

Риски на рынке труда Республики Саха (Якутия): региональный гражданский форум-2023

К. Ю. Постникова

СВФУ им. М.К. Аммосова, Якутск, Россия

Аннотация. 2 марта 2023 года в Республике Саха (Якутия) открылся региональный гражданский форум «Человек труда – новые вызовы и возможности». В рамках дискуссионной площадки № 1 «Достойный труд – основа благосостояния человека» проведена стратегическая сессия «Риски на рынке труда Республики Саха (Якутия)» с участием министерств и ведомств, представителей науки и образования, общественности. Работа групп была сконцентрирована по трем трекам, по которым модераторы предложили сформулировать следующие блоки презентации проекта – проблемное поле, пользу (эффект) от решения проблемы и упаковку решения. Перечень треков стратегической сессии охватывает систему социально-трудовых отношений и формирует риски на рынке труда, вызванные преимущественно внутренними факторами. Тогда как сформулированные группами разделы охватывают влияние и внешних факторов. По итогам работы стратегической сессии пять групп выработали рекомендации Государственному Собранию (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Правительству Республики Саха (Якутия), Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), Министерству труда и социального развития РС(Я), Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения, Северо-Восточному федеральному университету им. М. К. Аммосова. Все предложения объединяет стремление к сбалансированному рынку труда и гарантированному трудоустройству для чего предлагается проведение комплексной профориентационной работы. Рабочие группы заинтересованы в трудоустройстве выпускников на рабочие места, обеспечивающие достойное качество жизни молодежи, что будет способствовать снижению социальной напряженности, благоприятной демографической и миграционной ситуации в регионе. Также местные сообщества волнует усиление участия промышленных предприятий в социально-экономическом развитии территории присутствия. Результаты стратегической сессии в виде практических рекомендаций органам законодательной и исполнительной власти, образовательным учреждениям подчеркивают необходимость консолидированных решений государства и общества.

Ключевые слова: гражданский форум, стратегическая сессия, риски, рынок труда, занятость, безработица, система социально-трудовых отношений, отраслевая структура занятости, уровень безработицы, Республика Саха (Якутия), местные сообщества.

Risks in the Labor Market of the Republic of Sakha (Yakutia): Regional Civil Forum-2023

K. Yu. Postnikova

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. On March 2, 2023, the Sakha Republic (Yakutia) saw the opening of a regional civil forum “Man of Labor: New Challenges and Opportunities”. As part of the discussion platform No. 1 “Decent work as the basis for human well-being”, a strategic session “Risks in the labor market of the Sakha Republic (Yakutia)” was held with the participation of ministries and departments, representatives of science and education, and the public. The work of the groups was concentrated on three tracks, according to which the moderators proposed to formulate the following blocks of the project presentation: the problem field, the benefit (effect) of solving the problem, and the packaging of the solution. The list of tracks of the strategic session covers the system of social and labor relations and creates risks in the labor market, caused mainly by internal factors. The sections formulated by the groups cover the influence of external factors as well. Based on the results of the strategic session, five groups developed recommendations to the State Assembly (Il Tumen) of the Sakha Republic (Yakutia), the Government of the Sakha Republic (Yakutia), the Ministry of Labor and Social Development of the Sakha Republic (Yakutia), the State Committee of the Sakha Republic (Yakutia) for employment, and the M. K. Ammosov North-Eastern Federal University. All the proposals

are united by the desire for a balanced labor market and guaranteed employment, for which it is proposed to conduct a comprehensive career guidance work. The working groups are interested in the employment of graduates in jobs that provide a decent quality of life for young people, which will help reduce social tension, a favorable demographic and migration situation in the region. In addition, local communities are concerned about the increased participation of industrial enterprises in the socio-economic development of the territory of presence. The results of the strategic session in the form of practical recommendations to legislative and executive authorities, educational institutions emphasize the need for consolidated decisions of the state and society.

Keywords: civil forum, strategic session, risks, labor market, employment, unemployment, system of social and labor relations, sectoral structure of employment, unemployment rate, Sakha Republic (Yakutia), local communities.

