

Меры по снижению безработицы

Татьяна И. Овчинникова¹

Геннадий Н. Струков¹ g.strukov@inbox.ru

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

Аннотация. В статье рассмотрены социально-экономические меры снижения безработицы. В современных экономических условиях авторы выделяют состояние рынка труда, характеризующееся уровнем развития инфраструктуры рынка, деформированностью в доходах работников, уровнем квалификации выпускников вузов, наличием «теневого» сектора рынка труда; а также движение на рынке труда: естественное движение, изменение пенсионной системы, высокий уровень скрытой безработицы, невысокая заработная плата, падение производства, миграционные процессы. Рассмотрена структура занятых по возрастным группам, исследованы показатели, характеризующие и состояние и движение на рынке труда, показано снижение количества работающих, связанное с естественными процессами (снижение рождаемости и повышение уровня смертности населения). На примере одного из районов г. Воронеж исследована модель, определяющая степень экономической эффективности потенциала населения; модель включает расчет показателей потенциала трудовых ресурсов и показателей молодежной безработицы. Предлагается включать для дальнейшего формирования рынка труда и снижения уровня безработицы следующие механизмы: оффшоринг, увеличение трудового стажа, учет миграции населения, контроль за оттоком работников, высвобождаемых из различных отраслей народного хозяйства, повышение уровня квалификации молодежи, которая впервые вступает в трудовую деятельность, расширение феминизации трудового населения (женщины, имеющие малолетних детей), привлечение в трудовую деятельность лиц, незанятых в экономике, контроль над органами труда и другие методы привлечения временно незанятого населения. Предложено расширять возможности органов труда и занятости не только для оценки перспектив включения их работы, но и для работы по выявлению и регистрации скрытой безработицы по стимулированию организации мер снижения безработицы.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, меры снижения безработицы

Measures to reduce unemployment

Tatyana I. Ovchinnikova¹

Genadiy N. Strukov¹ g.strukov@inbox.ru

¹ Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

Summary. The article considers socio-economic measures of reduction of unemployment. In today's economic conditions, the authors highlight the state of the labour market, characterized the level of market infrastructure development, deformity in workers' income, level of qualification of university graduates, presence of "shadow" sector of labor market; and also movement in the labour market: natural movement, change of pension system, high level of hidden unemployment, low wages, decline of production, migration processes. The structure of the employed by age groups is considered, the indicators characterizing both the state and the movement in the labor market are studied, the decrease in the number of workers associated with natural processes is shown (decrease of fertility and increase of the level of Population mortality). The example of one of the districts of Voronezh investigated Model determining the degree of economic efficiency of the population potential; The dress includes calculation of Pokazatelejpotenciala labour resources of youth unemployment indicators. It is proposed to include Further formation of the labour market and reduction of unemployment rate the following mechanisms: offshoring, increase of work experience, account of migration of population, control of outflowWorkers, released from different branches of the national economy, raising the level of skills of youth, which for the first time enters the labour force, increasing the feminization of the working population (women with young children), Employment of persons unemployed in the economy, control over labour bodies and other methods of attracting temporarily unemployed population. It is proposed to expand the capacity of the labour and employment bodies not only to assess the prospects of inclusion of their work, but also to work on identifying and registering hidden Bezraboticyipo stimulating measures to reduce unemployment.

Keywords: unemployment, labour market, measures to reduce unemployment

Введение

Развитие рыночных отношений включает важнейшую сферу экономики – рынок труда и его антипод – безработицу. Стопроцентная занятость трудовых ресурсов при социализме обеспечивалась государством, иногда применялись даже принудительные меры. Все лица, достигшие шестнадцати лет, обязаны были учиться или работать (если они не имели каких-то лимитирующих их деятельность нарушений здоровья или социально-экономических

ограничений). Все трудоспособное население обеспечивалось работой, в ином случае незанятые в трудовой сфере являлись тунеядцами с соответствующим применением к ним законодательных мер. Следует особо сказать, что при формальном отсутствии безработицы в командно-административной экономике, она фактически существовала, но в «скрытом» виде, когда часть работников лишь формально числилась на работе (так, имитируя трудовую деятельность, содержались спортивные команды).

