

На правах рукописи



Глаз Олег Викторович

**МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СОВРЕМЕННОМ
РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05
«Экономика и управление народным хозяйством»
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Воронеж – 2016

Диссертация выполнена на кафедре экономики Автономной некоммерческой организации высшего образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Клименко Ольга Ивановна

Официальные оппоненты: **Третьякова Лариса Александровна**,
доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой управления персоналом
ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»,

Донецкий Анатолий Митрофанович,
кандидат экономических наук, доцент,
зам.начальника отдела Государственного казенного
учреждения Воронежской области Центр занятости
населения (ГКУ ВО ЦЗН) «Молодежный»

Ведущая организация: **ФГАОУ ВПО Северо-Кавказский
федеральный университет»**

Защита состоится « » марта 2016 года в - 00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.038.15 при ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» по адресу: 394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, 40, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет»
<http://www.science.vsu.ru/disser>

Автореферат разослан «__» января 2016г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических
наук, доцент

Г.В. Голикова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена комплексом взаимосвязанных обстоятельств.

Во-первых, объективностью феномена мобильности рабочей силы для рынка труда. Ее состояние отражает движение рабочей силы как товара, а динамика формирует конъюнктуру рынка: трудоизбыточную, трудодефицитную, относительно сбалансированную в части спроса и предложения рабочей силы. Изменение мобильности приводит к адекватным изменениям рынка труда.

Во-вторых, зависимостью мобильности рабочей силы от множества факторов, вызывающих ее рост или снижение. Выявление этих факторов и оценка их влияния выступают необходимым условием для регулирования рынка труда: предотвращения негативных или активизации позитивных тенденций его развития.

В-третьих, межрегиональными различиями состояния рынка труда. Дифференциация регионов по темпам социально-экономического развития вызывает трудовую миграцию населения и требует разработки направлений ее регулирования.

В-четвертых, несовершенством инструментария исследования мобильности рабочей силы. Недостаточность методик затрудняет проведение мониторинга изменений мобильности и условий ее развития.

Степень научной разработки проблемы. Мобильность рабочей силы относится к числу базовых предметных областей экономики труда, теоретико-методологические основы которой раскрыты в работах Алиева И.М., Вайсбурд В.А., Воронина В.П., Вукович Г.Г., Гага В.А., Генкина Б.М., Горелова Н.А., Дубровина И.А., Карповой Н.В., Кокина Ю.П., Лясникова Н.В., Мазина А.Л., Маскаевой А.И., Мумладзе Р.Г., Одегова Ю.Г., Остапенко Ю.М., Рофе А.И., Сироткиной Н.В. и др.

Многие исследователи рассматривают мобильность рабочей силы во взаимосвязи с рынком труда как таковым и занятостью населения, в частности. В числе сторонников такого подхода Агабекян Р.Л., Божко С.С., Буланов В.С., Гагаринов В.И., Гневашева В.А., Гоголева Т.Н., Гуськова И.В., Елкина О.С., Жилкин И.В., Жулина Е.Г., Иванова В.Н., Ильина Л.О., Каратеев Ю.П., Кашепов А.В., Клименко О.И., Колесникова О.А., Козырицкая М.Е., Пономаренко Е.Е., Рязанцев С.В., Саликов С.Н., Третьякова Л.А., Федосеев В.В., Чуприна Е.О., Шерер И.Н., Шиндакова Е.Е. и др.

Непосредственным предметом исследования мобильность рабочей силы выступает в трудах таких авторов, как Абрамова Е.М., Бахматова Т.Г., Беликова Н.В., Букин В.П., Гимпельсон В.Е., Голенкова З.Т., Грязунова Н.В., Гущина Е.Г., Дуракова И.Б., Епанчинцев А.О., Иванов Г.С., Иванов С.Ю., Кокина С.Н., Куприянова З.В., Латыпова З.И., Макушева Ю.А., Меньшикова М.А., Носкова К.А., Седова Н.Н., Смирных Л.И., Тарабан О.В., Токарский Б.Л., Уксуменко А.А., Хазели Р. и др.

Региональный аспект мобильности рабочей силы, раскрывающий ее сущность во взаимосвязи с трудовой миграцией, раскрыт в исследованиях Алиевой П.Р., Безбородовой Т.М., Бобровой Е.Ф., Борисова Е.А., Глущенко Г.И., Дахильтовой Д.М., Зайцевой Е.С., Ивахнюк И.В., Кабанова С.С., Кирпичева В.В., Локтиохиной Н.В., Метлевы С.Е., Мкртчян Н.В., Никитиной Л.М., Охлопковой Н.В., Паракиной В.Н., Пасякиной Л.С., Рыбаковского Л.Л., Степакова С.Д., Федченко А.А., Фокина В.Я., Черкесова Б.А., Шустовой Н.Н., Юрасова И.А., Якшибаевой Г.В. и др.

Научные труды названных авторов заложили теоретико-методологическую основу исследования мобильности рабочей силы. Многие работы содержат варианты практического решения данной задачи.

Вместе с тем, современные кризисные реалии развития российского рынка труда, отражающие всю систему социально-экономических отношений, и, в свою очередь, отражаемые его динамикой, порождают новые условия и факторы формирования мобильности рабочей силы, требующие теоретического осмысливания.

Для аналитической практики особое значение имеет разработка новых методик исследования мобильности рабочей силы, обеспечивающих его достоверность его результатов, создающих информационную основу для определения направлений регулирования мобильности, с обоснованием соответствующих методических рекомендаций.

Изложенные обстоятельства раскрывают постановку проблемы исследования, определяют его цель и задачи.

Цель исследования состоит в развитии отдельных теоретических положений, конкретизирующих содержание и природу феномена мобильности рабочей силы во взаимосвязи с факторами ее развития; разработке методического инструментария исследования мобильности рабочей силы и рекомендаций по ее регулированию.

Реализация цели обеспечена решением следующих задач:

- уточнить содержание мобильности рабочей силы, показать взаимосвязь изменений базовых элементов рынка труда и мобильности;
- определить факторы мобильности рабочей силы на российском рынке труда и выявить тенденции ее развития;
- выделить направления региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы;
- разработать и апробировать методику оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда;
- обосновать и апробировать методику рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах;
- разработать рекомендации по регулированию мобильности рабочей силы.

Область исследования. Тема и содержание диссертации отвечают п. 5.4 Паспорта научных специальностей ВАК (экономические науки) - система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, коопeração, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест.

Объектом исследования выступила мобильность рабочей силы и факторы ее развития на федеральном и региональном уровнях системы российского рынка труда; **предметом** – управленческие отношения направленные на регулирование мобильности рабочей силы и условия ее развития на региональных рынках труда.

Теоретическая платформа исследования сформирована на основе фундаментальных трудов классиков экономической науки; рекомендаций Международной организации труда; научных работ современников, изучавших проблематику рынка тру-

да; результатов научных исследований, опубликованных в периодических печатных изданиях; монографических работ исследователей мобильности рабочей силы.

Методологической основой диссертации выступили диалектический подход к изучению явлений социально-экономической действительности, апробированные теорией и практикой подходы к исследованию рынка труда. Базовым методологическим принципом в диссертации определен принцип детерминизма.

В работе результативно использованы методы генетического, сравнительного, логического анализа, классификации, комплекс экономико-статистических методов (факторный, индексный, графический анализ, ряды динамики, статистические группировки), метод рейтинговой оценки, методы выборочного наблюдения.

