

## Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание

Надежда А. Серебрякова<sup>1</sup> nad.serebryakova@mail.ru  
Сергей М. Агафонов<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

**Реферат.** Региональный рынок труда как система общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы в пределах региона выступает важным объектом государственного регулирования. Установлено, что основная задача государства в регулировании рынка труда состоит в разработке определенных «правил игры» и обеспечение гарантий их соблюдения. Данные «правила игры» должны быть положены в основу государственной политики регулирования рынка труда как на федеральном, так и на региональном уровнях. Авторская позиция состоит в том, что политика регулирования рынка труда как структурный элемент региональной социально-экономической политики имеет следующую структуру, отражающую ее содержание: цель, задачи, субъект, предмет, объект, принципы, методы, инструменты, плоскости интересов и ожидаемые эффекты. На разработку и реализацию политики регулирования рынка труда оказывают влияние такие факторы как организационный, экономический, правовой и ресурсный. Сущность политики регулирования рынка труда раскрыта в авторском определении как совокупность принципов, методов и инструментов, направленных на сбалансирование и реализацию разнонаправленных интересов органов власти и управления, органов местного самоуправления, представителей работников и работодателей, организаций сферы образования, исследований и разработок, институтов гражданского общества, с целью обеспечения эффективной занятости населения и решения проблемы безработицы, с учетом организационных, экономических, правовых и ресурсных факторов.

**Ключевые слова:** рынок труда, региональный рынок труда, политика регулирования рынка труда в регионе.

## Labor market regulation policy in the region: nature and content

Nadezhda A. Serebryakova<sup>1</sup> nad.serebryakova@mail.ru  
Sergey M. Agafonov<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

**Summary.** The regional labor market as a system of social relations with the agreed interests of employers and employees within the region is an important object of state regulation. It is established that the main task of the state in the regulation of the labor market is to develop certain "rules of the game" and to ensure their observance. These "rules of the game" should be the basis of the state policy of labor market regulation at both Federal and regional levels. The author's position is that the labor market regulation policy as a structural element of the regional socio-economic policy has the following structure reflecting its content: purpose, objectives, subject, object, principles, methods, tools, planes of interests and expected effects. Factors such as organizational, economic, legal and resource factors influence the development and implementation of labor market regulation policies. The essence of the policy of labor market regulation is revealed in the author's definition as a set of principles, methods and tools aimed at balancing and realization of multidirectional interests of the authorities and management bodies, local governments, representatives of workers and employers, educational organizations, research and development, civil society institutions, in order to ensure effective employment of the population and to solve the unemployment problem, taking into account organizational, economic, legal and resource factors.

**Keywords:** labor market regulation policy in the region: nature and content

### Введение

Региональный рынок труда представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы в пределах региона. Он во многом определяет устойчивое развитие экономики региона и ее эффективность. При этом как на федеральном, так и на региональном уровнях государство должно регулировать рынок труда, поскольку, как пишет О.А. Колесникова: «...стихийный рынок труда вытесняет из конкурентной борьбы за рабочие места социально незащищенные группы населения; целые отрасли экономики и отдельные профессии могут оказаться «нерыночными», т. е. не приносящими прибыли и, соответственно, отторгаемыми рыночной экономикой. В отсутствие государственного регулирования рыночная стихия чревата

социальными катаклизмами. Для достижения социальной справедливости и гарантии равных возможностей доступа к рабочим местам рынок должен регулироваться определёнными институтами, заинтересованными в сохранении социального мира. Именно таким институтом выступает в первую очередь государство, вырабатывающее для регулирования рынка труда определённую стратегию» [14].

Основная задача государства в регулировании рынка труда состоит в разработке определенных «правил игры» и обеспечение гарантий их соблюдения. Данные «правила игры» должны быть положены в основу государственной политики регулирования рынка труда как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Для цитирования

Серебрякова Н.А., Агафонов С.М. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание // Вестник ВГУИТ. 2018. Т. 80. № 2. С. 424–430. doi:10.20914/2310-1202-2018-2-424-430

For citation

Serebrjakova N.A., Agafonov S.M. Labor market regulation policy in the region: nature and content. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2018. vol. 80. no. 2. pp. 424–430. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2018-2-424-430

Политика регулирования рынка труда, согласно О.А. Колесниковой, это: «совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования, движения и использования трудового потенциала общества, охватывающая все фазы воспроизводства рабочей силы, направленная на повышение эффективности функционирования рынка труда и снижение социальных издержек действия рыночного механизма в сфере занятости» [14].

