Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Воронежский филиал)
Герасименко Ю. П., магистрант
E-mail: yurik.gerasimenko.1989@mail.ru
Тел.: 8 (473) 242-77-21

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры математики и информационных технологий в управлении
E-mail: svs1311@mail.ru
Тел.: 8 (473) 242-77-21

УДК 331.5

Е. В. Маслова

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация: *в современных условиях региональные экономики нередко сталкиваются с проблемой обеспеченности кадрами необходимого качества и уровня подготовки. При минимальных за последние годы показателях коэффициента напряженности на рынке труда и уровня безработицы, сохраняющиеся профессионально-квалификационные и территориальные диспропорции не позволяют обеспечить эффективную занятость населения региона. Основная цель статьи — показать, что одним из способов решения проблемы является расширение практики применения новых, нестандартных форм занятости. Представленные в статье расчеты перспективной кадровой потребности Воронежской области позволяют определить необходимые меры государственного регулирования в сфере труда и занятости населения, а также адекватные потребностям экономики объемы профессиональной подготовки кадров.*

Ключевые слова: *регулирование рынка труда, нестандартная занятость, кадровая потребность, эффективная занятость.*

UDC 331.5

E. V. Maslova

STAFFING NEEDS OF THE REGION THROUGH THE DEVELOPMENT OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

Abstract: *in modern conditions, regional economies are often faced with the problem of ensuring the necessary quality and level of training. With the minimum in recent years indicators of the labor market tension coefficient and the unemployment rate, the continuing professional-qualification and territorial disparities do not allow to ensure effective employment of the region's population. The main purpose of the article is to show that one of the ways to solve the problem is to expand the practice of new, non — standard forms of employment. The calculations of perspective personnel needs of the Voronezh region presented in the article allow to determine the necessary measures of state regulation in the sphere of labor and employment of the population, as well as the volumes of professional training adequate to the needs of the economy.*

Keywords: *labor market regulation, non-standard employment, personnel need, effective employment.*

Введение

В условиях смены парадигмы занятости особое значение приобретает проблема обеспеченности кадрами, как в целом российской экономики, так и отдельных регионов. Необходимость определения грамотных управленческих решений обусловлена также все более масштабным распространением нестандартных форм занятости. Этот процесс имеет ярко выраженный динамизм: доля нестандартно занятых лиц в Российской Федерации воз-

росла к 2017 году практически до 40 % среди всего занятого населения [2]. Это говорит об объективном характере нарастающих перемен, а не о сбое в традиционной системе стандартной занятости.

Многообразные новые формы занятости, по мнению автора, должны порождаться общими причинами, иметь общую факторную обусловленность.

Терминологическая неоднозначность в использовании понятий «нестабильная», «нестандартная», «неформальная», «гибкая», «прекариальная» и т. д. занятость [1, 3, 4] — свидетельство несформированности в экономической науке понимания, что и лавинообразные явления прекаризации населения, и нарастание «неформалиата», и пробившая себе дорогу гибкость занятости — суть звенья единого потока постепенного вытеснения стандартной занятости нестандартными формами, объективно обусловленного постиндустриальными и глобализационными процессами.

Исходя из этого, экономики регионов должны быть готовы к значительным переменам в сфере занятости, что подразумевает превентивную выработку мер по поддержке перспективных нестандартных форм занятости населения и переформатировании работы по удовлетворению кадровой потребности предприятий.

Было бы не правильно рассматривать нестандартные формы занятости исключительно со стороны их нестабильности и негативных последствий, так как, на наш взгляд, они содержат высокий потенциал эффективного использования в решении проблемы кадрового обеспечения экономики и с этих позиций нуждаются в системном регулировании.

Анализ рынка труда Воронежской области

Динамика процессов, происходящих на региональных рынках труда, может быть показана на примере Воронежской области, как типичного региона Центральной России. Анализ этих процессов становится базой для выполнения прогнозных расчетов потребности экономики в кадрах.

