

УДК 330.8; 331.1

И. В. Рощина

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», Томск, e-mail: riv58@yandex.ru

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УЧЕНИЯ И ИХ ВКЛАД В ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О РЫНКЕ ТРУДА

Ключевые слова: история экономических учений, рынок труда, критерии модели современного рынка труда, агрегированные и частные критерии отбора персонала.

Данное исследование исходит из основополагающей гипотезы, что выбор критериев результативности и эффективности функционирования системы отбора персонала должен быть обусловлен не узкими рамками технологической и/или экономической целесообразности, а иметь объективную основу, определяемую моделью современного рынка труда. Проводится анализ истории экономических учений в разрезе представлений о рынке труда, их сравнительный анализ, позволяющий сформировать представление о переходе от рассмотрения отдельных характеристик рынка труда до выделения рынка труда как предмета самостоятельного исследования. Сравнительный анализ отдельных научных школ акцентирует внимание на изучении ими макро- или микроэкономического уровня развития экономической системы, на их основных элементах, на роли и масштабах государственного регулирования, на закономерностях функционирования внутренних рынков труда. Предлагается авторский взгляд на формирование современных представлений о рынке труда с учётом эволюции различных экономических школ. Выделяются критерии, актуальные и для современного рынка труда. Данные критерии могут быть использованы при проведении анализа методик отбора и оценки персонала. Предпринята попытка выделения объективных агрегированных и частных критериев для оценки существующих методик отбора персонала.

I. V. Roshchina

Tomsk State University, Tomsk, e-mail: riv58@yandex.ru

ECONOMIC EXERCISES AND THEIR CONTRIBUTIONS IN FORMING THE REPRESENTATIONS OF THE LABOR MARKET

Keywords: history of economic thought, labor market, criteria for the models of modern labour market, aggregate and specific criteria for the selection of personnel.

This study is based on the fundamental hypothesis that the choice of criteria for the effectiveness of the personnel selection system should be due to the model of the modern labor market, and not a narrow framework of technological or economic feasibility. The analysis of the history of economic doctrines in the context of ideas about the labor market. Comparative analysis allows us to form an idea of the transition from the consideration of individual characteristics of the labor market to the allocation of the labor market as a subject of independent research. Comparative analysis of individual scientific schools focuses on the study of macro-or microeconomic level of development of the economic system, their main elements, the role and scope of state regulation, the laws of the functioning of the internal labor markets. The author's view on the formation of modern ideas about the labor market, taking into account the evolution of various economic schools. The criteria relevant to the modern labor market are highlighted. These criteria can be used in the analysis of methods of selection and evaluation of personnel. An attempt is made to identify objective aggregated and specific criteria for evaluating existing methods of personnel selection.

Введение

Недостаточное развитие малого бизнеса, общественных работ, временной занятости, дистанционной занятости [1, 2, 3], нестандартной занятости [4, 5] и самозанятости населения [6], новых технологий взаимодействия государства с работодателями для повышения мобильности рабочей силы, не позволяют существенно изменить качественные характеристики отечественного рынка труда. Не хватает высококвалифици-

рованных специалистов, менеджеров, рабочих, наблюдается старение кадрового потенциала, др. [7]. Выявленные тенденции характеризуют ситуацию, сложившуюся как в хозяйственной системе в целом, так и в отдельных подсистемах ряда субъектов Российской Федерации [8, 9, 10, 11].

Для современного этапа развития рынка труда характерны такие признаки, как: новый тип работника; трансформация рынков труда под воздействием

глобализации; новые виды деятельности и новые формы занятости [12]. Проблема эффективного функционирования рынка труда актуальна не только для отечественной экономики, поиском решения проблем современного рынка труда занимаются во всём мире [13, 14, 15].

Ведущими разработчиками теоретической базы Концепции достойного труда явились такие зарубежные исследователи, как Р. Анкер, Г. Филдс [16], И. Чернышев, Д. Гай [17], Ф. Эггер, Ф. Бонне, А. Шатенье, Г. Стэндинг, Д. Бесконд и др. В Докладе о человеческом развитии (2015 г.) проблема обеспечения устойчивого труда рассматривается как важнейшее условие устойчивого развития в целом [18].