Выделяют следующие виды политики регулирования рынка труда: 1) политика «регулируемого рынка труда», в основе которой лежит кейнсианская модель регулирования экономики; 2) политика «нерегулируемого рынка труда», исходящая из того, что спрос и предложение на рынке труда могут без внешнего воздействия достичь состояния равновесия (через развитие всех форм мобильности рабочей силы, включая территориальную, профессиональную и т. п.); 3) активная политика на рынке труда, отличающаяся использованием широкого спектра мер, воздействующих на рынок труда.

### Результаты и обсуждение

Политика регулирования рынка труда является структурным элементом региональной социально-экономической политики. Руководствуясь принципом генетической определенности, можно утверждать, что структура системы более низкого порядка должна проецировать на себя структуру системы более высокого порядка, элементом которой она выступает. Следовательно, при разработке и реализации политики регулирования рынка труда необходимо учитывать, что она должна содержать в себе элементы, аналогичные элементам региональной социально-экономической политики.

Разработка политики регулирования рынка труда должна начинаться с определения ее целей и задач.

Цель политики регулирования рынка труда может быть декомпозирована на два целевых ориентира. Первым ориентиром выступает содействие эффективной занятости населения, путем реализации ее активных мер, а именно: профессионального обучения и консультирования, создания условий для активного поиска работы, разработки и реализации программ содействия занятости социально уязвимых категорий граждан, стимулирования самозанятости.

Второй ориентир – решение проблемы безработицы. Такая целевая ориентация политики регулирования рынка труда обусловлена дифференцированным уровнем безработицы

среди работников различных профессионально-квалификационных групп. Достижение данной цели возможно путем реализации стабилизационной макроэкономической политики, содействия экономическому росту, достижения оптимальных пропорций в распределении трудовых ресурсов по отраслям экономики, повышения трудовой мобильности граждан.

Таким образом, базовой целью политики регулирования рынка труда выступает обеспечение эффективной занятости населения региона и решение проблемы безработицы.

Достижение базовой цели возможно путем решения ряда задач:

- 1) создание условий для формирования спроса на рабочую силу и ее предложения;
- 2) сохранение и создание рабочих мест в организациях;
- 3) содействие развитию предпринимательства с целью создания новых рабочих мест;
- 4) содействие созданию рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала;
- 5) развитие системы профориентации;
- 6) развитие системы обучения, переобучения и повышения квалификации безработных граждан;
- 7) развитие самозанятости;
- 8) законодательное регулирование продолжительности рабочего времени;
- 9) регулирование миграционных потоков и борьба с нелегальной миграцией;
- 10) организация общественных работ для безработных граждан.

Предметом политики регулирования рынка труда региона является система отношений по поводу обеспечения эффективной занятости населения региона и решения проблемы безработицы.

Объектом политики регулирования рынка труда выступает региональный рынок труда.

При разработке и реализации политики регулирования рынка труда необходимо руководствоваться как принципами, положенными в основу социально-экономической политики региона, так и рядом специфических для данной сферы.

К числу общих принципов, определяющих построение региональной социально-экономической политики, можно отнести следующие:

- системность и обоснованность;
- транспарентность;
- индикативность;
- долгосрочная направленность;
- гибкость;
- рефлексивность;
- рациональность;
- результативность.

Специфические принципы политики регулирования рынка труда:

- свобода труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Традиционно выделяют прямые и косвенные методы политики регулирования рынка труда. По мнению П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина, прямые методы предполагают законодательное регулирование, а косвенные – экономическое [15]. Е.А. Ефимова в рамках данных методов предлагает следующую классификацию инструментов:

- административные инструменты, которые базируются на силе государственной власти и включают меры запрета, разрешения или принуждения (к ним относятся: законодательное регулирование трудовых отношений и миграции; лицензирование деятельности предприятий и организаций; квотирование рабочих мест; установление МРОТ);

- организационные инструменты, используемые государством с целью создания социально-экономических условий для участников рынка труда, при которых им проще заключать трудовые договора, например: организация работы служб занятости населения; профориентационная работа; обеспечение доступности информации о состоянии рынка труда (ведение единых баз данных по вакансиям в регионах, создание информационного интернет-портала «Работа в России»);

- экономические инструменты, призванные создать экономические стимулы у участников рынка труда, и таким образом скорректировать их поведение для достижения полной занятости (налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; правительственные расходы на финансирование мероприятий в области содействия занятости; государственные инвестиции; государственные заказы предприятиям; льготное кредитование; субсидирование занятости, поощрение samozанятости; дотации, субвенции и субсидии субъектам Федерации) [12].

