

# Стратегирование занятости населения как механизм минимизации ее неустойчивости<sup>1</sup>

## Strategy for Employment of the Population as a Mechanism of Minimizing Precarisation

Получено 29.05.2018    Одобрено 12.06.2018    Опубликовано 01.08.2018    УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10016

### НОВИКОВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН  
Email: irakrasa@mail.ru

### NOVIKOVA, IRINA VIKTOROVNA

Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Worker at the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life, Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences  
Email: irakrasa@mail.ru

### Аннотация

**Объект.** Неустойчивая занятость.

**Предмет.** Стратегирование занятости.

**Цель.** Разработка концепции стратегии регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе.

**Основные положения статьи.** Стратегирование занятости населения становится основополагающим механизмом сокращения неустойчивости занятости, который способствует минимизации формирующихся угроз и максимизации возможностей. В статье выявлены основные мировые тенденции, оказывающие влияние на занятость населения, и предложена концепция стратегического плана регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе.

**Ключевые слова:** неустойчивая занятость; стратегирование занятости; Дальневосточный федеральный округ; концепция стратегии; информационно-коммуникационные технологии.

### Abstract

**The Object of the Study.** Precarity of employment.

**The Subject of the Study.** Strategizing of employment.

**The Purpose of the Study.** Developing the concept of a strategy for regulating the employment of the population in The Far Eastern Federal District.

**The Main Provisions of the Article.** Strategy of employment of the population becomes the basic mechanism of reducing an instability of employment which promotes minimizing formed threats and maximizing opportunities. The article reveals the main world tendencies affecting the employment of the population and suggests the concept of a strategic plan for regulating the employment of the population in The Far Eastern Federal District.

**Keywords:** precarity of employment; strategy of employment, the Far Eastern Federal District; a concept of strategy; information and communication technologies.

### Введение

Современные тенденции развития экономики характеризуются высокой степенью неустойчивости, в том числе трудовых отношений [Неустойчивость занятости, 2017]. Формируются новые возможности и угрозы в сфере занятости населения, в том числе:

оцифровка рабочих мест [Greene, Mamic, 2015, Berger, Frey, 2016, OECD, 2016, Autor, 2015];

устранение территориальных и временных границ размещения рабочих мест [Eurofound, 2017, Rorunka, 2014];

выход на рынок труда поколения Z [Новикова, 2016, OECD, 2017];

развитие детализации, многозадачности и вертикальной дезинтеграции производства [Est, 2015, OECD, 2017];

рост неравенства доходов [OECD, 2017, Доклад о неравенстве в мире, 2018, OECD, 2015a];

распространение нестандартных форм заня-

тости [Eurofound, 2015, Cahuc, 2005, Gash, 2008, ILO, 1997];

внедрение Онлайн-платформ [McKinsey Global Institute, 2015, OECD, 2016].

С целью эффективного регулирования занятости населения в условиях неустойчивости, минимизации угроз и максимизации возможностей, регулирование должно осуществляться на основе стратегирования [Новикова, 2011]. Стратегирование позволяет сокращать неустойчивость, определять горизонты и направления развития в разных сценариях, своевременно координировать подготовку и распределение трудовых ресурсов, нейтрализовывать предпосылки прекаризации.

### Стратегирование занятости населения

Основной целью стратегирования является регулирование трудовых ресурсов с целью их оптимизации, повышения качества и уровня жизни населения, развития трудового потенциала.

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (Конкурс 2016 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами», номер №16-18- 10140).

Этапы формирования стратегии регулирования занятости населения региона представлены на рисунке 1.

**Концепция Стратегии регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе (ДФО)**

Дальневосточный федеральный округ обладает огромным природным потенциалом. Это геостратегически важный регион России, который характеризуется очень низкой плотностью населения и трудодефицитностью. Для реализации поставленных перед регионом государственных задач, он должен обладать соответствующим трудовым потенциалом. С этой целью и с учетом сформированных мировых тенденций автором была разработана Стратегия регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г. [Новикова, 2017].