В Воронежской области по итогам 2017 года численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 1178,8 тыс. человек. Уровень участия населения в рабочей силе составил 58,9 %. При этом он был существенно выше у мужчин (68,0 %), чем у женщин и у городского населения (61,4 %) по сравнению с сельским. В структуре рабочей силы в среднем за 2017 год численность занятого населения составила 95,7 процента (1127,6 тыс. человек) [8, С. 8—9].

Таким образом, при сохраняющемся неудовлетворенном спросе на рабочую силу (среднемесячно в 2017 году в Воронежской области была заявлена работодателями информация о 28 059 вакантных рабочих местах), уровень занятости населения оставался низким (56,4 %). По нашему мнению, развитие нестандартных форм занятости позволит не только в определенной мере решить кадровую проблему, но и повысить вовлеченность населения в трудовые отношения.

В 2017 году подавляющая часть (свыше 81,0 %) занятого населения области трудилась на предприятиях и в организациях, имеющих статус юридического лица, независимо от того, являются ли они наемными работниками, или владельцами (совладельцами) предприятия (организации). По найму у индивидуальных предпринимателей и у отдельных граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями, были заняты 8,5 % населения. Удельный вес лиц, осуществлявших свою деятельность на предприятиях, принадлежащих индивидуальным предпринимателям, составил 4,9 %. Доля лиц, осуществляющих экономическую деятельность, приносящую доход, и не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, составила 2,9 %, доля занятых в собственном домашнем хозяйстве производством продукции, предназначенной для реализации, — 1,0 %.

Итоги выборочного обследования рабочей силы, проведенного Росстатом, [5] позволяют сделать вывод, что, чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже уровень безработицы. Доля высококвалифицированных работников в численности квалифицированных работников среди городского населения значительно выше (35,5 %), чем среди сельского населения (16,6 %), среди женщин выше, чем среди мужчин (соответственно — 35,7 % и 25,7 %).

Факторы, сдерживающие эффективное развитие и использование трудовых ресурсов

Проведенный нами анализ позволил выделить несколько групп факторов, которые сдерживают эффективное обеспечение кадрами региональной экономики: 1) демографические факторы; 2) профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы; 3) уровень профессиональной подготовки кадров; 4) степень распространения новых форм занятости.

Рассмотрим влияние этих групп факторов более подробно.

Демографическая ситуация в Воронежской области складывается таким образом, что на смену выбывающим контингентам работников не приходят на смену кадры в необходимом количестве. На начало 2017 года (последние опубликованные статистические данные) доля населения старше трудоспособного возраста составила 28,5 %. Одновременно естественная убыль населения не в полной мере компенсируется миграционным приростом. Следовательно, как в краткосрочном, так и в долгосрочном прогнозируемых периодах тенденции в демографической сфере будут обусловливать сокращение численности и усложнение структуры трудовых ресурсов. Повышение пенсионного возраста обеспечит для Воронежской области сохранение численности трудоспособного возраста, однако не решит проблему структурных диспропорций на рынке труда.

При этом результаты выборочного обследования предприятий (проведено под методическим руководством автора в 1 полугодии 2018 года, всего охвачено обследованием 3077 предприятий, в том числе крупных — 434, средних — 441, малых — 2202; общая численность работающих на обследованных предприятиях — 471458 чел.) свидетельствуют о том, что в среднесрочном периоде (до 2014 года) во всех муниципальных образованиях региона произойдет увеличение спроса на трудовые ресурсы (в целом прирост по Воронежской области составит 9,1 %). Треть этого увеличения будет обусловлена созданием новых рабочих мест. Следовательно, экономике региона потребуются не просто новые кадры на смену выбывающим по возрасту, а рабочая сила принципиально нового качества.

Таким образом, удовлетворение этой потребности возможно, прежде всего, на основе повышения эффективности занятости, что, в свою очередь, предполагает расширение практики внедрения ее новых перспективных форм.

