерства культуры Российской Федерации (по учреждениям культуры) [37], [41]; 4) Министерства образования и науки Российской Федерации (для учреждений в сфере образования) [40]. В этой связи актуальным является разработка приказа Минтруда России «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации ключевых показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений службы занятости населения, их руководителей и работников по основным категориям».

С учетом проведенного анализа предлагаются следующие методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, направленные на усиление их мотивации на основе высоких результатов в привлечении вакансий и улучшении характеристик их динамики.

Методические рекомендации состоят из трех модулей: 1) ключевых показателей критериев стимулирующих выплат; 2) правового сопровождения; 3) методического обеспечения.

1. Модуль ключевых показателей критериев стимулирующих выплат

На основании представленных в таблице К.1 приложения К данных по количественной оценке критериев стимулирующих выплат и анализа заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям с учетом Общероссийского классификатора предлагается усиление мотивации работников центров занятости, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий, улучшении характеристик их динамики, профилированию и взаимодействию с высокотехнологическими отраслями экономики по шести группам стимулирующих выплат. Они включают: 1) количественную оценку привлеченных вакансий, 2) продолжительность замещения заявленных вакансий, 3) долю замещения вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных, 4) количественную оценку соискателей, прошедших профилирование, 5) количественную оценку работодателей, прошедших профилирование, 6) количественную оценку привлеченных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы, таблица 19.

Таблица 19 – Примерные ключевые показатели критериев стимулирующих выплат работников центров занятости населения субъектов Российской Федерации, направленные на увеличение количества и качества привлекаемых вакансий, улучшение характеристик их динамики, профилирование и взаимодействие с высокотехнологическими отраслями экономики

№ п/п	Наименование групп ключевых показателей критериев стимулирующих выплат	Рекомендуемые показатели
1	Показатели по количественной оценке привлекаемых вакансий	Количество вакансий на одного работника центра занятости
		Количество вакансий специалистов высшего уровня квалификации (по Общероссийскому классификатору занятий), закрепленных за работником центра занятости
		Количество вакансий квалифицированных рабочих (по Общероссийскому классификатору занятий), закрепленных за работником центра занятости

Продолжение таблицы 19

2	Показатели по продолжительности замещения заявленных вакансий	Количество вакансий с продолжительностью замещения менее 1 месяца из числа закрепленных за работником центра занятости
		Количество вакансий с продолжительностью замещения менее 3 месяцев из числа закрепленных за работником центра занятости
		Количество вакансий с продолжительностью замещения менее 1 года из числа закрепленных за работником центра занятости
3	Показатели по доли замещения заявленных вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных граждан	Доля в % замещенных вакансий в связи с трудоустройством по направлению работника центра занятости
		Доля в % замещенных вакансий в связи с трудоустройством выпускников по направлению работника центра занятости
		Доля в % замещенных вакансий в связи с трудоустройством инвалидов из числа трудоспособных по направлению работника центра занятости
4	Показатель по количественной оценке соискателей, прошедших профилирование	Количество соискателей, прошедших профилирование, из числа прикрепленных к работнику центра занятости
5	Показатель по количественной оценке работодателей, прошедших профилирование	Количество работодателей, прошедших профилирование, из числа прикрепленных к работнику центра занятости
6	Показатель по количественной оценке привлеченных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы	Количество вакансий от работодателей высокотехнологической сферы на одного работника центра занятости

2. Модуль правового сопровождения

Включает разработку проектов приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

– Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации ключевых показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений службы занятости населения, их руководителей и работников по основным категориям;

– Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и реализации систем стимулирования работников центров занятости населения, добившихся высоких ключевых показателей, в т.ч. по привлечению заявленных вакансий в органы службы занятости субъектов Российской Федерации.

Комментарии к иерархии правового сопровождения

Уровень субъекта Российской Федерации система оплаты труда работников центров занятости, в состав которой входят и стимулирующие выплаты, утверждается, как правило, постановлением Правительства субъекта Российской Федерации.

Уровень центра занятости населения выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления (таблица К.1) устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя. Основанием является перечень видов выплат стимулирующего характера, определенный в системе оплаты труда на региональном уровне. Ограничительные условия: а) в пределах фонда оплаты труда; б) работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при его наличии). Следовательно, формирование (корректировка) показателей привлечения вакансий в рамках критериев оценки (как и самих критериев) и закрепление их на правовой основе осуществляется на уровне руководителя центра занятости населения.

3. Модуль методического обеспечения

Описание основных методических процедур по подготовке предложений о внедрении ключевых показателей привлечения вакансий и улучшения характеристик их динамики:

а) на основе анализа таблиц К.1 и 19 проводится оценка существующих показателей стимулирующих выплат на предмет наличия таких, которые направлены на расширение банка заявленных работодателями вакансий;

б) формирование ключевых показателей привлечения вакансий на основе проведенной оценки (п.а) и рекомендуемых ключевых показателей оценки эффективности деятельности работников центров занятости по рассматриваемому направлению (таблица 19);

в) конкретизация сформированных показателей привлечения вакансий для трудовых договоров работников;

г) согласование подготовленных предложений с представительным органом работников центра занятости (при его наличии);

д) предоставление руководителю учреждения согласованных предложений в форме проекта локального акта;

е) подготовка и организация заключения дополнительных соглашений (с конкретизированными показателями привлечения вакансий) к трудовым договорам работников.

Приведенные обобщения отражены в авторской статье [169].

Разработанные методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости направлены на развитие следующих двух факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность: 1) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями – за счет роста заявленных работодателями вакансий; 2) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса через увеличение количества заявленных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы, развитие профилирования соискателей и работодателей. Таким образом, указанные методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости рассматриваются также в качестве элемента совершенствования оценки и регулирования напряженности.

2.2 Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями для улучшения профессионально-квалификационных характеристик заявляемых вакансий

В настоящем параграфе осуществляется подготовка решения шестой задачи исследования: «Предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда».

Система социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, включает в качестве одного из элементов – критерии оценки. Они объединяют статистические и экспертные составляющие. Статистическая оценка предусматривает, в частности, измерение динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий

и квалификационного уровня в Общероссийской базе вакансий. С анализом указанной статистической оценки связаны результаты представленного в параграфе эмпирического исследования.

Цель лонгитюдного исследования настоящего параграфа заключается в обосновании количественной оценки влияния двух факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность рынка труда. Речь идет о повышении уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и росте уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Формирование достоверной оценки предусматривает решение трех задач:

1) анализ динамики показателей рынка труда Российской Федерации по наиболее востребованным основным профессиям без поддержки в переезде с учетом основных групп Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08) [195], отражающих квалификационный уровень;

2) изучение динамики показателей рынков труда субъектов Российской Федерации с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных основных профессий с учетом основных групп Общероссийского классификатора занятий.

3) определение количественной оценки для формирования интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда регионов с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн лонгитюдного исследования. Рассмотрена во втором параграфе третьей главы в ходе завершения обоснования метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда.

В качестве объекта лонгитюдного исследования выбраны рынки субъектов Российской Федерации (объект диссертационного исследования) с установленными региональными отличиями – показателями наиболее влиятельных факторов воздействия на напряженность и уровня напряженности рынков труда.

Их динамика в ходе двух волн по каждому из рассматриваемых регионов и анализируется.

Для этого используются три источника. Первый – результаты мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, проводимых Минтрудом России по итогам деятельности органов службы занятости каждые полгода [189-194]. В указанных итогах применяется сформированный органами службы занятости с учетом изменяющейся потребности рынка труда перечень основных профессий, специальностей, видов занятий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников. Рассматриваются в качестве первого критерия сегментации рынков труда. Вторым источником – данные Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08), утвержденного Приказом Росстандарта № 2020-ст от 12 декабря 2015 года. Его основные группы рассматриваются как вторым критерий сегментации рынков труда России и регионов. Третий источник – портал Общероссийской базы вакансий, являющийся основным доступным для пользователей источником онлайн-данных о заявленных работодателями вакансиях в разрезе субъектов Российской Федерации.

В таблице 20 представлена карта репрезентативности настоящего эмпирического исследования по его 1-й (п.2.2.1 параграфа) и 2-й (п.2.2.2 параграфа) задачам.

Таблица 20 – Карта репрезентативности исследования анализа динамики показателей рынка труда регионов по наиболее востребованным профессиям и квалификациям с учетом максимума заявленных работодателями вакансий

№ п/п	Критерии репрезентативности исследования	Количество оценок (процедур измерения)
1	Востребованные профессии, охваченные в исследовании (приложение Л)	32
2	Субъекты Российской Федерации	86
3	Процедуры выборки регионов с максимумами заявленных вакансий по востребованным профессиям	$32 \times 86 = 2752$
4	Суммирование проявлений максимумов регионов-лидеров по каждой основной группе Общероссийского классификатора	228
5	Итого по волне исследования	2980
6	Количество волн исследования (декабрь 2018 г., июнь 2019 г.)	2

Таким образом, в карте репрезентативности (таблица 20) показано, что в каждую волну исследования было выполнено 2980 измерительных процедур по всем субъектам Российской Федерации с учетом наиболее востребованных профессий и квалификаций (по итогам мониторинга Минтруда России).

Описание лонгитюдного исследования

Предусматривает изучение динамики показателей рынка труда Российской Федерации по наиболее востребованным основным профессиям без поддержки в переезде с учетом основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Наиболее востребованные основные профессии за период 2017-2019 г.г. по Российской Федерации представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Наиболее востребованные основные профессии за период 2017 г.- 2019 г. [192, С.21], [191, С.40], [190, С.44]

№ п/п	Наиболее востребованные основные профессии, специальности, виды занятий	Итоги мониторинга Минтруда России за I полугодие 2017 г.	Итоги мониторинга Минтруда России за I полугодие 2018 г.	Итоги мониторинга Минтруда России 2018 г.
1	Инженеры-технологи	+	+	+
2	Инженеры КИП	+	+	+
3	Техники–технологи	+	+	+
4	Техник службы эксплуатации и ремонта оборудования	+	+	+
5	Наладчики станков с ПУ	+	+	+
6	Аппаратчики станков с ЧПУ	+	+	+
7	Наладчики машин и оборудования	+	+	+
8	Инженеры в области безопасных тепловых установок	+	+	+
9	Учителя иностранных языков		+	
10	Врачи	+	+	+
11	Медсестры	+	+	+
12	Бухгалтеры	+	+	+
13	Военнослужащие		+	
14	Полицейские		+	
15	Страховые агенты		+	

Продолжение таблицы 21

16	Квалифицированные рабочие (сварщики, токари, электромонтажники, каменщики, бетонщики, штукатуры, плотники, арматурщики, монтажники, электрогазосварщики)	+	+	+
17	Водители	+	+	+
18	Овощеводы	+	+	+
19	Повара	+	+	+
20	Швей		+	
21	Продавцы	+	+	+
22	Подсобные рабочие	+	+	+
23	Уборщики	+	+	+
24	Охранники		+	
25	Сторожа	+	+	+

Представленные данные в таблице 21 по наиболее востребованным основным профессиям за три года (2017 г.-2019 г.) показали стабилизацию запросов работодателей, оцениваемую в 76%, за исключением проявленных изменений по итогам 1 полугодия 2018 г. в отношении: учителей иностранных языков, военнослужащих, полицейских, страховых агентов, швей и охранников – 24%, которые проявились лишь в указанный период.

Изменение количественных показателей числа указанных вакансий по исследуемому региону определяется на основе двух замеров в: декабре 2018 г. и июне 2019 г. Для отбора соответствующих субъектов Российской Федерации формируются по указанным признакам (максимальное число вакансий; их принадлежность к наиболее популярным профессиям) региональные группировки. Первая часть исследования: анализ динамики показателей рынка труда Российской Федерации по его сегменту с наиболее востребованными основными профессиями [190-192] в рамках основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Сегментация рынка труда Российской Федерации проводится на основании применения следующих основных групп Общероссийского классификатора занятий: 1) специалисты высшего уровня квалификации; 2) специалисты

среднего уровня квалификации; 3) работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; 4) квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; 5) квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий; 6) операторы производственных установок и машин, сборщики и водители; 7) неквалифицированные рабочие. Указанная выборка основных групп Общероссийского классификатора занятий обусловлена принадлежностью к ним основных профессий, на которые ощущается наибольший спрос на современном рынке труда Российской Федерации (по итогам мониторинга Минтруда России) с применением сведений портала Общероссийской базы вакансий, полученных в режиме онлайн.

Описание процедуры исследования на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Используются опции «Соискатель», «Найти работу» на главной странице портала. На открывшейся странице «Вакансии – вся Россия» в поисковой строке отмечается название нужной вакансии, а в левом меню – «Вся Россия». В правом верхнем углу, рядом с заголовком «Найдено», автоматически появляется число вакансий и рабочих мест без поддержки при переезде. В исследовании применялись данные о количестве заявленных вакансий, чтобы обратить внимание на тот один показатель, который используется в статистике Минтруда России.

Формируется таблица с количественной оценкой о вакансиях без поддержки в переезде в разрезе Российской Федерации в ходе двух волн лонгитюдного исследования по перечню основных профессий, в рамках которых отмечается устойчивый спрос на работников (опубликованы Минтрудом России в [190], [191]) в соответствии с Общероссийским классификатором занятий с учетом кодов группировок занятий и классификации их принадлежности к основным группам, отражены в приложении Л, таблице Л.1.

В таблице Л.1 знаком «—» отмечены отсутствующие специальности, профессии и виды занятий из перечня наиболее востребованных по итогам соответствующего мониторинга Минтруда России. Отсутствие заявленных вакансий по основным

профессиям: 1) инженеры в области безопасных тепловых установок; 2) техники службы эксплуатации и ремонта оборудования; 3) аппаратчики станков с ЧПУ, говорит о том, что по ним замещение вакансий осуществляется без взаимодействия с государственными органами службы занятости через коммерческие кадровые агентства.

Практически по всем основным группам отмечается рост заявленных вакансий, за исключением работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, где во второй волне не учитывались швеи и охранники, включенные в перечень востребованных профессий в мониторинге Минтруда России по итогам 1 полугодия 2018 г. Если их не учитывать, то и в этой основной группе отмечается рост заявленных вакансий. Выявленная тенденция говорит о повышении уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями – одного из двух рассматриваемых факторов, оказывающих наиболее заметное влияние на напряженность. На основании проведенных процедур исследования установлено, что усиление указанного взаимодействия обусловлено, в частности, возрастанием роли портала Общероссийской базы вакансий в ходе воздействия и взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями. Представляется целесообразным рассмотреть подготовку инструментария количественной оценки заявленных вакансий, применение которого будет способствовать усилению взаимодействия органов службы занятости с работодателями. Предлагается обосновать аналитический инструментарий расчета весовых коэффициентов основных групп Общероссийского классификатора занятий по заявленным вакансиям в Общероссийской базе вакансий. Это будет рассмотрено во втором параграфе третьей главы.

Вторая часть лонгитюдного исследования: изучение динамики показателей рынков труда субъектов Российской Федерации с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных основных профессий с учетом основных групп Общероссийского классификатора занятий [190-191].

Описание процедуры исследования на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Применяются опции «Соискатель», «Найти работу», поисковая строка с набором нужной вакансии. В левом меню страницы «Вакансии – вся Россия» активизируются нужные критерии исследуемой вакансии. В опции «Вы можете выбрать другие регионы» осуществляется последовательный набор всех субъектов Российской Федерации с определением числа заявленных вакансий и рабочих мест. Анализ проводится по каждой основной группе Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн лонгитюдного исследования. За основу взяты данные из таблицы Л.1 приложения Л.

Результаты размещены в табулированной форме. Их формирование ведется в установленном порядке приоритетности количества вакансий по наиболее востребованным профессиям. В качестве основного критерия для выборки субъектов Российской Федерации рассматривается количество вакансий. Необходимые для анализа сведения представляются в удобной форме (в порядке убывания заявленных вакансий, с их наименованием и количеством) с учетом установленных максимальных предложений субъектов Российской Федерации по вакансиям наиболее востребованных профессий основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов приведены в приложении Н. Количественная оценка региональной группировки в ходе двух волн лонгитюдного исследования приведена в таблице Н.3 приложения Н, для подготовки которой использовались сведения таблицы Н.2 указанного приложения.

Графа «Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)» приложения Н (таблица Н.3) по первой волне исследования заполняется

последовательно по каждому региону (сверху вниз) с указанием суммарного количества его упоминаний по рассматриваемым в основной группе всех профессий, специальностей и видов занятий, а также количества установленных заявленных вакансий. Такой же порядок заполнения аналогичных граф предусмотрен ниже в других основных группах Общероссийского классификатора занятий. Во второй волне исследования первоначально заполняются количественные показатели отмеченных субъектов Российской Федерации в первой волне (для удобства сравнения), а затем – остальные.

Исключены из рассмотрения в ходе двух волн исследования два вида профессий, специальностей и видов занятий: инженеры КИП и инженеры в области безопасных тепловых установок из-за отсутствия заявленных вакансий или их незначительного количества.

Комментарии к полученным результатам

При сравнительном анализе динамики по двум волнам исследования целесообразно исключить из рассмотрения регионы, заявившие учителей иностранных языков (п.21-п.25 таблицы Н.3), которые не вошли в перечень востребованных профессий Минтруда России по итогам 2018 г. (вторая волна исследования). Таким образом, рассматриваются 28 регионов (таблица Н.3).

Первое – отмечается постоянство представленных субъектов Российской Федерации, показавших в двух волнах исследования максимальные показатели заявленных вакансий по востребованным профессиям: их 20. Потеряли приоритетность в заявленном максимальном числе вакансий 6 регионов: Кировская область, Воронежская область, Республика Татарстан, Архангельская область, Калужская область, Ярославская область. Добавились во второй волне 2 новых (Ставропольский край и Владимирская область). 20 (71%) субъектов Российской Федерации остались без изменений.

Второе – сохранилось лидерство 12 регионов (60% из 20), заявивших максимум вакансий по нескольким профессиям: Новосибирская область, Приморский край, Ростовская область, Московская область, Свердловская область, Краснодарский край, Кемеровская область, Красноярский край, Волгоградская область, Саратовская область, Самарская область, Республика Крым.

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты среднего уровня квалификации» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов отражены в приложении П. Количественная оценка региональных группировок в ходе двух волн лонгитюдного исследования дана в приложении П.3 (использовались сведения из таблицы П.2 приложения П).

В указанном приложении не рассматривались в ходе 1 и 2 волны исследования три вида профессий: техники-технологи, техники службы эксплуатации и ремонта оборудования, страховые агенты из-за незначительного количества заявленных вакансий или их отсутствия.

Комментарии к полученным данным

Первое – в течение исследуемого периода с 2018 г. по 2019 г. во всех 17 регионах (таблица П.3, п.1-п.17), т.е. в 100%, сохранились лидирующие позиции по максимальному количеству заявленных вакансий по наиболее востребованной профессии основной группы Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 «Специалисты среднего уровня квалификации» – медицинские сестры.

Второе – в 14 (82%) из них произошло увеличение заявленных вакансий.

Третье – в июне 2019 г. добавились три новых региона: Республика Башкортостан, Челябинская область, Кировская область.

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов приведены в приложении Р. Количественная оценка региональных группировок в ходе двух волн лонгитюдного исследования отражена в таблице Р.3 приложения Р (использовались данные таблицы Р.2).

В рассматриваемом приложении не приняты к рассмотрению в ходе 1 и 2 волны исследования продавцы, сторожа и охранники из-за незначительного количества заявленных вакансий на портале Общероссийская база вакансий «Работа в России».

Швеи были исключены в перечне наиболее востребованных профессий Минтруда России по итогам 2018 г. Производится сравнение 17 субъектов Российской Федерации по профессии повара.

Комментарии к полученным результатам

Первое – в ходе двух волн исследования установлено неизменное представительство 12 регионов (п.1-п.4 и п.6-п.13 таблицы Р.3) – 71%, заявивших максимальное число заявленных вакансий наиболее востребованной профессии указанной основной группы Общероссийского классификатора – повара.

Второе – 7 регионов из них увеличили количество заявленных вакансий.

Третье – в рассматриваемых 17 регионах добавились 4 новых субъекта Российской Федерации: Самарская область, Иркутская область, Тверская область, Тюменская область.

По основной группе Общероссийского классификатора занятий

«Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства» в рамках 1 и 2 волны исследования единственная представленная из наиболее востребованных профессий – «овощеводы» не рассматривалась по причине невысокого количества заявленных вакансий на портале Общероссийская база вакансий «Работа в России».

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов представлены в приложении С. Количественная оценка региональных группировок в ходе двух волн лонгитюдного исследования представлена в приложении С (таблица С.3). Использовались данные таблицы С.2 указанного приложения.

По указанной основной группе Общероссийского классификатора занятий в первую и вторую волну исследования не рассматривались следующие профессии, специальности, виды занятий из-за небольшого количества заявленных вакансий на

портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»: аппаратчики станков с ЧПУ, наладчики станков с ПУ, наладчики машин и оборудования, сварщики, арматурщики.

Комментарии к полученным результатам

Первое – установлены сохраняющиеся приоритеты 21 региона (88%) с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий основной группы «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» Общероссийского классификатора в ходе двух волн лонгитюдного исследования. Причем, в 19 из них – это касается от 8 до 2 профессий, специальностей и видов занятий.

Второе – в 7 регионах (33,3%) произошло увеличение количества представленных профессий, в 7 – уменьшение, в 7 – осталось на прежнем уровне.

Третье – утратили свои позиции – потеряли максимум заявленных вакансий по одной профессии три региона: Тульская область (токари), Саратовская область (токари), Сахалинская область (монтажники).

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов представлены в приложении Т (таблица Т.1). Количественная оценка региональных группировок в ходе двух волн лонгитюдного исследования отражена в таблице Т.3 рассматриваемого приложения Т. Использовались данные таблицы Т.2.

Комментарии к полученным результатам

Первое – в 14 регионах (86%) сохранились максимально заявленные вакансии по профессии водители с увеличением их числа во второй волне исследования по отношению к первой.

Второе – во второй волне добавились два новых региона: Волгоградская область и Республика Крым.

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Неквалифицированные рабочие» и ее количественная оценка

Критерии отбора субъектов представлены в приложении У. Количественная оценка региональных группировок в ходе двух волн лонгитюдного исследования представлена в таблице У.3 приложения У. Использовались данные таблицы У.2 указанного приложения.

Комментарии к полученным результатам

Первое – сохранение в течение двух волн исследования представительства 15 регионов (79%) из 19 с ростом числа заявленных вакансий.

Второе – в 8 субъектах Российской Федерации указанная динамика установлена по 2 заявленным профессиям.

Третье – во второй волне добавились 6 новых регионов (представляют по одной профессии): Тюменская область, Алтайский край, Вологодская область, Владимирская область, Республика Крым, Ставропольский край.

Четвертое – во второй волне исследования потеряли лидерство 4 региона: г. Москва, Кемеровская область, Тамбовская область, Калининградская область.

В ходе двух волн исследования сохранены от 71% (специалисты высшего уровня квалификации; работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности) до 100% (специалисты среднего уровня квалификации) представительства рынков труда регионов с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по всем основным группам Общероссийского классификатора занятий. Указанное обстоятельство говорит о сохраняющемся во многом постоянстве состава рынков труда регионов с высокими профессионально- квалификационным уровнем. При этом отмечается рост количества заявленных вакансий с востребованными профессионально- квалификационными характеристиками. Все это подтверждает рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Указанный результат также доказывает на эмпирическом уровне возрастание взаимодействия

органов службы занятости с работодателями. Научный интерес дальнейшего исследования представляет разработка формализованного инструментария определения интегрального показателя, включающего профессионально-квалификационную оценку рынка труда субъекта Российской Федерации, по итогам анализа динамики заявленных вакансий в Общероссийской базе «Работа в России» наиболее востребованных профессий и квалификаций. Применение указанного инструментария будет способствовать повышению взаимодействия органов службы занятости с работодателями и росту уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Указанное аналитическое обеспечение представлено во втором параграфе третьей главы исследования.

2.3 Активизация сотрудничества органов службы занятости с работодателями на примере высокотехнологической сферы деятельности

Как уже отмечалось в начале предыдущего параграфа, социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, включают в свою структуру критерии оценок. Если в первом параграфе рассмотрен один из видов статистической оценки, то в настоящем (втором), рассмотрена экспертная оценка. Параграф включает исследование трех направлений формирования экспертной оценки взаимодействия объекта исследования – Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг», с органами службы занятости населения. Первое – посвящено обоснованию ее принадлежности к высокотехнологичной сфере. Второе – нацелено на анализ основных итогов экспертного Интернет-опроса работников Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» по квалификационным аспектам роста производительности труда. Третье – предложены экспертные меры по совершенствованию взаимодействия работодателей высокотехнологической сферы с органами службы занятости населения, Общероссийской базой вакансий на основе применения передовых информационно-коммуникационных технологий. Указанное направление исследования направлено на обоснование ресурсов развития

факторов влияния в рамках второй задачи исследования: «Выявить факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда».

Характеристика принадлежности Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» к высокотехнологичной сфере приведена в приложении Ф.

Основные итоги экспертного Интернет-опроса работников Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» по квалификационным аспектам роста производительности труда

Цель экспертного Интернет-опроса – оценка квалификационных признаков персонала высокотехнологической научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» с точки зрения роста производительности труда и влияния на указанный процесс внешней среды

Задачи:

- формирование структуры квалификационной и демографической оценки работников предприятия с учетом отраслевой специфики;
- определение показателей по установленным элементам оценки работников предприятия;
- выявление взаимосвязей влияющих внешних факторов на квалификационный уровень работников объекта исследования;
- оценка сотрудничества центров занятости населения с работодателями высокотехнологической сферы и подготовка предложений по их совершенствованию.

Краткое описание экспертного опроса: проводился среди работников предприятия высокотехнологичной сферы – научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» в форме Интернет-опроса в апреле-мае 2019 г. В исследовании приняли участие 246 экспертов, что составляет около 18% сотрудников компании⁵. Используемое допущение применения результатов экспертного Интернет-опроса заключается в том, что его итоги распространяются на всю генеральную совокупность – общую численность работников Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг».

⁵Коллектив [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/collective/>

Формирование структуры квалификационной и демографической оценки работников предприятия с учетом отраслевой специфики

Элементы квалификационной оценки:

- образование с градацией его уровня;
- период времени после последнего: профессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации с установленными временными интервалами;
- наличие независимой оценки квалификации;
- позиционирование должности работников по: высшему уровню квалификации, среднему уровню квалификации, квалифицированным рабочим, неквалифицированным рабочим, другой группе профессий, специальностей и видов занятий;
- стаж работы на занимаемой должности с установленными временными интервалами;
- стаж работы в организации с установленными временными интервалами;
- личная удовлетворенность работников предприятия своим квалификационным уровнем для роста производительности труда и участия в движении по волонтерству и наставничеству с проблемным блоком направлений совершенствования квалификационного уровня работников предприятия.

Элементы демографической оценки: пол, возраст.

Приведенные элементы оценки работников высокотехнологического предприятия фармакологической отрасли включены в форме вопросов в инструментарий экспертного Интернет-опроса – разработанную диссертантом анкету, приведенную в приложении X. Определение показателей установленных элементов оценки работников предприятия также отражено в приложении X, где представлены результаты экспертного исследования.

Определение показателей установленных элементов оценки работников предприятия

Социально-демографическая характеристика экспертного состава приведена на рисунках 5 и 6.

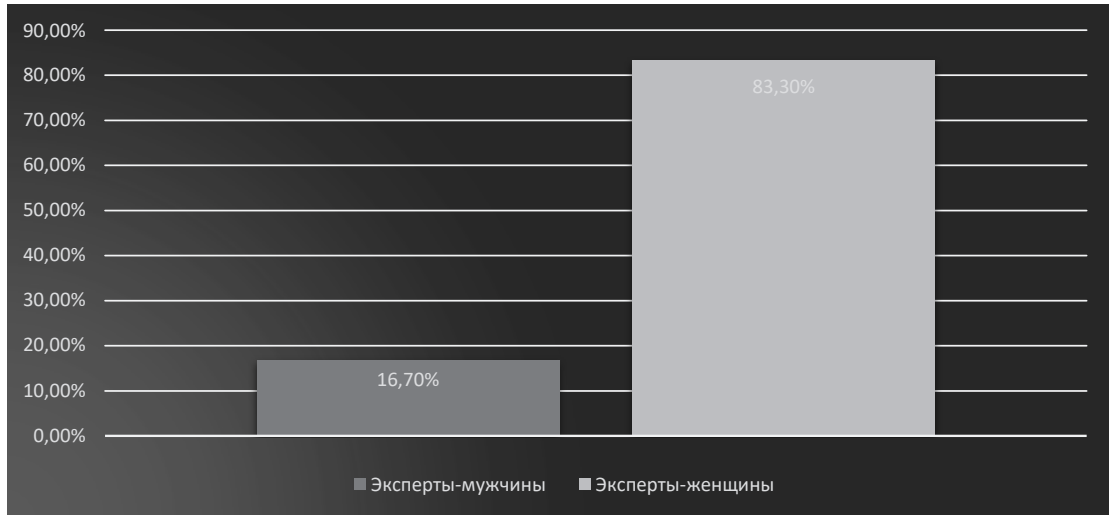


Рисунок 5 – Представительство опрошенных экспертов по половому признаку

По гендерному признаку, рисунок 5: отмечается преобладание в 5 раз респондентов женского пола – 83,3% или 205 опрошенных. Эксперты мужского пола составляют 16,7% в количестве 41 человек. Указанное соотношение в пропорциях полов среди работников предприятия отражает повышенные предпочтения женщин для построения своей профессиональной карьеры в фармакологической отрасли.

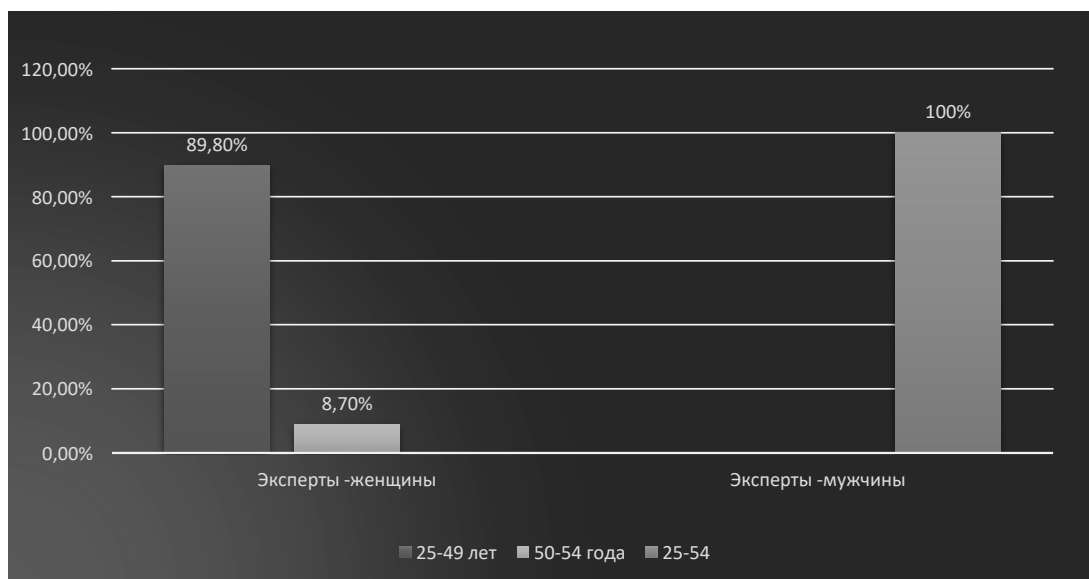


Рисунок 6 – Возрастные группы опрошенных экспертов

По возрасту (рисунок 6) среди экспертов женского пола основную долю – 89,8% респондентов (184 человека) представляет возрастная группа в диапазоне 25-49 лет. Практически на порядок меньше опрошенных экспертов-женщин в возрастном интервале 50-54 года – 8,7% или 18 респондентов. Среди мужчин-экспертов все 100% опрошенных относятся к возрастной группе 25-54 года. Приведенные данные по возрасту экспертов обоих полов характеризуются, с одной стороны – наличием стажа профессиональной деятельности в размере нескольких лет после получения высшего образования и, с другой стороны – отсутствием представителей предпенсионного возраста, что указывает на преобладание среди экспертов категорий сотрудников молодого и среднего возраста. Указанное заключение по выборке экспертов соответствует среднему возрасту генеральной совокупности – сотрудников предприятия в 33 года⁶ с устойчивой динамикой к омоложению, что объясняется повышенным интересом в устройстве на работу в компанию молодых специалистов, уверенных в возможностях карьерного роста.

Квалификационный анализ экспертов проведенного опроса

Полученные результаты проведенного с участием диссертанта экспертного опроса (приложение X) представляется целесообразным систематизировать в форме матрицы квалификационного анализа предприятия высокотехнологической сферы – научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг», состоящей из 2-х частей: с образовательными аспектами, 1-ая часть, таблица 22 и должностными аспектами, стажем работы, 2-я часть, таблица 23. Критериями анализа в 1-й части являются: а) образование с градацией – высшее, наличие ученой степени, среднее профессиональное, среднее общее; б) период времени после последнего: профессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации в временными интервалами: до 1 года, 1-3 года, свыше 3 лет или «нет» – в случае отсутствия. Критериями квалификационного анализа во 2-й части определены: а) «Ваша должность относится» – с экспертным отнесением ее к: высшему уровню квалификации, среднему уровню квалификации, квалифицированным рабочим,

⁶Коллектив [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/collective/>

неквалифицированным рабочим, другой группе профессий, специальностей и видов занятий; б) стаж работы на занимаемой должности с временными интервалами – до 3 лет, 3-5 лет, свыше 5 лет; в) стаж работы в организации с аналогичными временными интервалами. Количественные показатели анализа представлены в абсолютных величинах по количеству экспертов, отдавших свои предпочтения по конкретному вопросу Интернет-опроса, и в процентном соотношении к общему числу участвующих в исследовании экспертов – 246 респондентам.

Таблица 22 – Матрица квалификационного анализа предприятия высокотехнологической сферы – научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» из 2 частей: образовательные аспекты, 1-я часть

№ п/п	Критерии анализа	Количественные показатели анализа							
		Высшее		Наличие ученой степени		Среднее профессиональное		Среднее общее	
1	Образование	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%
		225	91,5	8	3,2	13	5,3	-	-
2	Период времени после последнего:	профессионального обучения		переподготовки		повышения квалификации			
		Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%		
	до 1 года	51	20,7	29	11,8	48	19,5		
	1-3 года	22	8,9	24	9,8	31	12,6		
	свыше 3 лет	123	50,5	81	32,9	80	32,5		
	нет	49	19,9	112	45,5	87	35,4		
3	Наличие независимой оценки квалификации	Да				Нет			
		Кол-во (чел.)		%		Кол-во (чел.)		%	
		71		28,9		175		71,1	

Интерпретация полученных сведений в 1-й части матрицы квалификационного анализа по исследованию образовательных аспектов опрошенных экспертов (таблица 22)

По уровню образования экспертов (п.1 таблицы 22) доминирует высшее образование – 91,5%, а 3,2 % имеют научную степень, что отражает общий высокий образовательный уровень сотрудников исследуемого высокотехнологического предприятия, где трудятся 47 кандидатов наук и 11 докторов наук в медицинской, биологической и химической отраслях знаний⁷.

По совершенствованию профессиональной подготовки опрошенных экспертов

Опрошенные эксперты в большинстве своем регулярно совершенствуют свою подготовку по: профессиональному обучению – 80,1%; переподготовке – 54,5%; повышению квалификации – 64,6%. Причем от 12% (переподготовка) до 21% (профессиональное обучение) экспертов реализовали это недавно – до 1 года, рисунок 7, что свидетельствует об их высоком уровне совершенствования своей личной профессиональной подготовки.