Традиционно выделяют следующие субъекты политики регулирования рынка труда: органы власти и управления, органы местного самоуправления, представители работников и представители работодателей. Однако, учитывая особенности современного этапа развития общества, характеризующегося переходом к экономике

знаний, где одним из основных факторов экономического роста выступают знания и инновации, необходимо расширить состав субъектов политики регулирования рынка труда с целью оптимального согласования их многообразных и разнонаправленных интересов.

Основываясь на положениях концепции «тройной спирали», разработанной в начале XXI века Г. Ицковицем и Л. Лейдесдорфом, ключевыми элементами инновационной системы выступают власть, бизнес и научные организации.

Учитывая особую роль сферы труда и занятости в обеспечении инновационного развития экономики региона, считаем целесообразным расширение состава субъектов политики регулирования рынка труда, путем включения организаций сферы образования, исследований и разработок, а также институтов гражданского общества.

Эффективность разработки и реализации политики регулирования рынка труда в регионе во многом определяется соблюдением интересов всех ее субъектов: органов власти и управления, органов местного самоуправления, представителей работников и представителей работодателей, организаций сферы образования, исследований и разработок, а также институтов гражданского общества.

В результате реализации политики регулирования рынка труда в регионе становится возможным получение таких эффектов, как:

- обеспечение эффективной занятости в экономике региона;
- сокращение масштабов безработицы;
- развитие научно-производственных кластеров;
- увеличение числа высокотехнологичных рабочих мест;
- развитие системы социального партнерства в регионе.

Таким образом, политика регулирования рынка труда в регионе – это действенный инструмент, позволяющий согласовывать интересы субъектов регионального рынка труда и достигать их цели. В том случае, если политика отвечает критериям: научной обоснованности, своевременности, гибкости, комплексности и системности, а также предполагает использование при разработке прогрессивных подходов к управлению, то ее реализация способна обеспечить условия, благоприятные для эффективного и сбалансированного развития региональной экономики, перехода к инновационной модели развития.

Авторская интерпретация ключевых элементов политики регулирования рынка труда, которые необходимо определить при ее разработке и реализации, представлена на рисунке 1.