Информационный базис исследования составили официальные публикации Федерального статистического агентства РФ и его территориальных органов в субъектах Федерации, аналитические справки и обзоры Минтруда РФ и Федеральной миграционной службы РФ, статистические данные мониторинга социально-экономического развития регионов России, материалы научно-практических конференций и семинаров, материалы авторских выборочных обследований.

Рабочая гипотеза исследования состояла в следующем: мобильность рабочей силы имеет сложную природу и подвержена влиянию множества факторов, выявление и оценка которых требуют разработки новых методик, обеспечивающих объективность исследования мобильности и обоснованность направлений ее регулирования на современном российском рынке труда.

Научная новизна результатов исследования заключается в развитии отдельных теоретических положений, конкретизирующих содержание и природу феномена мобильности рабочей силы во взаимосвязи с факторами ее развития, разработке методического инструментария исследования мобильности рабочей силы и рекомендаций по ее регулированию.

Элементы внесенного приращения научного знания конкретизируются следующими результатами исследования:

- определены факторы формирования базовых структурных элементов рынка труда (спроса, предложения, конкуренции и цены рабочей силы), выступающие причинами возникновения мобильности рабочей силы, рассматриваемой с позиции альтернативности сфер и направлений ее осуществления, социально-экономической природы причин, ее вызывающих, с учетом формализации трудовых отношений, фиксирующих результат мобильности;

- систематизированы и сгруппированы по признаку природы формирования факторы, влияющие на мобильность рабочей силы (институциональные, экономические, социальные), что позволило определить тенденции развития мобильности на современном российском рынке труда по следующим направлениям: тенденции предложения труда; тенденции спроса на труд; тенденции ценообразования, тенденции формирования мобильности с учетом особенностей региональной экономики;

- выделены региональные особенности условий формирования мобильности рабочей силы (демография населения, его распределение по территории проживания; потенциал трудовой активности населения; возможность трудоустройства незанятого населения; удовлетворенность экономическими условиями трудоустройства) и пред-

ложены показатели (критерии) их оценки, расчет которых позволяет ранжировать федеральные округа с позиции формирования мобильности рабочей силы;

- разработана и апробирована методика оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда. В отличие от существующих, методика базируется на оценке интегральных показателей динамики спроса и предложения рабочей силы, анализ фактических значений которых позволяет выявить характер рынка труда (трудоизбыточный или трудодефицитный), степень его приближения к сбалансированному состоянию и определить направления его регулирования;

- обоснована и апробирована методика рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах, позволяющая дифференцировать условия в зависимости от направлений развития мобильности (демографическом, экономическом, определяемом уровнем жизни населения региона, вызываемом особенностями трудовых отношений в организациях) посредством количественной оценки показателей, характеризующих каждое направление, и сформировать тем самым представления о состоянии и перспективах развития мобильности рабочей силы на современном российском рынке труда;

- разработан комплекс рекомендаций по регулированию мобильности рабочей силы, направленный на развитие российского рынка труда, предполагающий: 1) *проведение системных преобразований* (создание единой системы управления трудовыми перемещениями населения, формирование системы государственного (регионального) заказа на рабочую силу для новых производств, разработка системы региональных налоговых преференций работодателям за поддержание стабильности внутрифирменного рынка труда); 2) *совершенствование информационного обеспечения* (создание региональных и отраслевых баз данных о наличии трудовых вакансий, формирование базы оперативных данных о трудовой миграции населения); 3) *проведение аналитических исследований* (организация постоянного мониторинга развития региональных рынков труда, разработка специального методического инструментария исследования мобильности рабочей силы и факторов ее развития, диагностика качества рабочей силы и оперативный учет его изменений в профессиональной подготовке кадров для региональной экономики).

Теоретическое значение работы состоит в конкретизации содержания мобильности рабочей силы и причин ее возникновения; определении факторов формирования базовых структурных элементов рынка труда, выступающих причинами возникновения мобильности рабочей силы, и обосновании механизмов их влияния на мобильность; классификации видов трудовой миграции (территориальной мобильности рабочей силы); систематизации факторов мобильности рабочей силы по природе формирования, с объединением в группы институциональных, экономических и социальных; выделении направлений исследования региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные в нем новые методические инструменты обеспечивают повышение достоверности исследования мобильности рабочей силы и условий ее формирования для принятия управленческих решений по регулированию.

Методика оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда обеспечивает возможность аналитического подтверждения избыточности или

дефицита рабочей силы и установления диспропорций в развитии предложения и спроса рабочей силы для своевременной реализации корректирующих мероприятий.

Методика рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах позволяет устанавливать региональные различия в демографическом и экономическом развитии, уровне жизни населения, проблемных трудовых отношениях в организациях для регулирования межрегионального движения рабочей силы.

Рекомендации по регулированию мобильности рабочей силы конкретизируют направления реализации данного процесса в сферах системных преобразований, информационного обеспечения и аналитических исследований в соответствии с задачей обеспечения участия всех субъектов социально-трудовых отношений в развитии рабочей силы.

Достоверность результатов и обоснованность выводов исследования определяется использованием методологических подходов и концептуальных положений теорий экономики труда и рынка труда, корректным применением методов сбора и обработки исходной статистической информации, представительностью выборочной совокупности исследования мобильности рабочей силы на региональных рынках труда субъектов Российской Федерации.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения работы обсуждались и получили одобрение на семи международных научно-практических конференциях, в том числе: «Развитие кооперативного сектора экономики в условиях глобализации» (г. Ставрополь, 2012г.); «Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе» (г. Саратов, 2013г.); «Ключови въпроси в съвременната наука – 2013» (г. София, Республика Болгария, 2013г.); «Интеграция науки и практики как механизм эффективного развития современного общества» (г. Ставрополь, 2013г.); «Věda a technologie: krok do budoucnosti - 2014» (г. Прага, Республика Чехия, 2014г.); «Тенденции и перспективы развития современной науки и практики» (г. Ставрополь, 2014г.); «Наука и современность - 2015» (г. Новосибирск, 2015г.).

Результаты диссертации, связанные с совершенствованием методического инструментария исследования мобильности рабочей силы и ее регулированием, используются в деятельности Управления Федеральной миграционной службы России по Ставропольскому краю (справка о внедрении от 18.02.15г.), Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики (справка о внедрении от 24.04.15г.), Управления труда и социальной защиты населения Новоселицкого муниципального района Ставропольского края (справка о внедрении от 02.12.14г.).

Материалы диссертации используются в учебном процессе АНО ВПО «Белгородский университет кооперации, экономики и права» при изучении курсов «Управление персоналом», «Теория и практика кадрового планирования государства и организации», «Экономика управления персоналом», а также при проведении научных исследований магистрантами и аспирантами (справка о внедрении от 18.11.14г.).

Публикации. По результатам исследования опубликовано 14 научных работ, общим объемом 18,76 п.л. (авт. 11,01 п.л.), в т.ч. монография и 6 статей, опубликованных в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК.

II. СТРУКТУРА И ЛОГИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Структурное построение диссертации определяется ее целью и задачами, а также логикой, описываемой схемой «сущность проблемы – анализ ее современного состояния – варианты решения проблемы». Структура работы включает введение, три главы основного текста, заключение, список использованных источников из 185 наименований, 40 приложений. Диссертация иллюстрирована 18 рисунками и 35 таблицами.

Введение к работе содержит обоснование актуальности проблемы, определение цели и задач исследования, предмета и объекта, характеристику научной новизны и практической значимости полученных результатов, их достоверности и апробации, авторских научных публикаций.