Сложившаяся профессионально-квалификационная структура рабочей силы не позволяет компенсировать процессы естественной убыли населения и в полной мере удовлетворить кадровую потребность экономики региона. Ситуация усугубляется структурной перестройкой экономики, сопровождавшейся на протяжении предыдущих лет оттоком рабочей силы из высокотехнологичных отраслей. В результате существенно возрос объем неформальной занятости. Итогом этих негативных процессов стала потеря квалификации частью работников или смена профессии, что привело к возникновению широкого пласта длительно не заполняющихся вакантных рабочих мест, прежде всего, для представителей массовых рабочих профессий. Так, в III кв. 2018 года спрос в этом сегменте рынка труда более в 2,1 раза превышал предложение рабочей силы (по неквалифицированным рабочим — в 2,6 раза, по квалифицированным — в 1,9 раза).

В общей структуре спроса на рабочую силу вакансии по рабочим профессиям составляют 61,0 %. К сожалению, в силу ряда объективных и субъективных причин эти рабочие места малопривлекательны для молодежи.

Наибольшую нехватку кадров испытывают такие сферы региональной экономики, как машиностроение и сельское хозяйство, где вакансии по массовым рабочим профессиям перешли в категорию «длительно не заполняющихся».

Ситуация усугубляется низкой территориальной мобильностью рабочей силы. Наибольший спрос на труд, что вполне объяснимо, характерен для областного центра, тогда как соискатели в муниципальных районах сталкиваются не просто с ограниченным предложением свободных рабочих мест, но и, зачастую, с их полным отсутствием. В результате уровень регистрируемой безработицы в сельской местности в 1,6 раз превышает аналогичный показателей в городах региона. Выходом могло

бы стать развитие дистанционной занятости (как одной из приоритетных форм нестандартной) для жителей трудоизбыточных муниципальных образований Воронежской области.

Решить проблему диспропорций регионального рынка труда в значительной мере может модернизация профессионального образования. Речь идет не только о создании образовательных учреждений нового типа (многоуровневых, многопрофильных организаций, ресурсных центров и т. п.), но и более тесном взаимодействии потенциальных работодателей с ними, прежде всего, в приоритетных отраслях экономики (машиностроении, самолетостроении, АПК и др.). Это позволит обеспечить подготовку квалифицированных кадров с необходимым набором компетенций, а также сформировать систему повышения квалификации работников массовых рабочих профессий.

О том, что подобная модернизация давно назрела (как и о серьезном дисбалансе между рынком труда и рынком образовательных услуг) свидетельствует значительный разрыв между предложением рабочей силы и спросом на нее (рис. 1).

Таким образом, развитие нестандартных форм занятости будет способствовать более полному удовлетворению потребностей региона в кадрах, позволит минимизировать указанные диспропорции рынка труда. Считаем принципиальным классификацию этих форм занятости в зависимости от социально-экономических последствий от применения.

Проведенные нами анализ статистических источников и серия социологических исследований, включая экспертные интервью, позволяет определить четыре основные группы форм нестандартной занятости. В отношении каждой из них должны быть выработаны специфические меры государственного регулирования [6].