Цель исследования

Выработка концептуального и методического подхода к выявлению объективных критериев, характеризующих модель современного рынка труда и применимых для оценки методик отбора персонала.

Материал и методы исследования

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что анализ истории экономических учений в разрезе представлений о рынке труда, их сравнительный анализ позволяет сделать вывод, что по результатам исследования процесса перехода от рассмотрения отдельных характеристик рынка труда до выделения рынка труда как предмета самостоятельного исследования, можно получить устойчивые, объективные и актуальные характеристики рынка труда, позволяющие разработать модель современного рынка труда. Данные критерии могут быть использованы для выделения объективных агрегированных и частных критериев для оценки существующих методик отбора персонала. Данная работа исходит из основополагающей гипотезы, что выбор критериев результативности и эффективности функционирования системы отбора персонала должен быть обусловлен не узкими рамками технологической и/или экономической целесообразности, а иметь объективную основу, определяемую моделью современного рынка труда.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных по вопросам, связанным с рынком труда. Проанализирована также практика отбора персонала на крупных компаниях разных отраслей, представленных ПАО «СИБУР Холдинг» и ПАО «Ростелеком».

В процессе исследования применялись следующие методы: диалектический метод, общенаучные методы (методы анализа и синтеза, обобщения и абстрагирования, индукции и дедукции, аналогии), исторический подход, логический подход, системный подход, эмпирические методы (наблюдение, описание, измерение, сравнение), др.

Результаты исследования и их обсуждение

Исследованием рынка труда с разной степенью детализации занимались такие экономисты, как А. Смит [19], Д. Рикардо, Дж. Ст. Милль, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, Г. А. Саймон, А. Сен, др.

В доклассических экономических концепциях можно обнаружить обсуждение на интуитивном уровне трудовых отношений при отсутствии самой категории «рынок труда». Например, рост предложения труда и населения рассматривался как результат более низкого уровня оплаты труда.

Концепция физиократов способствовала формированию понимания необходимости для возникновения рынка труда таких важных условий как свобода выбора каждого участника рынка (работодателя, работника), свобода выбора формы и вида занятости, свобода и доступность труда для всех категорий граждан, а также выделили и обосновали важность, этической составляющей в трудовых отношениях. Сохраняют актуальность вопросы государственного регулирования, но в ограниченных сферах, ставка на развитие свободной конкуренции на рынке. Также стоит отметить, что, делая акцент на естественном порядке и свободе человека, физиократы создали предпосылки для формирования категории «рынок труда» в пределах аналитической микроэкономики.

К. Маркс, исследуя капиталистический способ производства, обосновал необходимость разделения категорий «труд» и «рабочая сила» как способность человека к целесообразной деятельности, неотделимой от самого носителя.

В исследовании рынка труда на макроэкономическом уровне акцент делается на занятость, как исходный пункт макроэкономического анализа. По Кейнсу, уровень занятости определяется динамикой эффективного спроса, который, в свою очередь, складывается из ожидаемых расходов на потребление и предполагаемых инвестиций.

Институционализм в качестве предмета своего анализа выдвигает как экономические, так и неэкономические проблемы социально-экономического развития. Посредством институтов упорядочиваются отношения между людьми, как в жизни в целом, так и в поведении, и хозяйственной деятельности. Тем самым обосновывается необходимость появления и учёта новых факторов и участников рынка труда на современном этапе. Рынок труда представляет собой иерархию рабочих мест и рациональное распределение между ними работников, что регламентируется национальным трудовым законодательством, международными соглашениями, внутренними документами организаций и административными правилами. Эти отношения возникают между субъектами (институтами) всех обозначенных уровней.

Изучением рынка труда на уровне фирмы занимались сторонники классического и неоклассического направлений.