Для цитирования

Овчинникова Т.И., Струков Г.Н. Меры по снижению безработицы // Вестник ВГУИТ. 2018. Т. 80. № 4. С. 471–478. doi:10.20914/2310-1202-2018-4-471-478

For citation

Ovchinnikova T.I., Strukov G.N. Measures to reduce unemployment. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2018. vol. 80. no. 4. pp. 471–478. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2018-4-471-478

В современной социально-экономической системе Российской Федерации в законодательном собрании в 2018 г. были предложены меры по снижению уровня безработицы, такие, как внесение так называемого «Закона о тунеядстве». Однако отметим, что специфической чертой рыночной экономики является именно тот факт, что человек сам решает, работать ему или нет, а государство не вправе заставлять его трудиться. Наличие рынка труда, под которым понимают составную часть системы рыночной экономики [1], характеризует не только систему общественных отношений, но и развитие социально-институциональных норм и институтов, которые обеспечивают формирование и использование рабочей силы, определяя ее цену [2, 3]. При этом необходимо учитывать тот факт, что стремление обеспечить стопроцентную занятость трудоспособного населения может привести к экономической неэффективности производства, когда на предприятиях будет наличествовать и сохраняться излишек рабочей силы.

Результаты и обсуждение

Незначительно, но все же повышающийся уровень безработицы свидетельствует о том, что развитие рынка труда нуждается в реформировании [4]. Об этом свидетельствуют ожидаемые изменения в пенсионной системе, высокий уровень скрытой безработицы, несбалансированные отношения между трудовым вкладом работающего и его доходами, все еще сохраняющиеся невыплаты заработной платы и т. д.

Большое значение, влияющее на состояние рынка труда, имеет движение на этом рынке (изменение численности населения, миграция, квалификация работников). Если численность всего населения РФ (по данным статистики) увеличивается (до 146,6 млн человек в 2017 г. с учетом Республики Крым и города федерального значения Севастополь), то численность населения трудоспособного возраста в 2015–2017 гг. сокращалась (с 84,6 млн человек в 2014 г. до 81,7 млн человек в 2017 г. (рисунок 1).

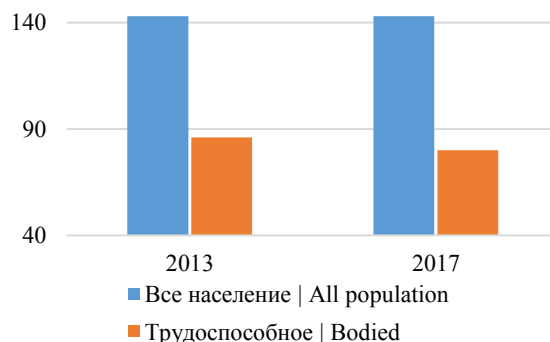


Рисунок 1. Средние значения демографического состояния и прогноз в РФ [5]

Figure 1. Average demographic status and prognosis in Russia [5]

По статистическим данным сокращение трудоспособного населения происходит из-за старения потенциальной рабочей силы, понижающей общий уровень экономической активности все большего количества людей (таблица 1).

Таблица 1.
Структура занятых по возрастным группам в России (в процентах к итогу) [6]

Table 1.

Structure of employed by age groups in Russia (percentage of total) [6]

Годы Years	Занятые в экономике – всего Employed in the economy- total	Возраст, лет Age, years									
		≤ 20	20– 24	25– 29	30– 34	35– 39	40– 44	45– 49	50– 54	55– 59	60– 72
2010	100	1,0	9,4	13,6	12,9	12,5	11,5	13,7	13,0	8,3	4,2
2012	100	0,7	8,3	14,3	13,3	12,7	11,6	12,3	13,4	8,8	4,6
2013	100	0,7	8,5	14,2	13,2	12,7	11,6	12,3	13,3	8,8	4,7
2014	100	0,6	7,8	14,5	13,5	12,8	12,0	11,8	13,3	9,0	4,8
2015	100	0,6	7,0	14,5	13,9	13,0	12,2	11,4	13,0	9,3	5,1
2016	100	0,6	6,4	14,5	14,3	13,2	12,5	11,2	12,7	9,4	5,3

Как видно из данных таблицы 1, уровень занятых наиболее высок среди людей среднего возраста (30–34 лет), однако недостаточен для людей старшего возраста, столь же экономически активных, но не востребованных в трудовой деятельности (60–74 лет).