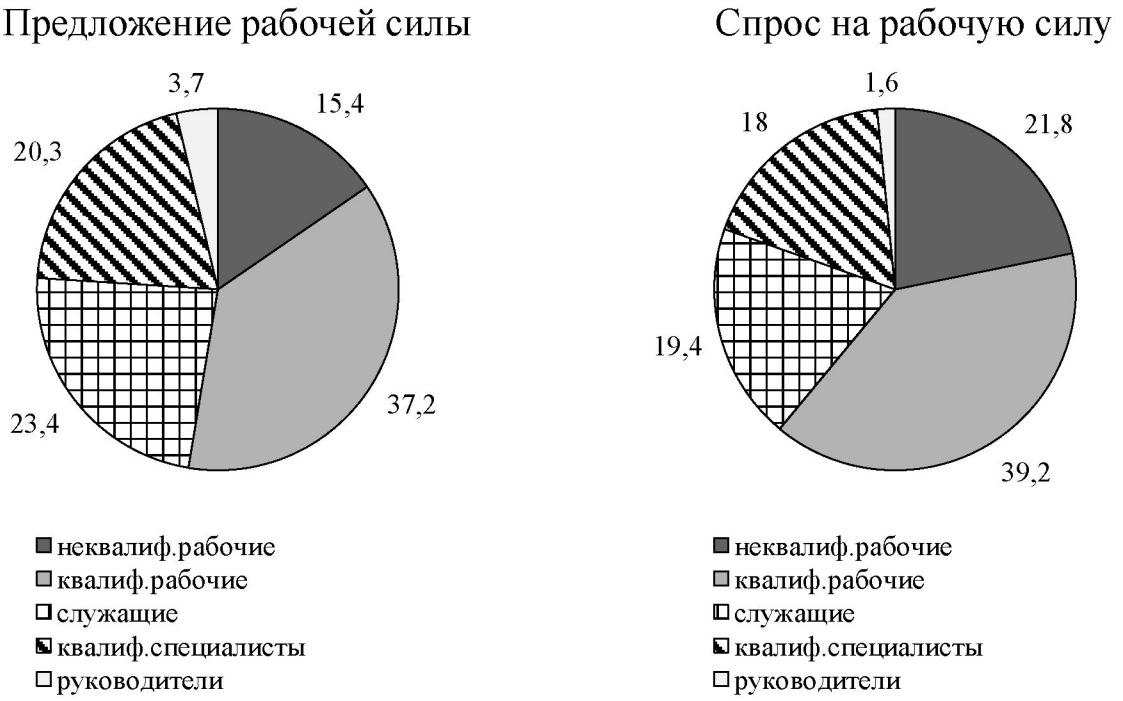


Рис. 1. Структура спроса на рабочую силу и ее предложения, в % (III кв. 2018 года, Воронежская область)

Первую группу составляют соответствующие современному технико-технологическому укладу наиболее перспективные и малораспространенные нестандартные формы занятости. Она включает дистанционную занятость во всех ее разновидностях, а также аутсорсинг.

Во вторую группу предлагается объединить нестандартные формы занятости, которые достаточно распространены в современных условиях, но пока обладают непроявленным положительным потенциалом использования. Это временная занятость, гибкие формы занятости.

Третья группа — нестандартные формы занятости с негативным влиянием на результаты занятости — разновидности неформальной занятости.

В четвертую группу вошли формы занятости с тенденцией нарастания негативных последствий и сопутствующими социально-политическими угрозами — прекариальные формы

Исходя из предложенной классификации, очевидно, что максимально полное удовлетворение потребностей предприятий региона в кадрах должно строиться на основе стимулирования развития нестандартных форм занятости первой и второй групп. Одновременно должны приниматься меры по недопущению распространения форм четвертой группы. По нашему мнению, при этом необходимо задействовать весь комплекс видов регулирования: рыночного; государственного; корпоративного; смешанного в виде социального партнерства.

Перечисленные меры должны осуществляться одновременно с повышением качества профессиональной подготовки, минимизации «ножниц» между рынком труда и рынком образовательных услуг. Это возможно на основе повышения эффективности частно-государственного партнерства, установления долгосрочных двусторонних отношений между учебным заведением и предприятием и призвано стать базой для эффективного трудоустройства выпускников. В настоящее время только каждый третий выпускник имеет соглашение о трудоустройстве.

Мы считаем, что в современных условиях востребована целевая подготовка молодых специалистов. Такой «социальный заказ» позволит сбалансировать интересы работодателей и образовательных учреждений. Предприятия получат (пусть и с определенным временным лагом) квалифицированные кадры, подготовленные с учетом особенностей современного производства. Образовательные учреждения, со своей стороны, получат гарантию трудоустройства выпускников и, как следствие — повышение своего рейтинга среди абитуриентов.