Сторонники маржинализма, исходя из системного анализа, изучают в равной степени, как сферу производства, так и сферу потребления, максимально применяя при этом математические методы. Объектом исследования становится психология субъектов. При этом трудовые отношения объясняются с точки зрения предельной полезности и потребительских качеств человека (человек как покупатель). Исследуется конкуренция, законы спроса и предложения на рынке труда.

Таким образом, в рассматриваемых теориях исследовались не только законы макро- и микроэкономического развития, но и была заложена база формирования критериев функционирования и развития рынка труда, позволившая создать теоретическую модель современного рынка труда (табл. 1). На современном этапе существования рынка труда мы можем увидеть наиболее обоснованное его представление, как в теоретическом, так и в практическом аспекте. Благодаря различным экономическим теориям сформировалась модель функционирования современного рынка труда.

Всё это позволяет выделить следующие объективные критерии, характеризующие модель современного рынка труда:

1. Государственное регулирование рыночных отношений.
 2. Денежное обращение.
 3. Свобода конкуренции.
 4. Этика отношений.
 5. Доступность труда для всех категорий граждан.
 6. Свобода выбора формы и вида занятости.
 7. Свобода выбора на рынке труда, имеющаяся у каждого участника (работодателя, работника).
 8. Социально-экономические явления.
 9. Способность к труду, неотделимая от её носителя.
 10. Спрос и предложение.
 11. Математическое моделирование.
 12. Психологизация экономического анализа.
 13. Концепция социального контроля институтов.
 14. Духовные, моральные, правовые факторы.
 15. Психологические склонности человека.
- Обобщение опыта существующих практик отбора персонала на крупных компаниях разных отраслей, представленных ПАО «СИБУР Холдинг» и ПАО «Ростелеком», с учётом выделенных критериев модели современного рынка труда позволяет обозначить агрегированные критерии отбора персонала (табл. 2).

Таблица 1

Теоретическая модель современного рынка труда сквозь призму основных экономических концепций

Направления экономической теории	Критерии рынка труда
1. Меркантилисты	Государственное регулирование рыночных отношений
	Денежное обращение
2. Физиократы и классики	Государственное регулирование рыночных отношений
	Свобода конкуренции
	Этика отношений
	Свобода и доступность труда для всех категорий граждан
	Свобода выбора формы и вида занятости
	Свобода выбора, меняющаяся у каждого участника рынка (работодателя, работника)
3. Марксизм	Социально – экономические явления
	Способность к труду, неотделимая от её носителя (человека)
	Цена товара «рабочая сила»
	Разные интересы у участников трудовых отношений (противоречия между интересами рабочих и капиталистов)
4. Маржинализм	Спрос и предложение
	Свободная конкуренция
	Математическое моделирование
	Психологизация экономического анализа
5. Кейнсианство	Психологические склонности человека
	Государственное регулирование экономики
6. Институционализм	Концепция социального контроля (институтов)
	Духовные, моральные, правовые факторы
	Государственное регулирование экономики

Таблица 2

Предлагаемая система критериев отбора персонала

Критерии рынка труда	Агрегированные критерии отбора персонала
1	2
Государственное регулирование рыночных отношений	Критерий соблюдения нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений
Денежное обращение	Критерий прозрачности доходов
Свобода конкуренции	Критерий дифференцированного конкурсного отбора персонала на внешнем и внутреннем рынках труда
Этика отношений	Критерий соблюдения Кодекса корпоративной этики
Доступность труда для всех категорий граждан	Критерий дифференцированной доступности труда с учётом подбора и отбора персонала на внешнем и на внутреннем рынках труда
Свобода выбора формы и вида занятости	Критерий максимального раскрытия потенциала персонала
Свобода выбора на рынке труда, имеющаяся у каждого участника (работодателя, работника)	Критерий относительного равноправия и относительной свободы выбора
Социально-экономические явления	Критерий макроэкономической устойчивости
Способность к труду, неотделимая от её носителя	Критерий оценки профессиональных компетенций/Критерий воспроизводства рабочей силы
Спрос и предложение	Критерий гибкого поиска лучших сотрудников
Математическое моделирование	Критерий корректного применения методов математической обработки информации