Введение

В формировании региональной экономической политики большое внимание уделяется проблемам Дальнего Востока и Арктики, что усиливает актуальность темы снижения рисков на рынке труда. В Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года в рамках стратегической цели №1 «Высокий уровень жизни человека» определена цель №1.6 «Якутия – территория с развитым рынком труда. Кадровое обеспечение потребностей экономики». Рынок труда как элемент рыночной экономики отражает в себе все социально-экономические явления, происходящие в обществе. В свою очередь, для его успешного функционирования необходимо определение рисков и возможных решений с использованием как традиционных теоретических методов – анализ, синтез, обобщение, так и эмпирических методов – изучение литературы, опрос групп в рамках стратегической сессии.

Классификация рисков на рынке труда формируется под воздействием факторов, способствующих их возникновению. К внешним факторам можно отнести: демографические, научно-технические, политические, природно-климатические, психологические, социальные, экономические, экологические.

К числу внутренних факторов, можно включить основные компоненты рынка труда – стоимость рабочей силы, цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция, основные субъекты рынка труда, некоторые разновидности рынка труда [1, с. 28].

В частности, в периодических изданиях по данной теме встречается систематизация рисков на рынке труда, вызванная повышением пенсионного возраста в нашей стране, т.е. внутреннего фактора в виде предложения рабочей силы [2–4], развитием цифровизации, что непосредственно связано с внешним научно-техническим фактором [5].

С. Г. Кузнецов разделяет риски на рынке труда на две относительно самостоятельные категории – риски для наемных работников и риски для работодателей [4]. Вместе с тем, с позиций наличия третьего субъекта рынка труда – государства, возможно формирование рисков на рынке труда для государства, например, увеличении расходов, связанных с переобучением лиц предпенсионного возраста.

Риски на рынке труда тесно связаны с региональными особенностями его формирования. Для Республики Саха (Якутия) это выборочный характер освоения территории, очаговое размещение производительных сил и «островная» стадия, которые являются определяющими в развитии производства и, как следствие, низкий уровень специализации промышленных предприятий, преимущественно в добыче полезных ископаемых [6, 7]. Так же на занятость в регионе оказывают влияние специфика расселения, демографические особенности и миграция; развитие крупных проектов в регионе; низкий уровень развития обрабатывающих и перерабатывающих отраслей промышленности и т.д. [8, 9].

Цель исследования представлена обобщением итогов первого опыта проведения стратегической сессии «Риски на рынке труда Республики Саха (Якутия)» в рамках Гражданского форума-2023, а потому вызывает интерес с точки зрения формирования проблемного поля и решений, которые наиболее волнуют общество.

Задачи исследования:

- определение рисков на рынке труда Республики Саха (Якутия) местными сообществами;
- выделение актуальных предложений для снижения рисков на рынке труда.

С теоретической точки зрения результаты исследования позволяют учитывать региональные особенности формирования рисков на рынке труда. Практическая значимость проводимого исследования подчеркивает положительный опыт формирования решений по снижению рисков на региональном рынке труда с учетом мнения общества для эффективного управления развитием региона.

Основная часть

Отраслевая структура занятости Республики Саха (Якутия) характеризуется концентрацией занятости в пяти видах экономической деятельности: образование (13,2 %), строительство (11,8 %), добыча полезных ископаемых (11,5 %), торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (11,4 %), транспортировка и хранение (9,3 %). При этом во всех перечисленных видах экономической деятельности, за исключением торговли и ремонта, наблюдается увеличение среднегодовой численности занятых за 2017-2022 гг., с наибольшим приростом в строительстве (35 %, или 15 200 человек) и добыче полезных ископаемых (19 %, или 8 886 человек). Наибольшее снижение численности занятых отмечено в двух видах экономической деятельности – торговля и ремонт (-11 %, или – 6979 человек) и сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (19 %, или 6527 человек) [10].

В целом динамика занятости коррелируется с динамикой индекса производства по данным видам экономической деятельности. Таким образом динамика экономического развития согласована со Стратегией социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года, направленной на рост промышленного производства, а также благополучной тенденцией развития строительства, связанной с направлениями Стратегии, что отражается на структуре занятости населения.

Отметим, что региональный уровень безработицы (8,3 %) превышает как среднероссийский показатель (5,2 %), так и показатель по ДФО (6,9 %) [11], что является следствием дисбаланса на рынке труда в регионе, сосредоточением занятых в отраслях с низкой добавленной стоимостью и инвестициями, что сказывается на том, что по качеству жизни Якутия занимает последние позиции.