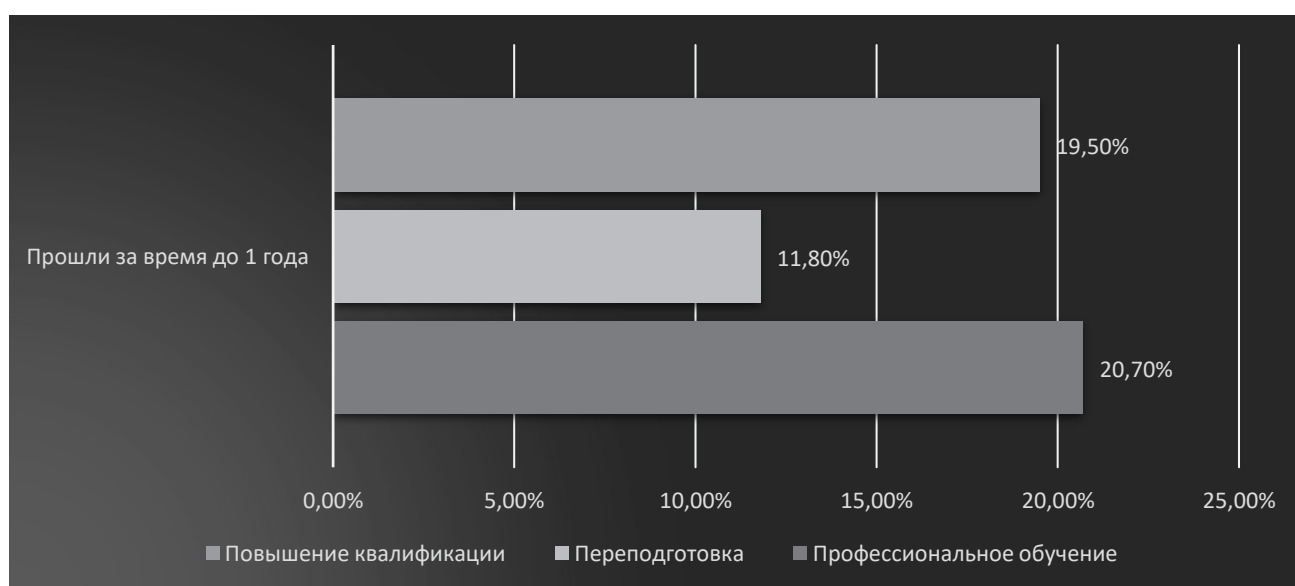


Рисунок 7 – Сведения по экспертам, участвующим в Интернет-опросе, об их профессиональном обучающем совершенствовании за период до 1 года

По применению независимой оценки квалификации 28,9% респондентов, практически их третья часть, ответили утвердительно, что, с одной стороны, говорит о достаточно высоком достигнутом результате, с другой – отражает системную

⁷Коллектив [Электронный ресурс] // Сайт «Материя Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/collective/>

общероссийскую проблему недостаточно активного использования независимой оценки квалификации: более 70% экспертов ей пока не уделили внимания.

Вторая часть квалификационного анализа связана с изучением должностных аспектов и стажа работы респондентов, таблица 23.

Таблица 23 – Матрица квалификационного анализа предприятия высокотехнологической сферы – научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» из 2 частей: должностные аспекты, стаж работы и личная удовлетворенность своим квалификационным уровнем, 2-я часть

№ п/п	Критерии анализа	Количественные показатели анализа					
		Кол-во (чел.)		%			
1	Ваша должность относится к:						
	высшему уровню квалификации	107		43,5			
	среднему уровню квалификации	58		23,6			
	квалифицированным рабочим	44		17,9			
	неквалифицированным рабочим	-		-			
	другим группам профессий, специальностей, видов занятий	37		15,0			
2	Стаж работы на занимаемой должности	До 3 лет		3-5 лет		Свыше 5 лет	
		Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%
		70	28,5	45	18,3	131	53,2
3	Стаж работы в организации	До 3 лет		3-5 лет		Свыше 5 лет	
		Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%
		79	32,1	42	17,1	125	50,8
4	Личная удовлетворенность своим квалификационным уровнем для роста производительности труда и участия в движении по волонтерству и наставничеству	Да		Нет			
		Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%		
		226	91,9	20	8,1		

По отнесению экспертами своей должности к основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ – 08), таблица 23. Примечательно для предприятия высокотехнологической сферы, что 43,5% экспертов – это высокий показатель, отнесли свои должности к группе высшего уровня квалификации Общероссийского классификатора занятий, что

корреспондируется с 66,9% сотрудников предприятия, занятых в административно-управленческом сегменте, научной деятельности, клинических исследованиях и технологиях, продаже и маркетинге⁸. Учитывая, что третья часть работников предприятия – 33,1%, решают производственные и логистические задачи, правомерно, как показал Интернет-опрос, что 23,6% экспертов относятся к группе среднего уровня квалификации Общероссийского классификатора занятий и 17,9% – к квалифицированным рабочим.

Графическое отражение результатов Интернет-опроса отражено на рисунке 8.

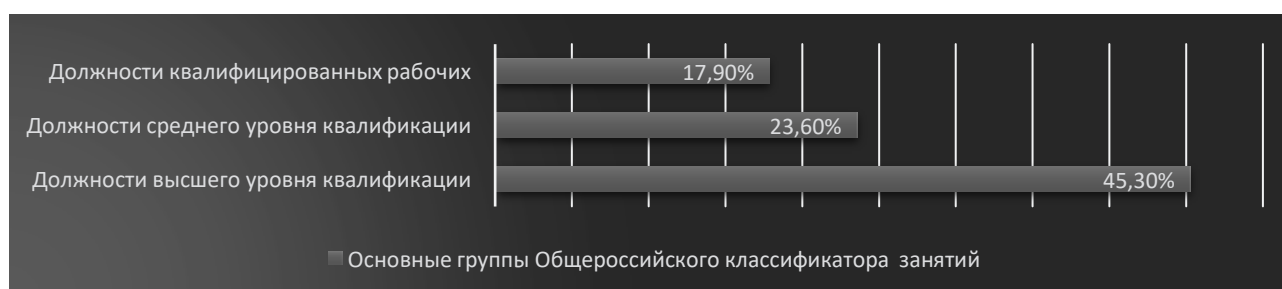


Рисунок 8 – Предпочтения экспертов Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» по отнесению своей должности к основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ – 08)

По стажу работы экспертов на занимаемой должности (таблица 23) преобладают те, кто работают свыше 5 лет – 53,2% и до 3 лет – 28,5%. Схожие результаты дает анализ стажа работы на предприятии (таблица 23): 50,8% экспертов работают свыше 5 лет и 32,1% – до 3 лет. Полученные оценки экспертного опроса отражают особенности кадровой политики на предприятии⁹: а) мотивации сотрудников на долговременную работу – 20% работников предприятия имеют стаж работы более 10 лет за счет применения индивидуального подхода – и сложившийся здоровый морально-психологический климат; б) предоставление молодым специалистам возможности развития своего потенциала.

⁸Коллектив [Электронный ресурс] // Сайт «Материя Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/collective/>

⁹Источник тот же

Экспертная оценка личной удовлетворенности работников своим квалификационным уровнем для роста производительности труда и участия в движении по волонтерству и наставничеству

Экспертная оценка по указанному актуальному вопросу носит ярко выраженный утвердительный характер – 91,9%.

Вместе с тем по критическим ответам – 8,1% и пояснениям к ним, установлены направления дальнейшего повышения квалификационного уровня неудовлетворенной части экспертов, а, следовательно, и указанной категории работников предприятия:

1) недостаточны (отсутствуют) компетенции для эффективного участия в подготовке (принятии) решений на основе цифровых или платформенных инноваций (информационно-аналитических технологий) – 9 ответов (3,7%);

2) в организации не практикуется движение волонтерства и наставничества как на корпоративном уровне, так и для образовательных учреждений, других хозяйствующих субъектов с участием центров занятости населения – 7 ответов (2,8%);

3) мешают административные барьеры – 3 ответа (1,2%);

4) недостаточен (отсутствует) технико-технологический ресурс цифрового и платформенного информационно-аналитического обеспечения производственного (бизнес, личного функционального) процесса – 2 ответа (0,8%).

Таким образом, во-первых, 11 критических ответов (п.1 и п.4) касаются необходимости внедрения технико-технологического процесса в бизнес, личный функционал на основе цифровых или платформенных инноваций (информационно-аналитических технологий).

Во-вторых, 7 отрицательных ответов (п.2) говорят об отсутствии движений волонтерства и наставничества как на рассматриваемом предприятии, так и для образовательных учреждений, других хозяйствующих субъектов с участием центров занятости населения. Указанная критическая оценка говорит об отсутствии взаимодействия работодателя высокотехнологической сферы – научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» с центрами занятости населения, реализующими государственные услуги по трудоустройству

зарегистрированных в органах службы занятости безработных, недостаточной профориентационной работе среди потенциальных соискателей, взаимосвязи с образовательными учреждениями, отсутствии подключения предприятия к Общероссийской базе вакансий «Работа в России». Фактически показан характерный пример существующего разрыва регулярного и эффективного взаимодействия органов службы занятости населения с работодателями в высокотехнологической сфере.

В-третьих, наличие утвердительных 3 ответов о том, что совершенствованию квалификационного уровня мешают административные барьеры, говорит о необходимости дальнейшего совершенствования регулирования практики управления на предприятии как одного из резервов укрепления его кадрового потенциала.

Графическая интерпретация приоритетных показателей квалификационного анализа экспертов научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» с точки зрения должностных аспектов, стажа работы и личной удовлетворенности своим квалификационным уровнем приведена на рисунке 9.

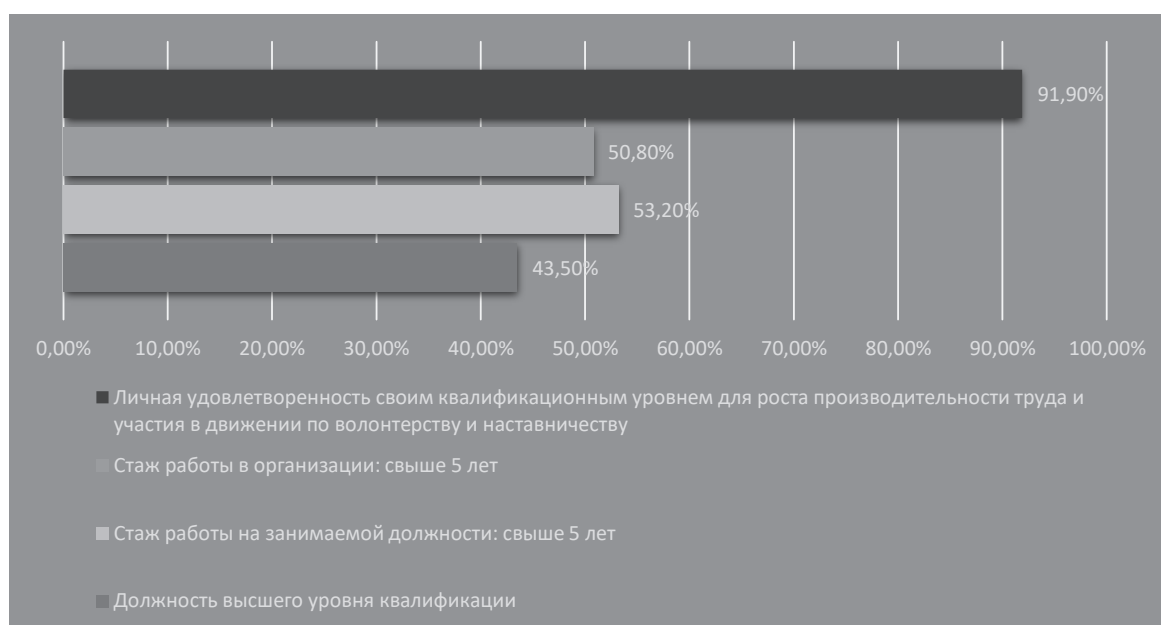


Рисунок 9 – Приоритетные показатели квалификационного анализа экспертов Интернет-опроса научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» по должностным аспектам, стажу работы и личной удовлетворенности своим квалификационным уровнем

Выявление взаимосвязей влияющих внешних факторов на квалификационный уровень работников научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг»

По результатам экспертного опроса приоритетными кадровыми факторами, используемыми респондентами при трудоустройстве на рассматриваемое предприятие, установлены (рисунок 10):

1) коммерческие кадровые агентства (HeadHunter, Avito.ru, Superjob.ru и т.д.) – 45,9% (113) утвердительных ответов;

2) прямое обращение в кадровый орган предприятия по итогам профориентационных мероприятий – воспользовались 30,9% (76) респондентов;

3) рекомендации сотрудников, друзей, личные связи, непосредственно через руководителя – использовали 16,3% (40) экспертов.

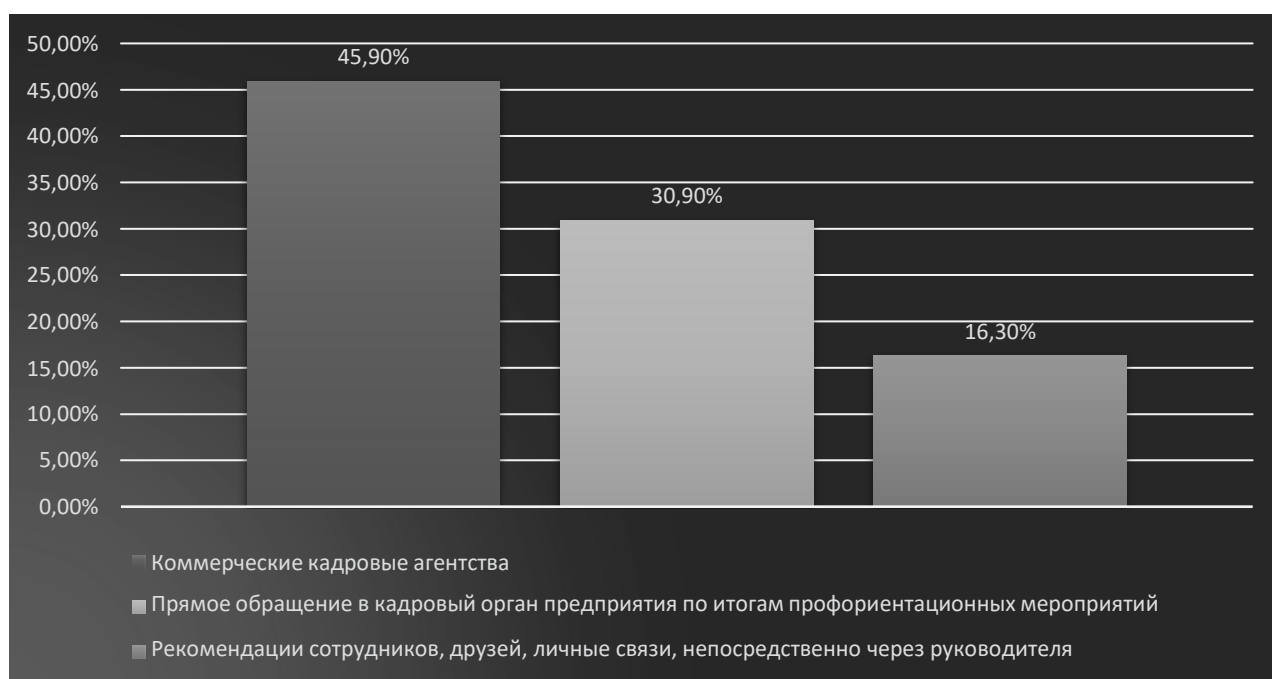


Рисунок 10 – Приоритетные кадровые факторы, используемые респондентами при трудоустройстве в научно-производственную фирму «Материа Медика Холдинг»

Единичные отзывы получили:

1) электронный способ предоставления услуг – отметили 5,3% (13) опрошенных;

2) Общероссийская база вакансий – 1,2% (3) положительных ответов.

Не проявили себя такие кадровые ресурсы, как: по направлению центра занятости населения и через Многофункциональный центр предоставления государственных услуг.

Полученные результаты говорят о том, что:

1) основными факторами: а) внешнего влияния на формирование работников предприятия являются коммерческие кадровые агентства, б) внутреннего влияния – профориентационные мероприятия и имидж компании;

2) отсутствует взаимодействие научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» с органами службы занятости населения (в первую очередь – с ближайшим центром занятости населения), с Общероссийской базой вакансий – работодатель практически не заявляет вакансии через указанный основной портал содействия занятости в России. Нет взаимодействия и с Многофункциональными центрами предоставления государственных услуг;

3) основная причинно-следственная связь – органы службы занятости населения в основном работают с зарегистрированными безработными среднего квалификационного уровня [83, С.43], и у работодателя высокотехнологической сферы, в этой связи, отсутствует интерес к использованию указанной государственной структуры, которая, фактически, не работает в высококвалифицированном сегменте региональных рынков труда;

4) отмечается заметное отставание от зарубежной прогрессивной практики использования в содействии занятости передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе [126], что показал и проведенный экспертный опрос, установивший незначительное использование электронных ресурсов при трудоустройстве.

Меры по активизации взаимодействия работодателей высокотехнологической сферы с органами службы занятости населения, Общероссийской базой

вакансий «Работа в России» на основе применения передовых информационно-коммуникационных технологий

Меры по активизации взаимодействия

Со стороны органов службы занятости населения

Совместное участие с образовательными организациями в реализации профориентационных мероприятий, проектных программ. Прикладная часть предложения заключается в поиске интереса обеих сторон с учетом их возможностей и функционала. Обращают на себя внимание проекты для молодых специалистов, ученых, практикуемых в Научно-производственной фирме «Материа Медика Холдинг»¹⁰. Внимание к ним вызвано предложениями в ходе реализации проектов: предоставляются возможности ведения научной работы, защиты диссертации, оказания помощи в решении жилищного вопроса. Краткое описание некоторых из проектов приводится ниже.

Описание проекта *perfektУМ* (для профессиональной подготовки в сфере развития продуктов медицинского маркетинга) приведено в приложении Ц.

Предложения по ответным мерам со стороны Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг»:

1) заявление вакансий через органы службы занятости населения, Общероссийскую базу вакансий;

2) внедрение движений волонтерства и наставничества на корпоративном уровне с участием центров занятости населения.

Предложения по использованию в содействии занятости населения передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе

Совершенствование работы Общероссийской базы вакансий, органов службы занятости для повышения интереса у работодателей к взаимодействию с целью развития квалификационного уровня работников их предприятий:

1) внедрение сервисов в Общероссийскую базу вакансий по профилированию целевой аудитории с учетом подробного описания ее квалификационных характеристик;

¹⁰Молодым специалистам [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/graduates/>

2) расширение функционала предоставляемых услуг Общероссийской базой вакансий, в том числе информационно-аналитических с анализом региональных рынков труда и занятости, оценки спроса и предложения на работников в различных профессионально-квалификационных сегментах, определения наиболее востребованных потребностями инновационной экономики и возможностями учебных организаций профессий, специальностей, видов занятий и квалификационных характеристик персонала. Предполагает внесение изменений в [7];

3) активное внедрение электронной формы предоставления государственных услуг по содействию занятости населения в деятельности органов службы занятости. Предусматривает разработку новых Федеральных государственных стандартов государственных услуг в области содействия занятости населения с регламентацией возможности электронного взаимодействия;

4) реализация профилирования информации о соискателях на трудоустройство и работодателей в целях более полного удовлетворения профессионально-квалификационного спроса заинтересованных сторон от взаимодействия с центрами занятости населения. Для этого необходимо внедрять профилирование зарегистрированных соискателей и работодателей в работе органов службы занятости. Правовое обеспечение профилирования соискателей и работодателей органами службы занятости определено приказом Минтруда России от 29.04.2019 г. №302 (ред. от 27.06.2019) «Об утверждении единых требований к организации деятельности органов службы занятости» [20].

Предложения по повышению уровня информационно-коммуникационного обеспечения развития кадрового потенциала предприятий высокотехнологической сферы экономики с учетом результатов Интернет-опроса в Научно-производственной фирме «Материя Медика Холдинг»:

1) подключение (через Роструд) предприятий высокотехнологической сферы экономики к Общероссийской базе вакансий;

2) внедрение на корпоративном уровне технико-технологического ресурса цифрового и платформенного информационно-аналитического обеспечения производственного и личного функционального процессов;

3) развитие у работников предприятия компетенций для эффективного участия в подготовке и принятии решений на основе цифровых или платформенных инноваций, информационно-аналитических технологий;

4) совершенствование управления кадровым потенциалом с использованием информационно-коммуникационных технологий для снижения негативного влияния административных барьеров.

Выводы по второй главе:

1. Исследован один из аспектов социально-экономического предмета социально- трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, – развитие информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями. Рассмотрены информационно-коммуникационные аспекты совершенствования управления рынками труда субъектов Российской Федерации на основе анализа прогрессивного зарубежного опыта США, Великобритании, Германии, Индии.

2. Изучена практика применения органами службы занятости Российской Федерации информационных систем, обеспечивающих их взаимодействие с работодателями по привлечению вакансий и физическими лицами с использованием регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения и Общероссийской базы вакансий, на основе разработанных критериев:

1) правового, 2) технологического, 3) информационного, 4) технического, 5) методического и 6) обучающего.

3. Подготовлены предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями. Сформулированные меры связаны с развитием информационно-коммуникационных технологий – как наиболее отстающего направления субъектно-объектного взаимодействия в сравнении с передовым зарубежным опытом. Обобщены меры по трем критериям: правовому, технико- технологическому и информационному. Так, например, по технико- технологическому критерию предусмотрено: 1) кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы

вакансий и регистров получателей государственных услуг; 2) создание единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов; 3) структурное совершенствование Общероссийской базы вакансий на новой технико-технологической основе.

4. Проанализирован другой предмет социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, – психологический, связанный с развитием мотивации работников центров занятости. Систематизированы сведения и выполнен сравнительный анализ существующих выплат стимулирующего характера работникам центров занятости восьми субъектов Российской Федерации: г. Москвы, Ленинградской области, Ростовской области, Чеченской Республики, Ульяновской области, Челябинской области, Кемеровской области, Камчатского края.

5. Проведен анализ базы данных наличия показателей критериев стимулирующих выплат, а также их оценка на предмет мотивации работников в количественной оценке привлеченных вакансий от работодателей для работников центров занятости населения выбранных в исследовании субъектов Российской Федерации.

6. Разработаны методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий и улучшении характеристик их динамики, профилировании и взаимодействии с высокотехнологическими отраслями экономики, представленные тремя модулями: 1) ключевые показатели критериев стимулирующих выплат; 2) правовое сопровождение; 3) методическое обеспечение.

7. В первом модуле методических рекомендаций предложены шесть групп примерных ключевых показателей критериев стимулирующих выплат: первая группа – по количественной оценке привлеченных вакансий; вторая группа – по продолжительности замещения заявленных вакансий; третья группа – по доле замещения вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных; четвертая группа – по количественной оценке соискателей, прошедших профилирование; пятая группа – по количественной оценке работодателей, прошедших профилирование; шестая группа – по количественной оценке привлеченных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы.

8. Разработанные: а) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, а также б) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, положительно влияют на рост трех установленных факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность рынка труда, являются ресурсами управленческого решения по ее снижению. Представляют элементы совершенствования оценки и регулирования напряженности рынка труда.

9. Исследован статистический критерий оценки социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Проведен анализ динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий и квалификаций в Общероссийской базе вакансий на основе 2 волн лонгитюдного исследования в декабре 2018 и июне 2019 г., который показал их рост практически по всем основным группам Общероссийского классификатора занятий. Указанный результат говорит о повышении уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и возрастании роли портала Общероссийской базы вакансий.

10. Рассмотрен второй аспект критериев оценки социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, – экспертный. Реализована экспертная оценка взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно- производственной фирмы «Материа Медика Холдинг».

11. Исследованы квалификационные элементы работников предприятия. Для анализа результатов Интернет-опроса разработана матрица квалификационного анализа предприятия высокотехнологической сферы, состоящая из 2 частей: образовательные аспекты, 1-я часть и должностные аспекты, стаж работы и личная удовлетворенность своим квалификационным уровнем, 2-я часть.

12. Итоги Интернет-опроса выявили системную проблему в работе органов службы занятости – отсутствие взаимодействия Научно-производственной

фирмы «Материа Медика Холдинг» с органами службы занятости населения, Общероссийской базой вакансий «Работа в России», Многофункциональными центрами предоставления государственных услуг. Установлен также низкий уровень применения электронной формы содействия занятости.

13. Предложены меры по активизации взаимодействия работодателей высокотехнологической сферы с органами службы занятости населения, Общероссийской базой вакансий: а) совместное участие центров занятости с образовательными организациями в реализации профориентационных мероприятий, проектных программ работодателей; б) заявление работодателями вакансий через органы службы занятости населения, Общероссийскую базу вакансий; в) внедрение движений волонтерства и наставничества на корпоративном уровне с участием центров занятости населения;

14. Сформулированы предложения по использованию в содействии занятости населения передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе через подключение (через Роструд) предприятий высокотехнологической сферы экономики к Общероссийской базе вакансий и ряд других мер.

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХОДЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Определение путей повышения финансирования содействия занятости

Пути повышения финансирования содействия занятости рассматриваются как одно из направлений развития социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Выявлено, что предлагаемые пути являются ресурсом развития одного из установленных факторов влияния на напряженность – увеличению уровня финансирования активной политики занятости. Это позволяет, в частности, добиться внедрения цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта на всех этапах разработанного в исследовании управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Следовательно, пути совершенствуют оценку и регулирование напряженности на рынке труда. Развитие финансирования содействия занятости населения на рынке труда субъекта Российской Федерации рассмотрено в авторских публикациях [163-165].

В третьем параграфе первой главы обоснован первый путь повышения финансирования содействия занятости, который заключается в подготовке прогнозных сценариев снижения напряженности на рынке труда за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости.

Путь второй – разработка прогнозных затратных показателей на активные меры содействия занятости населения с использованием практики их финансирования в Российской Федерации и в странах ОЭСР. Если в третьем параграфе первой главы проведено количественное сравнение расходов на активную политику, то через прогнозные затратные показатели будет проведен сравнительный анализ структуры статей расходов.

Предлагается обоснование двух групп прогнозных затратных показателей:

а) прогнозные предпочтительные показатели лучших российских практик в регулировании затрат на активную политику;

б) прогнозные предельно допустимые апробированные показатели на основе прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР, которыми рекомендовано воспользоваться Управлению государственной службы занятости населения Кировской области.

Прогнозные предпочтительные показатели лучших российских практик в регулировании затрат на активную политику определяются по наиболее востребованным государственным услугам в сфере содействия занятости среди 10 субъектов Российской Федерации I группировки (приложение В, таблица В.1) с максимальным показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику (готовится на основе данных мониторинга Минтруда России). По итогам 2018 г. [199] это: Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ, г. Севастополь, Сахалинская область, Тюменская область, Ленинградская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Саха (Якутия), Камчатский край, г. Санкт-Петербург.

Процедура определения прогнозных предпочтительных затратных показателей включает:

1) выявление в перечисленных субъектах государственных услуг с наибольшим количеством пользователей;

2) расчет по ним затратных показателей с аналитическим инструментарием:

$$ЗН_i = \frac{З_i}{N} \quad (5),$$

где:

$З_i$ – суммарные затраты по региону на i – ую государственную услугу (рублей);
 N – количество пользователей (человек) i – ой государственной услугой;

$ЗН_i$ – затратный показатель региона по i -той востребованной государственной услуге;

3) определение затратных показателей по каждой выделенной государственной услуге среди установленных 10 регионов с наивысшим значением показателя;

4) формирование на указанной основе предпочтительных затратных показателей по выделенным государственным услугам;

5) определение периода применения прогнозной оценки предпочтительных затратных показателей как среднесрочного – на следующий год. Статистическая вероятность проявлений регионов с низкой напряженностью рынков труда при этом не определяется. В этой связи указанные затратные показатели являются прогнозными. В открытом доступе сведения по затратам на государственные услуги в содействии занятости по указанным субъектам Российской Федерации отсутствуют, поэтому обоснование конкретных прогнозных предпочтительных затратных показателей лучших российских практик не представляется возможным. Предусмотрена ежегодная их актуализация.

Прогнозные предельно допустимые затратные показатели как апробированные ориентиры прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР

Использовались опубликованные данные Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации за период 2005-2012 г.г. по странам ОЭСР в процентах к ВВП [56]. Суммарные расходы содействия занятости в % к ВВП в странах ОЭСР превосходили в 11,5 раз затраты по государственной программе Российской Федерации. Соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной в странах ОЭСР в 2012 г. превышало аналогичный российский показатель в 25 раз [56]. В 2015-2018 г.г. данный показатель вырос до диапазона 34-42 раз. Принимаемые меры в странах ОЭСР продолжены и в нынешний период, что делает правомерным использование сравнительных данных в краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный прогнозный период. Представленные сведения Аналитического центра Правительства Российской Федерации по затратным статьям структурно преобразованы в шесть укрупненных статей расходов на

активную политику с расчетом средних показателей за рассматриваемый 8-летний период с применением следующего аналитического инструментария их расчета:

$$\text{ПЗНа ср}_i = \frac{\sum_{i=1}^8 \text{ПЗНа}_i}{8} \quad (6),$$

где:

ПЗНа ср_i – средний показатель i -той расходной статьи активной политики содействия занятости за 8 лет (период 2005-2012 г.г.), в % к ВВП;

ПЗНа_i – показатель i -той расходной статьи активной политики содействия занятости за конкретный год, в % к ВВП.

С учетом указанных сведений из [48, С.18-19] и разработанного аналитического инструментария (формула 6) проведен расчет предельно допустимых затратных показателей в регулировании активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивных зарубежных подходов стран ОЭСР и приведенных показателей (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры, таблица 24.

Таблица 24 – Прогнозные предельно допустимые и приведенные предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивных зарубежных подходов стран ОЭСР [56, С.18-19]

№ п/п	Наименование прогнозного предельно допустимого затратного показателя	Показатель прогнозного предельно допустимого затратного показателя (в % к ВВП)	Приведенный прогнозный предельно допустимый затратный показатель (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры, относительная величина
1	2	3	4
1	Содержание службы занятости	0,142	0,26
2	Обучение	0,154	0,28
3	Стимулирование занятости	0,094	0,17
4	Защита, поддержка и восстановление занятости	0,085	0,16
5	Создание рабочих мест	0,055	0,10
6	Стимулирование стартапов/ поддержка создания фирм	0,017	0,03
7	Суммарные расходы на активные меры	0,547	1

Интерпретация прогнозных предельно допустимых и приведенных прогнозных предельно допустимых затратных показателей активной политики содействия занятости (таблица 24)

1. В таблице 24 показана структура основных затрат в реализации программ активной политики содействия занятости на основании прогрессивных подходов стран-участниц ОЭСР.

2. Приоритетными прогнозными предельно допустимыми затратными показателями являются: обучение (0,154 в % к ВВП), содержание службы занятости (0,142 в % к ВВП), стимулирование занятости (0,094 в % к ВВП) и защита, поддержка и восстановление занятости (0,085 в % к ВВП). Их приведенные прогнозные затратные нормативы (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры весьма значительны и равны, соответственно: 0,28; 0,26; 0,17 и 0,16.

В совокупности, представленное сравнительное соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной и шесть обобщенных статей расходов на активные меры с учетом пересчета указанных показателей в % к ВВП (рисунок 11), рассматриваются в исследовании в качестве семи предельно допустимых затратных показателей в финансировании активной политики. Применяются как прогнозные показатели (без оценки статистической вероятности проявлений регионов с низкой напряженностью на рынках труда) для субъектов Российской Федерации на среднесрочную – до 3-5 лет и долгосрочную перспективу – свыше 3-5 лет,



Рисунок 11 – Прогнозные предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР, в % к ВВП [56]

Третий путь – разработка законодательно-правовых инициатив и организационно-методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости. Представляют, как это показано в первом параграфе первой главы, один из предметов социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда – законодательно-правовые аспекты.

Сформулированные во втором параграфе первой главы предложения применения прогрессивного зарубежного опыта в современной российской практике включают: повышение уровня финансового обеспечения, расширение перечня источников финансирования, адресность программ активной политики содействия занятости, многообразие форм поддержки бизнеса, граждан и государственных органов службы занятости.

Обоснование мер по повышению уровня финансового обеспечения

Включает ряд направлений повышения общих расходов на реализацию государственной политики занятости населения по следующим направлениям: а) внедрение страховой модели защиты от безработицы; б) расширение перечня источников финансирования; в) усиление адресности программ активной политики содействия занятости; г) расширение многообразия форм поддержки бизнеса, граждан и государственных органов службы занятости.

Внедрение страховой модели защиты от безработицы

Сравнительный анализ действующей модели защиты от безработицы, как основной составляющей пассивной политики содействия занятости населения современной России, и предлагаемой страховой модели, приведен в таблице 25.

Таблица 25 Характерные особенности существующей и предлагаемой моделей защиты от безработицы и переходного периода [56], [184], [197], [201]

№ п/п	Характерные особенности			Существующая модель защиты от безработицы	Предлагаемая страховая модель защиты от безработицы
1	Источник финансирования			Средства федерального бюджета (пособие по безработице)	Установленный тариф страховых взносов фонда оплаты труда организации
2	Количественная оценка источника финансирования в год по Российской Федерации			40 миллиардов рублей	200 миллиардов рублей при тарифе страховых взносов в размере 1% фонда оплаты труда организации
3	Предполагаемый период смены модели			7-10 лет	
4	Субъекты моделей	процесса	смены	Правительство Российской Федерации (ответственный исполнитель Минтруд России), Федеральное Собрание Российской Федерации (законодательное сопровождение), объединения профсоюзов и работодателей	
5	Соотношение расходов в % к ВВП: а) на страхование от безработицы в странах ОЭСР (2012 г.) к б) затратам на пособия зарегистрированным безработным в России (2017 г.)			$\frac{0,57}{0,039} = 14,6$	–
6	Соотношение расходов в % к ВВП: а) на пособие по безработице в странах ОЭСР (2012 г.) к б) на пособие зарегистрированным безработным в России (2017 г.)			$\frac{0,72}{0,039} = 18,5$	–

Анализ представленных сравнительных со странами ОЭСР данных в таблице 25 убедительно говорит о недостаточном финансовом обеспечении защиты от безработицы в Российской Федерации: соотношение расходов в % к ВВП на пособия зарегистрированным безработным уступает размерам затрат стран ОЭСР на страхование от безработицы и на пособия, соответственно в 14,6 и 18,5 раз. При этом размер страхования при безработице в 2012 г. в странах ОЭСР (0,51% к ВВП) в 6 раз превосходил суммарные расходы по Государственной программе на мероприятия по содействию занятости населения Российской Федерации в 2016 г.

(0,085% к ВВП). Предлагаемая страховая модель защиты от безработицы (таблица 25, строка 2) в 5 раз увеличивает размер финансирования (до 200 миллиардов рублей в год) из дополнительного источника – фонда оплаты труда организации.

Предложения по внедрению страховой модели защиты от безработицы:

– инициировать рассмотрение вопроса о внедрении страховой модели защиты от безработицы в Российской Федерации на заседаниях: а) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, б) Российского союза промышленников и предпринимателей, в) представительного органа Федерации независимых профсоюзов России, г) коллегии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

– подготовить проект Федерального закона по внедрению страховых принципов защиты от безработицы на уровне согласованных действий Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации и Министерства экономического развития Российской Федерации;

– обеспечить мониторинг внедрения страховых принципов защиты от безработицы на уровне указанных министерств и Роструда.

Расширение перечня источников финансирования

Оценка состояния

Основным источником финансового обеспечения активной политики занятости населения в Российской Федерации (в отличие от зарубежного опыта – подробно во втором параграфе первой главы) являются федеральный и региональные бюджеты [132]. Об этом говорят: а) отчеты о реализации государственной программы «Содействие занятости населения» в 2015-2017 г.г. [196-198], б) изменения от 28 марта 2019 г. в Постановлении Правительства Российской Федерации №298 от 15 апреля 2014 г. «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» с программой финансирования до 2024 года включительно [8]; в) национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [38].

Не создан механизм заинтересованного участия в финансировании

активной политики занятости из внебюджетных источников: а) государственных внебюджетных фондов Российской Федерации; б) территориальных государственных внебюджетных фондов; в) страховых, благотворительных и частных фондов; г) государственных корпораций, публичных акционерных обществ с государственным участием; д) юридических лиц.

Не разработаны меры по созданию интереса у работодателей – самой многочисленной категории потенциальных участников внебюджетного финансирования активной политики занятости на уровне совместной с центрами занятости населения профориентационной деятельности и профессионального обучения, широкого внедрения конкурсов (федеральный уровень: по примеру Всероссийского конкурса «100 лучших предприятий и организаций России – 2019», региональный уровень: конкурсная деятельность в г. Москве), развития партнерских отношений между органами службы занятости, работодателями, образовательными учреждениями и профсоюзами.

Предложения по расширению перечня источников финансирования:

- разработать (Правительство Российской Федерации) механизм заинтересованного привлечения внебюджетных средств на дополнительное финансирование активной политики содействия занятости;

- использовать возможности информационной системы Общероссийской базы вакансий «Работа в России», сайтов Минтруда России и Роструда, федерального реестра инвалидов для продвижения передовой практики внебюджетного финансирования активной политики занятости;

- включить анализ привлечения дополнительных средств на активную политику занятости из внебюджетных источников в разрезе субъектов Российской Федерации в ежегодный мониторинг и оценку качества и доступности государственных услуг сферы содействия занятости населения, проводимые Минтрудом России;

- распространить практику г. Москвы по проведению на региональном уровне конкурсов среди работодателей с включением в критерии оценки их затрат на участие в реализации активной политики занятости и определением для победителей реальных преференций по удовлетворению их интересов.

Усиление адресности программ активной политики содействия занятости

В настоящее время адресность активной политики Российской Федерации реализуется в трех направлениях: по установленным приоритетам территорий, категориям населения и внедрению инновационных форм работы органов службы занятости населения.

В соответствии с внесенными изменениями от 28 марта 2019 г. в Постановление Правительства Российской Федерации №298 от 15 апреля 2014 г. «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [8] предусмотрено бюджетное финансирование до 2024 года включительно приоритетных территорий: Дальневосточного федерального округа, Северо-Кавказского федерального округа, Калининградской области, Арктической зоны Российской Федерации, Республики Крым, г. Севастополя. Кроме того, определено финансирование активных мер для пилотных субъектов Российской Федерации в рамках федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [38].