В первой главе «Теоретические аспекты исследования мобильности рабочей силы» изложены результаты изучения сущности мобильности рабочей силы и причин ее возникновения; раскрыты виды мобильности и доказана ее взаимосвязь с трудовой миграцией; дано теоретическое обоснование факторов развития мобильности рабочей силы на современном российском рынке труда.

Вторая глава «Анализ мобильности рабочей силы и тенденций ее развития» содержит результаты анализа изменений среды развития мобильности на российском рынке труда, исследования ее региональных особенностей и региональной дифференциации условий формирования.

Третья глава «Совершенствование методического инструментария исследования мобильности рабочей силы на современном российском рынке труда» представлена результатами апробации авторских методик (оценки характера и сбалансированности развития региональных рынков труда, рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах), а также рекомендациями по регулированию мобильности рабочей силы, разработанными по результатам ее анализа.

В заключении к работе сформулированы основные выводы и рекомендации по итогам выполненного исследования.

III. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Содержание мобильности рабочей силы и причины ее возникновения.

Состояние и динамика современного рынка труда характеризуются широкой совокупностью параметров. Среди них особое место принадлежит мобильности рабочей силы – экономическому феномену, объективно существующему и при полной занятости трудоспособного, экономически активного населения, и при безработице, и в условиях относительной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В диссертации обобщены существующие подходы к определению содержания и роли мобильности для развития рынка труда, представленные в работах Генкина Б.М., Гимпельсона В.Е., Иванова Г.М., Капелюшникова Р.И., Мумладзе Р.Г., Одегова Ю.Г. и др., результатом чего стали теоретические уточнения, позволяющие сделать акценты на современные социально-экономические характеристики данного явления в условиях российского рынка труда.

В авторском понимании, мобильность рабочей силы – характеристика фактического или потенциального движения рабочей силы по различным сферам и направле-

ниям приложения труда в экономике, вызываемого социально-экономическими причинами смены места официального трудоустройства. Отличиями предложенного определения являются:

- отражение динамического аспекта мобильности рабочей силы, реализованной (по факту состоявшегося ее перемещения на новые рабочие места), или потенциальной (возможной в будущем под влиянием определенных факторов развития рынка труда);

- допущение альтернативности сфер и направлений приложения труда в экономике: по критерию отношения к материальному производству (производственная и непроизводственная сферы); по масштабу бизнеса работодателя (крупный, средний, малый бизнес, микропредприятия); по отраслям экономики (согласно Общероссийскому классификатору отраслей народного хозяйства); по видам экономической деятельности (по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности, продукции и услуг); по роду профессиональных занятий (по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов);

- указание на социально-экономическую природу причин, вызывающих мобильность рабочей силы, мотивирующих ее собственника к изменениям сферы приложения труда в экономике;

- акцент на официальный характер трудоустройства собственника рабочей силы, т.е. формализацию трудовых отношений с работодателем, фиксирующую результат мобильности рабочей силы.

Для развития рынка труда значение мобильности рабочей силы вытекает из изменения места ее собственника в системе общественного разделения труда. Разделение труда, наряду с его содержанием и характером, определяет позиции работника в социуме. Поэтому изменения, происходящие в процессе разделения труда, обусловливают динамику социальной структуры занятого в экономике населения.

В диссертации подчеркивается, что мобильность рабочей силы является результатом структурных преобразований социально-трудовых отношений и, в то же время, предпосылкой их осуществления. Выступая фактором динамики рынка труда, мобильность рабочей силы оказывает влияние на качество совокупного трудового потенциала общества, способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов за счет их перераспределения. Автор считает, что развитие мобильности рабочей силы на российском рынке труда зависит от ее качества, которое приобрело тенденцию к снижению вследствие проявления системных причин, раскрытых в диссертации.

Сбалансированное состояние рынка труда обеспечивается соотношением его структурных элементов (спрос, предложение, цена рабочей силы) и формируется под влиянием особых факторов, выступающих причинами возникновения мобильности рабочей силы. В работе это положение доказано посредством выявления механизма влияния факторов, определяющих состояние спроса, предложения рабочей силы и ее цены, на мобильность (табл. 1).

По результатам анализа видов мобильности рабочей силы, выделяемых различными исследователями, автором сделан вывод о тождественности территориальной мобильности рабочей силы и трудовой миграции.

Таблица 1 - Факторы формирования соотношения базовых структурных элементов рынка труда, выступающие причинами мобильности рабочей силы

Базовые элементы рынка труда	Факторы	Механизм влияния факторов
		3
Спрос на рабочую силу (труд)	Рост производительности труда	Влияние разнообразно по проявлениям. Внедрение новых технологий обычно сопровождается внедрением в производственный процесс новых профессий, что формирует рост спроса на труд работников, обладающих этими профессиями. Совокупный спрос на труд в этих условиях сокращается
	Возможность замены одного ресурса другим	В отношении труда как фактора производства имеет место замена ручного труда машинным, механизация и автоматизация производства. Это вызывает сокращение численности персонала и спроса на труд, рост объема и стоимости используемого оборудования, т.е. рост спроса на капитал. Капитал заменяет труд в том случае, когда цена рабочей силы становится слишком высокой для организации. И наоборот, если капиталовложения в новую технику обходятся организации дороже, чем найм новых работников и рост расходов на капитал, имеет место рост спроса на труд и снижение спроса на капитал
	Взаимная дополняемость ресурсов	Возникает, когда имеет место зависимость между объемами различных видов ресурсов, применяемых в производстве. Такая зависимость формируется соотношениями «капитал-труд», «земля-труд». Это означает, что определенное количество средств производства конкретного типа приводится в действие заданным количеством работников. Если организация не может позволить себе расширение производства из-за высокой стоимости капитала и земли, спрос на труд как ресурс, взаимодополняющий по отношению к капиталу и земле, снижается
Предложение рабочей силы (труда)	Демографическое развитие общества	Формирует численность и половозрастную структуру трудовых ресурсов, из состава которых впоследствии формируются контингенты экономически активного населения, в том числе и лиц наемного труда
	Миграционные процессы	Динамика и направленность миграционных процессов определяет масштабы притока и оттока потенциальных наемных работников на рынок труда страны в целом (международная миграция) и его региональные сегменты (внутрироссийская миграция)
	Развитие профессионального образования и его доступность	Уровень развития системы профессионального образования и обеспечение доступности его получения, особенно молодежью, определяет профессионально-квалификационную структуру предложения рабочей силы
	Возможность получения доходов, не связанных с занятостью в формальном секторе экономики	Существование неформального сектора экономики и законодательно признаваемых, легальных источников нетрудовых доходов влияет на уровень экономической активности населения и его мотивацию к занятости в формальном секторе экономики
Цена рабочей силы	Уровень оплаты наемного труда	Предложение рабочей силы находится в прямо пропорциональной зависимости от ее цены, так как экономический интерес собственника рабочей силы побуждает его повышать эту цену. Экономический интерес работодателя, напротив, побуждает его к снижению цены рабочей силы, т.е. сокращению расходов на оплату труда наемных работников, в чем заключается одно из главных, не имеющих решения, противоречий развития рынка труда