В Стратегию заложена реализация модели регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе, основанная на использовании информационного потенциала системы занятости населения [Бобков, 2016]. Стратегия позволит заложить основы дальнейшей деятельности государства в направлении комплексного развития региона, основанного на современных достижениях в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

**Принципы** построения Стратегии регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе до 2025 г.:

- определение миссии развития региона, состоящей в реализации его стратегического значения для страны и требующей для этого роста численности и повышения качества жизни населения; принятие ее и закрепление на долгосрочную перспективу;



**Рисунок 1. Формирование стратегии регулирования занятости в регионе<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Составлен автором на основе рисунка [Квинт, 2012, 396]

- необходимость обеспечения ускоренного развития ДФО во всех разрабатываемых и принимаемых программах, законодательных актах и нормативных документах страны;

- разработка сбалансированной модели регулирования занятости населения в регионе и соответствующей Стратегии ее реализации, в основе которой лежит создание и поддержание условий эффективной занятости населения;

- развитие полномасштабного информационно-коммуникационного пространства региона, соответствующего мировому уровню ИКТ, полноценное включение его в общероссийское и мировое информационно-коммуникационное пространство с учетом возможности реализации дистанционных форм занятости;

- обеспечение действенной системы предоставления государственных дальневосточных гарантий занятому населению региона, позволяющих повысить его привлекательность для постоянно проживающего и приезжающего населения.

Стратегия регулирования занятости населения ДФО основывается на видении необходимости активного опережающего внедрения современных ИКТ во все сферы функционирования данного региона. Территориальное пространство и имеющиеся конкурентные преимущества данного региона дают возможность создания комфортных условий для реализации информационного потенциала системы занятости населения. Опережающее применение современных техники и технологий способно создать на данной территории регион с качественно новыми улучшенными условиями жизни населения, что сделает его привлекательным не только внутри страны, но и за рубежом.

**Миссия регулирования занятости населения в ДФО** – создание в регионе необходимых условий для достижения высоких стандартов качества трудовой жизни населения, соответствующих стандартам развитых стран АТР.

**Цель регулирования занятости населения в ДФО** – создание в регионе системы занятости, способной обеспечивать развитие конкурентоспособной экономики, основанной на использовании различных форм занятости и расширении применения ИКТ.

**Задачи регулирования занятости ДФО:**

- 1) осуществление образовательной политики, направленной на повышение качества трудовых ресурсов и соответствия их потребностям работодателей;

- 2) повышение привлекательности региона для проживания и занятости населения;

- 3) развитие институциональной среды регулирования занятости населения, включающей

институты государственно-частного партнерства;

- 4) разработка законодательной базы, направленной на распространение новых форм занятости и развитие бизнеса, основанного на активном применении ИКТ.

**Конкурентные преимущества:**

- 1) государственная поддержка региона, многочисленные государственные программы развития («Дальневосточный гектар», «Территории опережающего развития» и др.);

- 2) сформированная система профессиональной подготовки кадров (61 профессиональная образовательная организация, осуществляющая подготовку квалифицированных рабочих, служащих, в том числе Дальневосточный федеральный университет [Регионы России. Социально-экономические показатели - 2017 г.]);

- 3) территориальная близость и налаженные партнерские отношения с ведущими странами Японией, Китаем, Кореей, США.

**Приоритетные мероприятия регулирования занятости**

**Мероприятия, направленные на разработку соответствующей законодательной базы, которая будет содействовать внедрению, распространению занятости населения на основе применения ИКТ.**

Создание, внедрение мер по защите неприкосновенности частной жизни и персональных данных, используемых в сфере ИКТ.

Совершенствование законодательства, снижающего компьютерную преступность в информационном обществе.

Создание и внедрение законодательных основ по использованию цифровой подписи и цифровой документации.

Создание законодательной и нормативной баз, регламентирующих сферу телекоммуникаций.

Создание законодательной и нормативной баз, защищающих интеллектуальную собственность в информационном обществе.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих права потребителя и производителя в информационном обществе.

Создание законодательных и нормативных основ, защищающих и обеспечивающих функционирование электронной торговли, цифрового образования, электронного здравоохранения, дистанционной занятости.

**Мероприятия, направленные на создание и распространение бизнеса, основанного на активном применении ИКТ в регионе.**

Подготовка кадров, способных функционировать на современных предприятиях с использованием ИКТ.

Применение мер по повышению производительности за счет эффективного использования информационной компетентности работника.

Развитие индустрии ИКТ, которые будут обеспечивать передовыми техническими средствами и технологиями.

Развитие государственного и частного партнерства во внедрении и применении ИКТ.

Активное развитие электронного бизнеса.

Формирование и распространение системы самозанятости населения посредством использования ИКТ.

Развитие дистанционных форм занятости населения, базирующейся на использовании ИКТ.

Создание технопарков, базирующихся на использовании ИКТ.

Развитие электронной коммерции.

Совершенствование налогообложения электронного бизнеса, дистанционной занятости и электронной коммерции.