Основной проблемой движения на рынке труда является квалификация работников: необходимы работники высокой квалификации на технологичных предприятиях, количество которых должно расти (по мнению В.В. Путина [7]),

огромен перекоп в структуре кадров: большой объем экономических, юридических, педагогических и других выпускников вузов, сохраняется недостаток специалистов как высокой квалификации, так и низшего звена. Анализ движения на рынке труда показал, что наем неквалифицированных работников сменяется их выбытием с практически ежегодной цикличностью, поэтому высокий уровень движения рабочей силы на рынке не отражает его результативность,

т. е. рынок труда с его занятыми, зарегистрированными и незарегистрированными на бирже труда безработными сохраняется постоянным: «...востребованность поваров, барменов

и официантов сохранится... инженеров и даже рабочих, но обязательно высокой квалификации, на рынке труда останется неизменной» [8] (рисунок 2).

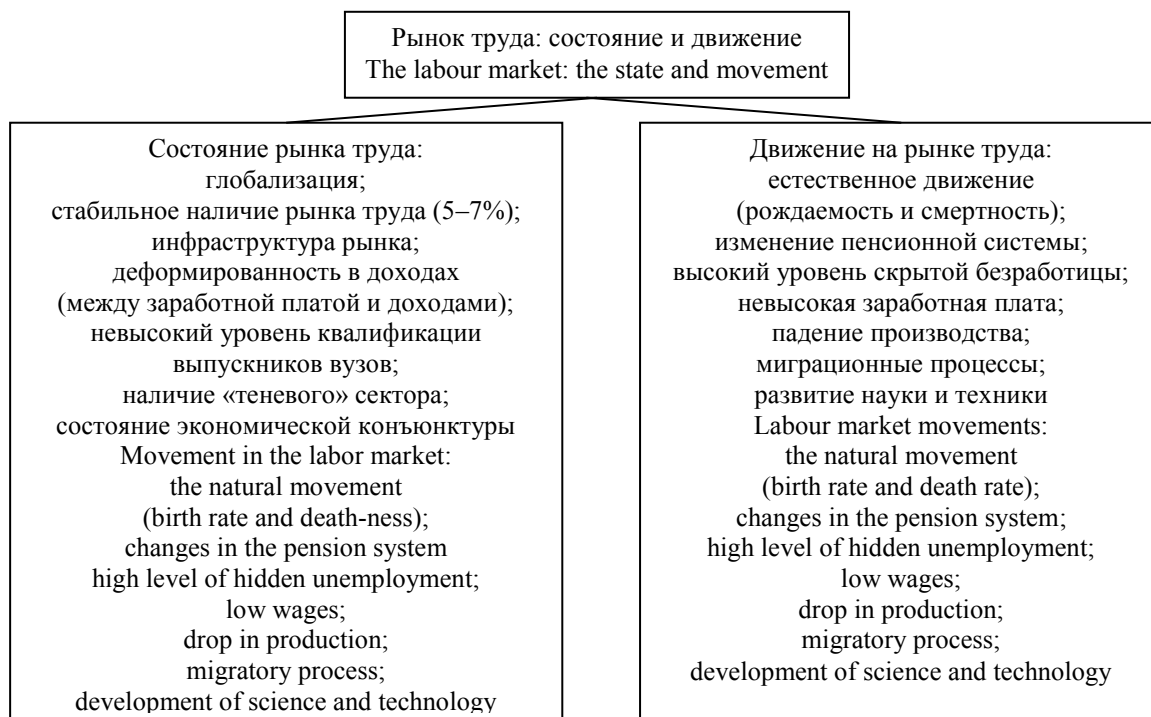


Рисунок 2. Состояние и движение на рынке труда

Figure 2. Condition and Movement of Labor market

В последнее время проявляется относительное снижение оборота перемещения рабочей силы, свидетельствующее о постепенном отклонении от социально-экономических стереотипов поведения на рынке труда и необходимости решения проблем: оффшоринга, миграции населения, развития инфраструктуры. Движению на рынке труда способствуют институциональные механизмы повышения требований к системе образования, легализации занятых, выведения безработных из «теневое» сектора экономики.