Среди адресных категорий населения нормативно определены: молодежь (включая учащихся и выпускников образовательных организаций), лица с ограниченными возможностями здоровья, женщины (в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет и имеющие несовершеннолетних детей), старшее поколение (лица предпенсионного и пенсионного возраста), граждане, нуждающиеся в содействии занятости на предприятиях – участники национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», а также по причине модернизации сельскохозяйственного производства и диверсификации сельской экономики.

Одной из инновационных форм адресной работы органов службы занятости является профилирование получателей государственных услуг, работодателей в области содействия занятости населения, развитие гибких форм (онлайн) занятости [9].

Оценка состояния и принятые меры указаны в приведенных источниках.

Для реализации адресности активных программ содействия занятости населения необходимо предусмотреть финансирование обновления его информационно-коммуникационного сопровождения (первый параграф второй главы).

Предложения по финансовому обеспечению совершенствования информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости:

– подготовить законодательно-правовые инициативы (Минтруд России) по финансовой реализации разработанных в исследовании правовых, технико-технологических и информационных критериев внедрения качественно нового информационно-коммуникационного сопровождения содействия занятости населения на основе действующей Общероссийской базы вакансий и регистров получателей государственных услуг (первый параграф второй главы).

Предлагается разработать обновленный порядок финансирования органов службы занятости населения, включая и систему стимулирования. Представляется обоснованным, исходя из зарубежной структуры затрат на активную политику занятости, установленные прогнозные предельно допустимые и приведенные затратные показатели в регулировании активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивных зарубежных подходов – стран ОЭСР (таблица 24), предусмотреть в федеральном бюджете статьи на дополнительные расходы (к существующим из регионального бюджета) содержания органов службы занятости субъектов Российской Федерации.

Предложения по обновленному порядку финансирования органов службы занятости населения, включая органы управления регионального и межрегионального уровней:

– установить на правовой основе следующие статьи дополнительного финансирования:

1. Для центров занятости населения: а) внедрение и организационно-методическое сопровождение новых автоматизированных информационных систем на основе платформенных и цифровых решений; б) создание и обеспечение работы

каналов связи; в) разработка и реализация программ переобучения работников центров занятости населения; г) совершенствование существующих систем стимулирования.

2. Для органов управления регионального и межрегионального уровней:

а) подбор кадров; б) обучение вопросам управления процессом повышения эффективности работы обновленных модельных центров занятости населения; активизации взаимодействия с работодателями, профсоюзами, образовательными организациями; использования передовых информационно-коммуникационных технологий для управления закреплённой зоной ответственности и межведомственного электронного взаимодействия и т.д.; в) развитие системы стажировки кадрового резерва на замещение вакантных должностей и действующего персонала обновленных структур управления указанных уровней в период до 2024 года в ходе реализации пилотных проектов и формирования новых единых требований – стандарта и регламентов деятельности модельных центров занятости населения; г) разработка и внедрение системы планирования и прогнозирования потребностей экономик субъектов РФ (на текущую, среднесрочную и дальнюю перспективу) в кадрах с учетом их профессионально- квалификационных характеристик.

Расширение многообразия форм поддержки бизнеса, граждан и государственных органов службы занятости

Подробно рассмотрено во втором параграфе первой главы, современные предложения отражены в [38], [9] и [5] и целиком зависят от уровня финансового обеспечения активной политики занятости.

3.2 Обоснование методических аспектов удовлетворения профессионально- квалификационного спроса на рынке труда

В рамках настоящего параграфа решается шестая задача диссертационного исследования – предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования на рынке труда. Метод рассматривается как второе направление

развития социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Метод представляет элемент совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Это обусловлено тем, что итогом его применения является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Метод направлен на развитие одного из установленных факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности рынка труда – роста уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Обоснование указанного метода приведено в авторской статье [166].

Метод рассматривается как прием, способ или образ действия [59, С.476]. В этой связи для его обоснования используются два приема:

1) выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности рынка труда. Определение уровня их воздействия на напряженность на основе создания региональных группировок с уровнем напряженности и факторов влияния. Подробно раскрыт во втором параграфе первой главы. Прием построен на статистической оценке (первая часть критерия оценки социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда): используются результаты мониторинга Минтруда России;

2) определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынков труда регионов с помощью использования сформированных региональных группировок с максимально заявленными вакансиями в Общероссийской базе вакансий (проанализировано во втором параграфе второй главы).

Комментарий по второму приему. Рассматриваются вакансии только наиболее востребованных профессий основных групп Общероссийского классификатора занятий. Прием реализует прогнозную сегментацию рынков труда на профессионально-квалификационной основе. Она представляет управленческий инструмент формирования его секторов со сниженной напряженностью с помощью

прогнозной оценки за счет удовлетворения спроса и предложения на работников с востребованными профессионально-квалификационными характеристиками. При реализации указанного приема для сегментации рынков труда используются два критерия.

Первый – профессиональный по наиболее востребованным профессиям на основе результатов мониторинга Минтруда России с определяющим региональным различием – максимумом заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий по указанным востребованным профессиям.

Второй критерий сегментации – квалификационный на основе применения основных групп Общероссийского классификатора занятий: 1) специалисты высшего уровня квалификации, 2) специалисты среднего уровня квалификации, 3) работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, 4) квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, 5) операторы производственных установок и машин, сборщики и водители, 6) неквалифицированные рабочие. Второй прием сформирован на статистической оценке (первая часть критерия оценки социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда): результатах лонгитюдного исследования субъектов Российской Федерации с данными из Общероссийской базы вакансий.

Итогом применения метода является разработка управленческого решения для снижения уровня напряженности рынков труда субъектов Российской Федерации. В ходе проведенного анализа динамики заявленных вакансий (второй параграф второй главы) сформирован аналитический инструментарий количественной оценки для сегментации региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе. Он включает: а) обоснованный аналитический инструментарий (формула 7) и расчет весовых коэффициентов основных групп Общероссийского классификатора занятий, рисунок 12; б) разработанный аналитический инструментарий определения интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации (формула 9).

Настоящая часть лонгитюдного исследования позволяет установить следующую количественную оценку – весовые коэффициенты представительства заявленных вакансий каждой основной группы Общероссийского классификатора занятий на портале Общероссийской базы вакансий от общего их числа. Для этого используем данные приложения М, где на основании сведений таблицы М.1 показана динамика процентного соотношения выявленного количества заявленных вакансий по каждой основной группе Общероссийского классификатора занятий к общему их числу с использованием портала Общероссийской базы вакансий в рамках рассматриваемых перечней основных профессий, пользующихся наибольшим спросом.

Инструментарий количественной оценки весовых коэффициентов представительства вакансий наиболее востребованных профессий основных групп Общероссийского классификатора

Количественные показатели весовых коэффициентов представительства основных групп Общероссийского классификатора два раза актуализируются: определяются в ходе проведения исследования по каждой из 2-х волн. Весовые коэффициенты характеризуют уровень востребованности на рынке труда Российской Федерации профессий основных групп Общероссийского классификатора занятий. Результаты указанных измерений приоритетности используются для определения интегральных рейтингов профессионально- квалификационной оценки субъектов Российской Федерации, на рынках труда которых установлены максимальные показатели по вакансиям востребованных профессий.

Аналитический инструментарий определения весового коэффициента основной группы Общероссийского классификатора занятий имеет следующий вид:

$$ВК_{oi} = \frac{n_{oi}}{N} \quad (7),$$

где:

$ВК_{oi}$ – весовой коэффициент i -й основной группы Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014, относительная величина;

n_{oi} – количество заявленных вакансий i -й основной группы Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 на портале Общероссийской базы вакансий, единицы;

N – суммарное количество заявленных вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 на портале Общероссийской базы вакансий, единицы.

Сумма весовых коэффициентов представительства основных групп Общероссийского классификатора по каждой волне исследования равна 1:

$$\sum_{i=1}^{i=7} BK_{oi} = 1 \quad (8)$$

Количественная оценка весовых коэффициентов сегментов рынка труда России по основным группам Общероссийского классификатора занятий представлена в таблице 26. Используются данные приложения М (таблица М.1).

Таблица 26 – Количественная оценка весовых коэффициентов сегментов рынка труда России наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий

Основные группы Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ – 08)	Весовые коэффициенты сегментов рынка труда России – основных групп Общероссийского классификатора занятий с учетом величины доли заявленных вакансий востребованных профессий, относительная величина		Динамика весовых коэффициентов в ходе двух волн исследования, относительная величина
	1-ая волна исследования 24.12.2018 г.- 27.12.2018г.	2-ая волна исследования 18.06.2019г.- 24.06.2019г.	
Специалисты высшего уровня квалификации	0,35	0,33	-0,02
Специалисты среднего уровня квалификации	0,112	0,107	-0,005
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	0,13	0,094	-0,036

Продолжение таблицы 26

Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	0,002	0,003	+0,001
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	0,137	0,140	+0,003
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	0,133	0,144	+0,011
Неквалифицированные рабочие	0,136	0,182	+0,046
Итого:	1,0	1,0	

Графическая интерпретация количественной оценки весовых коэффициентов сегментов рынка труда России наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн (декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.) исследования представлена на рисунке 12.

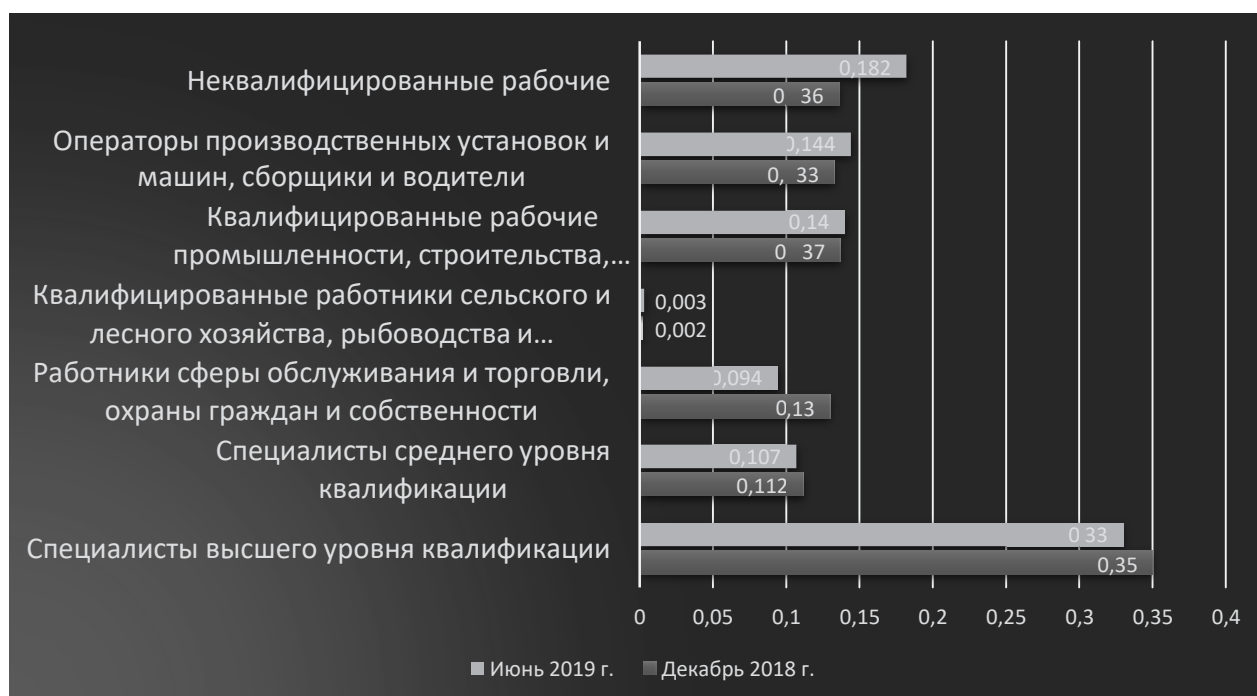


Рисунок 12 – Количественная оценка весовых коэффициентов сегментов рынка труда России наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн исследования: декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.

Динамика весовых коэффициентов сегментов рынка труда России наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн (декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.) исследования показана на рисунке 13.



Сегмент 1	Специалисты высшего уровня квалификации
Сегмент 2	Специалисты среднего уровня квалификации
Сегмент 3	Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности
Сегмент 4	Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства
Сегмент 5	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий
Сегмент 6	Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители
Сегмент 7	Неквалифицированные рабочие

Рисунок 13 – Динамика весовых коэффициентов сегментов рынка труда России наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе двух волн исследования: декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.

По полученным данным из таблицы 26, рисунков 12 и 13 установлено следующее:

1. Наибольшее значение в 2018-2019 г.г. по своему удельному весу занимает основная группа Общероссийского классификатора занятий «специалисты высшего уровня квалификации» – весовой коэффициент 0,35 (декабрь 2018 г.) и 0,33 (июнь 2019 г.). Второе место (по количественному значению меньше более

чем в 2 раза) делят представители основных групп «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» (0,137 и 0,140 соответственно) и «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» (0,133 в декабре 2018 г. и 0,144 в июле 2019 г.).

2. Диапазон динамики весовых коэффициентов сегментов рынка труда России по основным группам Общероссийского классификатора занятий в исследуемый период 2018 г.-2019 г.: от -0,036 (работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности за счет исключения из учета во второй волне швей и охранников) до +0,046 (неквалифицированные рабочие). Заметна динамика также по специалистам высшего уровня квалификации (-0,02) и операторам производственных установок и машин, сборщикам и водителям (+0,011). По остальным основным группам Общероссийского классификатора занятий динамика весовых коэффициентов – незначительная.

3. Наличие в таблице 26 динамики весовых коэффициентов в ходе двух волн исследования говорит о необходимости актуализации с установленной органами исполнительной власти в сфере содействия занятости населения периодичностью весовых коэффициентов сегментов рынка труда России по основным группам Общероссийского классификатора занятий для объективной количественной оценки исследуемых сегментов рынка труда.

Определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации в ходе двух волн лонгитюдного исследования

Речь идет о количественной оценке одного из трех наиболее влиятельных факторов на напряженность на рынках труда – удовлетворения профессионально-квалификационного спроса, измеряемой показателями интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона с максимальным количеством вакансий по наиболее востребованным профессиям и квалификациям. Статистические основания указанной количественной оценки представлены во втором параграфе второй главы.

Аналитический инструментарий расчета интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации в рамках настоящего исследования представляет сумму произведений количества упоминаний региона, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям по основным группам ОК 010- 2014, на их соответствующий весовой коэффициент. Далее осуществляется ранжирование регионов с полученными суммами от большего к меньшему и присвоение, собственно, рейтинга. Формула расчета имеет вид:

$$P_{cj} = \sum_{i=1}^{j=86} Ч_{усji} \times ВК_{oi} \quad (9),$$

где:

P_{cj} – интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки j -го субъекта Российской Федерации, показавшего максимальное число заявленных вакансий хотя бы по одной из наиболее востребованных профессий по какой-либо основной группе (или по ряду основных групп) Общероссийского классификатора занятий;

$Ч_{усji}$ – количество упоминаний j -го субъекта Российской Федерации, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, i -й основной группы Общероссийского классификатора занятий;

$ВК_{oi}$ – весовой коэффициент i -й основной группы Общероссийского классификатора занятий, установленный в рамках определенной волны исследования в разрезе Российской Федерации. В каждую новую волну исследования весовой коэффициент актуализируется.

Для подготовки табулированных данных, необходимых для расчета интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки субъектов Российской Федерации, который считается отдельно для каждой волны исследования, используются сведения таблиц 24, Н.3, П.3, Р.3, С.3, Т.3, У.3 и разработанный инструментарий (формула 9).

Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъекта Российской Федерации в рамках сформированных региональных группировок с

максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе первой волны исследования (24 – 27 декабря 2018 г.) и в ходе второй волны исследования (18 – 24 июня 2019 г.) представлен в приложении Ч (таблица Ч.1 и Ч.2). Его сокращенный вариант с I-й группировкой субъектов Российской Федерации – наиболее массовой (49% рассматриваемых регионов) по второй волне исследования представлен в таблице 27.

Таблица 27 – Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъектов Российской Федерации в рамках сформированной I региональной группировки с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе второй волны исследования (18 – 24 июня 2019 г.)

№ п/п	Субъекты РФ	Число упоминаний субъектов РФ с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08)						Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов РФ/результат 1 волны
		Специалисты высшего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,35	Специалисты среднего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,107	Работники сферы обслуживания торговли, охраны граждан собственности, весовой коэффициент 0,094	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, весовой коэффициент 0,140	Операторы производственных установок и машин, сборщики водители, весовой коэффициент 0,144	Неквалифицированные рабочие, весовой коэффициент 0,182	
I группировка субъектов Российской Федерации с установленными неоднократными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по всем рассматриваемым основным группам (большинству) Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 1-17; диапазон количественной оценки 2,539-1,170)								
1	Новосибирская область	3	1	1	6	1	2	1/4 (2,539/ 2,451)
2	Красноярский край	2	1	1	8	1	2	2/5 (2,489/ 2,306)
3	Краснодарский край	3	1	1	5	1	2	3/7 (2,399/ 2,238)
4	Свердловская область	2	1	1	5	1	2	4/8 (2,069/ 1,971)

Продолжение таблицы 27

5	Московская область	3	1	-	3	1	2	5/6 (2,025/ 2,245)
6	Кемеровская область	2	1	1	7	1	-	6/2 (1,985/ 2,657)
7	Нижегородская область	2	1	1	4	1	2	7/14 (1,929/ 1,401)
8	Иркутская область	2	1	1	5	1	1	8/9 (1,887/ 1,902)
9	Приморский край	2	1	1	6	1	-	9/3 (1,845/2,597)
10	Ростовская область	2	1	1	3	1	2	10/1 (1,789/ 2,999)
11	Республика Татарстан	-	-	1	8	1	2	11/11 (1,722/ 1,837)
12	Республика Башкортостан	2	1	-	4	1	1	12/13 (1,653/ 1,441)
13	Самарская область	2	1	1	2	-	1	13/15 (1,323/1,358)
14	Волгоградская область	2	1	-	-	1	2	14/16 (1,275/ 0,948)
15	г. Москва	1	-	1	6	-	-	15/12 (1,264/ 1,711)
16	г. Санкт-Петербург	1	1	-	4	-	1	16/10 (1,180/ 1,893)
17	Ставропольский край	2	1	1	-	1	1	17/23 (1,170/ 0,375)

Сведем полученные результаты (таблица Ч.1 и таблица Ч.2) в удобную для сравнительного анализа форму – таблица 28.

Таблица 28 – Количественная оценка сформированных группировок субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в первую (24 – 27 декабря 2018 г.) и вторую (18 – 24 июня 2019 г.) волну исследования

Номера группировок регионов и их количественная характеристика	1-я волна исследования 24 – 27 декабря 2018 г.	2-я волна исследования 18 – 24 июня 2019г.
I группировка		
Количество входящих регионов	15	17
Диапазон интегрального рейтинга	1-15	1-17
Диапазон количественной оценки интегрального рейтинга	2,999-1,358	2,539-1,170
II группировка		
Количество входящих регионов	10	7
Диапазон интегрального рейтинга	16-23	18-24
Диапазон количественной оценки интегрального рейтинга	0,949-0,375	1,093-0,420
III группировка		
Количество входящих регионов	9	1
Диапазон интегрального рейтинга	24	25
Диапазон количественной оценки интегрального рейтинга	0,350	0,330
IV группировка		
Количество входящих регионов	8	10
Диапазон интегрального рейтинга	25-29	26-33
Диапазон количественной оценки интегрального рейтинга	0,274-0,130	0,280-0,182

Сравнительный анализ интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации по итогам первой (таблица Ч.1 приложения Ч) и второй волны исследования (таблица Ч.2 приложения Ч), а также количественной оценки сформированных группировок (таблица 28)

Первое – во второй волне исследования в I группировке сохранились 100% (15) регионов первой волны; во II группировке – 60% (6 из 10) регионов; в IV группировке – 63% (5 из 8) регионов.

Второе – вместе с тем произошли следующие изменения: а) в I группировке добавилось 2 региона (Ставропольский край и Волгоградская область); б) во II группировке снизили свои позиции Омская и Тульская области, появился новый регион – Владимирская область; в) в III группировке во второй волне не учитывалась профессия учителя иностранных языков (на основании сформированного перечня Минтруда России по итогам 2018 г.) – в связи с чем отмечается заметное (в 9 раз) изменение ее состава; г) в IV группировке добавились новые регионы – Вологодская и Тверская области.

Третье – полученные сравнительные результаты по первой и второй волне исследования, несмотря на установленную стабильность многих субъектов Российской Федерации в сформированных региональных группировках, обосновывают необходимость актуализации расчета интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона каждые полгода (в соответствии с установленной периодичностью проводимого мониторинга Минтруда России).

Таким образом, интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, представляет аналитический инструмент снижения напряженности на рынке труда за счет роста уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Применяется при формировании управленческого решения снижения напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Полученные результаты позволяют сформулировать сущностную характеристику разработанного в исследовании метода.

Предложен метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда региона, итогом применения которого является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Направлен на развитие одного из факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда – роста уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Представляет элемент совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Включает два приема. Первый – выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда и определение уровня их воздействия на основе создания региональных группировок с уровнем напряженности и факторов влияния. Второй прием – определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона с помощью использования сформированных региональных группировок с максимально заявленными вакансиями в Общероссийской базе вакансий по наиболее востребованным профессиям основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Сравнительный анализ разработанного метода и мониторинга Минтруда России

По итогам каждого полугодия Минтруд России проводит мониторинг и оценку качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения [22]. Актуальность указанных систематических процедур обусловлена возрастанием роли органов службы занятости в обеспечении кадровых потребностей современной российской экономики [190, с.1], что, в частности, подразумевает совершенствование развития рынка труда субъекта Российской Федерации для обеспечения необходимой доли работников требуемых для работодателей профессий и квалификаций. Информационной базой для принятия управленческих решений руководителями исполнительных органов государственной власти регионов служат подготовленные в ходе мониторинга Минтруда России перечни с рейтингами субъектов Российской Федерации [22].

Разработанный метод развивает практику применения данных мониторинга Минтруда России в соответствии с задачами настоящего исследования за счет:

а) формирования по четырехуровневой шкале региональных группировок с показателями факторов влияния и напряженности внутри подготовленных в мониторинге общих перечней 86 субъектов Российской Федерации;

б) применения принадлежности субъектов Российской Федерации к указанным группировкам, имеющих свой номер – 1-й, 2-й, 3-й или 4-й, при определении прогнозной оценки влияния на напряженность установленных факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на снижение напряженности рынков труда;

в) измерения весовых коэффициентов представительства основных групп Общероссийского классификатора занятий и расчета на указанной основе интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона;

г) разработки управленческого решения снижения напряженности на рынке труда.

Ограничения применения метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда региона заключаются в обязательном условии при его выборке – наличие максимума заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий по востребованным профессиям (определяются на основе данных мониторинга Минтруда России). Так, с учетом приведенного условия в ходе первой волны исследования (декабрь 2018 г.) было отобрано 42 субъекта Российской Федерации из 86, во второй (июнь 2019 г.) – 35 регионов.

3.3 Разработка инструмента развития социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности на рынке труда: механизма снижения его напряженности

Разрабатываемый механизм снижения напряженности на рынке труда реализует третье направление развития рассматриваемых социально-трудовых

отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Указанное обобщение направлено на решение седьмой, завершающей задачи исследования – обосновать механизм снижения напряженности на рынке труда. Рассматриваются факторы, формирующие исследуемые социально-трудовые отношения. Учитываются приоритеты, содержащиеся в национальной программе «Производительность труда и поддержка занятости» [38], проекте Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019-2023 годы» [9] и единых требований Минтруда России к организации деятельности органов службы занятости [20]. Особенности формирования указанного механизма с учетом передового зарубежного опыта в прогнозном моделировании отражены в авторской статье [164].

Интегральное определение понятия «механизм управления в сфере экономики» (сочетает инструменты управления в виде воздействия и взаимодействия) рассматривается в [61, С.43] как совокупность способов, методов управляющего воздействия и взаимодействия заинтересованных субъектов с целью создания устойчивых тенденций развития исследуемой экономической сферы. С учетом рассмотренных в первом параграфе второй главы информационно-коммуникационных особенностей развития рынка труда субъекта Российской Федерации для обоснования механизма снижения напряженности на рынке труда целесообразно использовать также модель регулирования занятости населения с применением информационных технологий, разработанную в [57].

С нашей точки зрения предлагаемый механизм представляет социально-экономическую основу развития социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности, за счет комплексного применения разработанных: 1) путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынков труда регионов, 3) предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческого решения

по снижению напряженности на рынке труда. Механизм объединяет указанные предложенные пять элементов развития социально-трудовых отношений в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Реализует следующие основные направления: 1) развитие факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на снижение напряженности на рынке труда, 2) законодательно-правовое обеспечение указанного процесса, 3) принятие и реализация управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда Российской Федерации. Роли управляющего центра и субъектов в этом зависят от наделенных полномочий.

Для исследования взаимосвязи элементов механизма снижения напряженности на рынке труда, на примере указанного управленческого решения, подготовлен алгоритм воздействия и взаимодействия его субъектов (основные заказчики и исполнители) в отношении объектов. Алгоритм включает разработанное в исследовании сущностное и функциональное содержание. Сущностное заключается, во-первых, в реализации законодательно-правового, финансового, профессионально-квалификационного, информационно-коммуникационного и мотивационного аспектов, отражающие указанные пять элементов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынках труда. Во-вторых, построено на обоснованных пяти сущностных характеристиках оценки и регулирования напряженности на рынке труда, отраженных в пункте один научной новизны. Функциональное содержание алгоритма, связывающее отдельные элементы механизма, представляет управленческое решение по снижению напряженности на рынках труда (рисунок 14, таблица 29).

Обоснование содержания управленческого решения снижения уровня напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации

В указанной части исследования использовались материалы авторской публикации [167]. Для управленческого решения характерны следующие особенности: а) играет ключевую роль, объединяя все функции управления – планирование, организацию, стимулирование, координацию и контроль; б) включает знания теоретических, методических и прикладных аспектов

управляемой системы – рынков труда и их сферы занятости [149], один из них – характеристика наиболее влиятельных факторов на снижение напряженности на рынке труда; в) является итогом анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора предпочтительного варианта достижения цели [160], в качестве которой выступает снижение напряженности на рынке труда.

Структурно управленческое решение включает три этапа. Первый – признание необходимости решения проблемы – снижение достаточно высокого уровня напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Второй этап – разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Третий этап – выполнение принятого управленческого решения. Графически управленческое решение отражено на рисунке 14.

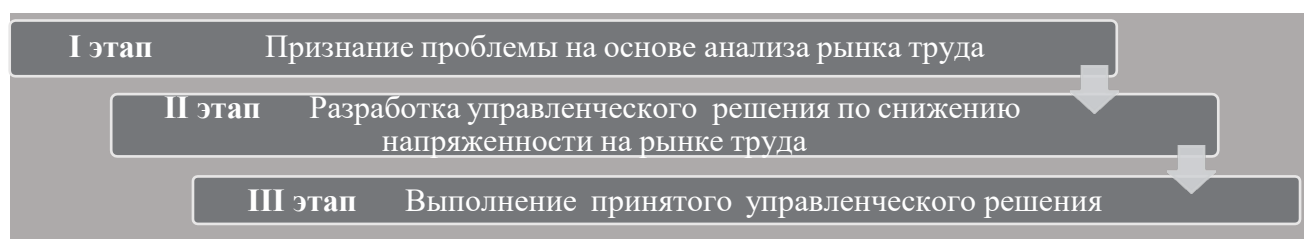


Рисунок 14 – Структура управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда

Управленческое решение принимается на 1-м его этапе субъектами механизма снижения напряженности на рынке труда в отношении экономически активного населения и работодателей. Заключается в достижении прогнозируемого результата – снижения напряженности на рынке труда региона в следующем году за счет развития факторов влияния в текущем.

Для обоснования содержания первого этапа используются следующие источники: 1) итоги мониторинга Минтруда России; 2) матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом наиболее влиятельных факторов воздействия на напряженность на рынках труда (таблица 8); 3) группировки субъектов Российской Федерации с соотношением расходов на активную и пассивную политику (приложение В, таблица В.2); 4) группировки субъектов Российской Федерации

с их интегральным рейтингом профессионально- квалификационной оценки рынков труда регионов (приложение Ч, таблицы Ч.1 и Ч.2). Предусматривается проведение, с помощью указанных источников, следующих управленческих действий: исследование рынка труда (объект настоящего исследования) с анализом уровня его напряженности.

Содержание второго этапа по разработке решения о снижении напряженности на рынках труда. Включает следующие управленческие действия:

1) формирование задач – сформулировано три задачи по числу факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность на рынках труда, таблица 5;

2) обоснование прогнозного сценария – эволюционного и кардинального. Прогнозная оценка эволюционного и кардинального прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда Кировской области (таблица 13) приведена в третьем параграфе первой главы, где использована одна задача – увеличение уровня финансирования активной политики занятости, количественно определяемая ростом соотношения затрат на активную политику по отношению к пассивной. В [167] применена другая задача на примере Ростовской области – повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, оцениваемое увеличением количества заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости;

3) выбор задачи и прогнозного сценария осуществляется с учетом использования существующих ресурсов: законодательно-правового, финансового, информационно-коммуникационного, профессионально-квалификационного, стимулирующего.

Применяемая прогнозная оценка по трем факторам влияния, используемым в принятых к исполнению задачах, включает: статистическую вероятность проявления регионов с низкой напряженностью на рынках труда настоящего времени (таблица 8 – Матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда), статистическую погрешность ее применения в будущем (таблица 6), прогнозный период применения полученных результатов – на следующий год.

Содержание третьего этапа по выполнению принятого управленческого решения включает следующие управленческие действия: организацию реализации поставленной задачи (задач), анализ и контроль выполнения управленческого решения. Управленческие действия и их содержание представлено в таблице 29. В ней наглядно видно, что 1-й этап реализует оценку напряженности, а 2-й и 3-й – ее

Таблица 29 – Управленческое решение органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации с полномочиями в сфере содействия занятости (центра занятости населения) по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации

№ п/п	Управленческие действия	Содержание
1	Исследование рынка труда с анализом уровня его напряженности	Применяются итоги мониторинга Минтруда России и следующие результаты исследования:
		1. Матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда
		2. Группировки субъектов Российской Федерации с соотношением расходов на активную и пассивную политику
		3. Группировки субъектов Российской Федерации с их интегральным рейтингом профессионально-квалификационной оценки рынка труда
2	Разработка управленческого решения:	
	Формирование задач	1. Увеличение уровня финансирования активной политики занятости
		2. Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями
		3. Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса
	Обоснование сценария прогноза	Эволюционный и (или) кардинальный
Выбор оптимальной задачи (оптимальных задач)	Определение оптимального сочетания задач с учетом стратегии социально-экономического развития субъекта; законодательно-правового, финансового, информационно-коммуникационного, профессионально-квалификационного и стимулирующего ресурсов; сценария прогноза	
Прогнозная оценка результата –достижения цели по снижению	Прогнозная оценка достижения цели на следующий год: 1) снижение напряженности на рынке труда за счет увеличения расходов на активную политику по отношению к пассивной с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,78 с погрешностью 2,6%;	

Продолжение таблицы 29

	напряженности на рынке труда	2) снижение напряженности на рынке труда за счет увеличения количества заявленных вакансий с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,81 с погрешностью 4,7%; 3) снижение напряженности на рынке труда за счет увеличения интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки региона с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,8 (погрешность не определялась)
3	Выполнение принятого управленческого решения:	Применяемые результаты исследования: 1) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 2) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, 3) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 4) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации и 5) механизм снижения напряженности на рынке труда
	Организация реализации поставленной задачи (задач), анализ и контроль выполнения управленческого решения	По задаче 1: а) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями; б) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости; в) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации; г) механизм снижения напряженности на рынке труда
По задаче 2: а) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости; б) механизм снижения напряженности на рынке труда		
По задаче 3: а) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации; б) механизм снижения напряженности на рынке труда		

регулирование, что подтверждает взаимосвязь двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Алгоритм (его функциональная составляющая) воздействия и взаимодействия элементов механизма снижения напряженности рассматривается как состав и последовательность указанных действий управленческого решения (таблица 29) для получения прогнозируемого результата. При этом учитывает исходные количественные оценки напряженности и факторов влияния из сформированных группировок регионов с применением данных мониторинга Минтруда России и авторского эмпирического исследования с применением Общероссийской базы

вакансий. Алгоритм предусматривает также условия окончания приведенных в таблице 29 действий.

На указанном основании правомерно сформировать структуру разрабатываемого механизма, рисунок 15.



Рисунок 15 – Механизм снижения напряженности на рынке труда: структурные элементы и их взаимосвязи

В структуру формируемого механизма снижения напряженности на рынке труда входят следующие элементы: 1) субъекты (с управляющим центром) и объекты, 2) внешние и внутренние факторы воздействия, 3) прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия, 4) аналитическое обеспечение, 5) прогнозный результат, 6) допущения, 7) обратная связь, (рисунок 15).

Краткая характеристика элементов механизма

Первый элемент механизма – субъектно-объектный. Объединяет управляющий центр, субъекты и объект механизма.

Состав управляющего центра (определяет ключевые требования по регулированию рынков труда, занятости населения, их сегментации с учетом возникающих рисков в рассматриваемой сфере, потребностей работодателей, учебных организаций, граждан) – высшие органы государственной власти Российской Федерации (включая Минтруд России и Роструд) совместно с Международной организацией труда, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения профсоюзов, работодателей, общественных организаций, образовательных учреждений.

Субъекты механизма (принимают управленческие решения, координируют совместные действия субъектов механизма, реализуют процессы по регулированию региональных рынков труда и сфер занятости, включая их сегментацию с работниками востребованных профессий и квалификаций):

1) координационные комитеты содействия занятости населения в федеральных округах (координируют решения по адресному и оперативному управлению региональными рынками труда и занятостью в рамках федеральных округов, включая своевременное реагирование на возникающие риски, прогнозирование потребностей в трудовых ресурсах, профориентационной деятельности и профессиональной подготовке различных категорий экономически активного населения);

2) органы государственной власти субъектов Российской Федерации и региональные органы власти с полномочиями в сфере содействия занятости (трансформируют для практического применения требования международного, федерального и межрегионального уровней с учетом своей специфики – социально-экономической, демографической, территориальной, национально-культурной и т.д.), объединения профсоюзов, работодателей, общественные объединения субъектов Российской Федерации (или региональные отделения объединений федерального уровня);

3) центры занятости населения (оказывают адресные государственные услуги в сфере содействия занятости населения с учетом результатов профилирования целевой аудитории, ее категорий, в том числе испытывающих трудности в поиске работы, запросов секторов региональной экономики, учебных организаций, потребностей в трудовой сфере граждан).

Объекты механизма – получатели услуг центров занятости населения:

1) экономически активное население Российской Федерации. Включает лица в возрасте 15-72 лет (Международной организацией труда установлен для измерения экономической активности населения), которые в настоящее время считаются занятыми или безработными [33];

2) работодатели.

Второй элемент предлагаемого механизма – внешние факторы воздействия приведены на с.6.

Внутренние факторы воздействия представляют ресурсы развития наиболее заметно влияющих факторов на напряженность рынка труда. Подготовлены предложения по усилению факторов влияния за счет развития их ресурсов, таблица 30.

Таблица 30 – Предложения по усилению факторов влияния, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, за счет развития их ресурсов

№ п/ п	Факторы влияния	Предложения по развитию ресурсов, обеспечивающих усиление факторов влияния
1	Увеличение уровня финансирования активной политики занятости	1. Организация дополнительного финансирования активной политики занятости из внебюджетных источников. 2. Финансовое обеспечение совершенствования информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости и анализа рынков труда. 3. Обновленный порядок финансирования органов службы занятости населения. 4. Внедрение в их деятельность двух групп прогнозных затратных показателей: предпочтительных, на основе лучших российских практик в финансировании активной политики и предельно допустимых, с учетом прогрессивного зарубежного опыта. 5. Увеличение финансирования трудоустройства с переездом в другие регионы, включая и совместно с семьей

Продолжение таблицы 30

2	Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями	<p>1. Кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий через подключение к ней крупных работодателей, хозяйствующих субъектов высокотехнологического сегмента экономики.</p> <p>2. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий с развитием на этой базе удобных и доступных сервисов, в частности, внедрение онлайн-занятости.</p> <p>3. Оказание государственных услуг в электронной форме, использование возможностей многофункциональных центров для их оказания.</p> <p>4. Внедрение в оценку эффективности работы сотрудников центров занятости ключевых критериев стимулирующих выплат, направленных на увеличение привлечения вакансий, в т.ч. и из высокотехнологической сферы, профилирование соискателей и работодателей</p>
3	Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса	<p>1. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами, работодателями и образовательными учреждениями.</p> <p>2. Развитие результативных форм сотрудничества органов службы занятости с организациями высокотехнологических отраслей экономики, включая: совместную реализацию профориентационных мероприятий, проектных программ, а также работу с предприятиями, реализующими инновационные проекты</p>

Подготовлено автором.

Предлагаемые меры предусматривают соответствующее законодательно-правовое сопровождение.

Третий элемент механизма – прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия. Объединяет разработанные: а) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, б) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, в) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, г) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации, д) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда.