**Мероприятия по осуществлению социальной политики, направленной на повышение качества трудовой жизни населения региона, основанного на использовании ИКТ в регионе.**

Повышение информационной грамотности населения для формирования необходимых потребителей, продавцов, производителей и работников.

Внедрение во все образовательные программы всех уровней элементов по обучению функционированию населения в информационном обществе.

Создание механизма оценки образовательных программ с применением ИКТ.

Создание учебных заведений всех уровней, осуществляющих свою деятельность только на основе дистанционного обучения, внедрение в работу стационарных учебных заведений всех уровней ИКТ для ведения образовательного процесса с удаленными пользователями.

Внедрение в работу учебных заведений всех уровней ИКТ для получения доступа к базам данных, находящимся внутри страны и за рубежом.

Постоянное повышение квалификации педагогов для работы в информационном обществе; для умения использовать современные ИКТ и применять их в образовательном процессе; для обладания компетенциями обучать современного человека.

Создание и функционирование единых широко и узко специализированных образовательных порталов, содержащих исчерпывающий объем данных об образовательном процессе, образовательной системе, ее структуре, элементах, мобильности и т.д.

Создание и постоянная актуализация образовательного контента с учетом мировых информационных ресурсов.

Создание и функционирование сетевых университетов, институтов и других учреждений профессиональной подготовки и переподготовки.

Создание механизма развития профориентации, построения карьерных стратегий с помощью применения ИКТ.

Создание механизма выявления новых и будущих востребованных профессий в информационном обществе за счет применения ИКТ.

Создание с использованием ИКТ оперативно изменяющейся базы данных умений, навыков и компетенций работника.

Создание действенной системы дистанционного и стационарного обучения, направленного на расширение возможности занятости лиц старшего поколения, в том числе на основе дистанционной формы занятости.

Создание системы опережающего образования на основе и посредством ИКТ.

#### **Механизмы реализации стратегии**

1. *Нормативно-правовой механизм* нацелен на разработку необходимого законодательного базиса для реализации Стратегии. Основным требованием к разрабатываемым и принимаемым документам является их согласованность друг с другом. Боязнь дублирования определенных действий приводит к тому, что принимаемые документы не могут согласованно работать. Возможны пропуски определенных необходимых действий, что тормозит или делает невозможным в целом функционирование определенной системы. Принимаемый новый документ чаще всего приводит к отмене предыдущего, что может разорвать необходимую цепочку взаимодействий.

2. *Основой финансово-бюджетного механизма* реализации Стратегии должны стать региональные, федеральные и местные программы. Реализация Стратегии предусматривает скоординированную деятельность по осуществлению проектов и мероприятий, намеченных в рамках программ, реализуемых в ДФО, с учетом средств всех уровней бюджета государства, внутренних и внешних частных инвесторов.

3. *Институциональный механизм* предполагает создание системы скоординированных элементов инфраструктуры, способствующих реализации Стратегии. Основными тремя элементами данной инфраструктуры являются:

- субъекты аналитического блока, деятельность которых включает проведение широкого перечня аналитической работы;
- субъекты блока прогнозирования, деятельность которых связана с разработкой краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных прогнозов развития экономики и занятости населения с уче-

том развития информационно-коммуникационных технологий и современных форм занятости;

- субъекты блока внедрения, чья деятельность ориентирована на реализацию всех мер, разработанных субъектами предыдущих блоков. Основным здесь является использование Интернет-коммуникаций. Все проводимые мероприятия должны быть донесены до широкой общественности не только внутри страны, данного региона, но и за рубежом.

4. *Организационный механизм* включает систему управления данной Стратегией.

Органом исполнительной власти ДФО, ответственным за реализацию Стратегии в целом, является Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока.

Основные исполнители реализации Стратегии представлены в таблице 1.

Таблица 1

### Исполнители реализации Стратегии

Органы власти	Прочие исполнители
Правительство РФ	научно-исследовательские институты
Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока	территории опережающего развития
Региональные правительства	ведущие работодатели
Администрации субъектов региона	организации профсоюзов
Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке	образовательные организации
Корпорация развития Дальнего Востока	медицинские учреждения
	центры занятости

Исполнители обеспечивают:

А) *мониторинг*:

- дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;
- вакантных дистанционных рабочих мест внутри, за пределами региона, в том числе за границей;
- дистанционных образовательных программ разных уровней и направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- дистанционных форм самозанятости в России и за рубежом;
- рынка труда региона;
- безработных граждан;
- вакантных рабочих мест, заявленных в центр занятости;
- неблагонадежных работодателей; социальной сферы региона (в том числе образования и здравоохранения);
- безработных граждан, которые являются неблагонадежными работниками;
- структуры и положения работодателей в регионе;
- потребностей в работниках на Территориях опережающего развития, других работодателей, не находящихся в ТОРах, в том числе зарубежных (США, Китай, Корея, Япония и т.д.);