Анализ состояния экономической конъюнктуры рынка свидетельствует о сокращении рабочей силы в результате падения объема производства, но также значительными являются социально-экономические факторы: несвоевременная выдача зарплаты, что не связано с деятельностью самого предприятия, а происходит в результате необеспеченности предприятий сырьем, комплектующими изделиями, неразвитой инфраструктурой, частыми проверками, и демографические факторы (постарение населения, высокая смертность, низкая рождаемость). Приведем в пример структуру занятых по возрастным группам, свидетельствующую

о постарении трудового населения (если в 2010 г. работающих свыше 60 лет в РФ было 4,2%, то в 2016 г. их стало 5,3%) (таблица 2).

Считаем, что в дальнейшем формирование рынка труда будет происходить за счет:

- оффшоринга или аутсорсинга, т. е. работников, привлеченных «со стороны» для выполнения каких-то операций;
- увеличения трудового стажа работающих;
- увеличения уровня миграции населения;
- привлечения уволенных по разным причинам работников из различных отраслей народного хозяйства;
- привлечения в трудовую деятельность молодежи, которая впервые поступает на работу;
- привлечения феминистского экономически активного населения (женщины, имеющих малолетних детей, могут работать по «скользящему» графику);
- привлечения временно незанятого населения;
- привлечения пенсионеров по возрасту, инвалидов;
- привлечения отслуживших в армии молодых экономически активных людей.

Таблица 2.
Структура занятых по возрастным группам в России (в процентах к итогу) [9]

Table 2.

Structure of employed by age groups in Russia (percentage of total) [9]

Годы Years	Занятые в экономике – всего Employed in the economy-total	Возраст, лет Age, years									
		≤ 20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–72
2010	100	1,0	9,4	13,6	12,9	12,5	11,5	13,7	13,0	8,3	4,2
2012	100	0,7	8,3	14,3	13,3	12,7	11,6	12,3	13,4	8,8	4,6
2013	100	0,7	8,5	14,2	13,2	12,7	11,6	12,3	13,3	8,8	4,7
2014	100	0,6	7,8	14,5	13,5	12,8	12,0	11,8	13,3	9,0	4,8
2015	100	0,6	7,0	14,5	13,9	13,0	12,2	11,4	13,0	9,3	5,1
2016	100	0,6	6,4	14,5	14,3	13,2	12,5	11,2	12,7	9,4	5,3

Необходимо расширять деятельность органов труда и занятости для оценки и обеспечения перспектив развития рынка труда (проведение мероприятий по выявлению и регистрации скрытой безработицы, а также стимулирующие меры по организации географической миграции населения).

Считаем необходимым отработать механизм «поиска середины» – предотвращение массовой безработицы в результате постепенного высвобождения работников с неэффективно действующих предприятий с их переориентацией на высокотехнологичные рабочие места.

Решить проблему увеличения занятости необходимо комплексно (рисунок 3): во-первых, государство создает атмосферу социальной стабильности и защищенности населения (при этом происходит перевод скрытой безработицы в открытую); во-вторых, региональные органы проводят верификацию за положением на рынке труда своего региона, создают условия для снижения уровня безработных с учетом повышения пенсионного возраста; в-третьих, необходимы изменения в деятельности системы образования, когда вузы и колледжи выпускали бы специалистов не только подготовленных теоретически, но и практически, умеющих выполнять необходимые для работы операции [8–11].

На примере анализа рынка труда городского округа (г. Воронеж), возрастного состава его населения рассмотрим модель, определяющую степень экономической эффективности рынка труда.

Если в 2015 г. численность трудовых ресурсов г. Воронежа составляла 634,3 тыс. чел. (68,6% общей численности населения), общая численность безработных в Воронеже составляла 34,7 тыс. чел. (7,0% его экономически активного населения), то уровень официально зарегистрированной безработицы на 2016 г. составил 1,6% [10].