Четвертый элемент механизма представляет аналитическое обеспечение, которое включает формализованные инструментарию расчета: а) статистической

вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов (универсальный для всех факторов влияния на напряженность); б) погрешности их прогнозной оценки; в) прогнозных предпочтительных и предельно допустимых затратных показателей активной политики содействия занятости; г) весового коэффициента основных квалификационных групп Общероссийского классификатора занятий; д) интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка субъекта Российской Федерации.

Пятый элемент механизма – прогнозируемые результаты. Представляет снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Шестой элемент механизма включает допущения, с учетом которых возможно достижение обоснованных прогнозируемых результатов при реализации управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда:

1) достоверность прогноза заключается в значительном уровне статистической вероятности проявления регионов с низкой напряженностью на рынках труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями факторов влияния в диапазоне 0,78-0,81 (таблица 6), ее допустимой статистической погрешностью использования в прогнозной оценке в размере 2,6%-4,7% и обратным характером взаимосвязи с умеренной корреляционной зависимостью;

2) применение прогнозной оценки рассчитано на следующий год;

3) установленная статистическая вероятность зависит также от порядка формирования четырех группировок регионов, который определяется не только числом, равным 21-22, а учитывает и градацию показателей изучаемого фактора влияния или напряженности рынков труда;

4) весовые коэффициенты представительства заявленных вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий по Российской Федерации имеют некоторые изменения с учетом результатов двух волн лонгитюдного исследования статистики в Общероссийской базе вакансий, на основании которых определяется интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки регионов;

5) третий фактор влияния по удовлетворению профессионально-квалификационного спроса учитывает лишь те регионы, которые заявили максимум вакансий по наиболее востребованным профессиям – в среднем за две волны исследования это 45%;

б) проблемный вопрос прогнозирования использование оперативных данных состояния рынков труда завершившегося года для прогноза на следующий год. Открытые данные мониторинга Минтруда России по деятельности органов службы занятости отстают от текущего времени на полгода.

Седьмой элемент разработанного механизма – обратная связь центра управления и субъектов с объектами. Основана на статистических и экспертных оценках степени удовлетворенности объектов. Доля удовлетворенных получателей услуг центров занятости населения – соискателей и работодателей, должна колебаться от 60% в 2019 г. до 90% в 2024 г. [36].

Разработанный автором механизм снижения напряженности (рисунок 15) может выступать блок-схемой логики проведения научного исследования, которая обеспечивает достижение поставленной цели диссертации и решение ее задач. Так, управляющее воздействие и взаимодействие субъектов на объекты основано на прогнозном комплексе инструментов и аналитическом обеспечении. Их разработка является результатом решения всех задач исследования, использования итогов проведенных эмпирических исследований. Охватывает три реализованных этапа диссертации. Первый – теоретико-методический, второй – эмпирических исследований и третий – обобщений. Получение прогнозируемого результата, проведенное на третьем этапе исследования, обусловлено достижением цели диссертации, учитывает влияние внешних, внутренних факторов и допущений.

Обоснование того, что разработанный механизм снижения напряженности на рынке труда рассматривается как инструмент развития социально-трудовых отношений указанного процесса

Предлагаемый механизм развивает предметы системы социально-трудовых отношений (подробно в первом параграфе первой главы), которые укрепляют их в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке

труда. Предметы включают три группы аспектов. Первая группа – речь идет о социально-экономической составляющей. Реализуется: 1) повышением финансирования активной политики занятости (разработаны меры по развитию ресурсов указанного фактора влияния на напряженность); 2) совершенствованием информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями (подготовлены соответствующие предложения). Вторая группа аспектов рассматриваемых предметов касается психологической составляющей. Она объединяет: 1) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями (предложены меры по укреплению ресурсов указанного фактора влияния на напряженность); 2) развитие мотивации работников центров занятости (разработаны соответствующие методические рекомендации). Третью группу представляет законодательно-правовая составляющая. Она обеспечивает законодательно-правовое сопровождение: 1) развития факторов, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда (выявлено три указанных фактора); 2) эффективное субъектно-объектное воздействие и взаимодействие в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда (разработан алгоритм воздействия и взаимодействия элементов механизма снижения напряженности на рынке труда).

В заключение предлагается провести сравнительный анализ (по критериям: вероятностный, статистический, методический, инструментальный и элементы сегментации рынков труда) разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии (более подробно о них во введении), который применен в авторской публикации [164].

Вероятностный критерий – широко применяемый в зарубежных прогнозных моделях, используется и в разработанном механизме. Статистическая вероятность применяется для: 1) измерения на уровне субъектов Российской Федерации относительной частоты снижения напряженности на рынке труда при развитии факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность; 2) обоснования прогнозной оценки, предусматривающей использование в будущем

времени статистической вероятности проявления регионов с низкой напряженностью на рынке труда среди субъектов с высокими показателями указанных факторов влияния настоящего времени и учетом статистической погрешности. В механизме также учтена продолжительность применения прогнозной оценки – на следующий год. Кроме того, принимается во внимание взаимообусловленность статистической вероятности снижения напряженности с развитием ресурсов управленческого решения, использованием методических и аналитических разработок настоящего исследования.

Статистический критерий в обоснованном механизме реализуется на основе открытых и доступных данных мониторинга деятельности органов службы занятости Минтруда России и Общероссийского портала вакансий. Вместе с тем в допущениях, выполнение которых позволит достигнуть прогнозируемых результатов, обращено внимание на проблему наличия оперативных сведений состояния рынков труда для осуществления прогноза, т.к. данные мониторинга Минтруда России отстают на полгода. В этой связи предложены меры развития информационно-коммуникационного сопровождения для обеспечения пользователей статистическими данными о состоянии рынка труда в режиме онлайн. В зарубежных прогнозных экономико-математических моделях применяется теория системной динамики, используются технологии «больших данных», платформенные и цифровые решения, что позволяет решать широкий круг прогнозных задач с применением статистических данных Евростата, ОЭСР, МОТ, Всемирного экономического форума, Европейского центра по развитию профессионального образования и ряда других источников. Указанный опыт, безусловно, целесообразен для внедрения в российскую практику содействия занятости.

Методический критерий зарубежных моделей является их преимуществом и включает: использование теории системной динамики; анализ изменений отраслей экономики; прогноз развития демографии, экономически активного населения; моделирование сценариев на рынке труда. Сформированный механизм позволяет добиться цели исследования, связанной с разработкой теоретических и практических положений оценки и регулирования напряженности на рынке труда за счет реализации

прогнозного комплекса инструментов управляющего воздействия и взаимодействия механизма. Он включает: а) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, б) метод профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона, в) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, г) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, д) управленческое решение с двумя сценариями прогнозов – эволюционным и кардинальным.

Инструментальный критерий зарубежного опыта прогнозирования трудовых ресурсов является инновационным: реализуют экономико-математические модели с их программным обеспечением, что позволяет воплощать рассмотренные выше преимущественные зарубежные методологические аспекты. В России подобная прогнозная модель разрабатывается. Вместе с тем, инструментальная составляющая разработанного механизма, т. е. его аналитическое обеспечение, способствует достижению цели и решения задач диссертационного исследования за счет предложенных инструментариев расчета:

- 1) статистической вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов с высокими показателями наиболее влиятельных факторов на напряженность (универсальный для всех установленных факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность);
- 2) погрешности их прогнозной оценки;
- в) прогнозных предпочтительных и предельно допустимых затратных показателей активной политики содействия занятости;
- 3) весового коэффициента основных квалификационных групп Общероссийского классификатора занятий;
- 4) интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации.

Критерий по элементам сегментации: в зарубежных моделях сегментация осуществляется по следующим элементам: отраслям экономики, профессиям, квалификациям, региональной принадлежности. В предлагаемом механизме реализованы все перечисленные элементы, кроме отраслевой составляющей, решая важную проблему российского прогнозирования трудовых ресурсов на

профессионально-квалификационной основе в разрезе субъектов Российской Федерации.

Таким образом, разработанный механизм снижения напряженности на рынке труда развивает российскую практику прогнозирования трудовых ресурсов по всем указанным критериям и создает предпосылки для ее дальнейшего развития за счет внедрения установленных преимуществ зарубежных моделей, прежде всего, по методическому, инструментальному и статистическому критериям.

На основе разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда проведен анализ предложенных в исследовании элементов совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда, таблицы 31 и 32.

Таблица 31 – Элементы совершенствования оценки напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации

№ п/п	Элементы совершенствования оценки
1	Предложена количественная оценка снижения напряженности на рынке труда в настоящее время, определяемая статистической вероятностью возникновения ожидаемого события снижения напряженности
2	Обоснован новый элемент оценки: прогнозная оценка напряженности на рынке труда. Включает: а) статистическую вероятность уровня напряженности в зависимости от уровня установленных факторов влияния в текущем году; б) оценку корреляционной взаимосвязи напряженности с указанными факторами влияния; в) статистическую погрешность применения указанной статистической вероятности в следующем году. Подготовлены аналитические инструментарии их определения
3	Разработана качественная и количественная оценка в прогнозе рынка труда с анализом уровня напряженности. Качественная оценка учитывает напряженность на рынке труда, измерение ее с помощью коэффициента напряженности, и факторы, оказывающие на нее наибольшее влияние. Количественная оценка включает статистическую вероятность снижения напряженности в текущем году и прогнозную ее оценку в следующем
4	Подготовлено управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда. Оценка напряженности реализует его 1 этап, заключающийся в осознании проблемы с высокой напряженностью на рынках труда и необходимости ее снижения
5	Разработана количественная оценка для сегментации рынка труда на профессионально-квалификационной основе. Включает следующие аналитические инструментарии: 1) определение весового коэффициента основной группы Общероссийского классификатора, 2) определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации

Продолжение таблицы 31

6	<p>В обоснованном механизме снижения напряженности на рынке труда предложены две разработки, развивающие практику оценки напряженности:</p> <p>1) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости – через внедрение цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта;</p> <p>2) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, позволяющий определять уровень воздействия на напряженность наиболее влиятельных факторов и измерять профессионально-квалификационные характеристики рынка труда субъекта Российской Федерации</p>
---	---

Подготовлено автором.

Совершенствование оценки напряженности на рынке труда (таблица 31) включает: 1) количественную оценку взаимосвязи уровня напряженности с показателями трех установленных наиболее влиятельных на нее факторов в настоящем времени; 2) прогнозную оценку напряженности на рынке труда в следующем году; 3) качественную и количественную оценку в прогнозе рынка труда с анализом уровня напряженности; 4) количественную оценку для сегментации рынка труда на профессионально-квалификационной основе; 5) предложения по внедрению цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта на всех этапах разработанного в исследовании управленческого решения. Оценка реализуется на его 1 этапе.

Таблица 32 – Элементы совершенствования регулирования напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации

№ п/п	Элементы совершенствования регулирования
1	<p>Применен разработанный в исследовании механизм снижения напряженности на рынке труда. Его прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия состоит из пяти обоснованных в исследовании составляющих, развивающих регулировочную практику: 1) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, 3) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда</p>

Продолжение таблицы 32

2	По факторам влияния на уровень напряженности, как основными его регуляторами, обоснованы ресурсы их развития: а) увеличение финансирования активной политики занятости, б) внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий, в) совершенствование мотивации работников центров занятости, г) развитие результативных форм сотрудничества органов службы занятости с организациями высокотехнологических отраслей экономики, д) законодательно-правовые инициативы
3	Разработаны прогнозные сценарии регулирования напряженности: эволюционный и кардинальный, основанные на применении разных уровней развития ресурсов, формирующих различную степень усиления установленных факторов влияния на напряженность
4	Регулирование реализует 2-й (разработка) и 3-й (выполнение) этапы управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда

Подготовлено автором.

Совершенствование регулирования напряженности на рынке труда (таблица 32) заключается в разработанном механизме снижения напряженности на рынке труда, объединяющем: 1) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, 3) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда. Регулирование включает также обоснованные ресурсы развития факторов влияния на напряженность (таблица 30). Кроме того, разработаны прогнозные сценарии регулирования напряженности: эволюционный и кардинальный. Регулирование реализуется на 2 и 3 этапе управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда.

Указанные предложения в таблицах 31 и 32 позволяют снизить остроту проблем в оценке и регулировании напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, приведенных во введении.

Выводы по третьей главе:

1. Предложен второй путь повышения финансирования содействия занятости, заключающийся в разработке прогнозных затратных показателей по активным мерам содействия занятости населения. В результате подготовлены две их группы:

1) прогнозные предпочтительные с учетом лучших российских практик;

2) прогнозные предельно допустимые на основе прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР, с методическим и инструментальным обеспечением.

2. Обоснованный третий путь представляет комплекс законодательно-правовых инициатив и организационно-методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.

3. Для разработки метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации предложено два приема. Первый прием – выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда и определение уровня их воздействия на основе создания региональных группировок с уровнем напряженности и факторов влияния. Второй прием – определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона с помощью использования сформированных региональных группировок с максимально заявленными вакансиями в Общероссийской базе вакансий по наиболее востребованным профессиям основных групп Общероссийского классификатора занятий.

4. Обоснован инструментарий определения весовых коэффициентов представительства заявленных вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий. Установлен приоритет основной группы «Специалисты высшей квалификации» ОК, превосходящий в 2-3 раза другие основные группы.

5. Разработан аналитический инструментарий расчета интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий. Сформулировано определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона.

6. Определена количественная оценка одного из трех факторов, оказывающих наиболее заметное влияние на напряженность рынков труда – уровень удовлетворения профессионально-квалификационного спроса, измеряемый количественной оценкой интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона.

7. Проведен сравнительный анализ разработанного метода и мониторинга Минтруда России. Метод развивает практику применения данных мониторинга в соответствии с задачами настоящего исследования за счет: а) формирования по четырехуровневой шкале региональных группировок с показателями факторов влияния и напряженности внутри подготовленных в мониторинге общих перечней 86 субъектов Российской Федерации; б) применения принадлежности субъектов Российской Федерации к указанным группировкам, имеющих свой номер – 1-я, 2-я, 3-я или 4-я, при определении прогнозной оценки влияния установленных факторов на снижение напряженности на рынке труда; в) измерения весовых коэффициентов представительства основных групп Общероссийского классификатора занятий и расчета на указанной основе интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона с заявленными максимумами вакансий наиболее востребованных профессий и квалификаций; г) разработки управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда с учетом расчета прогнозной оценки и обоснованием сценариев прогноза.

8. Проведено обоснование механизма снижения напряженности на рынке труда, представляющего социально-экономическую основу развития социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности, за счет комплексного применения разработанных:

1) путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда региона, 3) предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Механизм объединяет указанные предложенные пять элементов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

9. На примере управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда разработан алгоритм воздействия и взаимодействия элементов механизма снижения напряженности на рынке труда. Рассматривается как

состав и последовательность действий управленческого решения для получения прогнозируемого результата.

10. Обосновано содержание управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда, которое структурно включает три этапа управленческих действий. Первый – признание необходимости решения проблемы – снижение достаточно высокого уровня напряженности на рынке труда многих субъектов Российской Федерации. Второй этап – разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Третий этап – выполнение принятого управленческого решения.

11. С учетом разработанного алгоритма воздействия и взаимодействия управляющего центра и субъектов на объекты сформирована структура механизма. Она включает управляющий центр с субъектами и объекты, внешние и внутренние факторы воздействия, прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия, аналитическое обеспечение, прогнозный результат, допущения и обратную связь.

12. В рамках внутренних факторов разработаны предложения по усилению факторов влияния, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, за счет развития их ресурсов.

13. Прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия механизма объединяет разработанные: а) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, б) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда субъекта Российской Федерации, в) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, г) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, д) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда с эволюционным и кардинальным сценариями прогноза.

14. Аналитическое обеспечение механизма содержит инструментарию расчета: а) статистической вероятности проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов,

оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность (универсальный для всех факторов влияния на напряженность); б) погрешности их прогнозной оценки; в) прогнозных предпочтительных и предельно допустимых затратных показателей активной политики содействия занятости; г) весового коэффициента основных квалификационных групп Общероссийского классификатора занятий; д) интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации.

15. Проведено обоснование того, что разработанный механизм снижения напряженности на рынке труда рассматривается как инструмент развития социально-трудовых отношений указанного процесса.

16. По критериям: вероятностный, статистический, методический, инструментальный и элементы сегментации рынков труда, проведен сравнительный анализ обоснованного механизма снижения напряженности рынка труда с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии. Предлагаемый механизм развивает российскую практику прогнозирования трудовых ресурсов по всем указанным критериям и создает предпосылки для ее дальнейшего развития за счет внедрения установленных преимуществ зарубежных моделей, прежде всего, по методическому, инструментальному и статистическому критериям.

17. На основе разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации проведен анализ предложенных в исследовании элементов совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Указанные предложения позволяют снизить остроту проблем в оценке и регулировании напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, приведенных во введении.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные итоги диссертационного исследования заключаются в обоснованных элементах совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Указанные результаты получены на основе установленной высокой статистической вероятности проявлений региона с низкой напряженностью на рынке труда среди субъектов со значительными показателями факторов влияния. Имеются в виду: 1) увеличение уровня финансирования активной политики, 2) повышение уровня взаимодействия органов занятости населения с работодателями, 3) рост уровня удовлетворения профессионально- квалификационных потребностей в сфере занятости. Разработанные элементы совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда представляют теоретические и практические положения, что и является целью настоящего исследования.

Теоретические аспекты объединяют сущностные характеристики совершенствования оценки и регулирования, обоснованный на указанной основе механизм снижения напряженности на рынке труда с методом профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда.

Сущностные характеристики оценки и регулирования отражают установленную взаимосвязь: 1) уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов; 2)) оценки уровня напряженности настоящего и будущего времени; 3) снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния; 4) оценки и регулирования напряженности на рынке труда; 5) указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера их реализации. Для доказательства указанных сущностных характеристик предложены определения ряда понятий рынка труда с анализом уровня его напряженности. Речь идет о: статистической вероятности наличия низкой напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации; прогнозной оценке снижения напряженности на рынке труда; двух прогнозных сценариях – эволюционного и кардинального; прогнозе рынка труда с анализом

уровня напряженности; количественной и качественной оценке прогноза рынка труда; оценке и регулированию напряженности на рынке труда, социально-трудовых отношениях, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, являющихся предметом исследования. Таким образом, обоснованы теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда – как первая выполненная задача исследования.

Предложен метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда региона – шестая решенная задача исследования. Итогом применения метода является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Метод направлен на развитие одного из факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда – роста уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Представляет элемент совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Включает два приема. Первый – выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда и определение уровня их воздействия на основе создания региональных группировок с уровнем напряженности и факторов влияния. Второй прием – определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона с помощью использования сформированных региональных группировок с максимально заявленными вакансиями в Общероссийской базе вакансий по наиболее востребованным профессиям основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Разработанные теоретические аспекты завершает механизм снижения напряженности на рынке труда – седьмая выполненная задача диссертационного исследования. Он представляет социально-экономическую основу развития социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности, за счет комплексного применения разработанных:

- 1) путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости,
- 2) метода профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона,

3) предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Механизм объединяет указанные предложенные пять элементов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Разработан алгоритм воздействия и взаимодействия управляющего центра с субъектами на объекты, что позволило сформировать структуру механизма. Она включает: управляющий центр с субъектами и объекты, внешние и внутренние факторы воздействия, прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия, аналитическое обеспечение, прогнозные результаты, допущения и обратную связь.

Практические положения совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда содержат: пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда.

Пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, как пятая решенная задача исследования, направлены на увеличение доли затрат активной политики по отношению к пассивной для снижения напряженности на региональных рынках труда. Включают: 1) прогнозные сценарии снижения напряженности на рынке труда за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости; 2) две группы подготовленных прогнозных затратных показателей. Первая из них – реализует прогнозные предпочтительные затратные показатели с учетом лучших российских практик в финансировании активной политики с прогнозным периодом на следующий год. Вторая группа – предельно допустимые затратные показатели с учетом прогрессивного зарубежного опыта стран-участниц ОЭСР на среднесрочную – до 3-5 лет и долгосрочную перспективу – свыше 3-5 лет; 3) комплекс законодательно-

правовых инициатив и организационно- методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.

Третья решенная задача диссертационного исследования заключается в сформулированных предложениях по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями. Информационно-коммуникационное субъектно-объектное взаимодействие положительно влияет на рост факторов влияния и является ресурсом управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Предусматривают создание на высокотехнологической основе единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов, кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий, внедрение новых ее функций – профилирование физических лиц и работодателей, анализ спроса и предложения рабочей силы востребованных профессий и квалификаций на региональных рынках труда, развитие онлайн занятости.

Разработанные методические рекомендации по повышению мотивации работников центров занятости представляют четвертую решенную задачу исследования. Речь идет о мотивации работников центров занятости, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий, улучшении характеристик их динамики, профилирования соискателей и работодателей, взаимодействия с высокотехнологическими отраслями экономики. Методические рекомендации включают шесть групп стимулирующих выплат по: 1) количественной оценке привлеченных вакансий; 2) продолжительности замещения заявленных вакансий; 3) доле замещения вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных; 4) и 5) количественной оценке соискателей и работодателей, прошедших профилирование; 6) количественной оценке привлеченных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы.

Управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда, как составная часть обоснованного механизма снижения напряженности на рынке труда, структурно включает три этапа. Первый – признание необходимости решения проблемы – снижение достаточно высокого уровня напряженности на рынке труда многих субъектов Российской Федерации. Реализует оценку

напряженности на рынке труда. Второй этап – разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Третий этап – выполнение принятого управленческого решения. Второй и третий этапы направлены на регулирование напряженности на рынке труда.

В настоящем исследовании важно и то, что полученные два интегральных результата прошли апробацию через сравнительный анализ:

1) обоснованного механизма снижения напряженности на рынке труда с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии;

2) предложенного метода профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации с методикой мониторинга Минтруда России деятельности органов службы занятости.

В исследовании сформулированы элементы совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда (завершают третий параграф третьей главы).

Для обеспечения необходимой достоверности итогов диссертации обоснованы допущения, с учетом которых возможно достижение прогнозного результата – снижения напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы

1. Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс]: Сайт Президента России. 1 марта 2018г. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>
2. Федеральный закон Российской Федерации №149-ФЗ от 27 июля 2006 года «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006 г. – № 31. – Ст. 3448.
3. Федеральный закон Российской Федерации №36 от 20 апреля 1996 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации“» (с изменениями на 30 ноября 2011 года):
//Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996 г. – №17. – Ст.1915.
4. Федеральный закон Российской Федерации №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2018 года): // Бюллетень нормативных актов РСФСР. – 1992 г. – №1. – Ст. 4-18.
5. Постановление Правительства Российской Федерации №348 от 28 марта 2019г. «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] // Сайт информационно- правовой системы «Гарант» – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72114144/>
6. Постановление Правительства Российской Федерации №1558 от 30 ноября 2019 г. «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/563956272>

7. Постановление Правительства Российской Федерации №885 от 25 августа 2015 года «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (вместе с «Правилами формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России»») (в редакции от 30 января 2018 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-25082015-n-885>

8. Постановление Правительства Российской Федерации №298 от 15 апреля 2014 г. «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2018 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014 г. – №18 (часть I). – Ст.2147.

9. Постановление Правительства Российской Федерации №36 от 22 января 2007 г. «Об утверждении правил предоставления субвенций из Федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление переданного полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» (с изменениями и дополнениями от 23 мая 2019 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007 г. – №5. – Ст.662.

10. Постановление Правительства Российской Федерации №875 от 21 ноября 2000 г. «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда» (с изменениями и дополнениями от 25 марта 2013 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000 г. – №48. – Ст.4698.

11. Проект Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019-2023 годы» (подготовлен Минтрудом России 11 июля 2018 года) [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.Ру». – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56657917/>

12. Распоряжение Правительства Российской Федерации №1662-р от 17 ноября 2008 г. «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития

Российской Федерации на период до 2020 года» (с изменениями и дополнениями от 28 сентября 2018 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008 г. – №47. – Ст.5489.

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1792-р от 25 августа 2016 г. «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2016-2025 годах Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации» (с изменениями на 30 ноября 2018 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420372893>

14. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 164-р от 5 февраля 2016 г. «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 г.» [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/government/173>

15. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2539-р от 29 ноября 2016 г. «Об утверждении плана мероприятий на 2016-2020 годы по реализации первого этапа Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодекс и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-29112016-n-2539-r-ob-utverzhdanii/>

16. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 132-р от 4 февраля 2009 г. «Об утверждении Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902142304>

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №306н от 4 июня 2020 г. «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда по итогам 2018-2019 годов»

[Электронный ресурс] // Сайт «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://>

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357811/a310a3c703021aad6f9e8663e4f622042c22ea33/#dst1000

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №369н от 30 мая 2019 г. «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда по итогам 2017-2018 годов» [Электронный ресурс] // Сайт «Контурнорматив». – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=338671>

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №703н от 29 октября 2019 г. «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения на 2020 год» [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации». – Режим доступа: [http:// docs.cntd.ru/document/563854985](http://docs.cntd.ru/document/563854985)

20. Приказ Минтруда России №302 от 29 апреля 2019 года (ред. от 27 июня 2019 года) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно- правовые акты Российской Федерации». Режим доступа: [http:// legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnoŝtruda-i-podderzhka-zanjatoŝti/](http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnoŝtruda-i-podderzhka-zanjatoŝti/)

21. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №268 от 20 апреля 2018 г. «Об утверждении детального плана-графика реализации государственной программы «Содействие занятости населения» на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/1299>

22. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №751 от 26 октября 2017 г. «Об оценке качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.Ру». – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71703242/>

23. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 262н от 21 апреля 2014 года «Об утверждении Федерального государственного стандарта

государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности» // Российская газета. – 2014. – №145. – 02 июля.

24. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской № 773н от 24 декабря 2013 года «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации» // Российская газета. – 2014. – №6343. – 28 марта.

25. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской №3н от 9 января 2013 г. «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда» // Российская газета. – 2013. – №107. – 22 мая.

26. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской №92н от 7 марта 2013 г. «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости» // Российская газета. – 2013. – №112. – 28 мая.

27. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской №52н от 11 февраля 2013 г. «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ» // Российская газета. – 2013. – №136. – 26 июня.

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №58н от 12 февраля 2013 г. «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» // Российская газета. – 2013. – №107. – 22 мая.

29. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 524н от 13 ноября 2012 г. «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» // Российская газета. – 2013. – №18. – 30 января.

30. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №4н от 9 января 2013 г. «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» [Электронный ресурс] // Сайт «Кодификация РФ. Действующее законодательство Российской Федерации». – Режим доступа: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-09.01.2013-N-4n/>

31. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 380н от 23 августа 2013 года «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования» (в редакции от 27 сентября 2017г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-23082013-n-380n/>

32. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №287 от 1 июля 2013 г. «О методических рекомендациях по разработке органами

государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.Ру. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70322582/>

33. Приказ Федеральной службы государственной статистики №70 от 21 февраля 2013 г. «Об утверждении методик расчета показателей оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ». – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484/>

34. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации №421 от 28 июня 2013 г. «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно- правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdrava-rossii-ot-28062013-n-421/>

35. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации №972н от 08 ноября 2010 года «О порядке ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений» (в редакции от 21 апреля 2017 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-08112010-n-972n/>

36. Приказ Роструда №319 от 24 ноября 2015 года «Об утверждении Форматов данных и требований к техническим, программным и лингвистическим средствам обеспечения формирования и ведения информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий “Работа в России“» [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-rostruda-ot-24112015-n-319-ob/>

37. Приказ Министерства культуры Российской Федерации №920 от 28 июня 2013 г. «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/41>

38. Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол №16 от 24 декабря 2018 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/>

39. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол №12) [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.Ру. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72045034/>

40. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации №АП-1073/02 от 20 июня 2013 г. «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами

государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение», утвержденное Минобрнауки России 18 июня 2013 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rossii-ot-20062013-n-ap-107302/>

41. Письмо Министерства культуры Российской Федерации №166-01-39/04-НМ от 05 августа 2014 г. «О направлениях Методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника» [Электронный ресурс] // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/pismo-minkultury-rossii-ot-05082014-n-166-01-3904-nm/>

42. Постановление Правительства Ленинградской области № 173 от 15 июня 2011 г. «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности (с изменениями на 14 декабря 2018 г., редакция, действующая с 1 января 2019 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/891852654>

43. Постановление Правительства Ростовской области № 608 от 24 августа 2016 г. «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Ростовской области центров занятости населения, подведомственных управлению государственной службы занятости населения Ростовской области (с изменениями на 5 мая 2017 г.) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/441634251>

44. Постановление Правительства Чеченской Республики №117 от 10 июня 2015 г. «О новой системе оплаты труда работников государственных бюджетных

учреждений-центров занятости населения, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики» [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/428586873>

45. Постановление Правительства Ульяновской области №382-П от 02 августа 2017 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казенного учреждения «Кадровый центр Ульяновской области» (с изменениями на 15 марта 2018 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Сейчас.ру». – Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/zakonodatelstvo/2672600>

46. Постановление Правительства Челябинской области №314-П от 20 ноября 2009г. «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Главному управлению по труду и занятости населения Челябинской области (с изменениями на 17 октября 2018 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации» – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/895228002>

47. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области №186 от 25 апреля 2011 г. «О введении новой системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области» (с изменениями на 18 января 2019 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/990311301>

48. Постановление Правительства Камчатского края №354-П от 11 ноября 2008 г. «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству по занятости населения и миграционной политике Камчатского края» (с изменениями на 11 января 2019 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/424071369>

49. Постановление Правительства Камчатского края №221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» (с изменениями на 21 сентября 2017 года) [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/430616062>

50. Приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы № 1007 от 8 декабря 2014 г. (в ред. приказа № 677 от 10 июня 2016 г.) «О введении новой системы оплаты труда» [Электронный ресурс] // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации». Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/556673980>

Статьи и монографии

51. Асалиев, А.М. Формирование цифровых компетенций субъектов малого и среднего предпринимательства в современных условиях / А.М. Асалиев // Цифровая экономика: тенденции и перспективы развития: Сб. тез. докл. по мат. Нац. научн.-практ. конф. – М. – 2020. – С.208-210.

52. Асалиев, А.М. Формирование профессиональных компетенций работников под потребности цифровой экономики / А.М. Асалиев // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2018. – №6 (102). – С.67-76.

53. Асалиев, А.М. Модель формирования предпринимательских компетенций / А.С. Зайцева, А.М. Асалиев // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. – №2-1. – С.57-65.

54. Асалиев, А.М. Развитие трудового потенциала сельского населения России / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева, А.М. Асалиев и др.: монография. – М.: РУСАЙНС. – 2017. – 248 с.

55. Асалиев, А.М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда / А.М. Асалиев // Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-практ. конф. – Воронеж. – 2016. – С.21-27.

56. Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса // Социальный бюллетень. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2015. – №1. – 25 с.

57. Бобков, В.Н., Новикова И.В., Шичкин И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам / В.Н. Бобков, И.В.Новикова, И.А. Шичкин, Н.В. Бобков // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – №4. – С.47–59. DOI: 10.12737/24233.

58. Богатырева, М.Р. Высокая трудовая мобильность населения как инструмент сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда республики Башкортостан / М.Р. Богатырева // Труд и социальные отношения. – 2016. – Т. 27. – № 1(133). – С. 15-24.

59. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики. 2002. 1280 с.

60. Боровская, М.А., Масыч, М.А., Бечвая, М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения / М.А. Боровская, М.А. Масыч, М.Р. Бечвая. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2012. – №4. – С.62-68.

61. Бычкова, А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение /А.Н. Бычкова //Вестник Омского университета. – 2010. – №4. – С.37- 43.

62. Варшавский, Л. Е. Макроэкономический анализ развития Соединенных Штатов Америки в среднесрочной перспективе / Л.Е. Варшавский // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – №47. – С.49–63.

63. Волгин, Н.А. Новые трансформации и измерения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? / Н.А. Волгин // Охрана и экономика труда. – 2017. – №1 (26). – С.4-7.

64. Воронов А.С., Карманов М.В., Киселева И.А. Current issues in assessment of risks related to investment projects // International Journal of Engineering & Technology. 2018. Vol. 7. №3.15. P. 336-339.

65. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА. – 2007. – 448 с.
66. Гринберг, Р.С. Рубль, выйди в коридор! // Российская газета. – 2016. – №6909. – 26 февраля.
67. Гретченко, А.И. Занятость населения в моногородах: регулирование неустойчивости / В.Н. Бобков, Ю.Г. Одегов, А.И. Гретченко, А.П. Гарнов // Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2020. – Т.12. – №3 (39). – С.56-74.
68. Гретченко, А.И. Регулирование рынка труда / А.И. Гретченко, Е.В. Камнева, И.В. Кохова, В.М. Маслова и др. – М.: Юнити-Дана. –2019. – 271 с.
69. Гуртов, В.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин // Университетское управление: прогноз и анализ. – 2017. – Т.21. – №4. – С.130-161.
70. Гуртов, В.А. О прогнозной кадровой потребности российской экономики: качественный аспект / В.А. Гуртов, Н.Ю. Гарифуллина, С.В. Сигова // Проблемы прогнозирования. 2016. №1. С.90-101.
71. Гуртов, В.А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры / В.А. Гуртов, А.Л. Кекконен // Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. – 2010. – №12(4). – С.58-66.
72. 2014-2015 годы: экономический кризис – социальное измерение / под ред. Т.М. Малевой. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. – 2016. – 112 с.
73. Дульзон, С. В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов /С.В. Дульзон // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 4(36). С.153-156.
74. Доклад Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан о реализованных мерах по повышению качества и доступности государственных услуг, 2018 г.

75. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2011. – Т.14. – №1. – С.7-11.

76. Дубинина, М.Г. Влияние информационных технологий на динамику занятости в России и за рубежом / М.Г. Дубинина // Наука. Инновации. Образование. – 2017. – №2. – С.109–133.

77. Ефремова, А.А. Институты рынка труда в современной экономике / А.А. Ефремова, Г. Горда, В. Бошкова // Символ науки. – 2016. – № 5. – С. 100-103.

78. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – М.: Теис. – 2006. – 238 с.

79. Зарубежный опыт реализации активных программ содействия занятости населения в период международного финансового кризиса // Социальный бюллетень. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2015. – №2. – 22 с.

80. Зиядуллаев, Н.С. Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / Н.С. Зиядуллаев, Н.В. Лясников, А.С. Воронов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2018. – № 70. – С. 33-48.

81. Збышко, Б.Г. Социально-трудовые отношения – сфера регулирования социальных партнеров / Б.Г. Збышко // Сб. науч.-иссл. раб. – М.: МГПУ. – 2018. – С.21-27.

82. Змяк, С.С., Ревягина, Н.Г. Развитие социально-трудовых отношений: эволюция содержания и структуры / С.С. Змяк, Н.Г. Ревягина // Вестник КРАГСИУ. – 2013. – №11(16). – С.19-27.

83. Калмыков, С.Б. Служба занятости населения: экспертная оценка реализации ожиданий / С.Б. Калмыков // Охрана и экономика труда. – 2018. – № 2 (31). – С. 41- 47.

84. Карташов, С.А. Нормативно-правовые основы взаимодействия работодателей с органами службы занятости / С.А. Карташов, А.В. Демидова // Дорожно-транспортный комплекс: состояние, проблемы и перспективы развития: Сб. научн. тр. XVIII Респ. техн. научн.-прак. конф. – Чебоксары. – 2019. – С.281- 288.

85. Карташов, С.А. Возникновение организаций по содействию занятости населения в дореволюционной России / Л.Н. Тохтиева, С.А. Карташов // Вестник Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина. – 2018. – №3 (60). – С.32-38.

86. Карташов, С.А. Основные исторические этапы становления и развития государственной службы занятости в Российской Федерации / С.А. Карташов, Л.Н. Тохтиева, И.Г. Комлев // Дорожно-транспортный комплекс: состояние, проблемы и перспективы развития: Сб. научн. тр. XVII Респ. техн. научн.-прак. конф. – Рязань. – 2018. – С.115-122.

87. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М.: Гелиос. – 2012. – 204 с.

88. Кибанов, А.Я., Митрофанова, Е.А., Эсаулова, И.А. Экономика управления персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М. – 2014. – 427 с.

89. Колесникова, О.А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления: научная монография /О.А. Колесникова, Е.В. Маслова. – Воронеж: Воронежский государственный университет. – 2016. – 192 с.

90. Колесникова, О.А. Проблемы и пути реализации эффективной политики занятости населения /О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2019. – №4 (31). – С.171-175.

91. Колесникова, О.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы / О.А. Колесникова, А.А. Стребков // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №4 (41). – С.57-67.

92. Колесникова, О.А. Прогноз спроса на специалистов предприятиями и организациями народнохозяйственного комплекса страны / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2020. – №1 (32). – С.125- 129.

93. Колесникова, О.А. О разработке факторной модели прогнозирования уровня безработицы на полном рынке труда для оценки эффективности деятельности органов власти (на примере Воронежской области) / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2019. – №3 (30). – С.80-90.

94. Колесникова, О.А. Разработка системной модели регулирования нестандартной занятости населения (на примере Воронежской области) / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2019. – №2 (29). – С.161-176.