Развитие нестандартных форм занятости должно основываться на адекватной сегодняшней ситуации системе прогнозирования потребности экономики в кадрах. Отличительными чертами системы являются: 1) ориентация на прогнозные оценки основных показателей социально-экономического развития территории, определенные стратегиями социально-экономического развития субъектов Российской Федерации на долгосрочный период; 2) опора на прогнозы балансов труда; 3) использование социологических данных [7].

В рамках разработки конкретных разделов проекта Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года (согласованного Минэкономразвития России в октябре 2018 года) автором проведен прогнозный расчет основных показателей, характеризующих рынок труда, в том числе потребность в кадрах по отраслям экономики (таблица 1), что позволяет более точно определить вектор развития нестандартных форм занятости. При этом идея о развитии нестандартных форм занятости является ключевой в соответствующем разделе указанной Стратегии (раздел «Оптимизация рынка труда»).

Таблица 1

Показатели развития рынка труда Воронежской области (базовый сценарий, составлено автором)

Показатели	Годы				
	2019	2020	2024	2030	2035
1	2	3	4	5	6
1. Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, тыс.чел	1278,2	1266,9	1240,1	1255,3	1267,8
2. Доля молодежи в возрасте до 30 лет в среднегодовой численности занятых в экономике, %					
до 20	6,2	6,2	6,3	6,4	6,5
20—24	43,0	43,1	43,3	43,6	43,9
25—29	67,8	67,9	68,2	68,8	69,2

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6
3. Потребность в кадровом обеспечении экономики, в том числе по видам экономической деятельности и группам занятий, тыс. чел.					
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	144,4	143,4	142,3	141,9	141,2
Добыча полезных ископаемых	3,8	4,0	4,9	5,1	6,2
Обрабатывающие производства	123,3	126,6	120,1	108,5	96,7
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	25,2	25,1	25,0	25,5	27,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	10,0	10,1	10,3	11,0	12,5
Строительство	76,4	76,5	77,0	78,3	80,6
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	247,7	248,0	250,3	255,1	259,2
Транспортировка и хранение	70,0	70,2	72,1	74,9	75,4
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	21,9	22,3	23,0	25,1	26,3
Деятельность в области информации и связи	24,2	24,5	25,1	27,7	28,9
Деятельность финансовая и страховая	19,8	20,2	21,1	23,5	25,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	21,2	21,6	22,4	23,0	24,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	33,8	34,1	34,5	36,8	37,9
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	26,1	26,4	27,6	29,9	32,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	48,6	48,9	46,2	45,1	44,0
Образование	81,1	81,4	82,0	83,0	84,0
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	74,5	74,8	75,1	76,9	77,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	15,6	15,9	16,2	17,5	18,5
Предоставление прочих видов услуг	27,4	24,7	23,9	46,3	60,2
3. Потребность в привлечении иностранных трудовых мигрантов, в том числе по видам экономической деятельности и группам занятий, чел.	17120,0	17523,0	19251,0	21637,0	23857,0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1277,0	1284,0	1408,0	1583,0	1746,0
Добыча полезных ископаемых	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0
Обрабатывающие производства	1383,0	1412,0	1572,0	1767,0	1949,0
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	170,0	173,0	192,0	214,0	234,0
Строительство	1925,0	2188,0	2387,0	2687,0	2964,0
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1001,0	1022,0	1136,0	1277,0	1407,0
Транспортировка и хранение	386,0	394,0	438,0	490,0	539,0
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	105,0	108,0	118,0	129,0	140,0
Деятельность в области информации и связи	13,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	876,0	885,0	962,0	1080,0	1190,0

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	407,0	415,0	460,0	516,0	567,0
Образование	13,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	112,0	114,0	125,0	135,0	149,0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	22,0	22,0	23,0	23,0	23,0
Предоставление прочих видов услуг	241,0	245,0	270,0	303,0	332,0
Деятельность домашних хозяйств как работодателей	9188,0	9231,0	10123,0	11397,0	12582,0

Основные задачи кадрового обеспечения экономики области

Несмотря на закрепление положительных тенденций в сфере экономики, как в Воронежской области, так и в стране в целом сохраняется сложная структура рабочих мест со значительной их долей в мелкотоварном или домашнем производстве [9, С. 113]. Этот вывод подтверждают данные приведенные в таблице 2.