По мнению экспертов, 2/3 рынка труда или безработных N района г. Воронежа – это экономически активные лица, имеющие трудовой стаж, но оставшиеся без работы в результате

ликвидации предприятия или собственного дела [12, 13]. Средний возраст безработных – 33,9 года (данные взяты из отчета районной администрации г. Воронежа).

Уровень безработицы среди молодежи до 20 лет составляет 21,5% от трудоспособного населения этой возрастной группы, от 20 до 24 лет – 10,6% (по данным экспертов).

По тем же данным около 40% безработных имеют высшее или среднее профессиональное образование.

Как определяют исследователи рынка труда, «наиболее многочисленную группу среди безработных составляют водители (12%), продавцы (7%), имеющие низкую квалификацию. Безработные специалисты N района г. Воронежа представлены следующим образом (данные экспертов):

- инженеры и техники – 30%;
- экономисты – 27%;
- преподаватели – 15%;
- врачи и другие работники здравоохранения – 9%.

Предлагаем модель, определяющую эффективность рынка труда в исследуемом регионе, она включает показатели потенциального ресурса рабочей силы, определяемой следующими показателями: коэффициент нагрузки населения трудоспособного возраста, коэффициент трудоспособности всего населения, коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста, коэффициент занятости всего населения и показатели безработицы.

1. Показатели потенциального ресурса рабочей силы Для характеристики потенциального уровня экономической эффективности занятости населения из общей его численности отнимем численность неработающих инвалидов, но находящихся в экономически активном возрасте, пенсионеров, ушедших на пенсию на льготных условиях и безработных.

Определим на основе указанных показателей коэффициенты, обосновывающие степень трудоспособности и занятости.

Действие институциональных органов:
пересмотреть и доработать законодательную базу;
откорректировать политику в области трудоустройства;
найти возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости, в том числе географическую миграцию населения;
разработать систему поощрений, льготного инвестирования и налогообложения регионов с низким уровнем безработицы (тем самым стимулировать местную администрацию в приоритетности решения проблемы занятости)
Action by institutional bodies:
objective: to review and improve the legal framework;
to adjust policy in the field of employment;
find opportunities for additional financing of state programs and measures in the direction of employment, including geographical migration of the population;
to develop a system of incentives, preferential investment and taxation regions with low unemployment rate (thereby stimulating the local administration of the priority of solving the problem of employment)

Действие региональных органов: органам местной администрации необходимо наблюдать за положением на рынке труда своего региона: способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов, занимающихся трудоустройством, профессиональным консультированием, психологической поддержкой (специализированных агентств для молодежи, кадровых агентств, центров социально-психологической помощи, бирж труда и т.п.);
верификация деятельности государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.);
формировать государственный заказ для вузов на такие специальности, которые соответствуют требованиям времени и условиям сложившегося рынка труда;
обеспечивать тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления – вузы – рынок труда;
стимулировать предприятия и частных предпринимателей в увеличении количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм (проводить на базе бирж труда и кадровых агентств консультационно-разъяснительные семинары с работодателями; выделять необходимые финансовые средства на начальном этапе апробации молодого специалиста, ввести квотирование численности молодых специалистов на предприятиях, организовывать курсы по планированию кадровой политики для частных предпринимателей)
Action by regional authorities: local authorities need to monitor the labour market situation in their region:
to contribute to the creation of the necessary number of state and commercial specialized institutions engaged in employment, professional advice, psychological support (specialized agencies for young people, recruitment agencies, centers for social and psychological assistance, labor exchanges, etc.);
verification of the activities of the state employment services and the city labor exchange, providing the necessary financial assistance and organizational and legal support (in the payment of benefits, payment of internships, financing and organization of professional consulting events, etc.);
to form a state order for universities for such specialties that meet the requirements of the time and the conditions of the current labor market;
ensure close interaction in the system: local self-government-universities-labor market;
encourage enterprises and private entrepreneurs to increase the number of young professionals in the formation of the personnel potential of firms (to conduct on the basis of labor exchanges and recruitment agencies consulting and explanatory seminars with employers; to allocate the necessary funds at the initial stage of testing a young specialist, to introduce quotas for the number of young professionals in enterprises, to organize courses on planning personnel policy for private entrepreneurs)