Окончание табл. 2

1	2
Психологизация экономического анализа	Критерий иррациональности
Концепция социального контроля институтов	Критерий социально-ответственного поведения
Духовные, моральные, правовые факторы	Критерий непосредственного развития работников вместе с компанией
Психологические склонности человека	Критерий соответствия запросов работодателя и личностных качеств, мотивации, вовлечённости работника

Для повышения эффективности системы отбора персонала необходимо разработать и внедрить в практику деятельности кадровой службы критерии отбора, согласующиеся с критериями рынка труда, особенно по не учитываемым пока критериям рынка труда. Это позволит обеспечить объективный фундамент для диалога между работником и работодателем. Сделать этот диалог действительно двусторонним, равноправным и наиболее объективным (насколько это достижимо в конкретно-исторических условиях). Анализ соответствия практики отбора

в ПАО «СИБУР Холдинг» и в ПАО «Ростелеком» предлагаемым критериям рынка труда и агрегированным критериям отбора персонала позволил выявить проблемы систем отбора персонала, в т. ч. явно не проявляющихся в проанализированных ПАО, но описываемых в различных источниках [20]. И хотя по результатам проведённого исследования можно сделать вывод, что система обучения персонала в Сибуре является более отлаженной, чем система обучения в Ростелеком, тем не менее, можно дать общие рекомендации (табл. 3).

Таблица 3

Обобщённые проблемы существующей практики отбора персонала

Критерии рынка труда	Соответствие критериев практике отбора в ПАО «СИБУР Холдинг» и в ПАО «Ростелеком»	Агрегированные критерии отбора персонала	Проблемы систем отбора персонала
1	2	3	4
Государственное регулирование рыночных отношений	+	Критерий соблюдения нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений	Стремление к чрезмерной корпоративной регламентации социально-трудовых отношений
Денежное обращение	-	Критерий прозрачности доходов	Наличие «белой» и «серой» систем оплаты труда искажает реальную картину на рынке труда и нарушает устойчивость функционирования национальной экономики. Действующее решение вопроса о выборе валюты, в которой выплачивается заработная плата (волатильность и непредсказуемость валютных курсов)
Свобода конкуренции	±	Критерий дифференцированного конкурсного отбора персонала на внешнем и внутреннем рынках труда	Риски нарушения принципов социальной справедливости. Риски чрезмерной индивидуализации, недостаточной предсказуемости и прозрачности в конкурсных системах отбора персонала на вакантную должность, как на внешнем, так и внутреннем рынке труда