Общественная палата Республики Саха (Якутия) совместно с Правительством Республики Саха (Якутия) 2–3 марта 2023 года провели региональный гражданский форум «Человек труда – новые вызовы и возможности». Концепция форума продиктована Указом Президента РФ В. Путина №172-ФЗ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» от 9 ноября 2022 года № 809 и тем, что 2023 год объявлен Главой Республики Саха (Якутия) А. С. Николаевым Годом труда.

Труд как целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, является одним из основных условий жизнедеятельности как отдельного человека, так и общества в целом, фактором функционирования любой организации, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений [12, с. 10].

В рамках площадки № 1 «Достойный труд – основа благосостояния человека» была проведена стратегическая сессия «Развитие рынка труда северного региона», организаторами которой выступили Финансово-экономический институт и Якутское региональное отделение ООО Российское профессорское собрание Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Цель стратегической сессии – выявление проблем рынка труда Республики Саха (Якутия) и минимизация факторов риска. Во время стратегической сессии был очерчен определенный круг проблем, была организована работа по трекам: новые формы поиска работы и трудоустройства; труд и занятость уязвимых групп населения – молодежи, малоимущих работающих, инвалидов, пожилых, малоимущих сельских жителей и других групп населения; востребованные компетенции и профессии на рынке труда. Участники стратегической сессии студенты и преподаватели Финансово-экономического института СВФУ им. М. К. Аммосова, НИИРЭС СВФУ, ГБУ «Арктический научно-исследовательский центр Республики Саха (Якутия)», Академия наук Республики Саха (Якутия), Министерство экономики, Министерство труда и социального развития, Государственный комитет по занятости населения, Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия) «Центр занятости населения Республики Саха (Якутия)», структурные подразделения СВФУ, организации и предприниматели.

Работа стратегической сессии была разбита на 5 групп, которые презентовали свои проекты, по результатам которой внесено более 50 предложений по трем трекам. В резолюцию включено порядка 101 предложения по пяти площадкам, в том числе 15 предложений в рамках стратегической сессии [13]. Проблемное поле сформулировано для следующих заинтересованных сторон: работодатели, работники, государство, образовательные организации, социально уязвимые группы населения (пенсионеры, предпенсионеры, матери с малолетними детьми, молодежь, инвалиды, безработные). Ядро проблемного поля сформировано вокруг заинтересованных сторон, затрагивает проблему несбалансированного рынка труда, и в основном связано с несовершенством связи школа – сузу, вуз – работодатель и роли государства в социально-трудовых отношениях (табл. 1).

Пользу (эффект) от решения проблем группы обозначили для различных сфер общественной жизни и заинтересованных сторон, ядро которой концентрируется вокруг самореализации и получения навыков, востребованных на рынке труда. Основной целью решения обозначенных проблем является сбалансированный рынок труда, когда спрос на рабочую силу формируется исходя из потребностей отраслей, стратегии развития региона.

Особенное место в обсуждении пользы от решения поставленных проблем уделено сфере образования. Общество волнует подготовка компетентных специалистов, отвечающих требованиям современного предприятия, и тесная взаимосвязь практической подготовки студентов с базовыми предприятиями с дальнейшим трудоустройством после прохождения практики. Это же касается курсов повышения квалификации для экономически активного населения, в том числе для социально-уязвимых групп населения, что будет способствовать выходу из теневой экономики, повышению возможности работы по профессии, а следовательно, снижению расходов государства на переобучение. В результате предложение рабочей силы будет соответствовать спросу на рынке труда. Эффект от данных решений – гарантированное трудоустройство как для выпускников при установлении тесной взаимосвязи работодателя (потребителя образовательных услуг) и образовательной организации, так и других групп населения, в частности для участников СВО – возможность прохождения курсов для повышения конкурентоспособности на рынке труда. Для этого нужен прогноз согласованных КЦП для формирования устойчивого кадрового резерва и заказа для образовательных организаций.