95. Колесникова, О.А. О некоторых подходах к оценке напряженности на рынке труда и определению уровня естественной безработицы / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского государственного университета. – 2013. – №1. – С.101-104.

96. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И.Д. Колмакова // Экономика региона. – 2006. – №1. – С.56-65.

97. Константинов, С.А. Структура регионального социального пространства рынка труда и особенности политики занятости: теоретические основы и опыт эмпирического анализа Саратовского региона / С.А. Константинов // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2012. – № 1 (30). – С. 179-186.

98. Константинов, С.А. Пространство профессий на рынке труда / С.А. Константинов // Вестник Саратовского социально-экономического института. – 2015. – № 1. – С. 126-131.

99. Коровкин, А.Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России / А.Г. Коровкин // Журнал новой экономической ассоциации. – 2018. – №1 (37). – С.168-176.

100. Коровкин, А.Г. Оценка напряженности на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, И.Б. Королев, А.Л. Сеница // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2020. – Т.18. – С.449-465.

101. Коровкин, А.Г. Оценка напряженности на региональных рынках труда РФ / А.Г. Коровкин, И.Б. Королев // Экономическая политика России в межотраслевом и пространственном измерении: Сб. мат. II конф. ИПН РАН и ИЭОПП СО РАН по межотрасл. и рег. анал. и прогноз. – М. – 2020. – С.182-186.

102. Коровкин, А.Г. Напряженность на региональных рынках труда и определяющие ее факторы / А.Г. Коровкин, И.Б. Королев // Современные проблемы экономики и менеджмента: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-практ. конф. – Воронеж. – 2019. – С.147-150.

103. Коровкин, А.Г. Оценка степени напряженности на рынке труда в регионах Арктической зоны РФ / А.Г. Коровкин, И.Б. Королев // Север и Арктика в новой парадигме мирового развития – Лузинские чтения -2020: Сб. ст. по мат. X Межд. научн.-прак. конф. – Апатиты. – 2020. – С.52-53.

104. Коровкин, А.Г. Межотраслевое движение рабочей силы как фактор перспективного развития российского рынка труда / А.Г. Коровкин, И.Б. Королев, И.Л. Сеница // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем: Сб. анн. докл. IV Межд. научн.-прак. конф. памяти академика А.И. Татаркина / под ред. В.И. Бархатова, Д.А. Плетнева, О.В. Брижак, Г.П. Журавлевой – Челябинск. – 2020. – С.22.

105. Косоруков, О.А. Комплексный подход моделирования рынка труда / О.А. Косоруков, С.Н. Мусин, А.Н. Макаров, К.А. Мысина //Плехановский научный бюллетень. – 2012. – №1(1). – С.71-80.

106. Коршунова, Н.Е., Шатаева, О.В., Шапиро, С.А. Тенденции трудовой миграции в строительной сфере: монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа. – 2015. – 117 с.

107. Краснопевцева, И.В. Профессиональный дисбаланс рынка труда квалифицированной рабочей силы / И.В. Краснопевцева // Экономические науки. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 3(1). – С. 315-321.

108. Кремер, Н.Ш. Теория вероятностей и математическая статистика /Н.Ш. Кремер. – М.: ЮНИТА-ДАНА. – 2010. – 551с.

109. Кучма, К.П. Процессы регулирования рынка труда / К.П. Кучма, О.П. Кучма, О.Н. Горбунов // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. – № 10. – С. 82-87.

110. Кязимов, К.Г. Обучение и трудоустройство лиц пенсионного возраста в условиях реформы пенсионной системы РФ / К.Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. – 2019. – №6. – С.5-13.

111. Кязимов, К.Г. Взаимодействие учреждений образования с субъектами рынка труда/ К.Г. Кязимов // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – Т.9. – №1. – С.2421-2432.

112. Кязимов, К.Г. Регулирование рынка труда и повышение уровня занятости молодежи/ К.Г. Кязимов // Профессиональное образование. Столица. – 2018. – №7. – С.10-12.

113. Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения / К.Г. /КТярзуидмиовсо/ циальные отношения. – 2017. – № 4. – С. 3-8.

114. Кязимов, К.Г., Говорова, Н.А., Самраилова, Е.К., Шапиро С.А., Вешкурова А.Б. Содействие занятости населения в условиях кризиса: монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа. – 2015. – 286 с.

115. Лейбович, А.Н. Развитие системы профессиональных квалификаций / А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинок, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова, А.А. Факторович. – М.: Перо. – 2018. – 20 с.

116. Леманова, П.В. Теории рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда / П.В. Леманова // Успехи современной науки. – 2016. – Т.3 – № 7. – С. 25-28.

117. Леманова, П.В. Обзор ключевых концепций функционирования рынка труда / П.В. Леманова // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. – 2014. – № 1. – С. 97-103.

118. Локтюхина, Н.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий / Н.В. Локтюхина, И.В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – №1 (203). – С.40-49. DOI: 10.12737/article_58eca144c71775.75414930

119. Локтюхина, Н.В. Особенности современного этапа развития государственной службы занятости населения в России / Н.В. Локтюхина //Факторы развития экономики России: Сб. мат. Межд. научн.-практ. конф. – Тверь. – 2017. – С.44-49.

120. Локтюхина, Н.В. Рынок труда: совпадают ли ожидания работодателей и молодых специалистов / Н.В. Локтюхина // Современные технологии в науке и образовании – СНТО 2018: Сб. тр. Межд. научн.-техн. форума. в 11 т. – Рязань. – 2018. – Т.8 – С.147-151.

121. Локтюхина, Н.В. Как профсоюзам защитить работника в цифровой экономике? / Н.В. Локтюхина, И.В. Новикова: Сб. мат. I Межд. научн.-практ. конф. «Костинские чтения» – М. – 2018. – С.475-479.

122. Локтюхина, Н.В. Регулирование занятости населения Дальнего Востока России / Н.В. Локтюхина, О.В. Забелина, И.В. Новикова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т.4. – №1. – С.3-12.

123. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. – 2016. – Т.10. – №3. – С.109-115.

124. Маршалл, А. Принципы политической экономии / А. Маршалл. – М.: Директ-медиа. – 2012. – 2127 с.

125. Матев, Н.А. Методика комплексной статистической оценки состояния регионального рынка труда / Н.А. Матев // Мы продолжаем традиции российской статистики: Сб. док. I Открыт. стат. конг. – Новосибирск. – 2016. – С.306-314.

126. Меньшикова, О.И. Социально-экономические условия повышения качества трудовой жизни в современной России / О.И. Меньшикова // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2018. – №5. – С.30-35. DOI: 10.17805/trudy.2018.5.4

127. Мирзабалаева, Ф.И. Поиск работы: каналы, эффективность, тенденции / Ф.И. Мирзабалаева // Актуальные проблемы социально-гуманитарных и экономических знаний: Сб. науч. тр. по мат. III Всерос. научн. конф. – Саратов. – 2020. – С.266-270.

128. Мирзабалаева, Ф.И. Предпенсионеры на рынке труда: риски, оценка, регулирование / Ф.И. Мирзабалаева // Человеческий, производственный и сервисный потенциал экономики: глобальные тренды и локальные практики: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-практ. конф. – Саратов. – 2020. – С.308-317.

129. Мирзабалаева, Ф.И. Трансформация портрета безработного на регистрируемом рынке труда под влиянием институциональных и экономических факторов / Г.В. Антонова, Ф.И. Мирзабалаева, А.Г. Бондарчук // Экономика труда. – 2020. – Т.7. – №8. – С.693-712.

130. Мирзабалаева, Ф.И. Содействие развитию предпринимательской инициативы женщин с детьми органами занятости населения / С.Е. Пашкова, Ф.И. Мирзабалаева // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Т.10. – №11. – С.2869-2884.

131. Мирзабалаева, Ф.И. Рынок труда работников старших возрастных групп: готовность к изменениям в сфере занятости / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева // Человеческий и производственный потенциал Российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: Сб. науч. тр. по мат. ПрВоссе. научн.-практ. конф. – Саратов. – 2019. – С.121-129.

132. Михалкина, Е.В. Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова // Terra Economicus. 2014. Т.12. №4. с.59-67.

133. Мороз, Д.М. Моделирование изменения численности занятых в экономике с учетом процессов старения трудоспособного населения России / Д.М. Мороз, М.П. Астафьева, Е.А. Питухин // Фундаментальные исследования. 2015. №12- 1. С.67-73.

134. Мухина, И.И. Параметры социально-трудовой сферы в системе макроэкономического прогнозирования / И.И. Мухина // Современность и традиции макроэкономического прогнозирования и управления эффективностью: Сб. ст. уч. I Ефимовских чт. – М. – 2019. – С.146-151.

135. Мухина, И.И. Современные технологии регулирования и использования труда работников / И.И. Мухина // Инновационные доминанты социально- трудовой сферы: экономика и управление / под ред. А.А. Федченко, О.А. Колесниковой: Мат. еж. Межд. научн.-практ.конф. по проб. соц.-труд отн. – М. – 2019. – С.196-206.

136. Мухина, И.И. Структурные сдвиги в занятости населения: новые реалии и национальные приоритеты / И.И. Мухина, Е.Н. Синдяшкина, С.Г. Кузнецов, А.А. Блохин: научный доклад. – М. – 2019. – 62 с.

137. Нестеров, А.К. Прогнозирование в управлении / А.К. Нестеров [Электронный ресурс] // Энциклопедия Нестеровых. – 2017. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/prognozirovanie-v-upravlenii.html>

138. Нетеребский, О.В. Оценка эффективности инструментария измерения напряженности на рынке труда / О.В. Нетеребский // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – №4 (206). – С.65-70.

139. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / под ред. В.Н. Бобкова. – М.: КноРус. – 2018. – 342 с.

140. Носырева, И.Г. Особенности внедрения профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» / И.Г. Носырева, Н.А. Белобородова // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 3. – С. 63-80.

141. Одегов, Ю.Г. Основные тенденции российского рынка труда / Ю.Г. Одегов, Л.С. Бабынина // Biznes-Эксперт. – 2019. – №4. – С.84-87.

142. Одегов, Ю.Г. Безусловный базовый доход – готов ли российский рынок труда его воспринять? / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, Л.С. Теленная // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т.16. – №4. – С.71-79.

143. Пашин, Н.П. Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения информационных систем / Н.П. Пашин, А.Н. Малолетко, М.В. Виноградова, С.Б. Калмыков // Социально-трудовые исследования. – 2019. – №1(34). – С.57-70.

144. Пашин, Н.П. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат / Н.П. Пашин, С.Б. Калмыков // Научно-технические технологии. – 2018. – Т.19. – № 1. – С. 48-56.

145. Пашин, Н.П. Служба занятости населения: реагирование на современные вызовы / Н.П. Пашин, А.Н. Малолетко, О.В. Каурова, С.Б. Калмыков // Социальная политика и социология. – 2018. – Т.17. – №4. – С.41-53.

146. Полякова, М.В., Самраилова, Е.К., Ананчева, П.И., Шапиро, С.А. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда: монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа. – 2017. – 194 с.

147. Разумова, Т.О. Рынок труда, трудовые отношения и подготовка кадров: вызовы цифровой экономики / Т.О. Разумова // Человек и инновации. Доклад о

человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год / под ред. С.Н. Бобылева и Л.М. Григорьева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018. – С.48-60.

148. Ракоти, В.Д. Технологический рывок и кадры / В.Д. Ракоти // Охрана и экономика труда. – 2018. – №2(31). – С.15-22.

149. Рахаев, Х.М. Парадоксы и противоречия теории принятий решений / Х.М. Рахаев, Т.Х. Тогузаев, А.В. Гятов // Управленческое консультирование. 2019. №8. – С.47-59.

150. Рацлаф, А.А. Теоретические подходы к исследованию рынка труда / А.А. Рацлаф, А.В. Седова // Молодой ученый. – 2014. – № 13(72). – С. 164-166.

151. Роик, В.Д. Труд. Его эволюция и перспективы / В.Д. Роик // Народонаселение. – 2018. – Т. 21. – №1. – С.97-108. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-1-08.

152. Роик, В.Д. Труд и качество трудовой жизни в России: опыт XX в. и перспективы в XXI в. / В.Д. Роик // Эко. – 2018. – №1 (523). – С.168-183.

153. Роик, В.Д. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. – М.: Проспект. – 2017. – 488 с.

154. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда для Центра стратегических разработок / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Рощина. – М.: НИУ ВШЭ. – 2017. – 148 с.

155. Рощин, А.И., Жуков А.И., Мороз Д.Г. Методология прогнозирования потребности в трудовых ресурсах на автомобильном транспорте: монография. – М.: МАДИ – 2015. – 152 с.

156. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: Экзамен. – 2010. – 479 с.

157. Сигова, С.В. Прогнозирование модифицированного коэффициента напряженности на российском рынке труда для определения потребности в иностранных работниках / С.В. Сигова, Е.А. Питухин, Н.В.Парикова // Фундаментальные исследования. – 2012. – №11. – С.237-242.

158. Смит, А. Великие имена классической экономики. В 3 книгах / А. Смит, Д. Рикардо., А. Маршал. – М.: Эксмо. – 2009. – 3 кн. – 2752 с.

159. Смирнов, В.М. Прогнозирование потребностей экономики в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе: обзор зарубежного опыта / В.М. Смирнов, М.В. Рязанцева. [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2017. №3. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358>

160. Смирнов, А.В. Анализ и оценка процесса разработки управленческих решений в коммерческой организации / А.В. Смирнов, М.Г. Жакупова. [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий: электрон. науч.-практ. журнал. – 2013. – №10. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3097>

161. Федотова, Г.В., Ильясов, Р.Х., Церенова, Б.И. Оценка индикаторов прогноза социально-экономического развития России на 2018-2020 г.г. / Г.В. Федотова, Р.Х. Ильясов, Б.И. Церенова // Финансовая политика: проблемы и решения. – 2018. – т.11. – вып.4. – С. 368-386.

162. Харьков, В.В., Пашин, Н.П., Волошина, И.А. Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы / В.В. Харьков, Н.П. Пашин, И.А. Волошина // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №1. – С. 8-23

163. Харьков, В.В. Пашин, Н.П., Елин, А.М. Прогнозно-ориентированные элементы снижения напряженности рынков труда: теоретические и методические особенности / В.В. Харьков, Н.П. Пашин, А.М. Елин // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №2. – С.8-22.

164. Харьков, В.В., Елин, А.М. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда / В.В. Харьков, А.М. Елин // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №1. – С.31-45.

165. Харьков, В.В. Совершенствование финансирования содействия занятости населения на региональных рынках труда: прогнозно-ориентированные аспекты / В.В. Харьков // Научно-технологические исследования. – 2019. – Т.20. – №5. – С.45-55.

166. Харьков, В.В. Инструментальные и методические аспекты сегментации региональных рынков труда с применением квалификационных характеристик / В.В. Харьков // МИР (Модернизация. Инновация. Развитие). – 2019. – Т.10. – №3. – С.408-428. DOI: 10.18184/2079-4665.2019.10.3.408-428.

167. Харьков, В.В. Снижение напряженности на рынке труда: управленческое решение / В.В. Харьков // Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-прак. конф. – Уфа. – 2020. – С.127-142.

168. Харьков, В.В. Характерные особенности управления активной политикой по сегментированию сферы занятости России на основе анализа зарубежного опыта / В.В. Харьков // Инновации в науке и практике: Сб. ст. по мат. XV Межд. научн.-прак. конф. В 2 ч. Ч.1. – Барнаул. – 2019. – С.217-227.

169. Харьков, В.В. О некоторых ключевых показателях эффективности работы центров занятости населения и проблемах стимулирования их достижения: методические аспекты / В.В. Харьков // Инновации в науке и практике: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-прак. конф. – Барнаул. – 2019. – С.190-202.

170. Харьков, В.В. Исследование факторов влияния на динамику заявленных работодателями вакансий / В.В. Харьков // Инновационные научные исследования в современном мире: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-прак. конф. В 3 ч. Ч.2. – Уфа. – 2019. – С.98-109.

171. Человеческое развитие в условиях спада экономики: доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2015 год / под ред. Л.М. Григорьева, С.Н. Бобылева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2015. – 260 с.

172. Шапиро, С.А. Обеспечение роста производительности труда и уровня занятости работников железнодорожного транспорта Российской Федерации / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова, А.Б. Вешкурова // Труд и социальные отношения. – 2019. – №4. – С.66-81.

173. Шапиро, С.А. Увеличение продолжительности жизни населения и рынок труда: противоречия и перспективы / Е.А. Марыганова, С.А. Шапиро //

Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2017. – Т.26. – №1. – С.276- 287.

174. Шапиро, С.А., Шатаева. О.В., Фальковская, К.И., Умнов, Ф.А. Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений: монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа. – 2015. – 162 с.

175. Шарапова, В.М. Прогнозирование кадровой политики в условиях кризиса / В.М. Шарапова, М.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №11-4 (76-4). – С.1148-1150.

176. Шарков, Ф.И. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях дисбаланса в пространстве рынка труда /Ф.И. Шарков // Труд и социальные отношения. – 2018. – Т. 28. – № 1. – С. 33-48. DOI: 10.20410/2073-7815-2018-28-1-33-48

177. Шарков, Ф.И. Отечественный и зарубежный опыт взаимодействия системы профессионального обучения и пространства рынка труда / Ф.И. Шарков, О.Ф. Киреева // Вестник Российского университета кооперации. – 2017. – № 2 (28). – С. 79-88.

178. Шичкин, И.А. Особенности развития платформенной занятости / Ф.И. Мирзабалаева, И.А. Шичкин // Экономика труда. – 2020. – Т.7. – №12. – С.1117-1134.

179. Шичкин, И.А. Состояние, масштабы и направления снижения неустойчивой занятости трудящихся: мигрантов в России / И.А. Шичкин // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №3(209). – С.38-44.

180. Шичкин, И.А. Влияние мобильности трудовых ресурсов на формирование депрессивности региональных рынков труда / И.А. Шичкин // Инновации и инвестиции. – 2017. – №10. – С.187-191.

181. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен. – 2006. – 735 с.

182. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты /под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС – 2010. – 367 с.

183. Экономика труда и социально-трудовые отношения /Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: МГУ. – 1996. – 623 с.

Интернет-ресурсы

184. Валовый внутренний продукт (обновлено 04.02.2019 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab1.htm

185. Доклад об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2017 году и задачах на 2018 год: коллегия Минтруда России от 23 марта 2018 г. [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>

186. Доклад об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2018 году и задачах на 2019 год: коллегия Минтруда России от 12 апреля 2019 г. [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://minsoc.gov-murman.ru/upload/iblock/7a7/Doklad-na-kollegiyu-2019-god-knizhka.pdf>

187. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации (изменения внесены 22 февраля 2019 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/industry/programms/inform/1>

188. Модернизация Службы занятости Ульяновской области [Электронный ресурс] // Сайт «Кадровый стандарт. База эффективных практик». – Режим доступа: http://www.wikiregstandard.ru/index.php/Модернизация_Службы_занятости_Ульяновской_области

189. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2019 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 2 сентября 2019 г.» Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1312>

190. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 25 февраля 2019 г.» Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304>

191. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2018 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 24 августа 2018 г.» Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1291>

192. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2017 года) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 25 августа 2017 г.». Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/115>

193. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 22 февраля 2018 г.». Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281>

194. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2016 года) [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России «Мониторинг от 25 августа 2016 г.». Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/81>

195. Общероссийский классификатор занятий [Электронный ресурс] // Сайт компании «КонсультантПлюс». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/

196. Отчет о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» в 2017 году [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/industry/programms/3/1>

197. Отчет о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» в 2016 году [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1>

198. Отчет о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» в 2015 году [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда России. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1>

199. Результаты реализации государственной программы «Содействие занятости населения Ненецкого автономного округа за 2016-2020 годы», достигнутые за отчетный период. Пояснительная записка [Электронный ресурс] // Портал органов государственной власти. Департамент здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа. – Режим доступа: <http://medsoc.adm-nao.ru/zanyatost/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/otchet-o-realizacii-gosudarstvennoj-programmy/2017/>

200. Система оценки эффективности работы структурных подразделений и труда работников ГКУ ЦЗН [Электронный ресурс] // Интерактивный портал Центра занятости населения города Москвы. Режим доступа: <https://czn.mos.ru/News/Detail/69307569-be71-42bf-874e-98b2dddad977>

201. Ткачев И. Министр труда предложил вернуть в России страхование от безработицы / Инвестиционный форум в Сочи. 22 февраля 2017 г. [Электронный ресурс] // Сайт РБК. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/59d0be419a79475ad51e4b64>

202. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса / под ред. Д.С. Медовникова. – М.: Институт менеджмента инноваций НИУ ВШЭ. – 2017. – 121 с. [Электронный ресурс]: // Сайт Института менеджмента инноваций – Режим доступа: <https://imi.hse.ru/data/2017/10/06/1159517769/!Цифровая%20экономика%20-%20глобальные%20тренды%20и%20практика%20российского%20бизнеса.pdf>

Иностранные источники

203. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.

204. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014. No. 20485.

205. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review. 2013;5 (103):1553–1597.

206. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.

207. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.

208. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns // Review of Economics Dynamics. 2004. № 3 (7). pp. 737–757.

209. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Novikov Y.V. Brain factor and its stating role in enterprises' competitive recovery // European Researcher. 2013. Vol. (38). №1-1. P.15- 19.

210. Dural R., Furceri D. The Effects of Labor and Product Market Reforms: The Role of Macroeconomic Conditions and Policies //IMF Economic Review. 2018. № 66 (1). P. 31-69.

211. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 346 (6210). 2014.

212. Friedman M. The quantity theory of money: a restatement // Friedman M. The optimum quantity of money. New Brunswick. 2005.

213. Friedman M., Shwartz A. Money and business cycles // The Review of Economics and Statistics. 1963. Vol. 45. №1.

214. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013. 72 p.

215. Greeneб Laura, Mamic, Ivanka The future of work: Increasing reach through mobile technology. Bangkok: ILO. 2015. p.3.

216. Gurtov V., Pitukhina M., Sidorova S. Hi-tech skills anticipation for sustainable development in Russia, *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 2015, no. 3(2), pp. 3-17.

217. Hecker D.E. Occupational employment projections to 2014, *Monthly Labor Review*, November 2005, pp.70-101.

218. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.

219. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. *The American Economic Review*, 94 (1). 2004. p. 218.

220. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *The Economic Journal*, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.

221. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // *International Economic Review*. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43). pp. 737–760.

222. Richardson S., Tan Y. Forecasting future demands: what we can and cannot know, *Australian Bulletin of Labour*. 2008, vol. 34, no.2, pp.154-191.

223. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.

224. Standing G. The Precariat and Class Struggle. *RCCS Annual Review*. Oktober, 2015. Issue no 7. Pp. 3-16.

225. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. *CEP Discussion Papers, CEPDP1316*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.

226. Varschavskii L.E. Macroeconomic analysis of the USA Development in the medium term. *Natsional'nye interesy: priority I bezopasnost'*. 2014;(47):49–63.

227. 215. World Economic Forum, Digital Transformation Initiative. *Unlocking \$100 Trillion for Business and Society from Digital Transformation*. Executive Summary, January 2017 (In collaboration with Accenture).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Проблемное поле – общероссийского рынка труда,
рынков труда субъектов Российской Федерации и занятости населения
в современной России (обязательное)

Таблица А.1 – Содержание тематических модулей проблемного поля – общероссийского рынка труда, рынков труда субъектов Российской Федерации и занятости населения в современной России [12], [55], [63, С.6], [64], [66], [67], [68], [99], [113-114], [118], [122], [126], [139], [144], [146-147], [148], [154], [207], [209], [210], [215-216], [224], [227]

№ п/п	Наименование и содержание тематических модулей проблемного поля рынка труда
1	Модуль общесистемных проблемных зон общероссийского рынка труда
	1) недостаточное развитие общего рыночного пространства; 2) отсутствие прогнозной экономико-математической модели трудовых ресурсов и единого подхода его прогнозирования; 3) особенности формирования цены труда: феномен бедности работающего населения за счет получившего широкое распространение труда с крайне низкой заработной платой (особенно для лиц пожилого возраста), явно недостаточная оплата труда в социально значимых сферах (медицина, образование, социальное обслуживание), часто встречающаяся практика с образованием задолженностей по выплате заработной платы; 4) финансирование активной политики занятости не отражает реальной потребности современного рынка труда; 5) преобладание неэффективных и слабо механизированных рабочих мест; 6) снижение влияния профсоюзов и проявление «элементов жестокости работодателей» в наемном сегменте
2	Модуль проблемных зон рынков труда субъектов Российской Федерации
	1) комплексный характер значительных и устойчивых различий региональных рынков труда (уровни занятости, безработицы, вакансий, распространения неформальной занятости), что необходимо учитывать при принятии управленческих решений по их регулированию; 2) несбалансированность спроса и предложения рабочей силы со значительным уровнем его дифференциации по регионам; 3) сохраняющаяся высокая напряженность на рынках труда большинства субъектов Российской Федерации; 4) отсутствие единого подхода в оценке баланса трудовых ресурсов на региональном уровне; 5) большая региональная дифференциация в уровне оплаты труда
3	Модуль проблемных зон содействия занятости в современной России
	1) низкая зависимость уровня занятости и безработицы от состояния экономики при ее проблемах компенсируется ростом неполной занятости, падением доходов населения, увеличением задолженности по зарплате, консервацией неэффективных рабочих мест, поддержанием устаревшей структуры экономики в целом; 2) нелегальное трудоустройство, работа без оформления и другие формы неустойчивой занятости с социальной незащищенностью, получившие широкое распространение;

Продолжение таблицы А.1

<p>3) низкий уровень конкуренции на рынке труда высвобождаемых с предприятий и организаций работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;</p> <p>4) несоблюдение трудового законодательства работодателями;</p> <p>5) ограничения для найма работников на рыночных принципах: для работодателей – это препятствия по развитию предпринимательства; для работников – отсутствие необходимой финансовой поддержки для реализации территориальной мобильности, значительное количество «моногородов»;</p> <p>6) сложности в трудоустройстве отдельных категорий трудоспособного населения: молодежи, женщин с маленькими детьми, инвалидов;</p> <p>7) невысокая мобильность трудовых ресурсов</p>

Таблица А.2 – Три группы задач в сфере государственного развития рынка труда и занятости населения [51-55], [64], [99, С.173], [104], [106, С.5, 8-9], [115], [139, С.295-296], [141-142], [144], [147-148], [203-204], [211], [220], [225]

№ п/п	Наименование групп задач в сфере государственного регулирования рынка труда и занятости населения и их содержание
1	<p>Группа задач по совершенствованию активной политики занятости</p> <p>1) Ключевая задача – увеличение соотношения затрат на активную и пассивную составляющую, учитывая зарубежный опыт и современную тенденцию в российской практике.</p> <p>2) Для определения достоверной потребности в мероприятиях активной политики занятости, включая их финансовое обеспечение, целесообразны: а) разработка на федеральном уровне прогноза баланса трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу с необходимой степенью детализации; б) обоснование на региональном уровне единой методики подготовки баланса трудовых ресурсов на текущую, среднесрочную и долгосрочную перспективу.</p> <p>3) Перспективным является реализация региональных программ политики занятости на основе «государственно-общественного управления», что повысит эффективность проведения активной политики занятости с реальным привлечением социальных партнеров.</p> <p>4) Востребованы технологии регулирования рынка труда в рамках активной политики занятости с активным участием органов службы занятости, заключающиеся в: а) реализации региональных и отраслевых программ занятости, нацеленных на различные категории трудоспособного населения, во взаимосвязи с оптимальным соотношением развития всех структурных элементов системы учреждений профессионального образования; б) дальнейшем развитии в субъектах Российской Федерации предпринимательства и самостоятельной занятости населения; в) совершенствовании территориального перераспределения работников, включая в сельскую местность, используя при этом как процедуру набора, так и переселение; г) обеспечении трудоустройства малочисленных народов и других категорий национальных меньшинств в местах их постоянного проживания.</p> <p>5) Актуальным также является: а) развитие малого бизнеса и индивидуального предпринимательства (конкурсы, гранты, налоговые льготы, субсидирование); б) обучение новым профессиям; в) привлечение инвестиций в регионы для развития производства</p>
2	<p>Группа задач по снижению неформальной занятости</p> <p>1) Развитие формальной занятости на основе разработки и применения «эффективных контрактных договоров», создание условий для «достойного труда».</p>

Продолжение таблицы А.2

	2) Подготовка с широким обсуждением и реализация концепции и программы среднесрочных и долгосрочных мер по содействию занятости с нацеленностью на увеличение показателей «достойного труда» и снижение – неустойчивой занятости
3	Группа задач по развитию профессионально-образовательной политики
	<p>1) Государственное регулирование рынка труда должно быть взаимосвязано с профессионально-образовательной политикой, включая обеспечение соответствия профессиональных стандартов современным требованиям к компетенциям, знаниям, навыкам, умениям, способностям, опыту и мотивации работников различных сфер профессиональной деятельности. Речь идет о востребованности комплексной системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы, основанной на создании в регионах инновационной образовательной среды в условиях осуществления активной политики занятости.</p> <p>2) Перспективными технологиями регулирования региональных рынков труда с точки зрения образования и подготовки отмечаются: а) внедрение в каждом субъекте Российской Федерации системы непрерывного профессионального образования, развития качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы; б) совершенствование профориентации – особенно среди молодежи регионов, психологической поддержки, обучения безработных граждан, высвобождаемых работников и незанятого населения; в) развитие внутрифирменного обучения работников; г) разработка и внедрение системы квотирования рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования, для чего в каждой целесообразно создать подразделение по содействию трудоустройства выпускников в рамках полученных профессий или специальностей.</p> <p>3) В условиях решения задачи – обеспечения технологического рывка российской экономики, предлагается обратить внимание на подготовку трех категорий работников: высококвалифицированной их части, руководителей различных уровней и нового типа специалиста за счет продолжения практики конкурсного вовлечения молодых талантов в сферу управления экономикой и принятия решений карьерного роста на основе таких показателей оценки работы, как: увеличение производительности труда, наращивание объема привлеченных инвестиций, возрастание рентабельности за счет применения новых технологий и т.д.</p> <p>4) В рамках социального партнерства целесообразно обратить внимание на укрепление взаимодействия между государственными службами занятости субъектов Российской Федерации, работодателями, организациями и учреждениями образовательной сферы по целевой подготовке и трудоустройству молодых специалистов</p>

Приложение Б

Структура и содержание количественной оценки разбалансированности рынка труда Российской Федерации (справочное)

Таблица Б.1 – Структура и содержание количественной оценки разбалансированности рынка труда Российской Федерации на уровне основных критериев и показателей [176, С.36-37], Минтруда России, Росстата

№ п/п	Критерии оценки	Показатели
1	Участие в рынке труда	Обратилось за предоставлением государственной услуги в отчетном периоде (количество поступивших заявлений). Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, трудоустроено. Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленная в отчетном периоде Уровень занятости населения по Российской Федерации и ее субъектам. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности. Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации
2	Уровень и динамика изменения заработка	Заработная плата, почасовая ставка оплаты труда
3	Уровень бедности	Пороговое значение суммарного семейного дохода с размером ниже прожиточного минимума, приходящегося на одного члена семьи 7-10 лет
4	Наличие работы в соответствии с квалификацией и опытом	Соответствие уровня квалификации и опыта работников, замещающих соответствующие должности
5	Репрезентативность охвата различных регионов и разнообразных сфер жизнедеятельности	Оценка концентрации высококвалифицированных трудовых ресурсов по региональному признаку и основным сферам профессиональной деятельности в соответствии с установленной потребностью
6	Сохранение и создание новых рабочих мест	Число созданных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации
7	Профессиональный статус Профессиональная мобильность	Уровень квалификации работника, дохода, материальных возможностей, оценка социальной значимости результатов профессиональной деятельности Оценка способности продвижения работника в своей отрасли или между разными профессиями

Приложение В

Группировки субъектов Российской Федерации по взаимосвязи развития факторов влияния и снижения напряженности на рынках труда по итогам 2018 г. (обязательное)

Таблица В.1 – Группировки субъектов Российской Федерации по соотношению расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику по итогам 2018 г. [190, С.82]

Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Показатель соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику – S, %	Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Показатель соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику – S, %
I группировка с максимальным показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $23,4 \leq S \leq 160,6$			21/44	Республика Башкортостан	13,5
1	Ненецкий автономный округ	160,	22/45	Брянская область	13,5
2	Ханты-Мансийский автономный округ	110,3	III группировка с не высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $8,9 \leq S \leq 13,0$		
3	г. Севастополь	91,4	1/46	Удмуртская Республика	13,0
4	Сахалинская область	81,2	2/47	Кемеровская область	13,0
5	Тюменская область	70,9	3/48	Ростовская область	12,7
6	Ленинградская область	70,9	4/49	Свердловская область	12,6
7	Ямало-Ненецкий автономный округ	68,5	5/50	Псковская область	12,4
8	Республика (Якутия) Саха	59,7	6/51	Белгородская область	12,2
9	Камчатский край	57,	7/52	Республика Мордовия	12,0
10	г. Санкт-Петербург	52,3	8/53	Воронежская область	12,0
11	Чукотский автономный округ	46,3	9/54	Астраханская область	12,0
12	Республика Татарстан	39,0	10/55	Ставропольский край	11,8
13	Республика Крым	37,0	11/56	Новгородская область	11,2

Продолжение таблицы В.1

14	Республика Бурятия	31,3	12/57	Смоленская область	10,9
15	Тверская область	30,2	13/58	Алтайский край	10,0
16	Республика Карелия	28,9	14/59	Саратовская область	9,9
17	Тульская область	28,5	15/60	Орловская область	9,9
18	Омская область	28,0	16/61	Кировская область	9,8
19	Новосибирская область	27,6	17/62	Курская область	9,8
20	Красноярский край	26,4	18/63	Нижегородская область	9,6
21	Магаданская область	25,6	19/64	Пензенская область	9,5
22	Чувашская Республика	23,8	20/65	Республика Тыва	9,1
23	Томская область	23,4	21/66	Самарская область	8,9
II группировка с высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $13,5 \leq S \leq 21,5$			IV группировка с наименьшим показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $S \leq 8,6$		
1/24	Липецкая область	21,5	1/67	Республика Калмыкия	8,6
2/25	Хабаровский край	21,4/24	2/68	Республика Северная Осетия-Алания	8,4
3/26	Республика Коми	21,0/25	3/69	Ивановская область	8,4
4/27	Московская область	19,4/26	4/70	Республика Дагестан	7,8
5/28	Приморский край	19,0/27	5/71	Волгоградская область	7,7
6/29	Владимирская область	18,6/28	6/72	Тамбовская область	7,6
7/30	Костромская область	18,4/29	7/73	Ярославская область	7,5
8/31	Краснодарский край	18,1/30	8/74	Республика Марий Эл	7,5
9/32	Республика Адыгея	18,1/30	9/75	Еврейская автономная область	7,0
10/33	Ульяновская область	18,0/31	10/76	Курганская область	6,8
11/34	Карачаево-Черкесская Республика	17,9/32	11/77	Республика Хакасия	5,7
12/35	Мурманская область	17,4/33	12/78	Пермский край	5,2
13/36	г. Москва	17,2/34	13/79	Вологодская область	5,1
14/37	Калужская область	16,2/35	14/80	Кабардино-Балкарская Республика	4,8
15/38	Республика Алтай	16,1/36	15/81	Челябинская область	4,2
16/39	Архангельская область	16,0/37	16/82	Забайкальский край	3,4
17/40	г. Байконур	15,7/38	17/83	Оренбургская область	2,7

Продолжение таблицы В.1

18/41	Иркутская область	15,2/39	18/84	Чеченская Республика	2,2
19/42	Калининградская область	14.3/40	19/85	Амурская область	1,5
20/43	Рязанская область	14,1/41	20/86	Республика Ингушетия	0,3

Таблица В.2 – Сведения о взаимосвязи субъектов Российской Федерации сформированных группировок на основе соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику с регионами группировок по уровню напряженности рынков труда по итогам 2018 г. [190, С.82]

Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Номер группировки субъектов Российской Федерации с коэффициентом напряженности на региональных рынках труда в 2018 г.	Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Номер группировки субъектов Российской Федерации с коэффициентом напряженности на региональных рынках труда в 2018 г.
I группировка с максимальным показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $23,4 \leq S \leq 160,6$			21/44	Республика Башкортостан	I
1	Ненецкий автономный округ	IV	22/45	Брянская область	III
2	Ханты-Мансийский автономный округ	I	III группировка с не высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $8,9 \leq S \leq 13,0$		
3	г. Севастополь	I	1/46	Удмуртская Республика	II
4	Сахалинская область	I	2/47	Кемеровская область	III
5	Тюменская область	I	3/48	Ростовская область	II
6	Ленинградская область	I	4/49	Свердловская область	III
7	Ямало-Ненецкий автономный округ	I	5/50	Псковская область	IV
8	Республика Саха (Якутия)	IV	6/51	Белгородская область	I
9	Камчатский край	I	7/52	Республика Мордовия	II