Б) *разработку*:

- прогнозов экономического и социального развития региона с учетом дистанционных форм деятельности (занятости и подготовки);
- прогноза потребности в кадрах, в том числе дистанционных;
- образовательных программ учреждений разного уровня подготовки и переподготовки кадров;
- прогнозов экономического и социального развития региона;

В) *создание*:

- необходимых рынку труда образовательных продуктов, используя современные интерактивные методы обучения;
- и обслуживание в крупных населенных пунктах, в районных центрах коворкингов – мест, которые приспособлены к ведению дистанционного обучения или трудовой деятельности;
- дистанционных рабочих мест;
- социальной инфраструктуры для работников предприятия на высоком мировом уровне;
- положительного имиджа региона;

Г) *подготовку*:

- школьников по программам дистанционного обучения в рамках школьной программы и в углубленной форме;

- рабочих по программам дистанционного обучения в рамках образования квалифицированных рабочих;

- и переподготовку, повышение квалификации работников всех уровней по программам дистанционного обучения;

- к трудоустройству и деятельности в дистанционной форме;

Д) организацию:

- консультационной и юридической помощи гражданам, обучающимся и осуществляющим деятельность дистанционно;

- консультативной помощи по созданию и ведению дистанционного бизнеса;

- внедрения Интернет-коммуникаций на все уровни и направления развития региона;

- пропаганды дистанционных форм среди населения, используя все Интернет платформы, средства массовой информации, проведение массовых мероприятий по популяризации данных форм деятельности и образования;

- продвижения дистанционной занятости с участием работодателей из других регионов и стран;

- проведения профориентационных мероприятий;

- проведения мероприятий по повышению положительного имиджа ДФО;

- выбора приоритетных инвестиционных проектов, планируемых к размещению в ДФО, согласование их интересов с интересами населения, в том числе, с точки зрения возможностей трудоустройства, повышение качества жизни в регионе;

- приближения качества жизни населения ДФО к среднероссийским показателям, а в дальнейшем, превышение их;

- взаимодействия со школами и другими образовательными организациями для создания и

развития комплексного непрерывного образования;

- пропаганды рабочих профессий;

- учета безработных граждан и осуществления материальной поддержки в виде выплат пособий по безработице;

- аккумулирования заявленной потребности работодателей в кадрах, и доведения информации до других исполнителей стратегии;

- предоставления мест практик для учащихся различных учебных заведений;

- информирования всех исполнителей стратегии об открытии или прогнозе создания новых рабочих мест, для оперативного и своевременного их заполнения подготовленными кадрами;

- своевременного информирования всех исполнителей стратегии о сокращении или прогнозе сокращения кадров, для своевременного и оперативного перевода высвободившихся сотрудников на другие рабочие места;

- использования современных персонал-технологий, высокоэффективных эргономичных рабочих мест.

### Вывод

Разработка стратегии регулирования занятости населения в регионе способствует сокращению неустойчивости занятости, максимизации возможностей и минимизации угроз современных и будущих тенденций. Концепция Стратегии определяет основные положения Стратегии, на которые необходимо основываться в ходе дальнейшей ее подготовки и реализации. Предложенная Концепция стратегии регулирования занятости населения в Дальневосточном федеральном округе после адаптации под условия другой территории может быть применена в других регионах.

### Список литературы

1. Бобков В.Н., Новикова И.В., Шичкин И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам// Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 4. С. 47-60.
2. Доклад о неравенстве в мире 2018 <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf>
3. Квинт В.Л. Стратегическое управление и экономика на глобальном формирующемся рынке. М.: Типография КЭМ, 2012. 628 с.
4. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. Бобков В.Н. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмакова И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017.