Таблица 1

Проблемное поле для заинтересованных сторон, сформулированное участниками групп

Для работодателя	Для работника	Для сферы образования	Для социально уязвимых групп населения
Физическая нехватка кадров, низкая квалификация работников, отсутствие профподготовки, отсутствие работников в отдаленных территориях, удаленность производства от подготовки кадров, старые образовательные программы и, как следствие, выпускник по целевому обучению не соответствует требованиям работодателя, отсутствие сопровождения и наставничества	Низкий уровень зарплат; отсутствие возможности трудоустройства после стажировки; предоставление ведомственных жилищ, возможности профессионального роста (карьера), мотивация граждан к обучению отсутствует, в промышленных районах преобладает вахтовый метод, что создает трудности для трудоустройства местных кадров, нет современного оборудования и	Отсутствие эффективной системы распределения и трудоустройства, недостаточная госзаказка, нет связи с рынком труда, система образования не успевает удовлетворить потребности рынка труда, не соответствует программам обучения имеющимся вакансиям, выпускники не хотят работать по специальности, нежелание работодателя организовывать практику для студентов по профессиональной деятельности должным образом, нет площадок для практики, низкий размер КПП, компьютерная грамотность, нет рабочих мест соответствующих специальностей для выпускников, окончивших центральные вузы, выпускники не хотят уезжать из города, подготовка конкурентного специалиста, образовательным программам не хватает финансовых средств, отсутствие прогноза рынка труда – аналитики, выпускник не может найти работу, вуз, школа которые не сориентировали, отсутствие профориентационной работы, трудоустройство молодого специалиста без опыта работы, отсутствие образования, квалификации, опыта у молодежи без образования.	– пенсионеры: предыдущий опыт не соответствует новым требованиям (новые программы и т.п.), сложности в подаче заявления на постановку на учет по безработице и при выборе подходящей работы, дискриминация по возрасту при приеме на работу; – предпенсионеры: предлагают низкооплачиваемую работу, компьютерная неграмотность, график работы, возрастной ценз; на высокооплачиваемую работу требуются люди с большим количеством компетенций – недостаточно компетенций; – матери с малолетними детьми: – наличие малолетних детей, детей-первоклассников снижает возможность занятости; – молодежь: трудоустройство, особенно молодого специалиста без опыта работы, условия труда, поиск работы по специальности выпускников, мало вакансий по квалификации, непривлекательная заработная плата, выбор профессии (профориентация), совмещение работы и семейных обязанностей; отсутствие образования, квалификации, опыта у молодежи без образования; установление северных надбавок с первого дня работы, гендерная дискриминация – для девушек и молодых мам, не трудоустраивают по ТК – волонтеры: место собраний (для сборов серебряных волонтеров), проблемы с работодателем, руководителем предприятия; – подростки: проблемы поиска работы и нежелание приема на работу работодателями, недобросовестные работодатели; – инвалиды: доступная среда, гибкая занятость –режим работы не устраивает инвалида, социализация, социальная незащищенность (частые больничные, потеря пособия по инвалидности при трудоустройстве, отсутствие образования, отсутствие специальных рабочих мест); – безработный: нет мотивации к труду, найти работу, нет подходящих профессий; – ветеран СВО: пройти адаптацию и начать работать, предприятия по социальной адаптации, родители не понимают и не считают с пожеланиями детей, человек с ограниченными возможностями найти подходящую работу (отсутствие среды для инвалидов); – общие проблемы для социально уязвимых групп населения: отсутствие базы данных вакансий для подростков, пенсионеров; дискриминация по полу при приеме на работу; отсутствие вакансий по удаленной работе; недостаточно новых рабочих мест на производственных предприятиях; проблема поиска работы и трудоустройства для освобожденных из мест лишения свободы, страх переезда в другие населенные пункты из-за отсутствия жилья.

Для минимизации рисков (издержек на подготовку компетентных специалистов по направлениям подготовки) необходима профориентационная работа. Решение о создании центров профориентационной работы со всеми заинтересованными сторонами с созданием платформы под рынок труда звучит в русле современных изменений в сфере образования. Существенная роль отводится организации системы наставничества с законодательной основой, разработанной системой материального стимулирования, социальных гарантий и наград по степени участия.

И как следствие решения обозначенных проблем – улучшение социально-экономического положения в регионе. В числе индикаторов эффекта от разработанных решений названы повышение производительности труда, количественных и качественных характеристик выпускаемой продукции, введение новых технологий, повышение численности экономически активного населения, занятости местного населения, снижение безработицы, увеличение рождаемости, в целом повышение уровня и качества жизни населения.