Окончание таблицы 1

1	2	3
Цена рабочей силы	Дифференциация оплаты труда по сферам, отраслям экономики, видам экономической деятельности, регионам страны	Высокий уровень оплаты труда наемных работников отдельных профессий или отдельных отраслей вызывают увеличение предложения труда в данных сферах его приложения. Низкий уровень оплаты труда, напротив, вызывает сокращение предложения труда в тех отраслях экономики и видах экономической деятельности, заработная плата работников которых не соответствует представлениям работников о ее достаточности для обеспечения жизнедеятельности. Региональные различия в оплате наемного труда определяются уровнем социально-экономического развития региона и уровнем жизни проживающего в нем населения
	Уровень налогообложения трудовых доходов	Связь между налоговой политикой государства и предложением труда является ярко выраженной. Увеличение облагаемых налогом трудовых доходов в результате снижения уровня налогообложения отражает потенциальное увеличение предложения рабочей силы. Это происходит потому, что увеличение налогового бремени приводит к снижению денежных доходов населения, а, следовательно, стимулирует его к поиску более высоко оплачиваемой работы или дополнительных источников дохода
	Степень развитости социальных трансфертов государства	Степень социальной поддержки населения, выражаемой существующими социальными трансфертами (социальные пенсии, пособия по безработице и т.п.) и их размерами, снижает предложение рабочей силы на рынке труда. Любые меры, смягчающие положение безработного - увеличение суммы выплат, увеличение периода выплат, расширение контингента лиц, получающих пособие по безработице, и т.д. – вызывают сокращение предложения рабочей силы

Аргументация данного положения дана по аспектам взаимосвязи их содержания (динамическому, пространственному, социально-экономическому, рыночному, качественному), с учетом которых предложена обобщенная классификация видов трудовой миграции по следующим признакам: территориальные границы, временной период, характер, правовой статус, степень управляемости, степень организованности, доминирующие причины.

2. Факторы мобильности рабочей силы и тенденции ее развития.

Как и любой другой экономический феномен, мобильность рабочей силы является следствием проявления определенных факторов. В работе данные факторы раскрыты и систематизированы по признаку природы их формирования (рис. 1).

Анализ совокупного влияния факторов за 2010-2014 гг. позволил автору определить тенденции развития мобильности рабочей силы в следующих направлениях: изменения рыночной среды по базовым элементам структуры рынка труда; региональные особенности мобильности, вызванной причинами смены места трудоустройства; региональная дифференциация условий формирования мобильности.

В ходе исследования установлено, что в структурной компоненте предложения рабочей силы на российском рынке труда имеет место рост уровней экономической активности и занятости населения в экономике, с соответствующим сокращением уровня безработицы. В структуре занятых в экономике наибольший удельный вес принадлежит работающим по найму.



Рисунок 1 - Факторы мобильности рабочей силы по природе формирования

Потребности в труде удовлетворяются в основном юридическими лицами, но при этом имеет место рост занятости в сфере индивидуального предпринимательства и неформальном секторе экономики, с одновременным сокращением численности ищущих дополнительную занятость. Предложение рабочей силы на рынке труда в целом возрастает, что доказывается отрицательной динамикой численности занятых в домашнем хозяйстве.

В компоненте спроса на рабочую силу проявилась тенденция более быстрой ликвидации рабочих мест в сравнении с их созданием, доказанная расчетом коэффициента соотношения созданных и ликвидированных рабочих мест. Тенденция сокращения спроса на рабочую силу проявилась и в аспекте ее движения, оцененного посредством расчета коэффициента соотношения численности принятых и выбывших работников. О сокращении спроса на рабочую силу также свидетельствует отрицательная динамика потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест, характерная большинству видов экономической деятельности.

В структурной компоненте цены на рабочую силу формирующие ее затраты труда сокращаются, за исключением возросших затрат труда на основной или единственной работе. Структура среднемесячных затрат на рабочую силу изменяется в сто-

рону сокращения удельного веса расходов на заработную плату, с адекватным ростом удельного веса расходов на социальную защиту работников. Среднемесячная номинальная начисленная заработка плата характеризуется устойчивым поступательным ростом, но в реальном исчислении заработка плата снижается. Несмотря на позитивные сдвиги в распределении удельного веса работников по интервальному ряду размера заработной платы в сторону более высоких его значений, сохраняются признаки половой дискриминации в оплате труда, установленные посредством расчета коэффициента соотношения заработной платы женщин и мужчин. Кроме этого, динамике средней начисленной заработной платы характерна дифференциация по профессиональному, возрастному и образовательному признакам.

Исследование региональных особенностей мобильности рабочей силы показало, что устойчиво «привлекательными» для трудоустройства населения являются Центральный, Северо-Западный и Южный федеральные округа. Это подтверждается миграционным приростом населения в данных федеральных округах. Максимальная миграционная убыль по динамике характерна для Сибирского, а по размеру – для Дальневосточного федерального округа. В половозрастном разрезе миграции населения доминирует женская миграция в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста, что выражается более высокими темпами миграционного прироста женщин в сравнении с мужчинами этих же возрастных категорий. В разрезе категорий поселений доминирует миграция городского населения, в отличие от сельских территорий, где имеет место миграционная убыль, за исключением населения старше трудоспособного возраста. Анализ изменений миграции населения, вызванной причиной смены места жительства в связи с работой в категории экономически активного, показал доминирование темпов выбытия экономически активной рабочей силы за счет международной миграции. В разрезе уровней профессионального образования максимальной миграционной активностью характеризуются лица, имеющие учченую степень кандидата наук. Одновременно с этим быстрыми темпами растет миграция экономически активного населения, не указывающего имеющийся уровень образования.

На основе анализа динамики численности занятого населения, место основной работы которого находилось за пределами места постоянного проживания, сделан вывод о росте трудовой территориальной мобильности, подтвержденный результатами группировки регионов. По критерию гражданства трудовых мигрантов подавляющий удельный вес в численности прибывших и выбывших экономически активных граждан по причине смены места жительства в связи с работой принадлежит гражданам России. Однако по динамике показателей прибытия и выбытия трудовых мигрантов и миграционному приросту более быстрыми темпами растет трудовая миграция иностранных граждан.

3. Направления региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы.

Развитие мобильности рабочей силы на региональных рынках труда характеризуется неравномерностью. Автором обосновано, что это связано с наличием особых условий, исследование которых в диссертации проводилось по следующим направлениям: демография населения, его распределение по территории проживания; потенциал трудовой активности населения; возможность трудоустройства незанятого населения; удовлетворенность экономическими условиями трудоустройства. Для этого была

сформирована система показателей, расчеты которых проводились за 2010-2014 гг. на примере всех федеральных округов страны и всех субъектов Федерации. Обобщенные результаты оценки региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы по федеральным округам представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Распределение позиций федеральных округов России по направлениям оценки региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы за 2010-2014 гг.

Направление оценки	Показатели оценки	Федеральные округа			
		лидеры*		аутсайдеры*	
		абсолютный размер показателя в конце периода	динамика показателя к началу периода	абсолютный размер показателя в конце периода	динамика показателя к началу периода
Демография населения, его распределение по территории проживания	чистый коэффициент воспроизводства населения	Северо-Кавказский	Дальневосточный	Центральный	Северо-Кавказский
	число сельских жителей, приходящихся на 1000 горожан	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Северо-Западный	Сибирский
Потенциал трудовой активности населения	численность экономически активного населения	Центральный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Сибирский
	уровень экономической активности населения	Северо-Западный	Центральный	Северо-Кавказский	Сибирский
	численность населения, занятого в экономике	Центральный	Северо-Кавказский	Дальне-восточный	Приволжский
	уровень занятости населения в экономике	Центральный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Сибирский
	численность безработных	Дальне-восточный	Приволжский	Приволжский	Сибирский
	уровень безработицы	Центральный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Сибирский
Возможность трудоустройства незанятого населения	удельный вес безработных, ищущих работу 12 мес. и более	Северо-Западный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Центральный
	среднее время поиска работы безработными	Уральский	Уральский	Северо-Кавказский	Южный
	потребность организаций в работниках, заявленная в госучреждения службы занятости населения	Центральный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Южный
	потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест	Центральный	Центральный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский
	численность незанятых, зарегистрированных в госучреждения службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию	Дальне-восточный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Центральный, Южный
Удовлетворенность экономическими условиями трудоустройства	среднемесячная номинальная начисленная заработка	Дальне-восточный	Северо-Кавказский	Северо-Кавказский	Уральский
	реальная среднемесячная начисленная заработка	Центральный	-	Южный	-

* выделение федеральных округов – лидеров и аутсайдеров производилось с учетом направленности показателей: стимулянт, стремящихся к росту; дестимулянт, стремящихся к снижению

По результатам расчетов установлено, что размещение федеральных округов на позициях лидера или аутсайдера зависит от конкретного показателя оценки регионов.