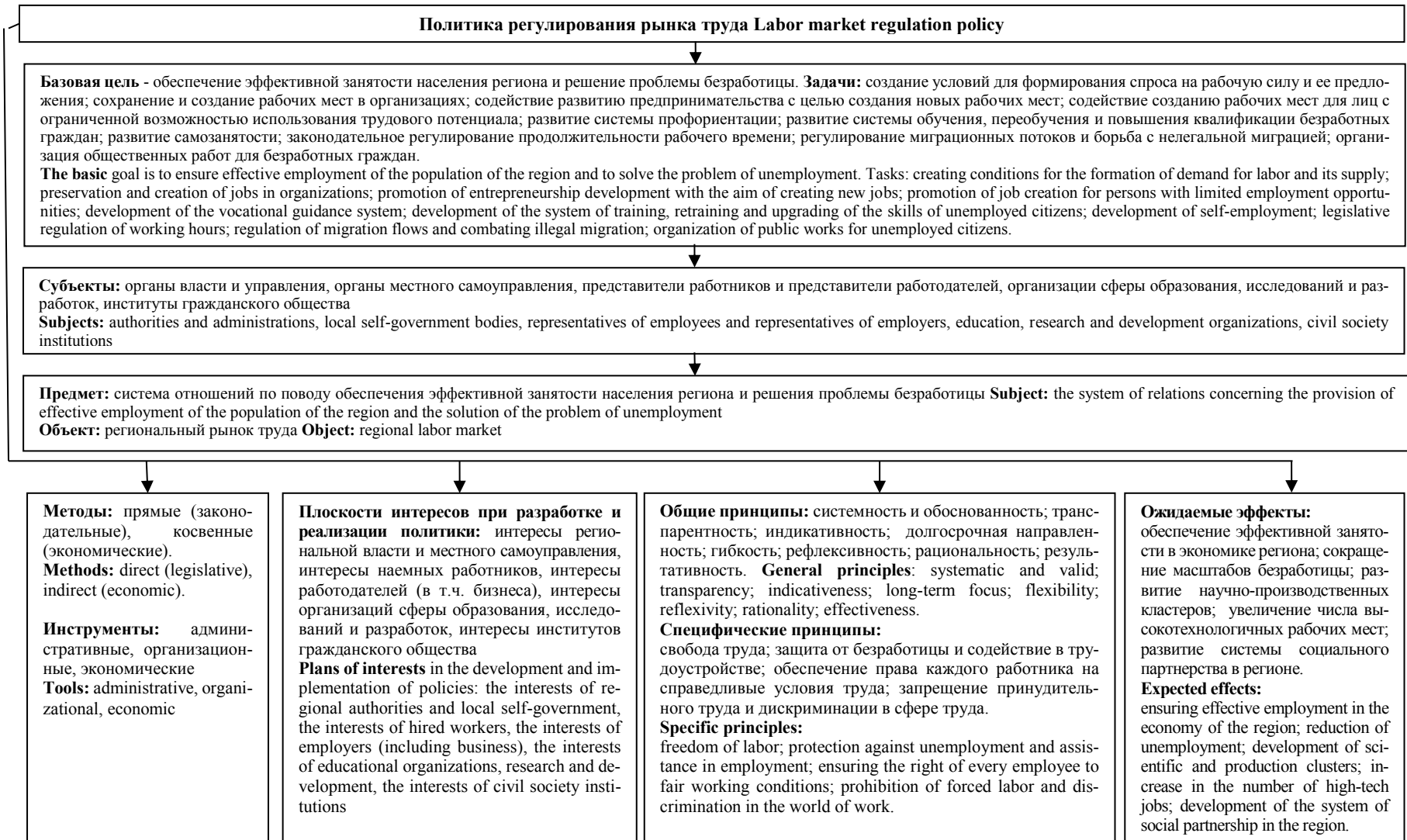


Рисунок 1. Ключевые элементы политики регулирования рынка труда региона

Figure 1. Key elements of labour market regulation policy in the region

При разработке и реализации политики регулирования рынка труда необходимо учитывать следующие факторы, которые оказывают на нее непосредственное влияние: организационные, экономические, правовые и ресурсные.

Организационные факторы представлены комплексом организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда. Основными его структурными компонентами выступают:

1. государственная служба занятости;
2. комплекс учреждений, занимающихся профессиональной подготовкой и переподготовкой свободной и высвобождаемой рабочей силы;
3. информационно-исследовательские центры;
4. негосударственные организации содействия занятости) и др.

Деятельность исполнительных органов государственной власти по разработке и реализации политики регулирования рынка труда в регионе также можно рассматривать как организационный фактор. Необходимо отметить, что организационные факторы оказывают значительное воздействие на эффективность разработки и реализации политики регулирования рынка труда в регионе, поскольку именно они формируют инфраструктуру функционирования регионального рынка труда.

В состав группы экономических факторов, влияющих на разработку и реализацию политики регулирования рынка труда в регионе, автором включены социально-экономическое положение региона, его ресурсное обеспечение, эффективность реализации программ содействия занятости населения и решения проблемы безработицы, наличие эффективных механизмов реализации трудового потенциала региона.

В число правовых факторов, воздействующих на разработку и реализацию политики регулирования рынка труда в регионе, необходимо включить правовые нормы и ограничения, которые формируют законодательную основу функционирования рынка труда на всех уровнях хозяйствования. В Воронежской области в группу правовых факторов можно включить:

— Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»;

— Указ Президента РФ от 3.06.1996 № 803 «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации»;

— «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации

на период до 2020 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р;

— «О стратегическом планировании в РФ» 172-ФЗ;

— Закон Воронежской области «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» № 74-ОЗ от 08.06.2012;

— Программа социально-экономического развития Воронежской области;

— Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» и др.

Анализируя правовые условия, необходимо отметить, что в 2012 г. областной Думой Воронежской области был принят закон «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области», который ежегодно редактируется с учетом изменений как в законодательстве, так и в социально-экономических условиях. Закон Воронежской области регулирует отдельные отношения в сфере занятости населения на территории Воронежской области, определяет полномочия Воронежской областной Думы, Губернатора Воронежской области, правительства Воронежской области и уполномоченного органа в области содействия занятости населения. В Законе определены специальные мероприятия, повышающие конкурентоспособность инвалидов на рынке труда, установлены дополнительные гарантии права на труд и социальную защиту от безработицы определенных категорий граждан (детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей). Закон регламентирует предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в области содействия занятости населения [13].