Продолжение таблицы В.2

10	г. Санкт-Петербург	II	8/53	Воронежская область	II
11	Чукотский автономный округ	III	9/54	Астраханская область	III
12	Республика Татарстан	I	10/55	Ставропольский край	II
13	Республика Крым	I	11/56	Новгородская область	III
14	Республика Бурятия	II	12/57	Смоленская область	III
15	Тверская область	II	13/58	Алтайский край	IV
16	Республика Карелия	IV	14/59	Саратовская область	II
17	Тульская область	I	15/60	Орловская область	III
18	Омская область	II	16/61	Кировская область	III
19	Новосибирская область	II	17/62	Курская область	III
20	Красноярский край	I	18/63	Нижегородская область	I
21	Магаданская область	II	19/64	Пензенская область	II
22	Чувашская Республика	I	20/65	Республика Тыва	IV
23	Томская область	III	21/66	Самарская область	III
II группировка с высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $13,5 \leq S \leq 21,5$			IV группировка с наименьшим показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $S \leq 8,6$		
1/24	Липецкая область	I	1/67	Республика Калмыкия	IV
2/25	Хабаровский край	I	2/68	Республика Северная Осетия-Алания	IV
3/26	Республика Коми	IV	3/69	Ивановская область	III
4/27	Московская область	II	4/70	Республика Дагестан	IV
5/28	Приморский край	I	5/71	Волгоградская область	I
6/29	Владимирская область	II	6/72	Тамбовская область	I
7/30	Костромская область	II	7/73	Ярославская область	III
8/31	Краснодарский край	I	8/74	Республика Марий Эл	III
9/32	Республика Адыгея	III	9/75	Еврейская автономная область	I
10/33	Ульяновская область	I	10/76	Курганская область	IV

Продолжение таблицы В.2

11/34	Карачаево-Черкесская Республика	IV	11/77	Республика Хакасия	IV
12/35	Мурманская область	III	12/78	Пермский край	III
13/36	г. Москва	I	13/79	Вологодская область	II
14/37	Калужская область	I	14/80	Кабардино-Балкарская Республика	IV
15/38	Республика Алтай	IV	15/81	Челябинская область	IV
16/39	Архангельская область	III	16/82	Забайкальский край	III
17/40	г. Байконур	IV	17/83	Оренбургская область	IV
18/41	Иркутская область	II	18/84	Чеченская Республика	IV
19/42	Калининградская область	I	19/85	Амурская область	I
20/43	Рязанская область	I	20/86	Республика Ингушетия	IV

Таблица В.3 – Группировки субъектов Российской Федерации по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости по итогам 2018 г. [190, С.57]

Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Количество заявленных в 2018 г. вакансий в расчете на одного работника центра занятости (V)
I группировка с максимальным количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $266 \leq V \leq 478$		
1	Чувашская Республика	478
2	Ставропольский край	458
3	Белгородская область	430
4	Республика Башкортостан	403
5	Воронежская область	402
6	Краснодарский край	395
7	Забайкальский край	385
8	Республика Татарстан	376
9	Хабаровский край	354
10	Волгоградская область	351
11	Приморский край	351
12	Республика Хакасия	342
13	Еврейская автономная область	339
14	Республика Мордовия	337
15	Амурская область	328
16	Тюменская область	326
17	Красноярский край	309
18	Оренбургская область	300

Продолжение таблицы В.3

19	Алтайский край	299
20	Новосибирская область	297
21	Саратовская область	281
22	Курская область	275
23	Пензенская область	273
24	г. Москва	270
25	Ямало-Ненецкий автономный округ	270
26	Тульская область	266
II группировка с высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $199 \leq V \leq 257$		
1/27	Ханты-Мансийский автономный округ	257
2/28	Вологодская область	254
3/29	Ульяновская область	254
4/30	г. Севастополь	247
5/31	Нижегородская область	243
6/32	Кемеровская область	234
7/33	Калининградская область	224
8/34	Республика Коми	221
9/35	Ростовская область	220
10/36	Свердловская область	220
11/37	Пермский край	217
12/38	Омская область	217
13/39	Ленинградская область	216
14/40	Владимирская область	212
15/41	Астраханская область	212
16/42	Тверская область	210
17/43	Брянская область	205
18/44	Самарская область	203
19/45	Сахалинская область	201
20/46	Кировская область	201
21/47	Липецкая область	199
III группировка с не высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $141 \leq V \leq 196$		
1/48	Иркутская область	196
2/49	Республика Саха (Якутия)	192
3/50	Мурманская область	190
4/51	г. Санкт-Петербург	190
5/52	Республика Алтай	173
6/53	Ярославская область	169
7/54	Республика Бурятия	167
8/55	Калужская область	164
9/56	Республика Тыва	162
10/57	Томская область	162
11/58	Челябинская область	154
12/59	Рязанская область	154
13/60	Ненецкий автономный округ	150
14/61	Смоленская область	149
15/62	Республика Крым	149
16/63	Тамбовская область	148

Продолжение таблицы В.3

17/64	Республика Карелия	147
18/65	Архангельская область	144
19/66	Костромская область	141
IV группировка с наименьшим количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $21 \leq V < 136$		
1/67	Республика Марий Эл	136
2/68	Удмуртская Республика	135
3/69	Камчатский край	143
4/70	Псковская область	133
5/71	Курганская область	130
6/72	Новгородская область	130
7/73	Республика Дагестан	128
8/74	Московская область	123
9/75	Республика Адыгея	122
10/76	Орловская область	116
11/77	Республика Северная Осетия-Алания	110
12/78	Ивановская область	102
13/79	Чеченская Республика	89
14/80	Карачаево-Черкесская Республика	89
15/81	Магаданская область	84
16/82	Республика Калмыкия	76
17/83	Кабардино-Балкарская Республика	68
18/84	г. Байконур	62
19/85	Чукотский автономный округ	40
20/86	Республика Ингушетия	21

Таблица В.4 – Группировки субъектов Российской Федерации с уровнем напряженности на рынке труда во взаимосвязи с регионами группировок по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости по итогам 2018 г. [190], [192, С.70]

Номер в группировке /№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Коэффициент напряженности (КН) на рынке труда региона	Номер группировки субъекта РФ по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости в 2018 г.
I группировка субъектов Российской Федерации с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,14 \leq КН \leq 0,40$			
1	Еврейская автономная область	0,14	I
2	Приморский край	0,18	I
3	Амурская область	0,20	I
4	Камчатский край	0,20	IV
5	Сахалинская область	0,22	II
6	г. Москва	0,25	I
7	Ямало-Ненецкий автономный округ	0,26	I
8	г. Севастополь	0,27	II

Продолжение таблицы В.4

9	Ленинградская область	0,27	II
10	Тульская область	0,28	I
11	Тюменская область	0,28	I
12	Чувашская Республика	0,30	I
13	Белгородская область	0,30	I
14	Нижегородская область	0,30	II
15	Красноярский край	0,30	I
16	Волгоградская область	0,30	I
17	Ханты-Мансийский автономный округ	0,40	II
18	Республика Татарстан	0,40	I
19	Тамбовская область	0,40	III
20	Республика Крым	0,40	III
21	Рязанская область	0,40	III
22	Липецкая область	0,40	II
23	Калужская область	0,40	III
24	Хабаровский край	0,40	I
25	Калининградская область	0,40	II
26	Ульяновская область	0,40	II
27	Краснодарский край	0,40	I
II группировка субъектов Российской Федерации с повышенным коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,50 \leq \text{KH} \leq 0,60$			
1/28	Республика Башкортостан	0,50	I
2/29	Ростовская область	0,50	II
3/30	Саратовская область	0,50	I
4/31	Костромская область	0,50	III
5/32	Иркутская область	0,50	III
6/33	Воронежская область	0,50	I
7/34	Ставропольский край	0,50	I
8/35	г. Санкт-Петербург	0,50	III
9/36	Московская область	0,60	IV
10/37	Тверская область	0,60	II
11/38	Вологодская область	0,60	II
12/39	Пензенская область	0,60	I
13/40	Новосибирская область	0,60	I
14/41	Владимирская область	0,60	III
15/42	Удмуртская Республика	0,60	IV
16/43	Магаданская область	0,60	IV
17/44	Республика Мордовия	0,60	I
18/45	Республика Бурятия	0,60	III
19/46	Омская область	0,60	II
III группировка субъектов Российской Федерации с высоким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,70 \leq \text{KH} \leq 1,20$			
1/47	Брянская область	0,70	II
2/48	Томская область	0,70	III
3/49	Самарская область	0,70	II
4/50	Республика Марий Эл	0,70	IV
5/51	Забайкальский край	0,70	I
6/52	Чукотский автономный округ	0,70	IV
7/53	Ивановская область	0,70	IV

Продолжение таблицы В.4

8/54	Ярославская область	0,70	III
9/55	Новгородская область	0,70	IV
10/56	Псковская область	0,70	IV
11/57	Мурманская область	0,80	III
12/58	Орловская область	0,80	IV
13/59	Курская область	0,80	I
14/60	Пермский край	0,80	II
15/61	Астраханская область	0,90	II
16/62	Республика Адыгея	0,90	IV
17/63	Свердловская область	1,00	II
18/64	Архангельская область	1,00	III
19/65	Кировская область	1,00	II
20/66	Кемеровская область	1,10/17	II
21/67	Смоленская область	1,20/18	III
IV группировка субъектов Российской Федерации с наивысшим коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $1,25 \leq \text{КН} \leq 55,87$			
1/68	Курганская область	1,25	IV
2/69	Алтайский край	1,27	I
3/70	Челябинская область	1,30	III
4/71	Республика Хакасия	1,30	I
5/72	Республика Калмыкия	1,30	IV
6/73	Республика Саха (Якутия)	1,33	III
7/74	Ненецкий автономный округ	1,50	III
8/75	Республика Коми	1,52	II
9/76	Республика Карелия	1,88	III
10/77	Карачаево-Черкесская Республика	1,93	IV
11/78	Оренбургская область	2,04	I
12/79	Кабардино-Балкарская Республика	2,18	IV
13/80	Республика Алтай	2,47	III
14/81	г. Байконур	6,60	IV
15/82	Республика Тыва	7,13	III
16/83	Республика Северная Осетия-Алания	9,48	IV
17/84	Чеченская Республика	21,97	IV
18/85	Республика Дагестан	23,58	IV
19/86	Республика Ингушетия	55,87	IV

Таблица В.5 – Группировки субъектов Российской Федерации с уровнем напряженности на рынке труда во взаимосвязи с регионами группировок с долей работодателей, обратившихся в органы службы занятости населения за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций по итогам 2018 г. [190, С.76]

Номер в группировке /№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Коэффициент напряженности (КН) на рынке труда региона	Номер группировки субъекта РФ по доли обращаемости (ДО) работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций в 2018 г.
I группировка субъектов Российской Федерации с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,14 \leq \text{КН} \leq 0,40$			
1	Еврейская автономная область	0,14	I
2	Приморский край	0,18	IV
3	Амурская область	0,20	II
4	Камчатский край	0,20	I
5	Сахалинская область	0,22	I
6	г. Москва	0,25	IV
7	Ямало-Ненецкий автономный округ	0,26	I
8	г. Севастополь	0,27	II
9	Ленинградская область	0,27	I
10	Тульская область	0,28	IV
11	Тюменская область	0,28	I
12	Чувашская Республика	0,30	III
13	Белгородская область	0,30	I
14	Нижегородская область	0,30	III
15	Красноярский край	0,30	I
16	Волгоградская область	0,30	I
17	Ханты-Мансийский автономный округ	0,40	I
18	Республика Татарстан	0,40	II
19	Тамбовская область	0,40	I
20	Республика Крым	0,40	I
21	Рязанская область	0,40	III
22	Липецкая область	0,40	IV
23	Калужская область	0,40	III
24	Хабаровский край	0,40	II
25	Калининградская область	0,40	II
26	Ульяновская область	0,40	I
27	Краснодарский край	0,40	I
II группировка субъектов Российской Федерации с повышенным коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,50 \leq \text{КН} \leq 0,60$			
1/28	Республика Башкортостан	0,50	II

Продолжение таблицы В.5

2/29	Ростовская область	0,50	III
3/30	Саратовская область	0,50	III
4/31	Костромская область	0,50	III
5/32	Иркутская область	0,50	III
6/33	Воронежская область	0,50	I
7/34	Ставропольский край	0,50	I
8/35	г. Санкт-Петербург	0,50	IV
9/36	Московская область	0,60	IV
10/37	Тверская область	0,60	III
11/38	Вологодская область	0,60	I
12/39	Пензенская область	0,60	II
13/40	Новосибирская область	0,60	III
14/41	Владимирская область	0,60	II
15/42	Удмуртская Республика	0,60	II
16/43	Магаданская область	0,60	IV
17/44	Республика Мордовия	0,60	II
18/45	Республика Бурятия	0,60	II
19/46	Омская область	0,60	II
III группировка субъектов Российской Федерации с высоким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,70 \leq \text{КН} \leq 1,20$			
1/47	Брянская область	0,70	III
2/48	Томская область	0,70	II
3/49	Самарская область	0,70	I
4/50	Республика Марий Эл	0,70	II
5/51	Забайкальский край	0,70	I
6/52	Чукотский автономный округ	0,70	I
7/53	Ивановская область	0,70	III
8/54	Ярославская область	0,70	IV
9/55	Новгородская область	0,70	IV
10/56	Псковская область	0,70	III
11/57	Мурманская область	0,80	I
12/58	Орловская область	0,80	III
13/59	Курская область	0,80	II
14/60	Пермский край	0,80	III
15/61	Астраханская область	0,90	I
16/62	Республика Адыгея	0,90	I
17/63	Свердловская область	1,00	IV
18/64	Архангельская область	1,00	III
19/65	Кировская область	1,00	II
20/66	Кемеровская область	1,10/17	III
21/67	Смоленская область	1,20/18	II
IV группировка субъектов Российской Федерации с наивысшим коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $1,25 \leq \text{КН} \leq 55,87$			
1/68	Курганская область	1,25	I

Продолжение таблицы В.5

2/69	Алтайский край	1,27	I
3/70	Челябинская область	1,30	II
4/71	Республика Хакасия	1,30	I
5/72	Республика Калмыкия	1,30	III
6/73	Республика Саха (Якутия)	1,33	IV
7/74	Ненецкий автономный округ	1,50	II
8/75	Республика Коми	1,52	II
9/76	Республика Карелия	1,88	IV
10/77	Карачаево-Черкесская Республика	1,93	III
11/78	Оренбургская область	2,04	II
12/79	Кабардино-Балкарская Республика	2,18	IV
13/80	Республика Алтай	2,47	III
14/81	г. Байконур	6,60	Нет данных
15/82	Республика Тыва	7,13	IV
16/83	Республика Северная Осетия-Алания	9,48	III
17/84	Чеченская Республика	21,97	I
18/85	Республика Дагестан	23,58	IV
19/86	Республика Ингушетия	55,87	IV

Таблица В.6 – Взаимосвязь между субъектами Российской Федерации группировок с уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса и уровнем напряженности на рынке труда по итогам 2018 г.

Номер в группировке /№ п/п	Наименование субъектов Российской Федерации	Номер группировки субъектов Российской Федерации с коэффициентом напряженности на рынке труда
I группировка регионов с установленными неоднократными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по всем рассматриваемым основным группам (большинству) Общероссийского классификатора занятий		
1	Ростовская область	II
2	Кемеровская область	III
3	Приморский край	I
4	Новосибирская область	II
5	Красноярский край	I
6	Московская область	II
7	Краснодарский край	I
8	Свердловская область	III
9	Иркутская область	II
10	г. Санкт-Петербург	II
11	Республика Татарстан	I
12	г. Москва	I
13	Республика Башкортостан	II
14	Нижегородская область	I
15	Самарская область	III

Продолжение таблицы В.6

II группировка регионов с установленными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по ряду основных групп Общероссийского классификатора занятий или неоднократно по одной из основных групп		
1/16	Саратовская область	II
2/17	Волгоградская область	I
3/18	Алтайский край	IV
4/19	Республика Крым	I
5/20	Амурская область	I
6/21	Челябинская область	IV
7/22	Тульская область	I
8/23	Омская область	II
9/24	Забайкальский край	III
10/25	Ставропольский край	II
III группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе «Специалисты высшего уровня квалификации» Общероссийского классификатора занятий		
1/26	Ярославская область	III
2/27	Калужская область	I
3/28	Тюменская область	I
4/29	Оренбургская область	IV
5/30	Ивановская область	III
6/31	Курганская область	IV
7/32	Архангельская область	III
8/33	Воронежская область	II
9/34	Кировская область	IV
IV группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий		
1/35	Удмуртская Республика	II
2/36	Пермский край	III
3/37	Республика Бурятия	II
4/38	Калининградская область	I
5/39	Сахалинская область	I
6/40	Тамбовская область	I
7/41	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	
8/42	Липецкая область	

Приложение Г

Группировки субъектов Российской Федерации по взаимосвязи развития факторов влияния и снижения напряженности на рынках труда по итогам 2017 г. (обязательное)

Таблица Г.1 – Группировки субъектов Российской Федерации по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости в 2017 г. [192, С.48]

Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Количество заявленных в 2017 г. вакансий в расчете на одного работника центра занятости
I группировка с максимальным количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $260,8 \leq V \leq 477$		
1	Воронежская область	477,2
2	Чувашская Республика	468,7
3	Ставропольский край	411,6
4	Краснодарский край	410,5
5	Республика Башкортостан	386,6
6	Белгородская область	377,2
7	Приморский край	372,3
8	Хабаровский край	352,1
9	Волгоградская область	349,1
10	Еврейская автономная область	343,6
11	Тюменская область	342,6
12	Новосибирская область	338,3
13	г. Севастополь	332,8
14	Республика Татарстан	330,2
15	Республика Мордовия	327,3
16	Амурская область	308,3
17	Красноярский край	305,8
18	г. Москва	302,1
19	Оренбургская область	299,9
20	Забайкальский край	296,4
21	Пензенская область	277,6
22	Алтайский край	274,1
23	Курская область	272,6
24	Вологодская область	268,1
25	Ульяновская область	263,3
26	Ямало-Ненецкий автономный округ	260,8
II группировка с высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $189,2 \leq V \leq 241,2$		
1/27	Саратовская область	241,2
2/28	Ханты-Мансийский автономный округ	239,4
3/29	Тульская область	237,0
4/30	Республика Коми	232,5
5/31	Республика Хакасия	224,8

Продолжение таблицы Г.1

6/32	Калининградская область	219,9
7/33	Нижегородская область	219,7
8/34	Омская область	217,5
9/35	Липецкая область	215,9
10/36	Астраханская область	215,7
11/37	Ленинградская область	215,3
12/38	Рязанская область	213,1
13/39	Республика Бурятия	207,2
14/40	Тверская область	204,2
15/41	Республика Тыва	204,0
16/42	Ростовская область	203,8
17/43	Свердловская область	201,1
18/44	Пермский край	200,0
19/45	Сахалинская область	194,5
20/46	Самарская область	190,5
21/47	Владимирская область	189,2
III группировка с не высоким количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $133,5 \leq V \leq 186,9$		
1/48	Республика Алтай	186,9
2/49	г. Санкт-Петербург	185,1
3/50	Кемеровская область	181,4
4/51	Республика Саха (Якутия)	175,3
5/52	Иркутская область	175,3
6/53	Томская область	172,0
7/54	Брянская область	167,9
8/55	Кировская область	166,5
9/56	Ярославская область	164,1
10/57	Калужская область	155,8
11/58	Архангельская область	153,1
12/59	Ненецкий автономный округ	150,1
13/60	Республика Карелия	143,7
14/61	Тамбовская область	142,7
15/62	Челябинская область	141,2
16/63	Смоленская область	136,9
17/64	Московская область	133,6/64
18/65	Псковская область	133,5/65
IV группировка с наименьшим количеством заявленных вакансий в субъекте Российской Федерации в расчете на одного работника центра занятости населения, интервал количества заявленных вакансий $40,0 \leq V \leq 130,2$		
1/66	Республика Марий Эл	130,2
2/67	Республика Дагестан	129,5
3/68	Курганская область	127,3

Продолжение таблицы Г.1

4/69	Республика Крым	125,3
5/70	Новгородская область	119,3
6/71	Мурманская область	117,8
7/72	Орловская область	110,7
8/73	Удмуртская Республика	110,4
9/74	Камчатский край	110,2
10/75	Костромская область	104,5
11/76	Кабардино-Балкарская Республика	104,0
12/77	Республика Адыгея	100,3
13/78	Ивановская область	100,1
14/79	Республика Северная Осетия-Алания	95,9
15/80	Республика Калмыкия	88,7
16/81	Карачаево-Черкесская Республика	71,9
17/82	Магаданская область	64,1
18/83	Чеченская Республика	60,1
19/84	г. Байконур	49,4
20/85	Чукотский автономный округ	40,2
21/86	Республика Ингушетия	40,0

Таблица Г.2 – Группировки субъектов Российской Федерации по соотношению затрат на активную и пассивную политику в 2017 г. [192, С.73]

Номер в группировке/ № п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Показатель соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику – S, %/ Рейтинг региона (R)
I группировка с максимальным показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $18,9 \leq S \leq 123,7$; интервал рейтинга регионов $1 \leq R \leq 23$		
1	Ханты-Мансийский автономный округ	123,7/1
2	г. Севастополь	87,8/2
3	Ненецкий автономный округ	81,1/3
4	г. Санкт-Петербург	71,6/4
5	Тюменская область	66,4/5
6	Ленинградская область	57,7/6
7	Сахалинская область	56,0/7
8	Ямало-Ненецкий автономный округ	52,6/8
9	Республика Саха (Якутия)	42,3/9
10	Камчатский край	39,5/10
11	Республика Татарстан	36,7/11
12	Республика Крым	34,8/12

Продолжение таблицы Г.2

13	Магаданская область	27,8/13
14	Тульская область	24,5/14
15	Тверская область	24,0/15
16	Чукотский автономный округ	23,1/16
17	Республика Карелия	22,0/17
18	Красноярский край	21,6/18
19	Чувашская Республика	21,1/19
20	Омская область	20,8/20
21	Республика Коми	20,8/20
22	Томская область	19,6/21
23	Ульяновская область	19,4/22
24	Новосибирская область	18,9/23
II группировка с высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $12,4 \leq S \leq 18,2$;		
1/25	Карачаево-Черкесская Республика	18,2/24
2/26	Липецкая область	18,1/25
3/27	Республика Адыгея	18,1/25
4/28	Владимирская область	17,1/26
5/29	Мурманская область	17,0/27
6/30	Республика Бурятия	16,7/28
7/31	Хабаровский край	16,3/29
8/32	Краснодарский край	16,1/30
9/33	Калужская область	15,3/31
10/34	Республика Алтай	14,5/32
11/35	Архангельская область	13,8/33
12/36	Калининградская область	13,7/34
13/37	Московская область	13,7/34
14/38	Иркутская область	13,4/35
15/39	Псковская область	13,4/35
16/40	Республика Башкортостан	12,9/36
17/41	Костромская область	12,9/36
18/42	Приморский край	12,7/37
19/43	Рязанская область	12,7/37
20/44	Пермский край	12,4/38
III группировка с не высоким показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $7,8 \leq S \leq 11,6$; интервал рейтинга регионов $39 \leq R \leq 57$		
1/45	Удмуртская Республика	11,6/39
2/46	Белгородская область	11,5/40
3/47	Брянская область	11,0/41
4/48	Смоленская область	10,3/42
5/49	г. Москва	10,2/43
6/50	Кемеровская область	9,9/44
7/51	Орловская область	9,9/44

Продолжение таблицы Г.2

8/52	г. Байконур	9,8/45
9/53	Новгородская область	9,7/46
10/54	Ростовская область	9,5/47
11/55	Тамбовская область	9,5/47
12/56	Свердловская область	9,5/48
13/57	Ставропольский край	9,4/49
14/58	Кировская область	9,3/50
15/59	Алтайский край	9,1/51
16/60	Воронежская область	9,0/52
17/61	Курская область	8,7/53
18/62	Саратовская область	8,5/54
19/63	Республика Тыва	8,5/54
20/64	Пензенская область	8,0/55
21/65	Республика Калмыкия	7,9/56
22/66	Республика Северная Осетия-Алания	7,9/56
23/67	Волгоградская область	7,8/57
IV группировка с наименьшим показателем соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику, интервал показателя соотношения $1,1 \leq S \leq 7,7$; интервал рейтинга регионов $58 \leq R \leq 74$		
1/68	Астраханская область	7,7/58
2/69	Нижегородская область	7,6/59
3/70	Еврейская автономная область	7,4/60
4/71	Республика Марий Эл	7,1/61
5/72	Самарская область	6,6/62
6/73	Ивановская область	6,5/63
7/74	Республика Хакасия	6,2/64
8/75	Республика Мордовия	5,2/65
9/76	Республика Ингушетия	4,9/66
10/77	Кабардино-Балкарская Республика	4,9/66
11/78	Курганская область	4,8/67
12/79	Челябинская область	4,2/68
13/80	Ярославская область	4,0/69
14/81	Забайкальский край	3,1/70
15/82	Республика Дагестан	2,7/71
16/83	Оренбургская область	2,2/72
17/84	Вологодская область	2,2/72
18/85	Амурская область	1,3/73
19/86	Чеченская Республика	1,1/74

Таблица Г. 3 – Соответствие субъектов Российской Федерации группировок с уровнем напряженности на рынке труда регионам группировок с количеством заявленных вакансий и соотношением расходов на активную и пассивную политику по итогам 2017 г. [192]

Номер в группировке /№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	Коэффициент напряженности (КН) на рынке труда региона в 2017 г.	Номер группировки субъекта РФ по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости в 2017 г.	Номер группировки субъекта РФ по отношению расходов на активную и пассивную политику в 2017 г.
I группировка субъектов Российской Федерации с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,1 \leq \text{КН} \leq 0,4$				
1	Ямало-Ненецкий автономный округ	0,1	I	I
2	г. Москва	0,2	I	III
3	г. Севастополь	0,2	I	I
4	Ленинградская область	0,2	II	I
5	Камчатский край	0,2	IV	I
6	Сахалинская область	0,2	II	I
7	Тюменская область	0,2	I	I
8	Еврейская автономная область	0,2	I	I
9	Чувашская Республика	0,3	I	I
10	Тульская область	0,3	II	I
11	Белгородская область	0,3	I	III
12	Волгоградская область	0,3	I	III
13	Красноярский край	0,3	I	I
14	Нижегородская область	0,3	II	IV
15	Ханты-Мансийский автономный округ	0,4	II	I
16	Республика Татарстан	0,4	I	I
17	Тамбовская область	0,4	III	III
18	Республика Крым	0,4	IV	I
19	Рязанская область	0,4	II	II
20	Липецкая область	0,4	II	II
21	Ульяновская область	0,4	I	I
22	Краснодарский край	0,4	I	II
23	Калининградская область	0,4	II	II
24	Калужская область	0,4	III	II
25	Хабаровский край	0,4	I	II
II группировка субъектов Российской Федерации с повышенным коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,5 \leq \text{КН} \leq 0,6$				
1/26	Амурская область	0,5	I	IV
2/27	Ростовская область	0,5	II	III
3/28	Саратовская область	0,5	II	III
4/29	Иркутская область	0,5	III	II
5/30	Воронежская область	0,5	I	III
6/31	Ставропольский край	0,5	I	III
7/32	г. Санкт-Петербург	0,5	III	I
8/33	Костромская область	0,5	IV	II
9/34	Республика Башкортостан	0,5	I	II

Продолжение таблицы Г.3

10/35	Московская область	0,6	III	II
11/36	Тверская область	0,6	II	I
12/37	Вологодская область	0,6	I	IV
13/38	Пензенская область	0,6	I	III
14/39	Владимирская область	0,6	II	II
15/40	Приморский край	0,6	I	II
16/41	Новосибирская область	0,6	I	I
17/42	Удмуртская Республика	0,6	IV	II
18/43	Магаданская область	0,6	IV	I
19/44	Республика Бурятия	0,6	II	II
20/45	Республика Мордовия	0,6	I	IV
21/46	Омская область	0,6	II	I
III группировка субъектов Российской Федерации с высоким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,7 \leq \text{КН} \leq 1,1$				
1/47	Новгородская область	0,7	IV	III
2/48	Ярославская область	0,7	III	IV
3/49	Чукотский автономный округ	0,7	IV	I
4/50	Ивановская область	0,7	IV	IV
5/51	Псковская область	0,7	III	II
6/52	Самарская область	0,7	II	IV
7/53	Республика Марий Эл	0,7	IV	IV
8/54	Забайкальский край	0,7	I	IV
9/55	Томская область	0,7	III	I
10/56	Брянская область	0,7	III	III
11/57	Курская область	0,8	I	III
12/58	Орловская область	0,8	IV	III
13/59	Мурманская область	0,8	IV	II
14/60	Пермский край	0,8	II	II
15/61	Республика Адыгея	0,9	IV	II
16/62	Алтайский край	0,9	I	III
17/63	Астраханская область	0,9	II	IV
18/64	Республика Коми	0,9	II	I
19/65	Свердловская область	1,0	II	III
20/66	Архангельская область	1,0	III	II
21/67	Кировская область	1,0	III	III
22/68	Кемеровская область	1,1	III	III
23/69	Курганская область	1,1	IV	III
IV группировка субъектов Российской Федерации с наивысшим коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $1,2 \leq \text{КН} \leq 47,0$				
1/70	Челябинская область	1,2	III	IV
2/71	Смоленская область	1,2	III	III
3/72	Республика Хакасия	1,3	II	IV
4/73	Республика Калмыкия	1,3	IV	III
5/74	Республика Саха (Якутия)	1,3	III	I
6/75	Ненецкий автономный округ	1,5	III	I
7/76	Республика Карелия	1,6	III	I
8/77	Оренбургская область	1,7	I	IV
9/78	Кабардино-Балкарская Республика	2,1	IV	IV
10/79	Республика Алтай	2,2	III	II

Продолжение таблицы Г.3

11/80	Карачаево-Черкесская Республика	2,6	IV	II
12/81	Республика Тыва	4,2	II	III
13/82	г. Байконур	6,6	IV	III
14/83	Республика Северная Осетия-Алания	6,6	IV	III
15/84	Чеченская Республика	27,0	IV	IV
16/85	Республика Дагестан	30,0	IV	IV
17/86	Республика Ингушетия	47,0	IV	IV

Таблица Г.4 Статистическая вероятность проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов по итогам 2017 г.

Факторы влияния на напряженность рынков труда	к, количество регионов	м, количество регионов	P(N), относительная величина
Уровень финансирования активной политики занятости	19	25	0,76
Уровень взаимодействия органов службы занятости с работодателями	22	26	0,85
Уровень удовлетворения профессионально-квалификационного спроса	Не определялся		

Приложение Д

Статистические данные для расчета коэффициента корреляции взаимосвязи уровней взаимодействия органов службы занятости с работодателями и уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса с напряженностью на рынках труда регионов и их результатами по итогам 2018 г.

(обязательное)

Таблица Д.1 Статистические данные для расчета коэффициента корреляции взаимосвязи уровней взаимодействия органов службы занятости с работодателями и напряженностью на рынках труда регионов с их результатами по итогам 2018 г. [190], [192], таблицы В.3 и В.4 приложения В, подготовленного на основе данных мониторинга Минтруда России

№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	х (количество заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости, относительная величина)	у (коэффициент напряженности)	х×у	х ²	у ²
1	Еврейский автономный округ	339	0,14	47,46	114 921	0,0196
2	Приморский край	351	0,18	63,18	123 201	0,0324
3	Амурская область	328	0,20	65,8	107 584	0,04
4	Камчатский край	143	0,20	28,6	20 449	0,04
5	Сахалинская область	201	0,22	44,22	40 401	0,0484
6	г. Москва	270	0,25	67,5	72 900	0,0625
7	Ямало-Ненецкий автономный округ	270	0,26	70,2	72 900	0,0676
8	г. Севастополь	247	0,27	66,69	61 009	0,0729
9	Ленинградская область	216	0,27	58,32	46 656	0,0729
10	Тульская область	266	0,28	74,48	70 756	0,0784
Итого $\sum_{i=1}^{10} = 1$		2631	2,27	586,25	730 777	0,5347
Расчет r		$r = (586,25 - 2631,4 \times (2,27/10)) / (\sqrt{((730777 - 2631 \times 2631/10) \times (0,5347 - 2,27 \times 2,27/10))}) = -0,40$				

Таблица Д.2 Статистические данные для расчета коэффициента корреляции взаимосвязи уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса с напряженностью на рынках труда регионов и их результатами по итогам 2018 г. [190], [192], таблицы Ч.1 и В.4 приложений Ч и В, подготовленных на основе данных мониторинга Минтруда России и результатов первой волны исследования заявленных вакансий наиболее популярных профессий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» (декабрь 2018 г.).

№ п/п	Наименование субъекта Российской Федерации	х (количественная оценка интегрального рейтинга рынка труда региона с максимальным количеством вакансий по наиболее востребованным профессиям и квалификациям, безразмерная величина)	у (коэффициент напряженности)	х×у	х ²	у ²
1	Кемеровская область	2,657	1,10	2,9237	7,059	1,21
2	Свердловская область	1,971	1,00	1,971	3,884	1
3	Самарская область	1,358	0,70	0,9506	1,844	0,49
4	Алтайский край	0,812	1,27	1,0324	0,659	1,612
5	Челябинская область	0,623	1,30	0,8099	0,388	1,69
6	Забайкальский край	0,411	0,70	0,2877	0,168	0,49
7	Новосибирская область	2,451	0,6	1,4706	6,007	0,36
8	Московская область	2,245	0,6	1,347	5,04	0,36
9	Иркутская область	1,902	0,5	0,951	3,617	0,25
10	Республика Башкортостан	1,441	0,5	0,7205	2,076	0,25
Итого $\sum_{i=1}^{10}$		15,87	8,27	12,46	30,74	7,71
Расчет r		$r = (12,46 - 15,87 \times (8,27/10)) / (\sqrt{((30,74 - 15,87 \times 15,87/10) \times (7,71 - 8,27 \times 8,27/10))}) = - 0,30$				

Приложение Е

государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» [5]
(справочное)

Таблица Е.1 – Динамика ВВП в Российской Федерации на период 2015-2018 г.г.