нальной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы, а также от выбора критерия, отражающего статический (абсолютные величины показателей) или динамический (темперы изменения показателей за период) аспект оценки. Эти обстоятельства, по мнению автора, требуют учета при разработке новых инструментов ее исследования.

4. Методика оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда.

Развитие рынка труда отражается изменением его конъюнктуры, зависимой от направленности и темпов динамики спроса и предложения рабочей силы, выступающих катализаторами ее мобильности. Оценку характера и сбалансированности развития регионального рынка труда автор предлагает проводить посредством:

- сопоставления темпов динамики предложения рабочей силы с темпами динамики спроса на рабочую силу – с точки зрения выявления характера рынка труда: трудоизбыточного или трудодефицитного;
- определения размера отклонения темпов динамики предложения рабочей силы от темпов динамики спроса на нее – с точки зрения оценки степени приближения рынка труда к сбалансированному состоянию.

Базовым принципом оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда определен принцип детерминизма, суть которого сводится к постановке и решению экономических задач, при котором их условия формулируются с полной определенностью, без учета факторов случайной природы. Оценка производится посредством сравнительного анализа количественных показателей, отражаемых официальной статистической отчетностью, с переводом их в индексную форму представления. Интегральные показатели динамики предложения рабочей силы и спроса на нее рассчитываются по детерминированной мультиплекативной факторной модели, основанной на расчете средней геометрической:

$$\Pi^r = \sqrt[n]{\Pi X_i} = \sqrt[n]{X_{i_1} * X_{i_2} * \dots * X_{i_n}},$$

где: $X_{i_1}, X_{i_2}, X_{i_n}$ – частные показатели оценки в группе, по направлениям оценки спроса и предложения рабочей силы; n - количество показателей в группе.

Апробация методики проводилась на примере регионов Северо-Кавказского федерального округа за 2010-2014 гг. (табл. 3).

Таблица 3 - Индексы динамики показателей оценки характера и сбалансированности развития рынков труда регионов Северо-Кавказского федерального округа за 2010-2014 гг.

Наименование показателей	Индексы динамики показателей по регионам за 2010-2014 гг., ед.								
	Северо-Кавказский федеральный округ в целом	в том числе:							
		Республика Дагестан	Республика Ингушетия	Кабардино-Балкарская Республика	Карачаево-Черкесская Республика	Республика Северная Осетия - Алания	Чеченская Республика	Ставропольский край	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Направление оценки – предложение рабочей силы									
1. Численность безработных	0,7094	0,7427	0,7528	1,0788	1,2552	0,9511	0,4490	0,8395	
2. Уровень безработицы	0,6909	0,7365	0,6036	0,9606	1,3689	1,0722	0,4065	0,8261	
3. Удельный вес безработных, ищущих работу 12 мес. и более	0,7472	0,6992	1,9130	0,9575	0,8327	0,8477	0,3504	0,5577	

Окончание таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Продолжительность безработицы	0,9158	0,9224	1,2353	1,1494	0,9045	0,9775	0,6952	0,8354
5. Численность незанятых, зарегистрированных в госучреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную организацией вакансию	0,3385	0,4409	0,2109	0,8696	0,6349	0,4038	0,1221	0,4000
6. Численность работников, намеченных к высвобождению в следующем отчетном периоде	1,0488	0,4595	1,0000	1,8333	0,2222	0,6667	2,6667	1,7500
Интегральный показатель динамики предложения рабочей силы	0,7735	0,6558	0,8306	1,0776	0,8085	0,8310	0,5890	0,8304
2. Направление оценки – спрос на рабочую силу								
1. Численность занятых в экономике региона	1,0897	1,0635	1,7276	1,1222	0,9026	0,8750	1,6074	1,0234
2. Уровень занятости рабочей силы в экономике региона	1,0807	1,0623	1,5745	1,1542	0,9065	0,9088	1,5039	1,0491
3. Численность работников, трудоустроенных в организациях	2,6029	2,6696	10,091	2,5714	2,0263	1,8675	4,4203	2,2509
4. Численность работников, трудоустроенных на дополнительно введенные рабочие места	2,3333	1,5656	0,1250	3,0000	4,0000	0,4545	1,0700	0,2250
5. Потребность в рабочей силе для замещения вакантных рабочих мест	1,5010	0,1837	3,0000	0,8594	1,6071	2,6190	1,3590	1,4771
6. Потребность в работниках, заявленная организациями в госучреждения службы занятости населения	2,0303	1,5404	10,400	1,2799	1,5945	3,0121	4,6611	1,1694
Интегральный показатель динамики спроса на рабочую силу	1,4699	1,0324	1,7935	1,3494	1,4249	1,2327	1,7080	0,9922

Выявлено, что в аспекте предложения рабочей силы максимально быстро развивается рынок труда Кабардино-Балкарской Республики (1,0776 ед.), а в аспекте спроса на рабочую силу – рынок труда Республики Ингушетия (1,7935 ед.).

Отклонение интегральных показателей динамики предложения рабочей силы от интегральных показателей динамики спроса на нее показано на рисунке 2.

Расчеты показали, что по характеру все региональные рынки труда Северо-Кавказского федерального округа в исследуемом периоде являлись трудодефицитными: темпы динамики спроса на рабочую силу были выше темпов динамики ее предложения. Это свидетельствует о проблемах трудоустройства населения в регионах постоянного проживания и вызывает развитие мобильности рабочей силы.

Наиболее близким к состоянию сбалансированного развития является рынок труда Ставропольского края, где отклонение интегральных показателей динамики предложения и спроса рабочей силы составило минимальную величину (-0,1618 ед.), а максимальное их расхождение показывает рынок труда Чеченской Республики (-1,1197 ед.).

Следовательно, в этих регионах тенденции развития рынков труда, соответственно, замедляют и ускоряют развитие мобильности рабочей силы.