Разработку и принятие данного закона следует отнести к созданию и совершенствованию правовых условий разработки и реализации политики регулирования рынка труда в регионе.

Автором было предложено в числе факторов, влияющих на эффективность разработки и реализации политики регулирования рынка труда в регионе, учитывать ресурсные факторы, к которым следует отнести количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов региона. Придерживаясь мнения Л.Н. Бессоновой, можно утверждать, что учет «особенностей формирования трудовых ресурсов региона и тенденций их развития с целью выработки мероприятий по повышению эффективности их использования становится одним из ведущих направлений в региональной экономике,

обеспечивающий рост ее эффективности» [9]. К количественным характеристикам трудовых ресурсов можно отнести: численность населения в трудоспособном возрасте, его половозрастной состав, численность занятых и безработных. Качественными характеристиками выступают: образовательный уровень населения, профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов, нравственный и духовный уровень населения, его творческий потенциал и трудовая мобильность, а также структура трудовых мотивов.

Таким образом, всесторонний и системный анализ и учет обозначенных факторов, позволит разрабатывать и реализовывать политику регулирования рынка труда в регионе на качественно новом уровне, значительно способствуя повышению ее эффективности.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1 Akhmedov A., Denisova I., Kartseva M. Active Labor Market Policies in Russia: Regional Interpretation Determines Effectiveness? Center for Economic and Financial Research and New Economic School. M., 2003.
- 2 Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043 // Journal of Population Economics. 2002. № 20. P. 833–867.
- 3 Budd J. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca: Cornell University Press, 2004.
- 4 Eichhorst W., Escudero V., Marx P., Tobin S. The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labor Market Institutions // Discussion Paper. 2010. № 5320.
- 5 Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. V. 11. № 7. P. 1281–1289.
- 6 Global Employment Trends for youth 2017. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_598669.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_598669.pdf).
- 7 Liebert N. Employment Policy in Times of Crisis. From a Job-Rich Recovery to Sustainable Structural Change. Brussels, 2010. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/07286.pdf>.
- 8 Serebryakova N.A., Dorokhova N.V., Isaenko M.I., Dashkova E.S. Directions of transformation of labor relations in the modern conditions // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. V. 11. № 8. P. 1542–1551.
- 9 Бессонова Л.Н. Особенности оценки трудовых ресурсов на уровне региона // Вестник Югорского государственного университета. 2011. № 4(23). С. 10–12.
- 10 Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Занятость населения в России: современные тенденции. Воронеж: Воронежская ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. С. 50–51.
- 11 Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Современные трансформации на рынке труда // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2015. № 3 (12). С. 100–101.
- 12 Ефимова Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов. 2010. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-rynka-truda-v-subektah-rossiyskoy-federatsii>.

#### Заключение

Подытожив все выше сказанное, можно сформулировать авторское определение политики регулирования рынка труда в регионе.

Политика регулирования рынка труда в регионе представляет собой совокупность принципов, методов и инструментов, направленных на сбалансирование и реализацию разнонаправленных интересов органов власти и управления, органов местного самоуправления, представителей работников и работодателей, организаций сферы образования, исследований и разработок, институтов гражданского общества, с целью обеспечения эффективной занятости населения и решения проблемы безработицы, с учетом организационных, экономических, правовых и ресурсных факторов.

13 Закон Воронежской области от 08.06.2012 № 74-ОЗ (ред. От 31.10.2017) «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/469710383>.

14 Колесникова О.А., Костровая В.Н. Управление человеческими ресурсами: учебник. Воронеж: ВИВТ, 2013. С. 235

15 Шлендер П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. М.: Юристъ, 2002. С. 109.

16 Кутаева Т.Н., Горшкова Д.С., Шамин Е.А. Особенности развития потребительской кооперации на современном этапе // Вестник НГИЭИ. 2017. № 5 (72). С. 113–120.