Действие образовательных учреждений: необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений в целях повышения качества специалиста:
выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность (для этого необходимо ввести в любое высшее учебное заведение специальную дисциплину/курс - “Планирование профессиональной карьеры”);
выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний (специальности должны подбираться не только с целью коммерческой выгоды на сегодняшний день, но и с учетом перспективных тенденций на рынке труда; ввести в практику последипломную стажировку на предприятиях в течение, приблизительно, шести месяцев);
вуз должен быть нацелен не на набор, а на выпуск, т.е. на базе любого современного вуза должна работать своя кадровая служба по работе с выпускниками (либо заключен договор со специализированными агентствами), обеспечивать устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями, организовывать курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковаться распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников
Action of educational institutions: it is necessary to restructure the educational activities of modern educational institutions in order to improve the quality of the specialist:
the graduate must have a clear professional orientation (for this it is necessary to enter into any higher education institution a special discipline/course - “professional career Planning”);
the graduate must be confident in the demand for their knowledge (specialties must be selected not only for the purpose of commercial benefits to date, but also taking into account promising trends in the labor market; put into practice postgraduate training in enterprises for about six months);
the University should be aimed not at recruitment, but at graduation, i.e. on the basis of any modern University should operate its own personnel service to work with graduates (or a contract with specialized agencies), to ensure stable relationships with existing enterprises-employers, to organize courses of additional specialization and training, to practice the distribution of the enterprises at least the most promising graduates.

Рисунок 3. Комплекс мер по снижению безработицы

Figure 3. A set of measures to reduce unemployment

Коэффициент «нагрузки» населения. Рассчитывается как отношение численности населения (выше 55 лет женщин и 60 лет мужчин и ниже 16 лет), находящегося выше или ниже границ пока существующего трудоспособного возраста, к численности экономически активного населения в трудоспособном возрасте:

$$K_n = \frac{Ч_{нтв}}{Ч_{тв}} \cdot 1000 \text{ (промилле)},$$

где K_n – коэффициент нагрузки; $Ч_{нтв}$ – численность населения выше или ниже границ трудоспособного возраста; $Ч_{тв}$ – численность населения трудоспособного возраста.

Коэффициент «трудоспособности» ($K_{тс}$) всего населения, живущего в N районе, – отношение количества трудоспособного населения в законодательно допустимом трудоспособном возрасте ($Ч_{т.тв}$) к общей численности населения рассматриваемого района ($Ч$):

$$K_{тс} = \frac{Ч_{т.тв}}{Ч} \cdot 1000 \text{ (промилле)}$$

Коэффициент «трудоспособности населения трудоспособного возраста» ($K_{тт}$), характеризующий отношение количества трудоспособного населения в трудоспособном возрасте к количеству экономически активного населения в трудоспособном возрасте:

$$K_{тт} = \frac{Ч_{т.тв}}{Ч_{тв}} \cdot 1000 \text{ (промилле)}$$

Коэффициент «занятости» населения (K_3), живущего в рассматриваемом районе, рассчитывается без учёта обучающихся с отрывом

от производства ($Ч_3$). При расчете указанного коэффициента учитывают трудовую миграцию:

$$K_3 = \frac{Ч_3}{Ч} \cdot 1000 \text{ (промилле)} \text{ (отрыв от производства, миграция)}.$$

Коэффициент «занятости» населения трудоспособного возраста ($K_{3т}$):

$$K_{3т} = \frac{Ч_{3.тв}}{Ч_{тв}} \cdot 1000 \text{ (промилле)}$$

Коэффициент «занятости трудоспособного населения в трудоспособном возрасте» ($K_{3т.т}$):

$$K_{3т.т} = \frac{Ч_{3т}}{Ч_{тт}} \cdot 1000 \text{ (промилле)}$$

2. Показатели безработицы.