Выделены польза (эффект) для инвалидов – реализация как профессионала; сохранение пособия по инвалидности при частичной занятости позволит повысить мотивацию к труду; будет решена проблема эффективного включения инвалидов в социум – друзья, личная жизнь; повышение самообеспечения, совмещение лечения и работы; человек сможет продуктивно работать на дому и в зависимости от самочувствия, обновить себе оборудование – коляска, протез; принесет пользу обществу. К индикаторам, характеризующим решение поставленных проблем, группы отнесли – снижение уровня безработицы среди инвалидов, повышение среднедушевых денежных доходов, повышение уровня занятости, повышение уровня удовлетворенности условиями труда и общедоступностью работы.

В свою очередь молодежь определится со своей будущей деятельностью, усиление производственной практики придаст уверенность в профессии, абитуриент, который не знает куда поступить получит эффективное образование, что приведет к снижению социальной напряженности. Для этого необходима разработка закона молодежной политики, включающей схему трудоустройства, формирования кадрового резерва, возможность наработки опыта во время обучения в вузе, ссузе на оплачиваемых должностях, введение должности ученика на производственных предприятиях. Также выделены индикаторы для молодежи – не менее 30% коллектива организации составляет молодежь, повышение уровня и качества жизни молодежи, уменьшение незанятых среди молодежи и выпускников, уменьшение правонарушений среди молодежи, сокращение разводов в молодых семьях, увеличение рождаемости, снижение отчислений студентов с учебных заведений, улучшение качества образования.

Для вышеперечисленных резервов необходимы ресурсы: создание совместных центров профориентационной работы и платформ на рынке труда, аккумулирующей базу данных предприятий по потребности кадров; организация системы наставничества; выделение на предприятиях дополнительных рабочих мест для стажеров; активное вовлечение финансового, кадрового и материального потенциала Министерства по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия).

Все вышеперечисленное отражено на примере презентации проекта, вызвавшего наибольший интерес аудитории по треку «Востребованные компетенции и профессии на рынке труда» (табл. 2). Заинтересованные стороны – население (родители), работодатели, вузы, ссузы, школы, государственные органы и МСУ, институты развития. По поводу данного проекта разгорелась полемика, которая подчеркивает неоднозначное общественное мнение по переходу в цифровое пространство.

Таблица 2

Основные положения презентации проекта группы «Понсовик»

Проблемное поле, сформированное для участников	Польза (эффект) от решения проблемы	Упаковка решения
1. Работодатели – отток IT специалистов за границу и рабочих на СВО, работодатель не может остановить отток и заменить специалистов, выпускник по целевому обучению не соответствует требованиям работодателя, сложно найти квалифицированного работника. 2. Вузы – отсутствие системы трудоустройства выпускников, рабочих мест соответствующих специальностей для выпускников, окончивших центральные ВУЗы; выпускники не хотят уезжать из города; подготовка конкурентного специалиста; образовательным программам не хватает финансовых средств; отсутствие площадок для практики; отсутствие прогноза рынка труда – аналитики, выпускник не может найти работу. 3. Вуз, школа которые не сориентировали, не хватает опыта работы. 4. Население (родители) – у безработного гражданина нет мотивации к труду, сложно найти работу, нет подходящих профессий, ветеран СВО – пройти адаптацию и начать работать, предприятия по социальной адаптации, родители не понимают и не считаются с пожеланиями детей, человек с ограниченными возможностями – найти подходящую работу (отсутствие среды для инвалидов), ничтожная пенсия. 5. Государство – выбрать эффективную систему трудоустройства и как результат – снижение социальной напряженности, организация субсидирования стартапов и открытие бизнеса для безработных.	– работодатель: сотрудничество с вузами, ссузами – готовые выпускники; повышение заработной платы, привлечение высококвалифицированных кадров; штат укомплектован – расширение своей деятельности; медреса – повышение квалификации – снижение численности больных; повышение мобильности населения; осваивать новые рынки – развитие экспортного производства; – производство: увеличение производительности труда, количество/качество продукции, Государство: центры занятости – трудоустроить население – снижение численности безработных; – население: студент – договориться с работодателями пройти практику – трудоустройство; участник СВО – пройти курсы – повышение конкурентоспособности на рынке труда.	1. Проблема – поиск кадров (отличными путями). 2. Польза – высокая заработная плата, рост уровня жизни. 3. Индикаторы – рост прибыли. 4. Решение: мобильный, обучаемый, универсальный. Идея: цифровая экосистема подбора персонала под работодателя. Ограничение: утечка персональных данных, мошенничество. Ресурсы: суперкомпьютер, IT-кадры, психологи.