Таблица 2

Количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг в экономике Российской Федерации по типу занятости и видам экономической деятельности в 2016 году (в среднем за год)

Трудовая деятельность по видам рабочих мест:	Тысяч рабочих мест (работ)	в % к итогу
1. за оплату или прибыль, всего	78381	82,9
в том числе рабочих мест:		
1.1. в организациях	60348	63,8
1.2. в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников)	18033	19,1
2. по производству продукции для собственного использования	16168	17,1
Всего рабочих мест в экономике	94549	100,0

Таким образом, решение проблемы кадровой обеспеченности должно строиться не только в направлении мер по заполнению вакантных рабочих мест, но и по изменению структуры вакансий, повышения их качества. Все это в итоге должно привести к смене парадигмы занятости.

Мы считаем, что задачи кадрового обеспечения экономики области, в том числе на основе развития перспективных нестандартных форм занятости должны быть объединены в несколько блоков.

Первый из них сформирован приоритетными направлениями по созданию условий, которые способствуют эффективному использованию в экономике трудовых ресурсов необходимой численности. Этот блок включает такие частные задачи, как:

— корректировка демографических трендов на основе роста рождаемости и снижения смертности, подкрепленная обоснованной миграционной региональной политикой, основанной на анализе приоритетов социально-экономического развития Воронежской области;

— повышение качества прогнозной работы в части определения потребности в кадрах экономики области и распределения трудовых ресурсов;

— создание подлинной системы непрерывного профессионального образования, существенная перестройка профессионального образования;

— формирование системы планирования компетенций и квалификаций и карьерного ориентирования на основе внедре-

ния профессиональных стандартов и развития независимой оценки квалификаций;

— создание условий для реализации принципов достойного труда на основе эффективного социального партнерства;

— тиражирование положительного опыта (пилотный проект в г. Борисоглебск) по формированию системы ранней профориентации, организация эффективной профориентационной работы в учебных заведениях всех уровней;

— создание системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений, включая реализацию проекта «Моя карьера»;

— вовлечение в трудовую деятельность категорий населения, ранее не относящихся к экономически активному населению (лиц «третьего возраста», инвалидов, родителей с малолетними детьми и др.)

— снижение объемов неформальной занятости, легализация занятости, в том числе через стимулирование гибких (нестандартных) форм занятости;

— активное внедрение программного подхода к решению проблем занятости населения и недопущению роста безработицы;

— проведение анализа инвестиционных проектов с точки зрения создания новых рабочих мест и требований, предъявляемым работодателями к уровню компетенций, которыми обладают молодые специалисты;

— разработку на уровне региона отраслевых госзаказов по подготовку кадров;

— мониторинг создания новых высокопроизводительных рабочих мест (в отраслевом разрезе) и наличия рабочей силы необходимого качества;

Во второй блок вошли приоритетные направления модернизации профессионального образования, включая формирование системы непрерывного повышения квалификации:

— формирование сети корпоративных центров подготовки и переподготовки кадров;

— ориентирование системы профессионального образования на потребности региональной экономики (показателем последней является региональный рынок труда);

— повышение качества кадровых ресурсов региона;

— применение лучших практик дуального образования; увеличение числа учебно-производственных площадок на базе ведущих предприятий региона;

— создание приоритетных территориальных кластеров с обязательным включением в их состав образовательных организаций.

Приоритетные направления по внедрению системы планирования компетенций и квалификаций и построения карьеры на основе профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций составили третий блок:

— создание в регионах инфраструктуры для функционирования системы оценки квалификаций и внедрения профстандартов;

— расширение практики наставничества и стажировок для молодых специалистов;

— привлечение работодателей к разработке и актуализации профессиональных стандартов.