В рыночной сфере стопроцентная занятость невозможна, поскольку она свидетельствует об отсутствии рынка труда.

Наиболее важный для современной экономики показатель – это норма молодежной безработицы ($H_{м.б}$), который рассчитывается как доля в процентах в общей численности трудоспособного населения молодежи ($Ч_6$). Это экономически активная часть населения, но не занятая в трудовой деятельности:

$$H_{м.б} = \frac{Ч_6}{Ч_т} \cdot 1000 \text{ (промилле)}$$

Данная модель может быть реализована на основе компьютерной программы (на базе табличного процессора MS Excel), которая автоматически просчитывает данные показатели и коэффициенты (рисунок 1).

N21											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Расчет коэффициентов трудоспособности, занятости, безработицы										
2	Коэффициент нагрузки населения трудоспособного возраста										0,721617
3	Коэффициент трудоспособности всего населения										0,483333
4	Коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста										0,676516
5	Норма безработицы										2,666667
6	Маятниковая миграция										0,777778
7	Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста										0,979782
8	Коэффициент занятости трудоспособного населения в трудоспособном возрасте										1,241379
9											
10											
11											
12	Введите указанные показатели										тыс. чел.
13	Численность населения за границами трудоспособного возраста										464
14	Численность населения в трудоспособном возрасте										643
15	Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте										435
16	Общая численность населения										900
17	Численность занятых										700
18	Численность занятых в трудоспособном возрасте										630
19	Численность трудоспособных занятых в трудоспособном возрасте										540
20	Общая численность трудоспособного населения										800
21	Численность незанятых трудоспособных										300

Рисунок 4. Расчет коэффициентов занятости, трудоспособности и безработицы

Figure 4. Calculation of rates of employment, work capacity and unemployment

Показатели свидетельствуют о необходимости увеличивать количество рабочих мест (300 человек в районе безработных), о повышении нагрузки для трудоспособного населения (0,72%),

о необходимости увеличения числа работающих (за счет миграции или увеличения количества работающих пенсионеров, в том числе в результате повышения пенсионного возраста).

Выводы

Ожидаемого сокращения темпов роста рабочей силы и связанного с этим снижения производительности труда, можно избежать, если учесть негативные стереотипы и развивать институциональные, региональные и организационные меры в развитии рынка труда: переориентацию форм занятости, связанную с высокими технологиями, процессы старения населения в обществе, но сохраняющего физический и умственный потенциал, экономическую

и социальную дискриминацию работников предприятий. На государственном уровне, как правило, решаются проблемы структурной безработицы, низкого уровня образования, увеличения пенсионного возраста, географическая подвижность рабочей силы и т. д. На региональном уровне оптимизируется работа административных органов, на организационном уровне необходимо развитие эффективного производства, требующего большего количества высокопрофессиональных работников

ЛИТЕРАТУРА

1 Рофе А.И. Рынок труда: учебник. М.: КНОРУС, 2018. 260 с.

2 Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2015. 108 с.

3 Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения: монография. М.: Научный эксперт, 2008. 227 с.

4 Булгакова И.Н., Овчинникова Т.И. Оценка рисков в работе с персоналом в системе экономической безопасности предприятия // Экономика и предпринимательство. 2017. № 8. С. 903–911.

5 Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов. М., 2014. 369 с. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/macro/prognoz/201409261>

6 Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. М., 2017. 686 с. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf

7 Статистический сборник. Воронеж, 2017. 201 с.

8 Cuestas J.C., Ordonez J., Staehr K. Unit labour costs and the dynamics of output and unemployment in the southern European crisis countries // Empirica. 2018. P. 1–20.

9 Farm A. Measuring the Effect of Matching Problems on Unemployment // International Labour Review. 2017.

10 Helliwell J.F., Huang H. New measures of the costs of unemployment: Evidence from the subjective well-being of 3.3 million Americans // Economic Inquiry. 2014. V. 52. № 4. P. 1485–1502.

11 Dieckhoff M., Gash V. Unemployed and alone? Unemployment and social participation in Europe // International Journal of Sociology and Social Policy. 2015. V. 35. № 1/2. P. 67–90.