Продолжение табл. 3

1	2	3	4
Этика отношений	+	Критерий соблюдения Кодекса корпоративной этики	Риски чрезмерной увлечённости и демонстрации корпоративной этической составляющей отношений в ущерб общепринятым нормам и правилам
Доступность труда для всех категорий граждан	±	Критерий дифференцированной доступности труда с учётом подбора и отбора персонала на внешнем и на внутреннем рынках труда	Значительные барьеры вхождения на внутренний рынок труда, создающие условия для его «монополизации», усиления рисков и ограничений при формировании и реализации эффективной системы отбора персонала, особенно на руководящих должностях. Риски дискриминации по разнообразным признакам (возрастному, гендерному, статусному, др.). Риски нарушений принципа социальной справедливости, равенства, а также квот при приёме на работу лиц с ограниченными возможностями
Свобода выбора формы и вида занятости	+	Критерий максимального раскрытия потенциала персонала	Условия для выбора формы и вида занятости сотрудника, система планирования карьеры во многом определяются масштабом деятельности и устойчивостью самой фирмы
Свобода выбора на рынке труда, имеющаяся у каждого участника (работодателя, работника)	±	Критерий относительного равноправия и относительной свободы выбора	Ограниченный круг «самых привлекательных работодателей» в отличие от практически неограниченной (за редким исключением) базы потенциальных работников, что в действительности переводит принцип равноправия в принцип относительного равноправия
Социально-экономические явления	±	Критерий макроэкономической устойчивости	Недостатки в регулировании дифференциации размеров оплаты труда, дивидендов, др. Недопустимость чрезмерной поляризации по доходам между отраслями национальной экономики, искажающей картину привлекательности отраслей, конкретных работодателей и ситуацию на рынке труда в разных регионах РФ. Отсутствие условий для соблюдения принципа «равная оплата за равносложный труд»
Способность к труду, не отделяемая от ее носителя	+	Критерий оценки профессиональных компетенций/Критерий воспроизводства рабочей силы	Отсутствие единого методологически обоснованного понимания хозяйствующими субъектами категории «воспроизводство» работника, не сводящегося лишь к профессиональным компетенциям работника
Спрос и предложение	+	Критерий гибкого поиска лучших сотрудников	Недостаток открытой информации о перспективах развития национальной экономики и направлений изменения её структуры на ближайшую и отдалённую перспективу, а также достоверной прогнозной информации о перспективных специальностях и потребности в них различных отраслей экономики, пр. Риски неоправданной дискриминации одних сотрудников в сравнении с другими (через предъявление чрезмерных требований к претендентам для распространённых видов занятости

Окончание табл. 3

1	2	3	4
			в сравнении с дефицитными и более востребованными для конкретной фирмы видами деятельности) на данный период времени
Математическое моделирование	–	Критерий корректного применения методов математической обработки информации	Проблемы корректного обоснования выбора методов математической обработки информации и математического моделирования при формировании системы отбора персонала и её реализации. Невозможность выработки для всех хозяйствующих субъектов универсального математического аппарата для всех ситуаций Необходимость соблюдения прав интеллектуальной собственности разработчиков системы отбора персонала и её программного обеспечения
Психологизация экономического анализа	+	Критерий иррациональности*	Риски нарушения прав человека на тайну личной информации при сборе и учёте внеэкономических факторов в процессе отбора персонала
Концепция социального контроля институтов	+	Критерий социально-ответственного поведения	Недостаток разнообразия форм и методов реализации принципов социально-ответственного поведения работников и работодателей
Духовные, моральные, правовые факторы	+	Критерий непосредственного развития работников вместе с компанией	Стремление к закреплению чрезмерной корпоративной регламентации социально-трудовых отношений в корпоративной культуре
Психологические склонности человека	+	Критерий соответствия запросов работодателя и личностных качеств, мотивации, вовлечённости работника	Огромное разнообразие частных критериев и методов отбора персонала. Риск появления неожиданных, не заявленных заранее требований к претенденту

Примечание. * – учёт внеэкономических факторов, дополняющих расчёты по обоснованию отбора кандидатов и экономически выгодного инвестирования средств в них.

Личностные качества как критерии отбора применяются только теми компаниями, где применяется отлаженная система обучения.

В качестве одного из подходов к решению отмеченных проблем в существующих системах отбора персонала можно предложить дополнение предлагаемых агрегированных критериев соответствующими частными критериями:

I. Критерий соблюдения нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений:

1. Требования к персоналу, непротиворечащие нормативно-правовым актам РФ.

2. Наличие документально подтверждаемой информации о претенденте

из официально признаваемых источников и её носителей (форм представления).

II. Критерий прозрачности доходов:

1. «Прозрачность» доходов и форм занятости.

III. Критерий дифференцированного конкурсного отбора персонала на внешнем и внутреннем рынках труда:

1. «Прозрачность» в конкурсных системах отбора персонала на вакантную должность, как на внешнем, так и внутреннем рынке труда.

IV. Критерий соблюдения Кодекса корпоративной этики:

1. Признание и готовность соблюдать трудовые ценности.

V. Критерий дифференцированной доступности труда с учётом подбора

и отбора персонала на внешнем и на внутреннем рынках труда:

1. Практические навыки в определённой сфере деятельности.