Год	2015	2016	2017	2018
Размер ВВП, млрд. руб.	83 101,1	86 010,2	92 089,3	103 626,6

Приложение Ж

Сравнительный анализ обобщений прогрессивного зарубежного опыта использования на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости
(обязательное)

Таблица Ж.1 – Сравнительный анализ обобщений прогрессивного зарубежного опыта использования на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости

Обобщения прогрессивного зарубежного опыта применения на государственном уровне информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости	Разрешаемые проблемные позиции российского рынка труда, деятельности службы занятости и их развития с применением прогрессивного зарубежного опыта использования информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости
1	2
<p>П.1-используется высокотехнологичный уровень оказываемых услуг</p> <p>П.2 – оказываемые услуги по содействию занятости носят у пользователей востребованный характер вследствие их широкого спектра, объективности и актуальности предоставляемой информации, удобного сервиса</p>	<p>Модуль проблемных зон, связанных с внедрением цифровой экономики:</p> <p>а) низкий уровень предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения в электронной форме;</p> <p>б) несоответствие информационно-коммуникационного обеспечения службы занятости современным требованиям и, как следствие, невысокий уровень предоставляемых соискателям и работодателям электронных сервисов;</p> <p>в) межрегиональная и внутрирегиональная дифференциация в обеспечении персональными компьютерами работников.</p> <p>Проблемное поле в деятельности центров занятости населения:</p> <p>а) система работы органов службы занятости во многом неэффективна и архаична, несовершенен сервис предоставляемых государственных услуг;</p> <p>б) снижение востребованности службы занятости у граждан, обращающихся за помощью в трудоустройстве;</p> <p>в) неоправданно мало внимания уделяется развитию системы электронного предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости и развитию межведомственного взаимодействия с применением информационных технологий</p>

Продолжение таблицы Ж.1

<p>П.3 – предоставляемое содействие в трудоустройстве носит адресный характер</p>	<p>Модуль проблемных зон содействия занятости в современной России:</p> <p>а) низкий уровень конкуренции на рынке труда высвобождаемых с предприятий и организаций работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;</p> <p>б) сложности в трудоустройстве отдельных категорий трудоспособного населения: молодежи, женщин с маленькими детьми, инвалидов;</p> <p>в) невысокая мобильность трудовых ресурсов.</p> <p>Модуль проблемных зон, связанных с внедрением цифровой экономики: усиление социально-экономического неравенства, особенно среди групп трудоспособного населения, наименее конкурентоспособных в области цифровых знаний и навыков: старшее поколение, женщины, лица с ограниченными возможностями здоровья и проживающими на территориях, где интернет на сегодня не используется.</p> <p>Проблемное поле в деятельности центров занятости населения:</p> <p>а) отсутствие эффективных механизмов в реализации адресности предоставления государственных услуг, и, как следствие – недостаточный уровень трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты, а также молодежи, студентов, которые хотят найти работу;</p> <p>б) не развита прогрессивная практика профилирования целевой аудитории, широко применяемая за рубежом</p>
<p>П.4 –</p> <p>а) предусматривает объективный учет баланса трудовых ресурсов по отраслям экономики;</p> <p>б) формирует необходимое соотношение спроса и предложения на рынке труда;</p> <p>в) актуализирует перечень наиболее востребованных рабочих мест;</p> <p>г) выявляет отрасли экономики и компании с перспективами карьерного роста соискателей</p>	<p>Низкая зависимость уровня занятости и безработицы от состояния экономики (модуль проблемных зон содействия занятости в современной России).</p> <p>Модуль проблемных зон рынков труда субъектов Российской Федерации:</p> <p>а) несбалансированность спроса и предложения рабочей силы со значительным уровнем его дифференциации по регионам;</p> <p>б) отсутствие единого подхода в оценке баланса трудовых ресурсов на региональном уровне</p>
<p>П.5 – эффективное взаимодействие с образовательными учреждениями, органами государственной власти, кадровыми структурами</p>	<p>Несогласованность нацеленности текущей деятельности учреждений профессионального образования с востребованными потребностями современных региональных рынков труда (модуль проблемных зон образовательной сферы).</p> <p>Недостаточная взаимосвязь рынка труда и рынка образования, отражающаяся на разработке и внедрении образовательного стандарта цифровых знаний и навыков как основы выполнения программы цифровой грамотности населения (модуль проблемных зон, связанных с внедрением цифровой экономики).</p> <p>Проблемное поле в деятельности центров занятости населения:</p> <p>а) низкий уровень сотрудничества органов власти в сфере содействия занятости с другими органами государственной власти и местного самоуправления;</p> <p>б) недостаточный уровень взаимодействия центров занятости с работодателями (при отсутствии действенных рычагов воздействия на них), многофункциональными центрами предоставления государственных услуг, профсоюзами, общественными организациями</p>

Приложение И

Критериальная оценка применения регистров получателей государственных услуг
в сфере содействия занятости населения современной России
(обязательное)

Таблица И.1 – Критериальная оценка применения регистров получателей государственных услуг в сфере содействия занятости населения современной России [2-4], [23-31], [35], [143]

№ п/п критерия оценки	Краткое описание содержания оценочного вопроса работы регистров получателей государственных услуг	Оценочная характеристика с учетом прогрессивного зарубежного опыта
1	2	3
1	Правовой критерий	
1.1	Статьей 16.1. «Регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения» Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [4] определено содержание информации регистра получателей государственных услуг – работодателей и физических лиц, в сфере занятости населения	Не предусматривает реализацию многопрофильного функционала оказываемых услуг соискателям, работодателям, образовательным учреждениям и другим пользователям, в т.ч. по регулированию онлайн-занятости (п.1 обобщений зарубежного опыта)
	Пунктом 3 подпункта 2 с. 15.1. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [4] предусмотрена разработка особенностей выполнения административных процедур (действий) в электронной форме	Не выполнена в полном объеме (подробно в п.1.2 настоящей таблицы)
1.2	Приказом Минздравсоцразвития России №972н от 08 ноября 2010 года [30] установлен порядок ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения в отношении физических лиц и работодателей, включая порядок, сроки и форму представления в них сведений	Не предусмотрено межведомственное электронное взаимодействие (п.5 обобщений зарубежного опыта)
	Предусмотрено предоставление государственных услуг в электронной форме	Электронная форма оказания государственных услуг в сфере содействия занятости не получила распространения. В [123] дана оценка с учетом действующих Федеральных государственных стандартов в сфере занятости населения: из девяти [21-29] существующих в четырех госуслуги в электронной форме предоставление не предусмотрено, в пяти – лишь частично на уровне первичной информации

Продолжение таблицы И.1

	Административные регламенты предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости субъектов Российской Федерации	Не обеспечено предоставление государственных услуг в электронной форме – аналогично федеральному уровню [123], п.1.2 настоящей таблицы
2	Технологический критерий	
	Предоставление информации от центров занятости населения в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и, далее, в Роструд осуществляется не в режиме онлайн, а ежемесячно, соответственно, до 10 и 20 числа	Не применяются технологии «больших данных» (зарубежный опыт, таблица 12, п.4), что снижает спектр оказываемых услуг и их удобство предоставления. Информация не носит актуального (сегодняшнего дня) характера, что снижает ее уровень объективности. Оказываемые услуги по содействию занятости не являются у пользователей в достаточной мере востребованными (п.2 обобщений зарубежного опыта). Не применяются технологии искусственного интеллекта: не предполагаются функции анализа региональных рынков труда и занятости, оценки спроса и предложения на рабочую силу, определения наиболее востребованных рабочих мест и т.д. (п.4 обобщений зарубежного опыта)
3	Информационный критерий	
	Информация в сегментах получателей государственных услуг (работодатели и физические лица): информационный пакет с таблицами, классификатор, карточка персонального учета гражданина	Информация в сегментах получателей государственных услуг носит громоздкий характер, предполагает затрату большого количества труда. Не содержат профилирующей информации о физических лицах (в [123] описана передовая практика Республики Татарстан по профилированию зарегистрированных безработных в 4 группы по осям оценок: востребованность и мотивированность), подробного описания требований работодателя к соискателям. Информационный массив не в полной мере носит адресный характер (п.3 обобщений зарубежного опыта)
4	Технический критерий	
	Технические средства, предназначенные для обработки информации, в том числе программно-технические средства и средства защиты информации данной государственной информационной системы регламентируются [2]	Сравнительная оценка технического обеспечения: а) количество пользователей в органах службы занятости Российской Федерации за 2018 г. [163] – около 1,5 миллионов; б) зарубежный опыт: число пользователей цифровой платформы талантов LinkedIn составляет 400 миллионов человек, а ежедневная аудитория поисковой информационной системы Indeed.com – 200 миллионов пользователей (п.2. обобщений зарубежного опыта), что превосходит российские показатели в 267 и 133 раз соответственно
5	Методический критерий	
	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [4] с содержанием информации регистра, Приказ Минздравсоцразвития России №972н от 08 ноября 2010 года [33] с установленным порядком ведения регистров, 9 Федеральных государственных стандартов в сфере занятости населения и	Указанные законодательно-нормативные документы имеют приведенные в п.1.1, п.1.2 и п.1.3, графа 3 настоящей таблицы недостатки. Целесообразно: а) внесение изменений в указанные нормативные документы с учетом качественного изменения технико-технологического обеспечения предоставления государственных услуг в электронной форме;

Продолжение таблицы И.1

	административные регламенты предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости субъектов РФ реализуют методическое обеспечение	б) разработка методики совершенствования информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с зарегистрированными безработными и работодателями
6	Обучающий критерий	
	Показана необходимость изменения законодательно-нормативной базы в данной сфере. Обосновано качественное совершенствование технологических и технических аспектов обеспечения работы регистров. Установлена целесообразность использования передовой практики Республики Татарстан по профилированию пользователей государственных услуг в сфере содействия занятости	Необходимо: а) создание системы профессиональной подготовки работников государственных центров занятости населения; б) активное участие в изменении структуры занятости через подготовку кадров в цифровой среде и повышения их квалификации: ИТ-специалистов, программистов, квалифицированных пользователей и руководителей верхнего звена (таблица 3 первого параграфа первой главы, группа задач по государственному регулированию внедрения цифровизации на рынке труда)

Приложение К

Сравнительный анализ существующих выплат стимулирующего характера
работникам центров занятости восьми регионов
(обязательное)

Таблица К.1 – Сведения для сравнительного анализа существующих выплат стимулирующего характера работникам центров занятости восьми регионов, представляющих Федеральные округа Российской Федерации [42-50], [188], [200]

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Критерии	Периодичность, размер
1	2	3	4
Центральный федеральный округ, г. Москва			
1	За интенсивность и высокие результаты работы по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения	При условии выполнения плановых показателей деятельности С учетом превышения средних значений уровня нагрузки на одного работника	Ежемесячно. От 3 000 до 12 000 рублей при превышении среднего значения нагрузки на 1 работника на 15 – 100 % и более

Продолжение таблицы К.1

	За высокие личные результаты выполнения показателей эффективности труда	На основе достигнутого общего рейтинга структурных подразделений и личного рейтинга работника	Ежемесячно. 3:5:7: 10 000 рублей
		За сложность и напряженность работы по организационно-методическому сопровождению, координации и контролю деятельности курируемых территориальных Отделов трудоустройства и по организации и обеспечению деятельности ГКУ ЦЗН г. Москвы	Ежемесячно. Инспектор – 10 % от должностного оклада, ведущий инспектор (специалист) – 15 %, главный специалист – 20 %, заместитель начальника отдела – 20 %, начальник отдела – 30 %
	Премияльные выплаты по итогам работы	Оценка эффективности деятельности структурных подразделений учреждения с учетом основания повышения или снижения личного рейтинга работников и общего рейтинга структурного подразделения	Месяц, квартал, год. С учетом оценки эффективности деятельности структурных подразделений учреждения
Северо-Западный федеральный округ, Ленинградская область			
2	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей 2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. 3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса. 4. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Периодичность – с учетом положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.
	За качество выполняемых работ		Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен
	Премияльные выплаты по итогам работы		За месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен
Южный федеральный округ, Ростовская область			
3	За интенсивность и высокие результаты работы	Критерии эффективности работы: 1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. 2. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. 3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения.	В размере до 100% должностного оклада
	Премияльные выплаты по итогам работы		Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере
Северо-Кавказский федеральный округ, Чеченская Республика			
4	За интенсивность и высокие результаты работы	Результативность работы с учетом мнения представительного органа работников	Ежемесячно. Не превышают 30% от должностного оклада
	За качество выполняемых работ	Устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников	Ежемесячно. Не превышают 25% от должностного оклада
	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Своевременное и качественное выполнение заданий и мероприятий.	За месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Максимальный размер премии не ограничен

Продолжение таблицы К.1

		2. Оперативность и профессионализм работника в решении вопросов его компетенции. 3. Степень важности выполняемых заданий, эффективность достигнутых результатов. 4. Успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей. 5. Отсутствие жалоб на качество оказанных услуг	
Приволжский федеральный округ, Ульяновская область			
5	За интенсивность и высокие результаты работы	За повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приемов и методов труда, повышенную эмоциональную нагрузку	Ежемесячно. До 20-27 % размера должностного оклада в зависимости от должности
	За качество выполняемых работ	За качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей и решение поставленных задач	Ежемесячно. До 60 % размера должностного оклада
	Премияльные выплаты по итогам работы	На основании подведения итогов деятельности учреждения и личного вклада работника	Месяц, квартал, год. Не более размера среднемесячной заработной платы работника учреждения
Уральский федеральный округ, Челябинская область			
6	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение основных показателей деятельности учреждений в сфере занятости населения и реализация мероприятий по выполнению показателей, установленных целевыми и ведомственными программами. 2. Обеспечение выполнения показателей доступности и качества предоставления государственных услуг. 3. Внедрение новых методик и методов работы. 4. Финансово-экономические показатели	Устанавливается сроком на один год с учетом результатов работы за предыдущий период. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен
	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. 2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. 3. Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда. 4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. 5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. 6. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых и ведомственных программ	За месяц, квартал, полугодие, год. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен

Продолжение таблицы К.1

Сибирский федеральный округ, Кемеровская область			
7	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей. 2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов работы. 3. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения. Не менее 30% от фонда оплаты труда
	За качество выполняемых работ		
	Премияльные выплаты по итогам работы		
Дальневосточный федеральный округ, Камчатский край			
8	Премия по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей. 2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов работы. 3. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	За месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Единовременно. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен
	Премия за образцовое качество выполняемых работ		Единовременно. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен
	Премия за выполнение особо важных и срочных работ		Единовременно. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен
	Премия за интенсивность и высокие результаты работы		Единовременно. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен

Приложение Л

Количественная оценка вакансий без поддержки в переезде в разрезе Российской Федерации по перечню основных профессий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников, в соответствии с Общероссийским классификатором занятий в рамках кодов группировок занятий и классификации их принадлежности к основным группам
(обязательное)

Таблица Л.1 – Количественная оценка вакансий без поддержки в переезде в разрезе Российской Федерации по перечню основных профессий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников, в соответствии с Общероссийским классификатором занятий в рамках кодов группировок занятий и классификации их принадлежности к основным группам [190-191]

№ п/п	Наименования профессий, специальностей, видов занятий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников (по итогам мониторинга Минтруда России)	Код и расшифровка занятий по Общероссийскому классификатору занятий ОКЗ ОК 010-2014 (МСКЗ - 08)	1-я волна исследования	2-я волна исследования
			Количество вакансий по Российской Федерации без поддержки в переезде 24.12.2018 г.- 27.12.2018 г.	Количество вакансий по Российской Федерации без поддержки в переезде 18.06.2019г.- 24.06.2019г.
Специалисты высшего уровня квалификации				
1	Инженеры-технологи	2141, Инженеры в промышленности и на производстве	2274	2709
2	Инженеры КИП	2144, Инженеры-механики	16	16
3	Инженеры в области безопасных тепловых установок	2141, Инженеры в промышленности и на производстве	0	0
4	Учителя иностранных языков	2330, Педагогические работники в средней школе	1738	-
5	Врачи	221, Врачи	31112	36253
6	Бухгалтеры	2411, Бухгалтеры	5312	7663
Всего: количество по основной группе			40452	46641

Продолжение таблицы Л.1

1	Инженеры-технологи	2141, Инженеры в промышленности и на производстве	2274	2709
2	Инженеры КИП	2144, Инженеры-механики	16	16
3	Инженеры в области безопасных тепловых установок	2141, Инженеры в промышленности и на производстве	0	0
4	Учителя иностранных языков	2330, Педагогические работники в средней школе	1738	-
5	Врачи	221, Врачи	31112	36253
6	Бухгалтеры	2411, Бухгалтеры	5312	7663
Всего: количество по основной группе			40452	46641
Специалисты среднего уровня квалификации				
7	Техники–технологи	313, Техники (операторы) по управлению технологическими процессами	236	314
8	Техники службы эксплуатации и ремонта оборудования	3115, Техники-механики	0	0
9	Медицинские сестры	3221, Средний медицинский персонал по уходу	12327	15164
10	Страховые агенты	3321, Страховые агенты	397	-
Всего: количество по основной группе			12960	15164
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности				
11	Повара	5120, Повара	8804	11969
12	Швеи	51, Работники сферы индивидуальных услуг	2536	-
13	Продавцы	52, Продавцы	5	3
14	Сторожа	541, Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности	989	1368
15	Охранники	5414, Охранники	750	-
Всего: количество по основной группе			15006	13340
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства				
16	Овощеводы	6111, Полеводы и овощеводы	274	407
Всего: количество по основной группе			274	407
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий				
17	Аппаратчики станков с ЧПУ	7233, Механики и ремонтники сельскохозяйственного и производственного оборудования	0	0
18	Наладчики станков с ПУ	7233, Механики и ремонтники сельскохозяйственного и производственного оборудования	6	5
19	Наладчики машин и оборудования	7233, Механики и ремонтники сельскохозяйственного и производственного оборудования	53	54
20	Сварщики	721, Формовщики, сварщики, кузнецы, вальцовщики, подготовители конструкционного металла и рабочие родственных профессий	629	769

Продолжение таблицы Л.1

21	Токари	72, Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники	3397	4044
22	Электромонтажники	741, Электромонтажники и ремонтники электрического оборудования	1049	1151
23	Каменщики	7112, Каменщики (по кирпичу и камню) и рабочие родственных занятий	943	1101
24	Бетонщики	7114, Бетонукладчики, бетоноотделочники и рабочие родственных занятий	935	1195
25	Штукатуры	7123, Штукатуры	1030	1402
26	Плотники	7115, Плотники и столяры	1466	1981
27	Арматурщики	7214, Подготовители конструкционного металла и монтажники	571	656
28	Монтажники	7214, Подготовители конструкционного металла и монтажники	2285	2813
29	Электрогазосварщики	7212, Сварщики и газорезчики	3581	4607
Всего: количество по основной группе			15945	19778
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители				
30	Водители	8332, Водители грузового транспорта	15438	20324
Всего: количество по основной группе			15438	20324
Неквалифицированные рабочие				
31	Подсобные рабочие	9622, Разнорабочие	4396	9180
32	Уборщики	9613, Уборщики территорий (дворники) и подобные работники	11377	16649
Всего: количество по основной группе			15773	25829
Итого по всем основным группам:			115848	141483

Приложение М

Динамика процентного соотношения выявленного количества заявленных вакансий по каждой основной группе Общероссийского классификатора занятий к общему числу установленных вакансий с использованием портала Общероссийской базы вакансий «Работа в России» в рамках рассматриваемых перечней основных профессий, пользующихся наибольшим спросом
(обязательное)

Таблица М.1 – Процентное соотношение количества заявленных вакансий без поддержки в переезде по перечню основных профессий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников по каждой основной группе Общероссийского классификатора занятий к общему количеству заявленных вакансий по всем его основным группам в ходе двух волн лонгитюдного исследования

Основные группы Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08)	Соотношение количества заявленных вакансий по основной группе Общероссийского классификатора занятий к общему числу вакансий по всем его основным группам в %	
	1-я волна исследования 24.12.2018 г.- 27.12.2018г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.- 24.06.2019г.
Специалисты высшего уровня квалификации	35	33
Специалисты среднего уровня квалификации	11,2	10,7
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	13	9,4
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	0,2	0,3
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	13,7	14
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	13,3	14,4
Неквалифицированные рабочие	13,6	18,2

Приложение Н

Формирование группировок субъектов Российской Федерации
с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий
по основной группе Общероссийского классификатора занятий
«Специалисты высшего уровня квалификации»
(обязательное)

Таблица Н.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Специалисты высшего уровня квалификации»

Критерии	Профессии, специальности, виды занятий			
	Инженеры-технологи	Учителя иностранных языков	Врачи	Бухгалтеры
Без поддержки в переезде	+	+	+	+
Заработная плата	>10 000 рублей	>10 000 рублей	>10 000 рублей	>10 000 рублей
Требуемый опыт работы	1-3 лет и 3-5 лет	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет и 3-5 лет	Начало карьеры, студенты; Вторая волна: дополнительно 1-3 лет	Начало карьеры, студенты; Вторая волна: дополнительно 1-3 лет, 3-5 лет
Сфера деятельности	Производство; строительство; недвижимость; информационные технологии; продажи и бытовое обслуживание; финансы	Образование, наука	Здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение	Производство; строительство; недвижимость; информационные технологии; продажи и бытовое обслуживание; транспорт; финансы
Образование	Высшее	Высшее	Высшее	Высшее
Тип занятости	Полная занятость	Полная занятость, частичная занятость, временная	Полная занятость	Полная занятость
График работы	Полный день	Полный день, неполный день, гибкий график, сменный график	Полный день, сменный график	Полный день

Таблица Н.2 – Группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Специалисты высшего уровня квалификации					
1	Инженеры-технологи (2141, Инженеры в промышленности и на производстве по ОК 010-2014)				
1.1	г. Москва	53	1	55	1
1.2	Тульская область	53	1	56	1
1.3	г. Санкт-Петербург	48	2	49	1
1.4	Московская область	47	3	42	3
1.5	Новосибирская область	42	4	39	3
1.6	Свердловская область	37	3	46	2
1.7	Челябинская область	36	1	41	1
1.8	Ярославская область	34	1		
1.9	Приморский край	33	4	37	2
1.10	Ростовская область	33	4		
1.11	Калужская область	26	1		
1.12	Нижегородская область			54	2
1.13	Владимирская область			44	1
1.14	Самарская область			36	2
1.15	Краснодарский край			32	3
2	Учителя иностранных языков (2330, Педагогические работники в средней школе по ОК 010-2014)				
2.1	Краснодарский край	106	3	-	-
2.2	Новосибирская область	103		-	-
2.3	Кемеровская область	77	3	-	-
2.4	Приморский край	52		-	-
2.5	Ростовская область	52		-	-
2.6	Иркутская область	44	2	-	-
2.7	Омская область	40	1	-	-

Продолжение таблицы Н.2

2.8	Ставропольский край	40	3	-	-
2.9	Тюменская область	38	1	-	-
2.10	Алтайский край	37	2	-	-
2.11	Свердловская область	35		-	-
2.12	Оренбургская область	34	1	-	-
2.13	Ивановская область	30	1	-	-
2.14	Курганская область	29	1	-	-
3	Врачи (221, Врачи по ОК 010-2014)				
3.1	Краснодарский край	915		1190	
3.2	Кемеровская область	833		816	2
3.3	Ростовская область	727		730	2
3.4	Красноярский край	748	2	772	2
3.5	Приморский край	613		575	
3.6	Волгоградская область	576	2	638	2
3.7	Саратовская область	576	2	624	2
3.8	Московская область	573		703	
3.9	Иркутская область	570		556	2
3.10	Самарская область	522	2	579	
3.11	Новосибирская область	518		616	
3.12	Республика Крым	512	2	556	2
3.13	Ставропольский край	483		563	2
3.14	Свердловская область	479		663	
3.15	Алтайский край	462	1		
3.16	Архангельская область	452	1		
3.17	Республика Башкортостан			687	2
4	Бухгалтеры (2411, Бухгалтеры по ОК 010-2014)				
4.1	Ростовская область	96		106	
4.2	Республика Крым	82		94	
4.3	Краснодарский край	78		111	
4.4	Новосибирская область	58		69	
4.5	Московская область	53		71	
4.6	Республика Башкортостан	49	1	86	
4.7	Республика Татарстан	49	1	61	
4.8	Ставропольский край	47		61	
4.9	Нижегородская область	47	1	93	
4.10	Красноярский край	44		70	
4.11	Воронежская область	41	1		
4.12	Кемеровская область	40		74	
4.13	Приморский край	38			

Продолжение таблицы Н.2

4.14	Кировская область	37	1		
4.15	Самарская область	37			
4.16	Саратовская область	37		57	
4.17	Волгоградская область	36		64	
4.18	г. Санкт-Петербург	35			
4.19	Алтайский край			59	1
4.20	Иркутская область			50	

Таблица Н.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Новосибирская область	4 Инженеры-технологи (42), учителя иностранных языков (103), врачи (518), бухгалтеры (58)	3 Инженеры-технологи (39), врачи (703), бухгалтеры (171)
2	Приморский край	4 Инженеры-технологи (33), учителя иностранных языков (52), врачи (613), бухгалтеры (38)	2 Инженеры-технологи (37), врачи (575)
3	Ростовская область	4 Инженеры-технологи (33), учителя иностранных языков (52), врачи (727), бухгалтеры (96)	2 Врачи (750), бухгалтеры (106)
4	Московская область	3 Инженеры-технологи (47), врачи (573), бухгалтеры (53)	3 Инженеры-технологи (42), врачи (703), бухгалтеры (71)
5	Свердловская область	3 Инженеры-технологи (37), учителя иностранных языков (35), врачи (479)	2 Инженеры-технологи (48), врачи (663)
6	Краснодарский край	3 Учителя иностранных языков (106), врачи (915), бухгалтеры (78)	3 Инженеры-технологи (32), врачи (1190), бухгалтеры (111)
7	Кемеровская область	3 Учителя иностранных языков (77), врачи (833), бухгалтеры (40)	2 Врачи (816), бухгалтеры (74)

Продолжение таблицы Н.3

8	г. Санкт-Петербург	2 Инженеры-технологи (48), бухгалтеры (35)	1 Инженеры-технологи (49)
9	Иркутская область	2 Учителя иностранных языков (44), врачи (570)	2 Врачи (556), бухгалтеры (50)
10	Алтайский край	2 Учителя иностранных языков (37), врачи (462)	1 Бухгалтеры (59)
11	Красноярский край	2 Врачи (748), бухгалтеры (44)	2 Врачи (772), бухгалтеры (70)
12	Волгоградская область	2 Врачи (576), бухгалтеры (36)	2 Врачи (638), бухгалтеры (64)
13	Саратовская область	2 Врачи (576), бухгалтеры (37)	2 Врачи (624), бухгалтеры (57)
14	Самарская область	2 Врачи (522), бухгалтеры (37)	2 Инженеры-технологи (36), врачи (579)
15	Республика Крым	2 Врачи (512), бухгалтеры (82)	2 Врачи (556), бухгалтеры (94)
16	г. Москва	1 Инженеры-технологи (53)	1 Инженеры-технологи (55)
17	Тульская область	1 Инженеры-технологи (53)	1 Инженеры-технологи (56)
18	Челябинская область	1 Инженеры-технологи (36)	1 Инженеры-технологи (41)
19	Ярославская область	1 Инженеры-технологи (34)	
20	Калужская область	1 Инженеры-технологи (26)	
21	Омская область	1 Учителя иностранных языков (40)	
22	Тюменская область	1 Учителя иностранных языков (38)	
23	Оренбургская область	1 Учителя иностранных языков (34)	
24	Ивановская область	1 Учителя иностранных языков (30)	
25	Курганская область	1 Учителя иностранных языков (39)	
26	Архангельская область	1 Врачи (452)	
27	Республика Башкортостан	1 Бухгалтеры (49)	2 Врачи (687), бухгалтеры (86)

Продолжение таблицы Н.3

28	Республика Татарстан	1 Бухгалтеры (49)	
29	Нижегородская область	1 Бухгалтеры (47)	2 Инженеры-технологи (54), бухгалтеры (93)
30	Воронежская область	1 Бухгалтеры (41)	
31	Кировская область	1 Бухгалтеры (37)	
32	Ставропольский край		2 Врачи (563), бухгалтеры (61)
33	Владимирская область		1 Инженеры-технологи (44)

Приложение П

Формирование группировок субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты среднего уровня квалификации» в ходе двух волн лонгитюдного исследования
(обязательное)

Таблица П.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Специалисты среднего уровня квалификации» на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Критерии	Профессии, специальности, виды занятий
	Медицинские сестры
Без поддержки в переезде	+
Заработная плата	>10 000 рублей
Требуемый опыт работы	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет
Сфера деятельности	Производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание; транспорт 2 волна: дополнительно здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение
Образование	Среднее профессиональное
Тип занятости	Полная занятость; временная; частичная занятость
График работы	Полный день; гибкий график; неполный день; сменный график

Таблица П.2 – Группировка субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты среднего уровня квалификации» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Специалисты среднего уровня квалификации					
1	Медицинские сестры (3221, Средний медицинский персонал по уходу по ОК 010-2014)				
1.1	Кемеровская область	511	1	499	1
1.2	Краснодарский край	473	1	668	1
1.3	Ростовская область	439	1	446	1
1.4	г. Санкт-Петербург	369	1	379	1
1.5	Приморский край	361	1	328	1
1.6	Московская область	359	1	386	1
1.7	Красноярский край	333	1	371	1
1.8	Ставропольский край	295	1	369	1
1.9	Саратовская область	293	1	244	1
1.10	Иркутская область	278	1	325	1
1.11	Новосибирская область	271	1	355	1
1.12	Республика Крым	241	1	342	1
1.13	Нижегородская область	240	1	284	1
1.14	Алтайский край	234	1	269	1
1.15	Самарская область	232	1	399	1
1.16	Свердловская область	220	1	346	1
1.17	Волгоградская область	218	1	278	1
1.18	Республика Башкортостан			263	1
1.19	Челябинская область			248	1
1.20	Кировская область			232	1

Таблица П.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Специалисты среднего уровня квалификации» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.- 24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Кемеровская область	1 Медицинские сестры (511)	1 Медицинские сестры (499)
2	Краснодарский край	1 Медицинские сестры (473)	1 Медицинские сестры (668)
3	Ростовская область	1 Медицинские сестры (439)	1 Медицинские сестры (446)
4	г. Санкт-Петербург	1 Медицинские сестры (369)	1 Медицинские сестры (379)
5	Приморский край	1 Медицинские сестры (361)	1 Медицинские сестры (328)
6	Московская область	1 Медицинские сестры (359)	1 Медицинские сестры (386)
7	Красноярский край	1 Медицинские сестры (333)	1 Медицинские сестры (371)
8	Ставропольский край	1 Медицинские сестры (295)	1 Медицинские сестры (369)
9	Саратовская область	1 Медицинские сестры (293)	1 Медицинские сестры (244)
10	Иркутская область	1 Медицинские сестры (278)	1 Медицинские сестры (325)
11	Новосибирская область	1 Медицинские сестры (271)	1 Медицинские сестры (355)
12	Республика Крым	1 Медицинские сестры (241)	1 Медицинские сестры (342)
13	Нижегородская область	1 Медицинские сестры (240)	1 Медицинские сестры (284)
14	Алтайский край	1 Медицинские сестры (234)	1 Медицинские сестры (269)
15	Самарская область	1 Медицинские сестры (232)	1 Медицинские сестры (399)
16	Свердловская область	1 Медицинские сестры (220)	1 Медицинские сестры (346)
17	Волгоградская область	1 Медицинские сестры (218)	1 Медицинские сестры (278)
18	Республика Башкортостан		1 Медицинские сестры (263)
19	Челябинская область		1 Медицинские сестры (248)
20	Кировская область		1 Медицинские сестры (232)

Приложение Р

Формирование группировок субъектов Российской Федерации

с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» в ходе двух волн лонгитюдного исследования (обязательное)

Таблица Р.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Критерии	Профессии, специальности, виды занятий	
	Повара	Швеи
Без поддержки в переезде	+	+
Заработная плата	>10 000 рублей	>10 000 рублей
Требуемый опыт работы	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет и 3-5 лет
Сфера деятельности	Пищевая промышленность; здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение	Производство; продажи и бытовое обслуживание; легкая промышленность; услуги населению, сервисное обслуживание
Образование	Среднее профессиональное	Среднее профессиональное
Тип занятости	Полная занятость	Полная занятость
График работы	Полный день; гибкий график; вахтовый метод; сменный график	Полный день, неполный день, гибкий график, сменный график

Таблица Р.2 – Группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности					
1	Повара (5120, Повара по ОК 010-2014)				
1.1	Республика Татарстан	228	2	250	1
1.2	Новосибирская область	201	2	193	1
1.3	Краснодарский край	194	2	327	1
1.4	Приморский край	188	1	235	1
1.5	Ростовская область	185	2	164	1
1.6	г. Санкт-Петербург	180	2		
1.7	г. Москва	153	1	139	1
1.8	Красноярский край	152	1	272	1
1.9	Свердловская область	152	1	201	1
1.10	Нижегородская область	144	2	204	1
1.11	Калининградская область	134	1	127	1
1.12	Кемеровская область	122	1	171	1
1.13	Ставропольский край	93	1	118	1
1.14	Самарская область			115	1
1.15	Иркутская область			114	1
1.16	Тверская область			110	1
1.17	Тюменская область			108	1
1.18	Владимирская область			102	1
2	Швеи (51, Работники сферы индивидуальных услуг ОК 010-2014)				
2.1	Тульская область	89	1	-	-
2.2	Московская область	75	1	-	-
2.3	Новосибирская область	69		-	-

Продолжение таблицы Р.2

2.4	Липецкая область	66	1	-	-
2.5	Нижегородская область	61		-	-
2.6	г. Санкт-Петербург	57		-	-
2.7	Владимирская область	50	1	-	-
2.8	Ивановская область	46	1	-	-
2.9	Ростовская область	44		-	-
2.10	Краснодарский край	35		-	-
2.11	Республика Татарстан	33		-	-

Таблица Р.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Республика Татарстан	2 Повара (228), швеи (33)	1 Повара (250)
2	Новосибирская область	2 Повара (201), швеи (69)	1 Повара (193)
3	Краснодарский край	2 Повара (194), швеи (35)	1 Повара (327)
4	Ростовская область	2 Повара (185), швеи (44)	1 Повара (164)
5	г. Санкт-Петербург	2 Повара (180), швеи (57)	
6	Нижегородская область	2 Повара (144), швеи (61)	1 Повара (204)
7	Приморский край	1 Повара (188)	1 Повара (235)
8	г. Москва	1 Повара (153)	1 Повара (139)
9	Красноярский край	1 Повара (152)	1 Повара (272)
10	Свердловская область	1 Повара (152)	1 Повара (201)
11	Калининградская область	1 Повара (134)	1 Повара (127)

Продолжение таблицы Р.3

12	Кемеровская область	1 Повара (122)	1 Повара (171)
13	Ставропольский край	1 Повара (93)	1 Повара (118)
14	Самарская область		1 Повара (115)
15	Иркутская область		1 Повара (114)
16	Тверская область		1 Повара (110)
17	Тюменская область		1 Повара (108)
18	Тульская область	1 Швеи (89)	-
19	Московская область	1 Швеи (75)	-
20	Липецкая область	1 Швеи (66)	-
21	Владимирская область	1 Швеи (50)	1 Повара (102)
22	Ивановская область	1 Швеи (46)	-

Приложение С

Формирование группировок субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» в ходе двух волн лонгитюдного исследования
(обязательное)

Таблица С.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Профессии, специальности, виды занятий	Критерии (с учетом – без поддержки в переезде)					
	Заработная плата	Требуемый опыт работы	Сфера деятельности	Образование	Тип занятости и	График работы
Токари	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; вторая волна дополнительно: 3-5 лет	Машиностроение; производство; вторая волна дополнительно: металлургия, металлообработка	Среднее профессиональное	Полная занятость	Полный день, сменный график
Электромотажники	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание	Среднее профессиональное	Полная занятость; временная	Полный день; гибкий график; сменный график
Каменщики	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет; > 5 лет	Производство; строительство, недвижимость	Среднее профессиональное	Полная занятость; временная; сезонная; частичная занятость; стажировка и практика	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Бетонщики	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость	Критерий не применялся	Полная занятость; сезонная; частичная занятость;	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод

Продолжение таблицы С.1

Штукатуры	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Строительство, недвижимость; производство;	Критерий не применялся	Полная занятость; сезонная; временная	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Плотники	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Строительство, недвижимость; лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная промышленность	Критерий не применялся	Полная занятость; сезонная; временная	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Монтажники	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость; металлургия, металлообработка	Критерий не применялся	Полная занятость; временная	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Электрогазосварщики	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание	Критерий не применялся	Полная занятость; временная; частичная занятость; стажировка и практика	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Плотники	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Строительство, недвижимость; лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная промышленность	Критерий не применялся	Полная занятость; сезонная; временная	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Монтажники	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость; металлургия, металлообработка	Критерий не применялся	Полная занятость; временная	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод
Электрогазосварщики	>10 000 рублей	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет	Производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание	Критерий не применялся	Полная занятость; временная; частичная занятость; стажировка и практика	Полный день; гибкий график; сменный график; вахтовый метод

Таблица С.2 – Группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.- 27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий					
1	Токари (72, Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники по ОК 010-2014)				
1.1	Ростовская область	140	6	132	3
1.2	Удмуртская Республика	121	2		2
1.3	Свердловская область	115	2	126	5
1.4	Республика Татарстан	109	6	110	8
1.5	Нижегородская область	104	2	88	4
1.6	Челябинская область	103	1	59	2
1.7	Кемеровская область	96	8	102	7
1.8	Республика Башкортостан	90	6		4
1.9	г. Санкт-Петербург	71	5	81	4
1.10	Самарская область	69	2		2
1.11	Тульская область	66	1		
1.12	Пермский край	65	2		1
1.13	Саратовская область	65	1		
	Краснодарский край			78	5
	Красноярский край			70	8
	Новосибирская область			65	6
	Волгоградская область			59	3
2	Электромонтажники (741, Электромонтажники и ремонтники электрического оборудования по ОК 010-2014)				
2.1	Республика Башкортостан	41		32	
2.2	г. Москва	28	7	26	6
2.3	Краснодарский край	25	3	34	

Продолжение таблицы С.2

2.4	Красноярский край	25	7	29	
2.5	Московская область	25	4	21	3
2.6	Республика Татарстан	24		27	
2.7	Кемеровская область	20		29	
2.8	Амурская область	19	5	25	5
2.9	Самарская область	19		28	
2.10	Ростовская область	18		25	
	Иркутская область			23	5
	г. Санкт-Петербург			20	
	Волгоградская область			20	
3	Каменщики (7112, Каменщики (по кирпичу и камню) и рабочие родственных занятий по ОК 010-2014)				
3.1	Приморский край	87	6	99	6
3.2	Забайкальский край	47	3	57	3
3.3	г. Москва	38		23	
3.4	Амурская область	37		37	
3.5	Иркутская область	33	5	30	
3.6	Красноярский край	28		35	
3.7	Кемеровская область	22			
3.8	Республика Бурятия	21	2	35	2
3.9	Республика Татарстан			21	
4	Бетонщики (7114, Бетоноукладчики, бетоноотделочники и рабочие родственных занятий по ОК 010-2014)				
4.1	Приморский край	104		106	
4.2	Красноярский край	53		72	
4.3	г. Москва	47		53	
4.4	Кемеровская область	29		31	
4.5	Республика Бурятия	25		39	
4.6	г. Санкт-Петербург	22		23	
4.7	Республика Башкортостан	22			
4.8	Краснодарский край			28	
4.9	Новосибирская область			26	
4.10	Республика Татарстан			25	
5	Штукатуры (7123, Штукатуры по ОК 010-2014)				
5.1	Приморский край	81		122	
5.2	Красноярский край	52		66	
5.3	г. Москва	50		61	
5.4	Амурская область	44		58	
5.5	Московская область	39			
5.6	Республика Татарстан	36		42	
5.7	Кемеровская область	35		62	
5/8	Забайкальский край	34		52	
5/9	Республика Башкортостан	31		38	
5.10	Ростовская область	28			
5.11	Иркутская область	25			
5.12	г. Санкт-Петербург	24			