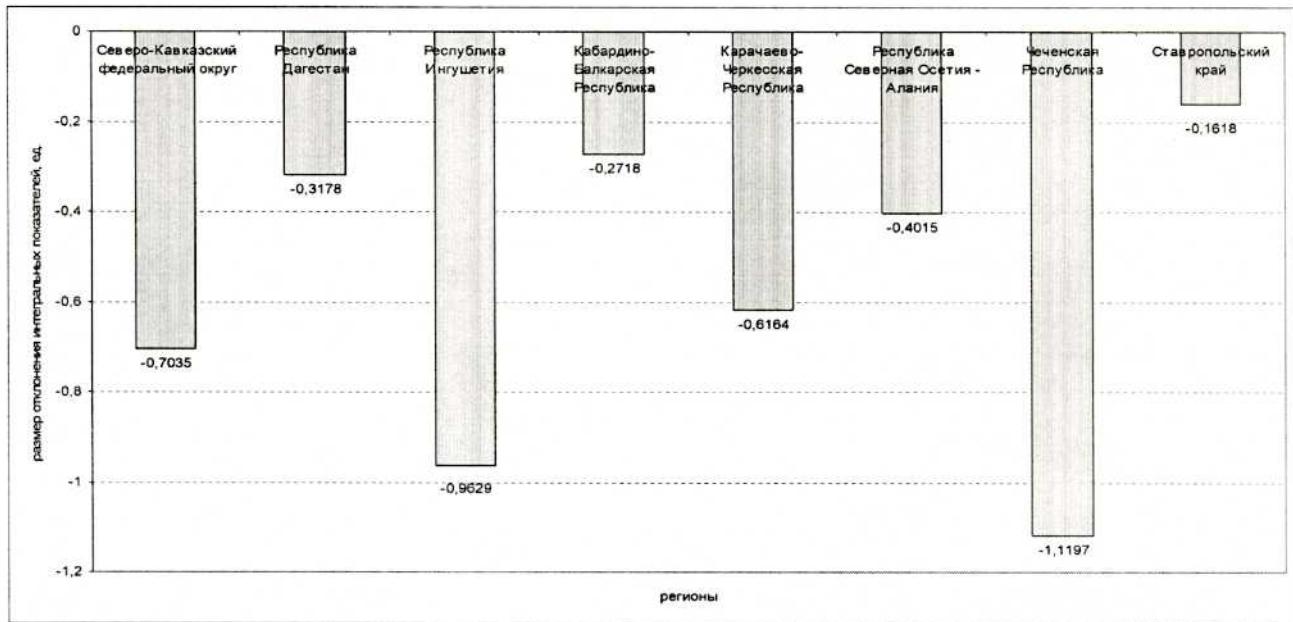


Рисунок 2 - Отклонение интегрального показателя динамики предложения рабочей силы от интегрального показателя динамики спроса на рабочую силу на рынках труда регионов Северо-Кавказского федерального округа за 2010-2014 гг., ед.

5. Методика рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах.

По результатам изучения существующих методик исследования мобильности рабочей силы автор пришел к выводу о том, что используемые в них показатели позволяют оценивать мобильность по факту ее проявления, посредством анализа движения рабочей силы.

Отличием предложенной в диссертации авторской методики является оценка не мобильности рабочей силы как таковой, а условий ее формирования, динамика которых зависит от региональных различий. Основанием для разработки методики выступили результаты оценки региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы, с учетом которых выделены наиболее значимые для нее сферы оценки условий: демографическое и экономическое развитие региона, уровень жизни населения, трудовые отношения в организациях. Соответственно этим сферам сформирована и обоснована система показателей оценки изменения условий, проводимой по темпам динамики показателей (рис. 3).

Рейтинговую оценку предложено проводить с использованием метода расстояний, посредством расчета интегрального показателя динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах.

Вычислительные процедуры проводились на примере регионов Северо-Кавказского федерального округа.

Позиции «лидирующего» региона (табл. 4) определялись по критерию максимальных темпов динамики показателей, исходя из предположения о их более сильном влиянии на развитие мобильности рабочей силы.

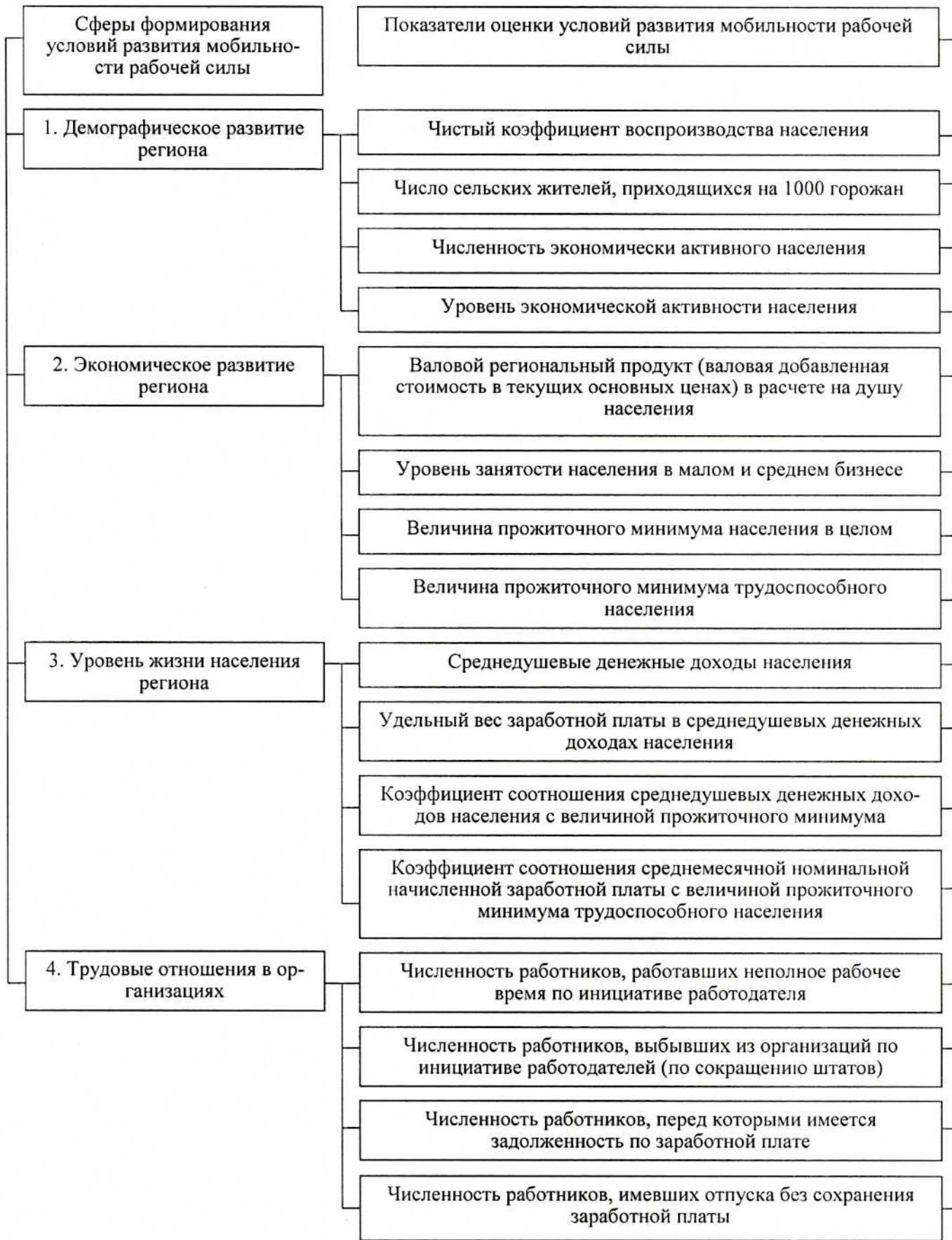


Рисунок 3 - Показатели рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах

Таблица 4 - Матрица групповых показателей рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы на примере регионов Северо-Кавказского федерального округа за 2010-2014 гг.