2. Опыт работы в определённых должностях/стаж работы в данной фирме.

VI. Критерий максимального раскрытия потенциала персонала:

1. Потенциал для новых возможностей.

2. Стремление к максимальному использованию собственного потенциала.

3. Желание развиваться и строить карьеру.

VII. Критерий относительного равенства и относительной свободы выбора:

1. Определение заинтересованности кандидата в предлагаемой работе.

VIII. Критерий макроэкономической устойчивости:

1. Уровень дифференциации в оплате труда в фирме/отрасли, признаваемый как допустимый и социально-справедливый.

2. Привлекательность определённой сферы деятельности

IX. Критерий оценки профессиональных компетенций/Критерий воспроизводства рабочей силы:

1. Профессиональные компетенции.

2. Пол.

3. Возраст.

4. Проживание.

5. Семейное положение.

6. Здоровье.

7. Ожидаемый размер оплаты труда.

8. Минимальная заработная плата

в регионе/прожиточный минимум в регионе/качество жизни в регионе.

X. Критерий гибкого поиска лучших сотрудников:

1. Готовность к обучению.

2. Ориентация на развитие.

3. Профессиональный опыт в данной сфере.

4. Опыт деятельности в других сферах экономики.

5. Достижения.

XI. Критерий корректного применения методов математической обработки информации:

1. Научно-обоснованные методы обработки информации.

2. Критерии выбора применяемых методов математической обработки информации.

XII. Критерий иррациональности:

1. Полнота и корректность выбора способов сбора релевантной информации (экономической и внеэкономической направленности) о персонале.

XIII. Критерий социально-ответственного поведения:

1. Инициативность.

2. Ответственность.

3. Навыки сотрудничества и взаимопомощи.

4. Ожидаемый размер и состав социального пакета.

XIV. Критерий непосредственного развития работников вместе с компанией:

1. Ориентация на достижения.

2. Уровень самооценки.

3. Готовность соблюдать корпоративные ценности.

4. Желание и способность развиваться самому и развивать предприятие.

5. Ожидания от работы.

XV. Критерий соответствия запросов работодателя и личностных качеств, мотивации, вовлечённости работника:

1. Личные качества.

2. Мотивация.

3. Готовность к сотрудничеству.

4. Инновационность.

5. Психологическое состояние.

6. Способность к восприятию профессиональных нагрузок.

Выводы (заключение)

Предлагаемые критерии не противостоят четырём элементам, составляющим основу концепции достойного труда: достойная занятость и оплата труда; социальная защита; основополагающие права в сфере труда; социальный диалог [21].

Важность соответствия Концепции достойного труда обусловлена тем, что Программы достойного труда реализуются более чем в 40 странах мира. В течение последнего десятилетия принят целый ряд документов, направленных на регулирование рынка труда и занятости, в частности: Глобальный пакт о рабочих местах (2009 г.), в основе которого лежит Концепция достойного труда; доклад МОТ «Восстановление и рост на основе Достойного труда» (2010 г.); ежегодный доклад МОТ о тенденциях безработицы в мире (2014 г.) – «Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?»; доклад МОТ «Мир

труда в 2014 году. Улучшение качества рабочих мест»; доклад МОТ «Перспективы в сфере глобальной занятости и социальной сфере на 2015 год» (World Employment and Social Outlook – Trends 2015), Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (2018 г.), пятилетний план действий (2018–2022) с учётом последующих мер по резолюции о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией, принятой Международной конференцией труда на 106-й сессии (2017 г.) и др.

Предлагаемые критерии не только согласуются с приведёнными в Докладе о человеческом развитии (2015 г.) характеристик достойного труда, в частности, такой: «...придает ли труд на рабочем месте человеку чувство собственного достоинства и вызывает

ли у него ощущение гордости, а также, облегчает ли он участие в общественной жизни и взаимодействие с другими людьми» [22], но и с трактовкой занятости в широком смысле, что предполагает учёт эффективности, справедливости и право голоса [23].