### References

1. Bobkov, V.N., Novikova, I.V., Shichkin, I.A., Bobkov N.V. Sovremennye informacionnye tekhnologii regulirovaniya zanyatosti ot neustojchivykh k ustojchivym formam// Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2016. – № 4. – S. 47-60.
2. Doklad o neravenstve v mire 2018 URL: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf>
3. Kvint V.L. Strategicheskoe upravlenie i ehkonomika na global'nom formiruyushchemsya rynke. – M.: Tipografiya KEHM, 2012. 628 s.
4. Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushchego sfery truda: Monografiya /Glavnyj nauchnyj redaktor d.eh.n., prof. Bobkov V.N. Redakcionnyj kollektiv: Al'himenko O.N., Kvachev V.G., Kolmakova I.B., Loktyuhina N.V., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odegov YU.G., Odincova E.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. – M.: Izdvo RealPrint, 2017.
5. Novikova I.V. Gibkaya zanyatost' kak forma realizacii

5. Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. № 2 (136). С. 70-76.
6. Новикова И.В. «Информационный человек» - основа будущих трудовых ресурсов. Сборник тезисов выступлений междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова). М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. С. 58-59.
7. Новикова И.В. Стратегическое планирование как форма содействия трудоустройству студентов вузов Амурской области // В мире научных открытий. 2011. № 6.1 (18). С. 451-461.
8. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография. М.: РУСАИНС, 2017.
9. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2017 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru>
10. Autor, D.H. (2015) Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, No. 3, pp. 3-30.
11. Berger, T. & C. Frey (2016), Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
12. Cahuc, P., & Kramarz, F. (2005). De la précarité à mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle : rapport au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Paris: La Documentation française.
13. Est, R. van & L. Kool (eds.) (2015). Working on the robot society: visions and insights from science concerning the relationship between technology and employment, The Hague, Rathenau Instituut. 215 p.
14. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Irene Mandl, with Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis
15. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.;
16. Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
17. Greene, Laura; Mamic, Ivanka (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
18. International Labour Office. (1997). Part-time work: Solution or trap? *International Labour Review*, 136(4), 557-579.
19. McKinsey Global Institute (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. Highlights. Washington: McKinsey & Company.
20. New Market and New Jobs of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255
21. OECD (2017) Employment Outlook 2017 220 p.
22. OECD (2017a), How's Life? 2017: Measuring Well-being, OECD Publishing. doi: 10.1787/how\_life-2017-en
23. OECD (2016) ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.
24. OECD (2015). In It Together: Why Less Inequality Benefits All. Paris: OECD Publishing.
25. Rorunka, C., Kubicek, B. Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. Venna. Austria. 2017. 169 p.
- sposobnosti k trudu «informacionnogo cheloveka» // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. – 2016. – № 2 (136). – S. 70-76.
6. Novikova I.V. «Informacionnyj chelovek» - osnova budushchih trudovyh resursov. Sbornik tezisov vystupenij mezhdunar. nauch. konf. «Lomonosovskie chteniya-2016». «EHkonomicheskaya nauka i razvitie universitetskikh nauchnyh shkol» (k 75-letiyu ehkonomicheskogo fakul'teta MGU imeni M. V. Lomonosova). — M.: EHkonomicheskij fakul'tet MGU imeni M. V. Lomonosova, 2016. – S. 58-59.
7. Novikova, I.V. Strategicheskoe planirovanie kak forma sodejstviya trudoustrojstvu studentov vuzov Amurskoj oblasti // V mire nauchnyh otkrytij. – 2011. – № 6.1 (18). – S. 451-461.
8. Novikova I.V. Regulirovanie zanyatosti na Dal'nem Vostoke Rossijskoj Federacii: monografiya. M.: RUSAJNS, 2017.
9. Regiony Rossii. Social'no-ehkonomicheskie pokazateli – 2017. URL: <http://www.gks.ru>
10. Autor, D.H. (2015) Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, No. 3, pp. 3-30.
11. Berger, T. and C. Frey (2016), Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
12. Cahuc, P., & Kramarz, F. (2005). De la précarité à mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle : rapport au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Paris: La Documentation française.
13. Est, R. van & L. Kool (eds.) (2015). Working on the robot society: visions and insights from science concerning the relationship between technology and employment, The Hague, Rathenau Instituut. 215 p.
14. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Irene Mandl, with Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis
15. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.;
16. Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
17. Greene, Laura; Mamic, Ivanka (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
18. International Labour Office. (1997). Part-time work: Solution or trap? *International Labour Review*, 136(4), 557-579.
19. McKinsey Global Institute. (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. Highlights. Washington: McKinsey & Company.
20. New Market and New Jobs of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21-23 June 2016, Cancún (Mexico). OECD Digital Economy Papers No. 255
21. OECD (2017) Employment Outlook 2017 220 p.
22. OECD (2017a), How's Life? 2017: Measuring Well-being, OECD Publishing. doi: 10.1787/how\_life-2017-en
23. OECD (2016) ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.
24. OECD. (2015). In It Together: Why Less Inequality Benefits All. Paris: OECD Publishing.
25. Rorunka, C., Kubicek, B. Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. Venna. Austria. 2017. 169 p.