(средний темп динамики по группе показателей, в целом за период, %)

Групповые показатели по сферам формирования условий развития мобильности рабочей силы	Республика Дагестан	Республика Ингушетия	Кабардино-Балкарская Республика	Карачаево-Черкесская Республика	Республика Северная Осетия - Алания	Чеченская Республика	Ставропольский край	«Лидирующий» регион*
1. Демографическое развитие региона	97,53	100,21	113,38	98,95	96,62	101,23	101,33	113,38
2. Экономическое развитие региона	154,04	128,87	123,84	124,61	134,09	127,45	119,28	154,04
3. Уровень жизни населения региона	119,92	118,23	119,05	106,41	120,23	127,36	128,34	128,34
4. Трудовые отношения в организациях	73,97	49,08	67,54	10,06	22,84	22,96	53,45	73,97

* максимальное значение показателя

По расчетам стандартизованных групповых показателей выявлены лидирующие позиции Республики Дагестан в сферах экономического развития региона и трудовых отношений в организациях (табл. 5).

Таблица 5 - Матрица стандартизованных групповых показателей рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы на примере регионов Северо-Кавказского федерального округа за 2010-2014 гг.

(коэффициенты, ед.)

Групповые показатели по сферам формирования условий развития мобильности рабочей силы	Республика Дагестан	Республика Ингушетия	Кабардино-Балкарская Республика	Карачаево-Черкесская Республика	Республика Северная Осетия - Алания	Чеченская Республика	Ставропольский край
1. Демографическое развитие региона	0,860	0,884	1	0,873	0,852	0,893	0,894
2. Экономическое развитие региона	1	0,837	0,804	0,809	0,870	0,827	0,774
3. Уровень жизни населения региона	0,934	0,921	0,928	0,829	0,937	0,992	1
4. Трудовые отношения в организациях	1	0,664	0,913	0,136	0,309	0,310	0,723

По динамике уровня жизни населения региона лидирующие позиции занимает Ставропольский край, а по изменению условий демографического развития – Кабардино-Балкарская Республика. Это не противоречит ранее сделанным выводам, поскольку условия развития мобильности рабочей силы оценивались не по статическим, а по динамическим показателям в целом за период исследования.

Выставление рангов регионов Северо-Кавказского федерального округа произошло по величине интегрального показателя, с присвоением первого места региону, имеющему минимальное значение оценки (рис. 4).

Результаты апробации методики показали, что ранговые позиции регионов по интегральному показателю динамики условий развития мобильности рабочей силы зависят от состава исходных показателей их оценки, которые могут иметь иное представление в соответствии с выделяемыми сферами формирования условий.

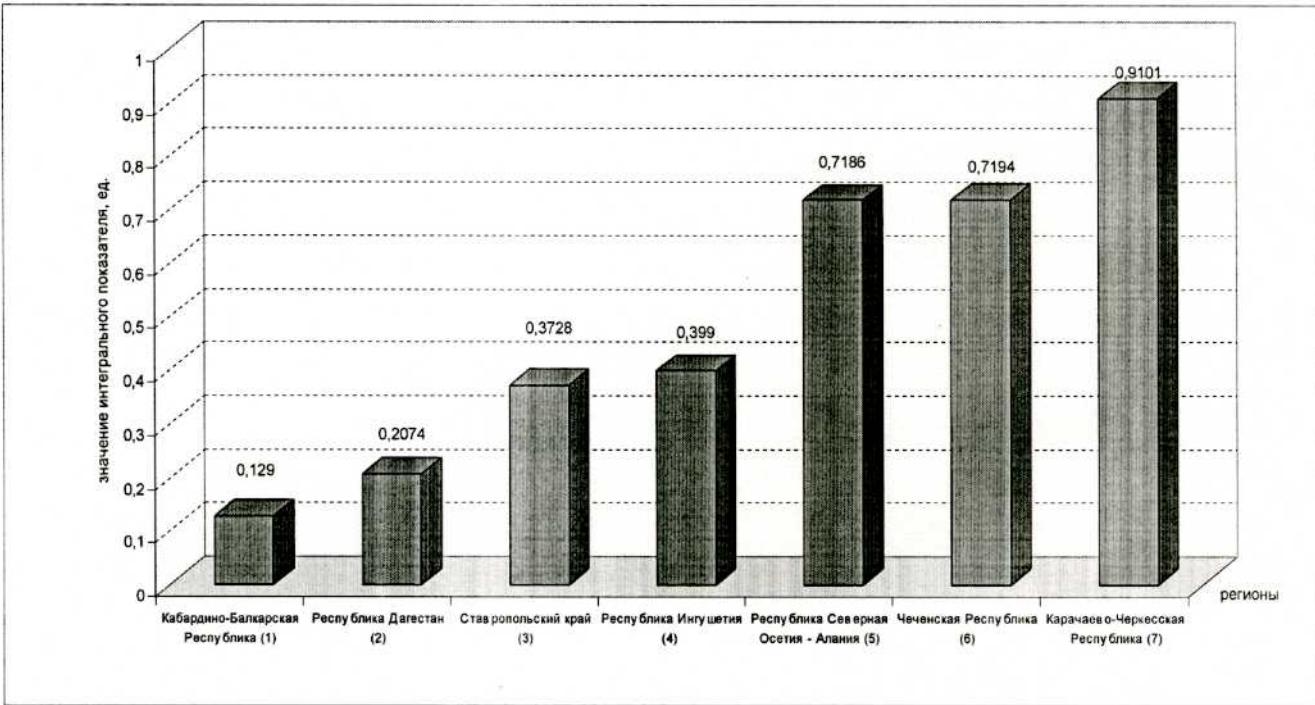


Рисунок 4 - Распределение мест, занимаемых регионами Северо-Кавказского федерального округа, по величине интегрального показателя динамики условий развития мобильности рабочей силы за 2010-2014 гг., в сторону снижения рейтинговой позиции

По мнению автора, в предлагаемом варианте их оценки методика может использоваться в других регионах, не вошедших в объект ее апробации, что определяет универсальный характер применения методики в аналитических исследованиях региональных различий условий развития мобильности рабочей силы.

6. Рекомендации по регулированию мобильности рабочей силы.

Основой для разработки рекомендаций послужили авторские аналитические исследования мобильности рабочей силы в контексте условий ее формирования и развития, по результатам которых определены сферы, требующие разработки направлений регулирования мобильности. Предлагаемые автором рекомендации предназначены для реализации в трех сферах регулирования мобильности рабочей силы: системных преобразований, информационного обеспечения, аналитических исследований (рис. 5).

Рекомендации для сферы системных преобразований определяются как концептуальные, конкретизирующие направления совершенствования взаимодействия институциональных структур исполнительной власти (посредством выполнения функциональных задач, связанных с регулированием рынка труда), работодателей (посредством создания для них стимулирующих условий к развитию спроса на рабочую силу) и экономически активного, трудоспособного населения (посредством создания условий к развитию качества рабочей силы, росту эффективности ее занятости в экономике).

Необходимость разработки рекомендаций по регулированию мобильности рабочей силы в сфере информационного обеспечения данного процесса обусловлена известным несовершенством информации о ее состоянии, факторах формирования и развития.

Задача регулирования мобильности рабочей силы – обеспечение участия всех субъектов социально-трудовых отношений в процессе развития рабочей силы



Рисунок 5 - Рекомендуемые направления регулирования мобильности рабочей силы по сферам их реализации

Несовершенство информации заключается в отсутствии показателей, характеризующих мобильность рабочей силы в системе федерального статистического наблюдения, эпизодичности выборочных обследований, проводимых Росстатом в сферах демографии населения, его занятости в экономике, трудовой миграции.