Предложенные критерии также не противоречат большинству Стандартов достойной занятости [24]. В Концепции человеческого развития проблематика достойного труда («decent work») рассматривается как необходимое условие «расширения человеческого выбора» [25, 26].

В процессе подбора и отбора персонала очень важным является высокий профессионализм работников кадровой службы и качественные системы отбора, базирующиеся на объективных научно-обоснованных критериях [27, 28].

Библиографический список

1. Долженков С.А. Влияние современных информационно – коммуникационных технологий на развитие дистанционной занятости // Труд и социальные отношения. 2016. № 1. С. 35–42.
2. Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 156–161.
3. Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования [Электронный ресурс]. URL: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-vrossii-20142020-gg-20151027112309 (дата обращения: 16.07.2017).
4. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. 2015. Т. 6. № 1. С. 55–66.
5. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости. Общество и экономика. 2015. № 1–2. С. 203–218.
6. Freelance.ru. Каталог фрилансеров [Электронный ресурс]. URL: <http://freelance.ru> (дата обращения: 16.07.2017).
7. Растущий рынок заемного труда может потеснить штатных работников [Электронный ресурс]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0507/gazeta016.php>. (дата обращения: 21.06.2017).
8. Бобков В.Н. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. МАГИСТР-ПРЕСС. 2015. 448 с.
9. Прогноз долгосрочного социально – экономического развития РФ на период до 2030 года. Министерство экономического развития [Электронный ресурс]. URL: <http://www.inpharm.ru/assets/files/akti-ministerstv/minesprognoz>. (дата обращения: 14.08.2017).
10. Санкова Л.В. Устойчивый труд vs прекаризация: в поисках нового равновесия на рынках труда // Вестник 200 Поволжского государственного университета сервиса. Экономика. 2016. № 2 (44). С. 122–131.
11. Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития. Вопросы экономики. 2014. № 7. С. 66–92.
12. World Employment and Social Outlook – The changing nature of jobs 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. (дата обращения: 12.05.2018).
13. General principles and operational guidelines for fair recruitment / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS); Labour Migration Branch (MIGRANT) – Geneva: ILO, 2016.
14. Fair recruitment initiative Fostering fair recruitment practices, preventing human trafficking and reducing the costs of labour migration / International Labour Office – Geneva: ILO, November 2017.

15. Пересмотр плана действий по управлению трудовой миграцией с учётом Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. 335-я сессия. Женева. 14–28 марта 2019 г. секция по вопросам формирования политики. Сегмент по вопросам занятости и социальной защиты. [Электронный ресурс]. URL: [wcms_673429.pdf](#). (дата обращения: 28.09.2019).
16. Fields Gary S. Decent work and development policies. *International Labor Review* (Geneva). 2003. Vol. 142 №2. P. 239–262.
17. Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labor Review*. 2003. Vol. 142. №2. С. 113-145.
18. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. United Nations Development Programme, 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://hdr.undp.org/en/2015-report> (дата обращения: 12.05.2018).
19. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: [пер. с англ.; предисл. В.С. Афанасьева] под научн. ред. П.Н. Клюкина. Эксмо, 2009. 960 с.
20. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала // Информационный бюллетень. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». 2014. 64 с.
21. Международный обзор труда. 2003. Т. 142. №1–2. С. 3–38.
22. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. [Электронный ресурс]. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf (дата обращения: 12.05.2017).
23. Budd J. *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca: Cornell University Press. 2004. 288 p.
24. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. Женева. 2008.
25. Достойный труд 2.0 [Электронный ресурс]. URL: <http://ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210>. (дата обращения: 11.06.2018).
26. Стандарты достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inasan.ru/forstaff/prof/data/2012-10_standarti_dostoinogo_truda.doc (дата обращения: 11.06.2018).
27. Симонова М.В. Кадровое обеспечение регионального развития. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. №1. С. 21–25.
28. Симонова М.В. Направления мониторинга трудового потенциала для оценки состояния качества рабочей силы. Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. №1 (135). С. 84–90.