Продолжение таблицы С.2

5.13	Новосибирская область	23	2	60	
5.14	Свердловская область			38	
6	Плотники (7115, Плотники и столяры по ОК 010-2014)				
6.1	Приморский край	129		159	
6.2	Красноярский край	80		106	
6.3	г. Москва	50		53	
6.4	Амурская область	43		55	
6.5	Иркутская область	40		65	
6.6	Забайкальский край	39		58	
6.7	г. Санкт-Петербург	37			
6.8	Кемеровская область	36		75	
6.9	Республика Татарстан	32		46	
6.10	Ростовская область	29			
6.11	Новосибирская область			60	
6.12	Нижегородская область			43	
6.13	Свердловская область			40	
7	Монтажники (7214, Подготовители конструкционного металла и монтажники по ОК 010-2014)				
7.1	Красноярский край	119		156	
7.2	Амурская область	108		124	
7.3	г. Москва	93		121	
7.4	Кемеровская область	87		107	
7.5	Московская область	69		73	
7.6	Республика Башкортостан	69		93	
7.7	г. Санкт-Петербург	67		79	
7.8	Краснодарский край	60		66	
7.9	Республика Татарстан	49		74	
7.10	Приморский край	47		69	
7.11	Ростовская область	45			
7.12	Иркутская область	43		58	
7.13	Сахалинская область	38	1		
7.14	Свердловская область	38		67	
7.15	Удмуртская Республика	38		59	
7.16	Самарская область			62	
7.17	Нижегородская область			57	
7.18	Новосибирская область			57	
8	Электрогазосварщики (7212, Сварщики и газорезчики по ОК 010-2014)				
8.1	Кемеровская область	221		234	
8.2	Красноярский край	161		202	
8.3	Московская область	157		140	
8.4	Краснодарский край	136		148	
8.5	Ростовская область	120		106	
8.6	Иркутская область	111		119	
8.7	Новосибирская область	107		164	
8.8	Республика Татарстан	105		130	

8.9	Республика Башкортостан	97		104	
8.10	г. Москва	91			
8.11	Нижегородская область	87		105	
8.12	Приморский край	84		85	
8.13	Пермский край	81		91	
8.14	Свердловская область			138	
8.15	Челябинская область			94	
8.16	Волгоградская область			84	
8.17	Удмуртская Республика			82	

Таблица С.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Кемеровская область	8 Токарь (96), электромонтажники (20), каменщики (22), бетонщики (29), штукатуры (35), плотники (36), монтажники (87), электрогазосварщики (221)	7 Токарь (102), электромонтажники (29), бетонщики (31), штукатуры (62), плотники (75), монтажники (107), электрогазосварщики (234)
2	г. Москва	7 Электромонтажники (48), каменщики(38), бетонщики (47), штукатуры (50),плотники (50), монтажники (93), электрогазосварщики (91)	6 Электромонтажники (26), каменщики (23), бетонщики (53), штукатуры (61), плотники (53), монтажники (121)
3	Красноярский край	7 Электромонтажники (25), каменщики(28), бетонщики (53), штукатуры (52),плотники (80), монтажники (119), электрогазосварщики (161)	8 Токари (70), электромонтажники (29), каменщики (35), бетонщики(72), штукатуры (66), плотники (106), монтажники (156), электрогазосварщики (202)
4	Ростовская область	6 Токарь (140), электромонтажники (18), штукатуры (28), плотники (29), монтажники (45), электрогазосварщики (120)	3 Токарь (132), электромонтажники (25), электрогазосварщики (106)

Продолжение таблицы С.3

5	Республика Татарстан	6 Токарь (109), электромонтажники (24), штукатуры (36), плотники (32), монтажники (49), электрогазосварщики (105)	8 Токарь (110), электромонтажники (27), каменщики (21), бетонщики (25), штукатуры (42), плотники (46), монтажники (74), электрогазосварщики (130)
6	Республика Башкортостан	6 Токарь (90), электромонтажники (41), бетонщики (22), штукатуры (31), монтажники (69), электрогазосварщики (97)	4 Электромонтажники (32), штукатуры (38), монтажники (93), электрогазосварщики (104)
7	Приморский край	6 Каменщики (87), бетонщики (104), штукатуры (81), плотники (129), монтажники (47), электрогазосварщики (84)	6 Каменщики (99), бетонщики (106), штукатуры (122), плотники (159), монтажники (69), электрогазосварщики (85)
8	г. Санкт-Петербург	5 Токарь (71), бетонщики (22), штукатуры (24), плотники (37), монтажники (67)	4 Токарь (81), бетонщики (23), электромонтеры (20), монтажники (67)
9	Амурская область	5 Электромонтажники (19), каменщики (37), штукатуры (44), плотники (43), монтажники (108)	5 Электромонтажники (25), каменщики (37), штукатуры (58), плотники (55), монтажники (124)
10	Иркутская область	5 Каменщики (33), штукатуры (25), плотники (40), монтажники (43), электрогазосварщики (111)	5 Электромонтажники (23), каменщики (30), плотники (65), монтажники (58), электрогазосварщики (119)
11	Московская область	4 Электромонтажники (25), штукатуры (39), монтажники (69), электрогазосварщики (157)	3 Электромонтажники (21), монтажники (73), электрогазосварщики (140)
12	Краснодарский край	3 Электромонтажники (25), монтажники (60), электрогазосварщики (136)	5 Токари (78), электромонтажники (34), бетонщики (28), монтажники (66), электрогазосварщики (148)
13	Забайкальский край	3 Каменщики (47), штукатуры (34), плотники (39)	3 Каменщики (57), штукатуры (52), плотники (58)
14	Удмуртская Республика	2 Токари (121), монтажники (38)	2 Монтажники (59), электрогазосварщики (82)
15	Свердловская область	2 Токари (115), монтажники (38)	5 Токари (126), штукатуры (38), плотники (40), монтажники (67), электрогазосварщики (138)
16	Нижегородская область	2 Токари (104), электрогазосварщики (87)	4 Токари (88), плотники (49), монтажники (57), электрогазосварщики (105)

Продолжение таблицы С.3

17	Самарская область	2 Токари (69), электромонтажники (19)	2 Электромонтажники (28), монтажники (62)
18	Пермский край	2 Токари (65), электрогазосварщики (81)	1 Электрогазосварщики (91)
19	Республика Бурятия	2 Каменщики (21), бетонщики (25)	2 Каменщики (35), бетонщики (39)
20	Новосибирская область	2	6
		Штукатуры (23), электрогазосварщики (107)	Токарь (65), бетонщики (26), штукатуры (60), плотники (60), монтажники (57), электрогазосварщики (164)
21	Челябинская область	1 Токари (103)	2 Токари (59), электрогазосварщики (94)
22	Тульская область	1 Токари (66)	-
23	Саратовская область	1 Токари (65)	-
24	Сахалинская область	1 Монтажники (38)	-

Приложение Т

Формирование группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» в ходе двух волн лонгитюдного исследования (обязательное)

Таблица Т.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Критерии	Профессии, специальности, виды занятий
	Водители
Без поддержки в переезде	+
Заработная плата	>10 000 рублей
Требуемый опыт работы	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет; 3-5 лет
Сфера деятельности	Транспорт; производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание
Образование	Критерий не применялся
Тип занятости	Полная занятость
График работы	Полный день; гибкий график; вахтовый метод; сменный график

Таблица Т.2 – Группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители					
1	Водители (8332, Водители грузового транспорта по ОК 010-2014)				
1.1	Кемеровская область	632	1	657	1
1.2	Ростовская область	591	1	628	1
1.3	Красноярский край	552	1	724	1
1.4	Краснодарский край	464	1	710	1
1.5	Республика Башкортостан	393	1	545	1
1.6	Московская область	362	1	419	1
1.7	Новосибирская область	338	1	415	1
1.8	Нижегородская область	296	1	467	1
1.9	Иркутская область	282	1	318	1
1.10	Республика Татарстан	279	1	394	1
1.11	Приморский край	263	1	285	1
1.12	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	246	1	293	1
1.13	Свердловская область	221	1	386	1
1.14	Ставропольский край	216	1	317	1
1.15	Волгоградская область			294	1
1.16	Республика Крым			286	1

Таблица Т.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Кемеровская область	1 Водители (632)	1 Водители (657)
2	Ростовская область	1 Водители (591)	1 Водители (628)
3	Красноярский край	1 Водители (552)	1 Водители (724)
4	Краснодарский край	1 Водители (464)	1 Водители (710)
5	Республика Башкортостан	1 Водители (393)	1 Водители (545)
6	Московская область	1 Водители (362)	1 Водители (419)
7	Новосибирская область	1 Водители (338)	1 Водители (415)
8	Нижегородская область	1 Водители (296)	1 Водители (467)
9	Иркутская область	1 Водители (282)	1 Водители (318)
10	Республика Татарстан	1 Водители (279)	1 Водители (394)
11	Приморский край	1 Водители (263)	1 Водители (285)
12	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	1 Водители (246)	1 Водители (293)
13	Свердловская область	1 Водители (221)	1 Водители (386)
14	Ставропольский край	1 Водители (216)	1 Водители (317)
15	Волгоградская область		1 Водители (294)
16	Республика Крым		1 Водители (286)

Приложение У

Формирование группировок субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Неквалифицированные рабочие» в ходе двух волн лонгитюдного исследования
(обязательное)

Таблица У.1 – Критерии отбора субъектов Российской Федерации с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора «Неквалифицированные рабочие» на портале Общероссийской базы вакансий «Работа в России»

Критерии	Профессии, специальности, виды занятий	
	Подсобные рабочие	Уборщики
Без поддержки в переезде	+	+
Зарботная плата	>10 000 рублей	>10 000 рублей
Требуемый опыт работы	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет	Начало карьеры, студенты; 1-3 лет и 3-5 лет
Сфера деятельности	Производство; строительство, недвижимость; продажи и бытовое обслуживание; транспорт	Производство; продажи и бытовое обслуживание; домашний персонал; ЖКХ, эксплуатация; работы, не требующие квалификации
Образование	Критерий не применялся	Критерий не применялся
Тип занятости	Полная занятость; временная; сезонная	Полная занятость, временная
График работы	Полный день; гибкий график; вахтовый метод; неполный день; сменный график	Полный день, неполный день, гибкий график, сменный график

Таблица У.2 – Группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Неквалифицированные рабочие» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.		2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.	
		Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014	Количество вакансий	Количество упоминаний субъектов РФ по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий указанной основной группы ОК 010-2014
Неквалифицированные рабочие					
1	Подсобные рабочие (9622, Разнорабочие по ОК 010-2014)				
1.1	Красноярский край	169	2	336	2
1.2	Ростовская область	129	2	176	2
1.3	Краснодарский край	123	2	300	2
1.4	Волгоградская область	121	1	279	2
1.5	Новосибирская область	99	2	205	2
1.6	Московская область	92	2	141	2
1.7	Нижегородская область	85	2	263	2
1.8	Иркутская область	81	2	212	1
1.9	Свердловская область	76	2	217	2
1.10	Омская область	69	1	171	1
1.11	Самарская область	68	2		1
1.12	г. Москва	66	2		
1.13	Республика Татарстан	65	2	212	2
1.14	Кемеровская область	61	1		
1.15	Тамбовская область	61	1		
1.16	Тюменская область			191	1
1.17	Алтайский край			152	1
1.18	Вологодская область			142	1
1.19	Владимирская область			134	1
2	Уборщики (9613, Уборщики территорий (дворники) и подобные работники по ОК 010-2014)				
2.1	Московская область	569		750	
2.2	Ростовская область	387		566	
2.3	Нижегородская область	367		868	
2.4	Краснодарский край	347		1139	

Продолжение таблицы У.2

2.5	Республика Татарстан	313		560	
2.6	Новосибирская область	299		670	
2.7	г. Санкт-Петербург	291	1	390	1
2.8	г. Москва	263			
2.9	Республика Башкортостан	257	1	393	1
2.10	Самарская область	254		384	
2.11	Красноярский край	244		438	
2.12	Калининградская область	221	1		
2.13	Свердловская область	220		497	
2.14	Челябинская область	216	1	381	1
2.15	Иркутская область	214			
2.16	Республика Крым			464	1
2.17	Волгоградская область			392	
2.18	Ставропольский край			349	1

Таблица У.3 – Количественная оценка группировки субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основной группе Общероссийского классификатора занятий «Неквалифицированные рабочие» в ходе двух волн лонгитюдного исследования

№ п/п	Субъекты РФ с максимальным количеством вакансий	1-я волна исследования 24.12.2018 г.-27.12.2018 г.	2-я волна исследования 18.06.2019г.-24.06.2019г.
		Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)	Количество упоминаний субъектов РФ с максимальным числом заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий указанной основной группы ОК 010-2014, наименование вакансий (их количество)
1	Красноярский край	2 Подсобные рабочие (169), уборщики (224)	2 Подсобные рабочие (336), уборщики (438)
2	Ростовская область	2 Подсобные рабочие (129), уборщики (387)	2 Подсобные рабочие (176), уборщики (566)
3	Краснодарский край	2 Подсобные рабочие (123), уборщики (347)	2 Подсобные рабочие (309), уборщики (1139)
4	Новосибирская область	2 Подсобные рабочие (99), уборщики (299)	2 Подсобные рабочие (205), уборщики (670)

Продолжение таблицы У.3

5	Московская область	2 Подсобные рабочие (92), уборщики (569)	2 Подсобные рабочие (141), уборщики (750)
6	Нижегородская область	2 Подсобные рабочие (85), уборщики (367)	2 Подсобные рабочие (263), уборщики (868)
7	Иркутская область	2 Подсобные рабочие (81), уборщики (214)	1 Подсобные рабочие (212)
8	Свердловская область	2 Подсобные рабочие (76), уборщики (220)	2 Подсобные рабочие (217), уборщики (497)
9	Самарская область	2 Подсобные рабочие (68), уборщики (254)	1 Уборщики (384)
10	г. Москва	2 Подсобные рабочие (66), уборщики (263)	-
11	Республика Татарстан	2 Подсобные рабочие (65), уборщики (313)	2 Подсобные рабочие (212), уборщики (560)
12	Волгоградская область	1 Подсобные рабочие (121)	2 Подсобные рабочие (279), уборщики (392)
13	Омская область	1 Подсобные рабочие (69)	1 Подсобные рабочие (171)
14	Кемеровская область	1 Подсобные рабочие (61)	-
15	Тамбовская область	1 Подсобные рабочие (61)	-
16	г. Санкт-Петербург	1 Уборщики (291)	1 Уборщики (390)
17	Республика Башкортостан	1 Уборщики (257)	1 Уборщики (393)
18	Калининградская область	1 Уборщики (221)	-
19	Челябинская область	1 Уборщики (216)	1 Уборщики (381)
20	Тюменская область	-	1 Подсобные рабочие (191)
21	Алтайский край	-	1 Подсобные рабочие (152)
22	Вологодская область	-	1 Подсобные рабочие (142)
23	Владимирская область	-	1 Подсобные рабочие (134)
24	Республика Крым	-	1 Уборщики (464)
25	Ставропольский край	-	1 Уборщики (369)

Приложение Ф

Характеристика принадлежности Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» к высокотехнологичной сфере
(справочное)

Представляемая компанией отрасль – фармацевтика. Основано предприятие в 1992 году. Главные направления деятельности научно-производственной фирмы: научно-исследовательская работа и производство. За прошедший период разработаны следующие лекарственные препараты¹¹: «Пропротен-100» (лечение алкогольной зависимости), анаферон и анаферон детский (лечение и профилактика гриппа и ОРВИ), артрофон (для лечения заболеваний суставов), тенотен (для снятия тревоги и стресса), афала (для лечения аденомы предстательной железы и хронического простатита), «Тенотен детский» (успокаивающий), «Аргоферон» (инновационный противовирусный препарат), инновационный препарат «Диетресса» (для снижения веса), «Бризантин» (от курения), биологически активная добавка к пище «Мультифорт кардио», «Афалаза» (для лечения мужских урологических проблем), «Ренгалина» (лечение от кашля), «Диваза» (лечение хронического нарушения мозгового кровообращения). В 2006 г. предприятию присуждена Премия Правительства Российской Федерации за разработку новых препаратов на основе сверхмалых доз антител. Имеет представительства в Украине, Беларуси и Узбекистане, Казахстане и Юго-Восточной Азии.

Краткая характеристика научно-исследовательской работы¹²

Осуществляется в тесном сотрудничестве с ведущими научно-исследовательскими организациями (из России и зарубежья) по следующим направлениям взаимодействия: 1) доклинические исследования, 2) научные разработки препаратов предприятия, 3) партнерские отношения с университетами и институтами 18 стран ЕС, США и Азии. Некоторые итоги: проведены 45 доклинических исследований за рубежом и 36 в Российской Федерации с

¹¹История [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/about/history/>

¹²Научные исследования [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/about/research-activities/>

применением современных методов, актуальных подходов в фармакологии на основе российских и зарубежных стандартов.

Собственная научно-исследовательская лаборатория позволяет осуществлять разработку новейших систем контроля качества, проводить фундаментальные исследования по созданию новых лекарственных препаратов с использованием сертифицированного оборудования и передовых методов: спектрального анализа, клеточных и иммуносенсорных технологий. Проводятся биотехнологические исследования во взаимодействии с отечественными и зарубежными специалистами для контроля качества препаратов. Результаты исследований широко продвигаются в научной среде через публикации в рецензируемых журналах, доклады на международных и всероссийских конференциях.

Характеристика производственной деятельности предприятия (г. Челябинск)¹³
По объему выпуска продукции: с 2016 г. введен в строй цех с выпуском 1 миллиарда таблеток в год.

По контролю качества и экологической безопасности производства: ключевым элементом контроля качества производства является GMP (надлежащая производственная практика) и ГОСТ ISO 9001-2015 (ISO 9001:2015). Выход со своей продукцией на европейский рынок гарантируется полученными сертификатами GMP Украины, Словакии и Литвы. Производство систематически инспектируется независимыми экспертами, обеспечена экологическая безопасность. Поставщиками фармакологических субстанций являются представители Шотландии и Германии с предварительной оценкой поставляемого сырья, включая независимый аудит.

Микробиологическая лаборатория предприятия осуществляет: контроль микробной безопасности работников, оборудования, помещений, воздушной среды; исследует готовые лекарственные препараты, сырье, материалы первичной упаковки.

¹³Молодым специалистам [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/graduates/>

Контрольно-аналитическая лаборатория контролирует: химические и физические характеристики готовой продукции, сырья, материалов и полупродуктов по соответствию стандартам качества.

По технической и технологической оснащенности: производственный процесс осуществляется на новейшем высокотехнологичном оборудовании европейских стран: L.V.Bohle, Nuttlin, Korsch, Heino Inselman, CAM.

С учетом представленного материала с анализом научно-исследовательской и производственной деятельности Научно-производственную фирму «Материал Медика Холдинг» правомерно отнести к высокотехнологическому сегменту фармакологической отрасли.

Приложение X Анкета работника
 Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг»
 (обязательное)

Анкета

Уважаемый работник!

В рамках национальной программы «Производительность труда и поддержка занятости» во многих субъектах Российской Федерации реализуются пилотные проекты с обоснованием активного формата деятельности и внедрением новых модельных центров занятости, способных результативно взаимодействовать с работодателями различных регионов в целях трудоустройства заинтересованных соискателей. Поддержка занятости рассматривается как инструмент повышения эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности. Просим принять участие в анкетном опросе, посвященном экспертной оценке сотрудничества центров занятости населения с работодателями высокотехнологической сферы. Для нас очень важно Ваше мнение – мы готовим предложения по совершенствованию работы органов службы занятости в высококвалификационном сегменте рынка труда и занятости населения.

Опрос анонимный. Очень надеемся на Ваши искренние и полные ответы!

1. Укажите, пожалуйста, о себе следующие сведения:

(просим ответить по каждой позиции: п.1-п.8)

№ п/п		Мужской				Женский			
		1	Пол:						
2	Возраст:	До 25	25-54	55-59	60 и выше	До 25	25-49	50-54	55 и выше
3		Образование:	Высшее	Наличие ученой степени	Среднее профессиональное		Среднее общее		
4	Период времени после последнего: 4.1 профессионального обучения 4.2 переподготовки	До 1 года		1-3 года		Свыше 3 лет			
4.1									
4.2									

4.3	повышения квалификации					
5	Наличие независимой оценки квалификации	Да			Нет	
6	Ваша должность относится к:	Высшему уровню квалификации	Среднему уровню квалификации	Квалифицированным рабочим	Неквалифицированным рабочим	Другой группе профессий, специальностей и видов занятий
7	Стаж работы на занимаемой должности:	до 3 лет		3-5 лет		свыше 5 лет
8	Стаж работы в организации:	до 3 лет		3-5 лет		свыше 5 лет

2. Вас приняли на работу в организацию:

(предусматривается комбинация из двух ответов: обязательный по п.6 и один из п.1-п.5 или п.7)

№ п/п	Через коммерческое кадровое агентство (HeadHunter, Avito.ru, Superjob.ru и т.д.)	Да	Нет	Оценка удовлетворенности оказанной услугой по приему на работу	
				Удовлетворен	Нет
1					
2	По направлению центра занятости населения				
3	Через Многофункциональный центр предоставления государственных услуг				
4	Через Общероссийскую базу вакансий «Работа в России»				
5	Путем прямого обращения в кадровый орган организации по итогам профориентационных мероприятий				
6	На основе электронного способа предоставления услуг				
7	С помощью другого кадрового ресурса (укажите какого)				

3. Оцениваете ли достаточным свой личный квалификационный уровень для роста производительности труда и участия в движении по волонтерству и наставничеству?

(предусмотрен один ответ)

Да	Нет

Если ответ «нет», то просим его пояснить:

(возможна любая комбинация ответов по п.1-п.6)

№ п/п	Содержание пояснения	Да	Нет
1	Недостаточен (отсутствует) технико-технологический ресурс цифрового и платформенного/информационно-аналитического обеспечения производственного (бизнес, личного функционального) процесса		
2	Недостаточны (отсутствуют) компетенции для эффективного участия в подготовке (принятии) решений на основе цифровых или платформенных инноваций (информационно-аналитических технологий)		
3	Система профессиональной подготовки в организации (привлекаемых учебных центрах) не предоставляет передовых зарубежных и отечественных практик по направлениям личной профессиональной деятельности		
4	Не разработан (не внедряется, не актуализируется) профильный профессиональный стандарт		
5	В организации не практикуется движение волонтерства и наставничества как на корпоративном уровне, так и для образовательных учреждений, других хозяйствующих субъектов с участием центров занятости населения		
6	Мешают административные барьеры		

Благодарим за участие в анкетном опросе!

Результаты Интернет-опроса работников
 Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг»
 (обязательное)

Анкета

Уважаемый работник!

В рамках национальной программы «Производительность труда и поддержка занятости» во многих субъектах Российской Федерации реализуются пилотные проекты с обоснованием активного формата деятельности и внедрением новых модельных центров занятости, способных результативно взаимодействовать с работодателями различных регионов в целях трудоустройства заинтересованных соискателей. Поддержка занятости рассматривается как инструмент повышения эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности. Просим принять участие в анкетном опросе, посвященном экспертной оценке сотрудничества центров занятости населения с работодателями высокотехнологической сферы. Для нас очень важно Ваше мнение – мы готовим предложения по совершенствованию работы органов службы

занятости в высококвалификационном сегменте рынка труда и занятости населения.

Опрос анонимный. Очень надеемся на Ваши искренние и полные ответы!

4. Укажите, пожалуйста, о себе следующие сведения:

(просим ответить по каждой позиции: п.1-п.8)

№ п/п	Пол:	Мужской				Женский			
		41				205			
2	Возраст:	До 25	25-54	55-59	60 и выше	До 25	25-49	50-54	55 и выше
		-	41	-	-	1	184	18	2
3	Образование:	Высшее		Наличие ученой степени	Среднее профессиональное		Среднее общее		
		225		8	13		-		
4	Период времени после последнего:	До 1 года		1-3 года		Свыше 3 лет			
4.1	профессионального обучения	51		22		123			
4.2	переподготовки	29		24		81			

4.3	повышения квалификации	48	31	80		
5	Наличие независимой оценки квалификации	Да		Нет		
		71		175		
6	Ваша должность относится к:	Высшему уровню квалификации	Среднему уровню квалификации	Квалифицированным рабочим	Неквалифицированным рабочим	Другой группе профессий, специальностей и видов занятий
		107	58	44	-	37
7	Стаж работы на занимаемой должности:	до 3 лет	3-5 лет	свыше 5 лет		
		70	45	131		
8	Стаж работы в организации:	до 3 лет	3-5 лет	свыше 5 лет		
		79	42	125		

5. Вас приняли на работу в организацию:

(предусматривается комбинация из двух ответов: обязательный по п.6 и один из п.1-п.5 или п.7)

№ п/п	Через коммерческое кадровое агентство (HeadHunter, Avito.ru, Superjob.ru и т.д.)	Да	Нет	Оценка удовлетворенности оказанной услугой по приему на работу	
				Удовлетворен	Нет
1		113		241	5
2	По направлению центра занятости населения	-			
3	Через Многофункциональный центр предоставления государственных услуг	-			
4	Через Общероссийскую базу вакансий «Работа в России»	3			
5	Путем прямого обращения в кадровый орган организации по итогам профориентационных мероприятий	76			
6	На основе электронного способа предоставления услуг	13			
7	С помощью другого кадрового ресурса (укажите какого)	40			

6. Оцениваете ли достаточным свой личный квалификационный уровень для роста производительности труда и участия в движении по волонтерству и наставничеству?

(предусмотрен один ответ)

Да	Нет
226	20

Если ответ «нет», то просим его пояснить:

(возможна любая комбинация ответов по п.1-п.6)

№ п/п	Содержание пояснения	Да	Нет
1	Недостаточен (отсутствует) технико-технологический ресурс цифрового и платформенного/информационно-аналитического обеспечения производственного (бизнес, личного функционального) процесса	2	
2	Недостаточны (отсутствуют) компетенции для эффективного участия в подготовке (принятии) решений на основе цифровых или платформенных инноваций (информационно-аналитических технологий)	9	
3	Система профессиональной подготовки в организации (привлекаемых учебных центрах) не предоставляет передовых зарубежных и отечественных практик по направлениям личной профессиональной деятельности	1	
4	Не разработан (не внедряется, не актуализируется) профильный профессиональный стандарт		
5	В организации не практикуется движение волонтерства и наставничества как на корпоративном уровне, так и для образовательных учреждений, других хозяйствующих субъектов с участием центров занятости населения	7	
6	Мешают административные барьеры	3	

Благодарим за участие в анкетном опросе!

Приложение Ц

Описание проекта *perfektUM* (для профессиональной подготовки в сфере развития продуктов медицинского маркетинга)¹⁴

(справочное)

Описание проекта *perfektUM*:

1) алгоритм реализации проекта – регистрация и отбор участников, оценка личной и профессиональной компетентности, обучение и оценка его эффективности, назначение на должность менеджера по развитию препарата;

2) личные результаты для участников проекта: открытие новой профессиональной сферы деятельности, развитие навыков менеджера, выполнение реальных творческих задач, получение навыков работы с ведущими брендами фармакологического рынка, формирование самостоятельного опыта развития новых продуктов, получение перспективы карьерного роста;

3) характеристика вакансии в проекте по критериям: программа действий участника, предложения организаторов проекта, предпочтительные личные качества кандидатов, представлена в таблице Ц.1.

Таблица Ц.1 – Характеристика вакансии в проекте *perfektUM*

Программа действий участника	Предложения организаторов проекта	Предпочтительные личные качества кандидатов
Создавать новые продукты	Предложение работы в лично новом и интересном направлении	Талант и ум
Готовить рекламные материалы	Предоставление возможности для реализации своих творческих идей и формирования личного карьерного роста	Коммуникабельность и способность добиваться результата
Участвовать в профессиональных конференциях	Освоение программы обучения и адаптации новых работников	Умение нестандартно мыслить и принимать ответственные решения
Взаимодействовать с признанными специалистами в медицинской отрасли	Оказание помощи от молодежного, интеллигентного доброжелательного и дружного коллектива	Желание обучаться и развиваться профессионально

¹⁴Молодым специалистам [Электронный ресурс] // Сайт «Материа Медика» – Режим доступа: <https://materiamedica.ru/career/graduates/>

Продолжение таблицы Ц.1

Консультировать и обучать сотрудников компании	Предоставление необходимых условий труда и социальных гарантий	Готовность переехать в Москву
Оценивать успешность продвижения медицинских препаратов	Оказание помощи в переезде и решение жилищной проблемы	
	Окончание корпоративных курсов английского языка	
	Предоставление комфортного офиса в Центре компании	

Кроме того:

1) для выпускников и специалистов биологического, химического и педагогического профиля предлагается Школа Медицинского представителя по итогам успешного окончания в которой предлагается трудоустройство в компании на должность «Медицинский представитель»;

2) для выпускников медицинских ВУЗов (территориальная принадлежность не имеет значения) предлагается программа «Медицинские таланты» с построением профессиональной карьеры;

3) учитывая результативное многолетнее взаимодействие Научно-производственной фирмы «Матери Медика Холдинг» с Московским технологическим университетом предлагается целевая подготовка в магистратуре на базе кафедры «Биотехнологии и промышленной фармации» с трудоустройством по окончании в производственных подразделениях компании.

Приложение Ч

Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов Российской Федерации в рамках сформированных региональных группировок с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе первой волны исследования (24 – 27 декабря 2018 г.) и второй (18 – 24 июня 2019 г.)
(обязательное)

Таблица Ч.1 – Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов Российской Федерации в рамках сформированных региональных группировок с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе первой волны исследования (24 – 27 декабря 2018 г.)

№ п/п	Субъекты РФ	Число упоминаний субъектов РФ с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08)						Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов РФ
		Специалисты высшего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,35	Специалисты среднего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,112	Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, весовой коэффициент 0,13	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, весовой коэффициент 0,137	Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители, весовой коэффициент 0,133	Неквалифицированные рабочие, весовой коэффициент 0,136	
I группировка субъектов Российской Федерации с установленными неоднократными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по всем рассматриваемым основным группам (большинству) Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 1-15; диапазон количественной оценки 2,999-1,358)								
1	Ростовская область	4	1	2	6	1	2	1 (2,999)
2	Кемеровская область	3	1	1	8	1	1	2 (2,657)
3	Приморский край	4	1	1	6	1	-	3 (2,597)
4	Новосибирская область	4	1	2	2	1	2	4 (2,451)
5	Красноярский край	2	1	1	7	1	2	5 (2,306)
6	Московская область	3	1	1	4	1	2	6 (2,245)
7	Краснодарский край	3	1	2	3	1	2	7 (2,238)
8	Свердловская область	3	1	1	2	1	2	8 (1,971)
9	Иркутская область	2	1	-	5	1	2	9 (1,902)
10	г. Санкт-Петербург	2	1	2	5	-	1	10 (1,893)

Продолжение таблицы Ч.1

11	Республика Татарстан	1	-	2	6	1	2	11 (1,837)
12	г. Москва	1	-	1	7	-	2	12 (1,711)
13	Республика Башкортостан	1	-	-	6	1	1	13 (1,441)
14	Нижегородская область	1	1	2	2	1	2	14 (1,401)
15	Самарская область	2	1	-	2	-	2	15 (1,358)
II группировка субъектов Российской Федерации с установленными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по ряду основных групп Общероссийского классификатора занятий или неоднократно по одной из основных групп (интегральный рейтинг 16-23; диапазон количественной оценки 0,949-0,375)								
16	Саратовская область	2	1	-	1	-	-	16 (0,949)
17	Волгоградская область	2	1	-	-	-	1	16 (0,948)
18	Алтайский край	2	1	-	-	-	-	17 (0,812)
19	Республика Крым	2	1	-	-	-	-	17 (0,812)
20	Амурская область	-	-	-	5	-	-	18 (0,685)
21	Челябинская область	1	-	-	1	-	1	19 (0,623)
22	Тульская область	1	-	1	1	-	-	20 (0,617)
23	Омская область	1	-	-	-	-	1	21 (0,486)
24	Забайкальский край	-	-	-	3	-	-	22 (0,411)
25	Ставропольский край	-	1	1	-	1	-	23 (0,375)
III группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основной группе «Специалисты высшего уровня квалификации» Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 24; количественная оценка 0,350)								
26	Ярославская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
27	Калужская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
28	Тюменская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
29	Оренбургская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
30	Ивановская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
31	Курганская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
32	Архангельская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
33	Воронежская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
34	Кировская область	1	-	-	-	-	-	24 (0,350)
IV группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 25-29; диапазон количественной оценки 0,274-0,130)								
35	Удмуртская Республика	-	-	-	2	-	-	25 (0,274)

Продолжение таблицы Ч.1

36	Пермский край	-	-	-	2	-	-	25 (0,274)
37	Республика Бурятия	-	-	-	2	-	-	25 (0, 274)
38	Калининградская область	-	-	1	-	-	1	26 (0,266)
39	Сахалинская область	-	-	-	1	-	-	27 (0,137)
40	Тамбовская область	-	-	-	-	-	1	27 (0,136)
41	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	-	-	-	-	1	-	28 (0,133)
42	Липецкая область	-	-	1	-	-	-	29 (0,130)

Таблица Ч.2 – Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов Российской Федерации в рамках сформированных региональных группировок с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий в ходе второй волны исследования (18.06.2019 г.-24.06.2019 г.)

№ п/п	Субъекты РФ	Число упоминаний субъектов РФ с максимальным числом вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08)						Интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки субъектов РФ, / результат 1 волны
		Специалисты высшего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,35	Специалисты среднего уровня квалификации, весовой коэффициент 0,107	Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, весовой коэффициент 0,094	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, весовой коэффициент 0,140	Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители, весовой коэффициент 0,144	Неквалифицированные рабочие, весовой коэффициент 0,182	
I группировка субъектов Российской Федерации с установленными неоднократными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по всем рассматриваемым основным группам (большинству) Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 1-17; диапазон количественной оценки 2,539-1,170)								
1	Новосибирская область	3	1	1	6	1	2	1/4 (2,539/ 2,451)
2	Красноярский край	2	1	1	8	1	2	2/5 (2,489/ 2,306)
3	Краснодарский край	3	1	1	5	1	2	3/7 (2,399/ 2,238)
4	Свердловская область	2	1	1	5	1	2	4/8 (2,069/ 1,971)

Продолжение таблицы Ч.2

5	Московская область	3	1	-	3	1	2	5/6 (2,025/ 2,245)
6	Кемеровская область	2	1	1	7	1	-	6/2 (1,985/ 2,657)
7	Нижегородская область	2	1	1	4	1	2	7/14 (1,929/ 1,401)
8	Иркутская область	2	1	1	5	1	1	8/9 (1,887/ 1,902)
9	Приморский край	2	1	1	6	1	-	9/3 (1,845/ 2,597)
10	Ростовская область	2	1	1	3	1	2	10/1 (1,789/ 2,999)
11	Республика Татарстан	-	-	1	8	1	2	11/11 (1,722/ 1,837)
12	Республика Башкортостан	2	1	-	4	1	1	12/13 (1,653/ 1,441)
13	Самарская область	2	1	1	2	-	1	13/15 (1,323/ 1,358)
14	Волгоградская область	2	1	-	-	1	2	14/16 (1,275/ 0,948)
15	г. Москва	1	-	1	6	-	-	15/12 (1,264/ 1,711)
16	г. Санкт-Петербург	1	1	-	4	-	1	16/10 (1,180/ 1,893)
17	Ставропольский край	2	1	1	-	1	1	17/23 (1,170/ 0,375)
II группировка субъектов Российской Федерации с установленными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по ряду основных групп Общероссийского классификатора занятий или неоднократно по одной из основных групп (интегральный рейтинг 18-24; диапазон количественной оценки 1,093-0,420)								
18	Республика Крым	2	1	-	-	1	1	18/17 (1,093/ 0,812)
19	Челябинская область	1	1	-	2	-	1	19/19 (0,899/ 0,623)
20	Саратовская область	2	1	-	-	-	-	20/16 (0,767/ 0,949)
21	Амурская область	-	-	-	5	-	-	21/18 (0,700/ 0,685)
22	Алтайский край	1	1	-	-	-	1	22/17 (0,619/ 0,812)
23	Владимирская область	1		1			1	23 0,606

Продолжение таблицы Ч.2

24	Забайкальский край	-	-	-	3	-	-	24/22 (0,420/ 0,411)
III группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основной группе «Специалисты высшего уровня квалификации» Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 25; количественная оценка 0,330)								
25	Тульская область	1	-	-	-	-	-	25/20 (0,330/ 0,617)
IV группировка субъектов Российской Федерации с установленными единичными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий (интегральный рейтинг 26-35; диапазон количественной оценки 0,280-0,182)								
26	Удмуртская Республика	-	-	-	2	-	-	26/25 (0,280/ 0,274)
27	Республика Бурятия	-	-	-	2	-	-	26/25 (0,280/ 0,274)
28	Тюменская область	-	-	1	-	-	1	27/24 (0,266/ 0,35)
29	Вологодская область	-	-	-	-	-	1	28 (0,182)
30	Омская область	-	-	-	-	-	1	28/21 (0,182/ 0,486)
31	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	-	-	-	-	1	-	29/28 (0,144/ 0,133)
32	Пермский край	-	-	-	1	-	-	30/25 (0,140/ 0,274)
33	Кировская область	-	1	-	-	-	-	31/24 (0,107/ 0,350)
34	Калининградская область	-	-	1	-	-	-	32/26 (0,094/ 0,266)
35	Тверская область	-	-	1	-	-	-	33 (0,094)