Выводы и рекомендации

Кардинальные перемены, происходящие на рынках труда, требуют новых нетрадиционных подходов к решению проблем повышения эффективности занятости населения. Полагаем, что удовлетворение кадровой потребности предприятий возможно на основе системного подхода, который обеспечит применение модели регулирования нестандартной занятости (рис. 2). Автор полагает, что использование предложенной модели будет способствовать разрешению основных проблем и минимизации угроз на рынке труда. Данная модель включает пять основных блоков: 1 — особенности внешней среды, проблемы и угрозы распространения нестандартной занятости; 2 — содержательная характеристика модели и методическое обеспечение ее реализации; 3 — механизм реализации модели; 4 — приоритетные региональные проекты и меры регулирования; 5 — ожидаемая социально-экономическая эффективность регулирования. Композиционно она имеет вид, представленный на рисунке 2.

Модель имеет системный характер и позволяет объединить предложенные в статье подходы к развитию нестандартной занятости с целью эффективного обеспечения кадрами экономики региона.

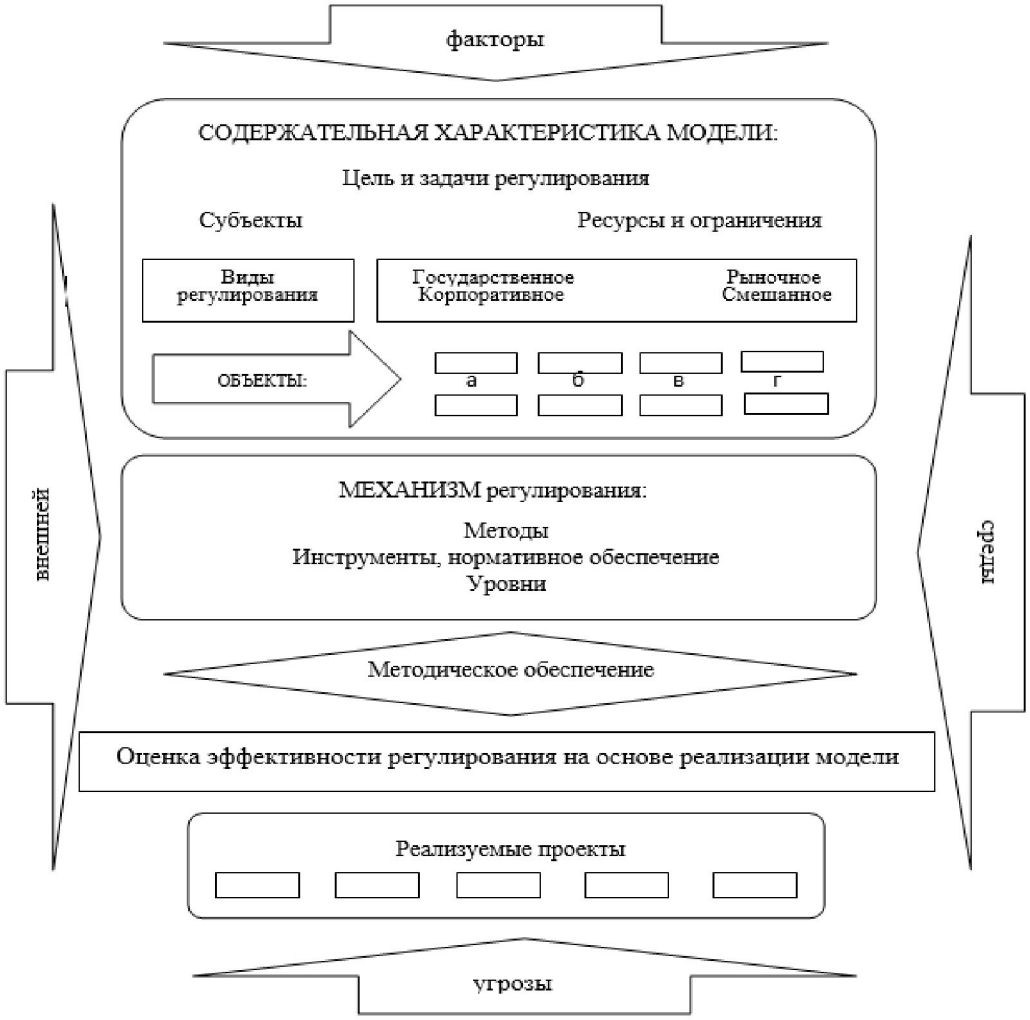


Рис. 2. Системная модель регулирования нестандартной занятости

ЛИТЕРАТУРА

1. *Вередюк О. В.* Неформальная занятость: структура и факторы риска в России / О. В. Вердюк // Вестник СпбГУ. Сер. 5. Экономика. — 2016. — Вып. 4. — С. 33—48.

2. *Волгин Н. А.* Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России — стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы / Н. А. Волгин // Уровень жизни населения регионов России — 2016. — № 4 (202). — С. 43—46.

3. *Гимпельсон В. Е.* «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? : Препринт WP3/2011/06 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина ; Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 60 с.

4. *Голенкова З. Т.* Новые группы наемных работников в современном российском обществе / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В. Н. Бобков. — М. : МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — С. 42—60.

5. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2017 год [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect /rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

6. *Колесникова О. А.* Занятость населения как фактор социальной стабильности / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2015. — № 4. — С. 123—126.

7. *Колесникова О. А.* Эффективность региональной системы управления занятостью населения / О. А. Колесникова. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2000. — 259 с.

8. Рабочая сила, занятость и безработица в Воронежской области в 2017 году (по материалам выборочного обследования рабочей силы). Статистический бюллетень // Воронежстат. — Воронеж, 2018. — 66 с.