#### REFERENCES

- 1 Akhmedov A., Denisova I., Kartseva M. Active Labor Market Policies in Russia: Regional Interpretation Determines Effectiveness? Center for Economic and Financial Research and New Economic School. M., 2003.
- 2 Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043. Journal of Population Economics. 2002. no 20. pp. 833–867.
- 3 Budd J. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca: Cornell University Press, 2004.
- 4 Eichhorst W., Escudero V., Marx P., Tobin S. The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labor Market Institutions. Discussion Paper. 2010. no. 5320.
- 5 Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment. Journal of Applied Economic Sciences. 2016. vol. 11. no. 7. pp. 1281–1289.
- 6 Global Employment Trends for youth 2017. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_598669.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_598669.pdf).
- 7 Liebert N. Employment Policy in Times of Crisis. From a Job-Rich Recovery to Sustainable Structural Change. Brussels, 2010. Available at: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/07286.pdf>.
- 8 Serebryakova N.A., Dorokhova N.V., Isaenko M.I., Dashkova E.S. Directions of transformation of labor relations in the modern conditions. Journal of Applied Economic Sciences. 2016. vol. 11. no. 8. pp. 1542–1551.
- 9 Bessonova L.N. Features of the assessment of labor resources at the level of the region. *Vestnik Iugorskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Ugra State University] 2011. no. 4 (23). pp. 10–12. (in Russian)

10 Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Zaniatost naseleniia v Rossii sovremennye tendentsii [Employment of the population in Russia: current trends] Voronezh: Voronezh TsNTI - branch of FGBU "REA" Ministry of Energy of Russia, 2013. pp. 50-51. (in Russian)

11 Dorokhova N.V., Dashkova E.S. Modern transformations in the labor market. *Ekonomika Innovatsii Upravlenie kachestvom* [Economics. Innovation. Quality control] 2015. no. 3 (12). pp. 100-101. (in Russian)

12 Efimova E.A. Regulation of the labor market in the subjects of the Russian Federation. *Ekonomicheskie problemy regionov i otraslevykh kompleksov* [Economic problems of regions and industrial complexes] 2010. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-rynka-truda-v-subehtah-rossiyskoy-federatsii>. (in Russian)

13 Zakon Voronezhskoi oblasti ot 08.06.2012 74 OZ red Ot 31.10.2017 O regulirovanii otdelnykh otноshenii v sfere zaniatosti naseleniia na territorii Voronezhskoi

#### **СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Надежда А. Серебрякова** д.э.н., профессор, кафедра теории экономики и учетной политики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, [nad.serebryakova@mail.ru](mailto:nad.serebryakova@mail.ru)

**Сергей М. Агафонов** соискатель, кафедра теории экономики, товароведения и торговли, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

#### **КРИТЕРИЙ АВТОРСТВА**

Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

#### **КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**ПОСТУПИЛА 14.02.2018**

**ПРИНЯТА В ПЕЧАТЬ 26.04.2018**

oblasti Elektronnyi fond pravovoi i normativno-tekhnicheskoi dokumentatsii [Law of the Voronezh Region of 08.06.2012 No. 74 OZ (as amended on October 31, 2017) "On the Regulation of Certain Relations in the Sphere of Employment of Population in the Territory of the Voronezh Region". Electronic fund of legal and normative technical documentation] Available at: <http://docs.cntd.ru/document/469710383>. (in Russian)

14 Kolesnikova O.A., Kostrovaya V.N. Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human Resource Management: A Textbook] Voronezh, VIVT, 2013. pp. 235 (in Russian)

15 Shlender PE, Kokin Yu.P. *Ekonomika truda* [Labor Economics: A Textbook] Moscow, Jurist, 2002. pp. 109. (in Russian)

16 Kutaeva TN, Gorshkova DS, Shamin E.A. Peculiarities of the development of consumer cooperation at the present stage // Herald NGIEI. 2017. No. 5 (72). Pp. 113-120.

#### **INFORMATION ABOUT AUTHORS**

**Nadezhda A. Serebryakova** Dr. Sci. (Econ.), professor, Department of theory of economics and accounting policy, Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, [nad.serebryakova@mail.ru](mailto:nad.serebryakova@mail.ru)

**Sergey M. Agafonov** aspirant, theory of economics, commodity research and trade de-partment, Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

#### **CONTRIBUTION**

All authors equally took part in writing the manuscript and are responsible for plagiarism

#### **CONFLICT OF INTEREST**

The authors declare no conflict of interest.

**RECEIVED 2.14.2018**

**ACCEPTED 4.26.2018**