12 Мирошкин П.П., Неклюдов В.С., Ключева Ю.С. О некоторых особенностях торгового менеджмента // Вестник НГИЭИ. 2016. № 7 (62). С. 88–95.

13 Хорев А.И., Овчинникова Т.И., Кобелева С.В. Развитие конкурентоспособных инновационных производств на основе интенсификации труда // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2014. № 2 (7). С. 9–16.

REFERENCES

1 Rofe A.I. Rynok truda [Labor market: textbook]. Moscow, KNORUS, 2018. 260 p. (in Russian).

2 Ermolaeva S.G. Rynok truda [Labor market: textbook]. Ekaterinburg, Publishing House Ural. University, 2015. 108 p. (in Russian).

3 Kashepov A.V., Sulakshin S.S., Malchinov A.S. Rynok truda: problemy i resheniya [Labor market: problems and solutions: monograph]. Moscow, Scientific expert, 2008. 227 p. (in Russian).

4 Bulgakova I.N., Ovchinnikova T.I. Risk assessment in working with personnel in the system of economic security of an enterprise. *Ehkonomika i predprinimatel'stvo* [Economy and entrepreneurship]. 2017. no. 8. pp. 903–911. (in Russian).

5 Prognoz sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na 2015 god i na planovyy period 2016 i 2017 godov [Forecast of the socio-economic development of the Russian Federation for 2015 and for the planning period of 2016 and 2017]. Moscow, 2014. 369 p. Available at: <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/macro/prognoz/201409261> (in Russian).

6 Rossiyskiy statisticheskiy yezhegodnik 2017 [Russian statistical yearbook 2017: Stat.book/Rosstat]. Moscow, 2017. 686 p. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf (in Russian).

7 Statisticheskiy sbornik [Statistical collection]. Voronezh, 2017. 201 p. (in Russian).

8 Cuestas J.C., Ordonez J., Staehr K. Unit labour costs and the dynamics of output and unemployment in the southern European crisis countries. *Empirica*. 2018. pp. 1–20.

9 Farm A. Measuring the Effect of Matching Problems on Unemployment. *International Labour Review*. 2017.

10 Helliwell J.F., Huang H. New measures of the costs of unemployment: Evidence from the subjective well-being of 3.3 million Americans. *Economic Inquiry*. 2014. vol. 52. no. 4. pp. 1485–1502.

11 Dieckhoff M., Gash V. Unemployed and alone? Unemployment and social participation in Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2015. vol. 35. no. 1/2. pp. 67–90.

12 Miroshkin P.P., Neklyudov V.S., Klyueva Yu.S. On some features of trade management. *Vestnik NGIEI* [Herald NGIEI]. 2016. no. 7 (62). pp. 88–95. (in Russian).

13 Khorev A.I., Ovchinnikova T.I., Kobleleva S.V. The development of competitive innovative industries based on the intensification of labor. *Ekonomika. Innovatsii. Upravleniye kachestvom* [Economy. Innovation. Quality control]. 2014. no. 2 (7). pp. 9–16. (in Russian).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Татьяна И. Овчинникова д.э.н., профессор, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

Геннадий Н. Струков к.э.н., доцент, кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, g.strukov@inbox.ru

КРИТЕРИЙ АВТОРСТВА

Татьяна И. Овчинникова консультация в ходе исследования
Геннадий Н. Струков написал рукопись, корректировал её до подачи в редакцию и несёт ответственность за плагиат

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ПОСТУПИЛА 12.09.2018

ПРИНЯТА В ПЕЧАТЬ 07.11.2018

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Tatyana I. Ovchinnikova Dr. Sci. (Econ.), professor, economic security and financial monitoring department, Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

Genadiy N. Strukov Cand. Sci. (Econ.), associate professor, management, organization of production and sectoral economics department, Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, g.strukov@inbox.ru

CONTRIBUTION

Tatyana I. Ovchinnikova consultation during the study
Genadiy N. Strukov wrote the manuscript, correct it before filing in editing and is responsible for plagiarism

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

RECEIVED 9.12.2018

ACCEPTED 11.7.2018