Авторские аналитические исследования показали, что приоритетными направлениями регулирования мобильности рабочей силы в сфере информационного обеспе-

чения следует считать совершенствование информационных ресурсов в части отражения предложения рабочей силы на региональных рынках труда, создание отраслевых баз данных о наличии трудовых вакансий, формирование базы оперативных данных о трудовой миграции населения.

Выделение направлений регулирования мобильности рабочей силы для сферы аналитических исследований обусловлено недостаточностью специальных методик, позволяющих анализировать динамику рынка труда в целом и мобильности рабочей силы, в частности, а также факторы, обуславливающие их изменения.

Одним из вариантов решения данной проблемы, на взгляд автора, может стать использование предлагаемых методик оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда, рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах. Их применение в аналитической практике, подтверждаемое справками о внедрении, позволяет организовать эффективный мониторинг развития мобильности рабочей силы под воздействием факторов динамики ее спроса и предложения, демографии населения, уровня его жизни, состояния экономики региона и трудовых отношений в организациях. Особое внимание в сфере аналитических исследований мобильности рабочей силы, по мнению автора, должно уделяться диагностике ее качества и оперативному учету его изменений в профессиональной подготовке кадров для региональной экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Уточнено содержание понятия «мобильность рабочей силы», отражающее ее динамический аспект, альтернативность сфер и направлений, социально-экономическую природу, необходимость учета формализации трудовых отношений, фиксирующих результат мобильности; определены факторы формирования базовых структурных элементов рынка труда, выступающие причинами возникновения мобильности рабочей силы.

2. Определены факторы, влияющие на мобильность рабочей силы, систематизированные по признаку природы формирования: институциональные, экономические, социальные; влияние факторов доказано результатами анализа тенденций развития мобильности рабочей силы, формируемых под влиянием изменений предложения, спроса и цены рабочей силы, региональных особенностей мобильности и региональной дифференциации условий ее формирования.

3. Выделены направления исследования региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы и определены показатели их оценки, на основе расчета которых обоснованы позиции федеральных округов в статическом и динамическом аспектах исследования мобильности рабочей силы по условиям ее формирования.

4. Разработана и апробирована методика оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда, основанная на системе динамических показателей, сформированной по направлениям оценки предложения и спроса рабочей силы, выступающих детерминантами развития ее мобильности. Сопоставление интегральных показателей динамики предложения и спроса рабочей силы позволяет выявлять характер рынка труда, определять степень его приближения к сбалансированному состоянию и на этой основе разрабатывать направления регулирования для устранения дисбаланса в развитии спроса и предложения рабочей силы.

5. Обоснована и апробирована методика рейтинговой оценки динамики условий развития мобильности рабочей силы в регионах, основанная на расчете динамических показателей в потенциальных направлениях развития мобильности, с использованием метода расстояний для расчета стандартизованных групповых и интегрального показателей и последующего ранжирования регионов в «обратном» порядке, в сторону снижения рейтинговой позиции.

6. Предложены и обоснованы рекомендации по регулированию мобильности рабочей силы, сформированные на основе результатов ее исследования во взаимосвязи с факторами формирования и развития, предназначенные для реализации в сферах системных преобразований, информационного обеспечения, аналитических исследований.

Перспективы дальнейшей разработки темы определяются содержанием направлений, выделенных в сферах системных преобразований, информационного обеспечения и аналитических исследований регулирования мобильности рабочей силы. Их реализация требует создания механизма системного взаимодействия органов региональной исполнительной власти по регулированию межрегиональной трудовой миграции, разработки его структуры и функций, определения ресурсных источников функционирования. Необходимо продолжить научные исследования в области организации системного мониторинга мобильности рабочей силы с акцентом на оценку ее качества и разработкой соответствующего информационно-аналитического и методического обеспечения.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Салпагаров, Р.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р.У. Салпагаров, О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. - №2(46). – С. 318-324. – 0,66 п.л. (авт. 0,33 п.л.).

2. Глаз, О.В. Влияние миграционных процессов на функционирование рынка труда Северо-Кавказского федерального округа / О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. - №4(48). – С. 441-446. – 0,57 п.л.

3. Савельева, Е.А. Развитие мобильности кадров инновационной экономики в системе управления профессиональными компетенциями / Е.А. Савельева, О.В. Глаз // Креативная экономика. – 2014. - №5(89). – С. 57-69. – 0,74 п.л. (авт. 0,37 п.л.).

4. Глаз, О.В. Факторы мобильности рабочей силы в регионе и их оценка [Текст] / О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. - №1(49). – С. 423-429. – 0,68 п.л.

5. Глаз, О.В. Мобильность рабочей силы и ее взаимосвязь с трудовой миграцией / О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2015. - №1(53). – С. 305-312. – 0,83 п.л.

6. Глаз, О.В. Оценка характера и сбалансированности развития регионального рынка труда в целях исследования мобильности рабочей силы / О.В. Глаз // Экономика и предпринимательство. – 2015. - №4-2(57-2). – С. 250-254. – 0,62 п.л.

Монография:

7. Кущетеров, Р.М. Модернизация российского общества и государства в XIX-XX вв.: уроки исторического опыта проведения политических и экономических реформ:

монография / Р.М. Кущетеров, О.В. Глаз. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2011. – 216 с. – 12,55 п.л. (авт. 5,5 п.л.).

Статьи в научных журналах и сборниках:

8. Глаз, О.В. Социально-экономическое развитие Ставропольского края: проблемы и тенденции / О.В. Глаз // Развитие кооперативного сектора экономики в условиях глобализации: материалы II международной научно-практической конференции. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2012. – С. 173-176. – 0,48 п.л.

9. Глаз, О.В. Систематизация видов рынков труда / О.В. Глаз / Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе: материалы международной научно-практической конференции: В 2ч. – Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», 2013. – Ч.1. – С. 53-56. – 0,22 п.л.

10. Глаз, О.В. Сравнительный анализ моделей рынка труда / О.В. Глаз // Ключови въпроси в съвременната наука: материали за 9-а международна научна практична конференция. Том 3. Икономики. – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – С. 97-99. – 0,21 п.л.

11. Глаз, О.В. Мобильность рабочей силы как фактор динамики рынка труда / О.В. Глаз // Интеграция науки и практики как механизм эффективного развития современного общества: сборник докладов III международной научно-практической конференции. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2013. – С. 21-23. – 0,42 п.л.

12. Глаз, О.В. Территориальная мобильность рабочей силы в регионе: основные тенденции и возможности развития / О.В. Глаз // Věda a technologie: krok do budoucnosti -2014: Materiály X mezinárodní vědecko - praktická konference. Díl 4. Ekonomické vědy. - Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o., 2014. – S. 55-59. – 0,31 п.л.

13. Глаз, О.В. Регулирование мобильности рабочей силы на региональном рынке / О.В. Глаз // Тенденции и перспективы развития современной науки и практики: сборник докладов IV международной научно-практической конференции. - Ставрополь: ООО «Губерния», 2014. – С. 35-38. – 0,42 п.л.

14. Глаз, О.В. К вопросу о формировании мобильности рабочей силы / О.В. Глаз // Наука и современность – 2015: сборник материалов XXXVI международной научно-практической конференции. - Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. – С. 194-198. – 0,33 п.л.

Подписано в печать .2015г.

Формат 60x84x 1/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman.

Ризография. Усл. печ. л. 1,5 Тираж 100 экз. Заказ

Издательство Белгородского университета кооперации, экономики и права
308023, г. Белгород, ул. Садовая, 116а.