9. Труд и занятость в России. 2017 : стат. сб. / Росстат. — М., 2017. — 261 с.

Воронежский государственный университет

Маслова Е. В., кандидат филологических наук, доцент

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8 -910-345-01-14

УДК 331.5

Е. В. Маслова,
О. А. Колесникова

ФРИЛАНС КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ: ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация: *ситуация на рынке труда такова, что процесс размывания стандартной занятости, вытеснения ее нестандартными формами принял необратимый и все более расширяющийся характер. В этих условиях возрастает актуальность исследований различных форм нестандартной занятости и оценки их влияния на социально-экономическую сферу (как позитивного, так и негативного). Авторы полагают, что в мерах поддержки нуждаются перспективные новые формы занятости, положительный эффект которых не вызывает сомнения. К таким формам относится фриланс. В ходе предпринятого исследования определена степень осведомленности работников о нестандартных формах занятости, проведена оценка уровня оплаты труда фрилансеров, а также выявлены приоритетные формы для старта работы на условиях фриланса. Результаты исследования и обобщение разработок других авторов позволили сформировать информационную базу для рекомендаций по расширению практики применения фриланса.*

Ключевые слова: *рынок труда, нестандартная занятость, фриланс, эффективная занятость.*

UDC 331.5

E. V. Maslova,
O. A. Kolesnikova

FREELANCING AS A PROMISING FORM OF NON-STANDARD EMPLOYMENT: ESTIMATES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS (ON THE EXAMPLE OF VORONEZH REGION)

Abstract. *The situation in the labor market is such that the process of erosion of standard employment, its displacement by non-standard forms has become irreversible and increasingly expanding. Under these conditions, the relevance of studies of various forms of non-standard employment and assessment of their impact on the socio-economic sphere (both positive and negative) increases. The authors believe that support measures need promising new forms of employment, the positive effect of which is not in doubt. These forms include freelance. In the course of the study, the degree of awareness of workers about non-standard forms of employment was determined, the level of remuneration of freelancers was assessed, and priority forms for starting work on the terms of freelancing were identified. The results of the research and generalization of the developments of other authors allowed to form an information base for recommendations on expanding the practice of freelancing.*

Keywords: *labor market, non-standard employment, freelance, effective employment.*