Примечание: орфография оригинала проекта сохранена.

Заключение

Результаты исследования рисков на рынке труда Республики Саха (Якутия) подчеркнули важность консолидации всех заинтересованных сторон социально-трудовых отношений на примере проведенной стратегической сессии в рамках регионального гражданского форума, заинтересованность в решении проблем государственных структур в сфере занятости, образовательных и общественных организаций, представителей работодателей, студентов и т.д.

Все разработанные решения легли в основу перечня предложений к резолюции Гражданского форума. Большинство из них адресовано Государственному собранию (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) (75% от общего количества предложений в резолюции Гражданского форума – 2023), Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) совместно с Государственным комитетом по занятости населения Республики Саха (Якутия) (100%), Северо-Восточному федеральному университету им. М.К. Аммосова и Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) (100%) и имеет социальную направленность.

Все решения стратегической сессии объединяет единство в усилении профориентационной работы, способствующей снижению дисбаланса на рынке труда, и совершенствованию системы распределения и трудоустройства трудовых ресурсов. Треть предложений участников Стратегической сессии включена в резолюцию Гражданского форума – 2023. Например, внедрение в старших классах общеобразовательных школ программы поэтапной профориентационной работы по ознакомлению с ключевыми востребованными компетенциями и профессиями на рынке труда с разбивкой по четвертям, с выдачей определенных заданий для профессионального самоопределения обучающихся, с возможностью получения рабочей профессии; создание профориентационных лагерей для школьников в каникулярное время; доработка портала с вакансиями для ищущих работу с возможностью поиска работы с учетом образования и опыта работы, с функциями консультирования по вопросам трудоустройства всех слоев населения [13]. В частности, участники отметили – выделение платформы для молодежи (вакансии, обучение, стажировка), возможность родовой (семейной) стажировки во время обучения со стипендией.

Многими участниками поднималась проблема гарантированного трудоустройства, повышения реального содержания заработной платы, усиления роли промышленных предприятий в социально-экономическом развитии территории присутствия, что безусловно повлияет на снижение рисков на рынке труда региона и будет способствовать повышению качества жизни населения.

Итоги 2023 года продемонстрируют степень реализации и дальнейшей разработки предложений и уровень консолидации гражданского общества в решении задач развития Республики Саха (Якутия), снижения рисков на рынке труда.

Литература

1. Волгин, Н. А. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. / Н. А. Волгин, Д. Н. Карпунин, Е. Д. Катунский, Л. А. Костин, В. Ф. Майер, Б. В. Ракитский и др. [Под общ. ред. А. К. Акимова, Н. А. Волгина] – Москва : Молодая гвардия, 1996. – 835 с.
2. Горлин, Ю. Повышение пенсионного возраста: позитивные эффекты и вероятные риски / Ю. Горлин, В. Ляшок, Т. Малева // Экономическая политика. – 2018. – № 13(1). – С. 148-179. DOI:10.18288/1994-5124-2018-1-06.
3. Лукьянова А. Л., Капелюшников Р. И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости / А. Л. Лукьянова, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2019. – №11. – С. 5–34. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34/>.

4. Кузнецов, С. Г. Риски на рынке труда в связи с изменением границ пенсионного возраста / С. Г. Кузнецов // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 39(2). – С. 69–84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-69-84, С. 70.
5. Минченкова, О. Ю. Преимущества и риски новых форм занятости в условиях применения IT-технологий / О. Ю. Минченкова, А. С. Федоров, А. М. Минченкова, Н. В. Федорова // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2023. – № 1. – С. 43–55. DOI: 10.28995/2073-6304-2023-1-43-55.
6. Гладышев, А. Н. Экономика Дальнего Востока. Проблемы. Перспективы / А. Н. Гладышев, Н. И. Николаев, Н. М. Сингур, Б. Ф. Шапалин. – Хабаровск : Хабаровское книжное издательство, 1971. – 406 с.
7. Корнилова, З. А. Особенности регионального воспроизводства в условиях Севера / З. А. Корнилова. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1990. – 136 с.
8. Васильев, Я. Т. Региональная занятость и рынок труда: Основы теории, функционирования и прогнозирования / Я. Т. Васильев. – Новосибирск : Наука. Сибирская издательская фирма РАН, 2000. – 215 с.
9. Постникова, К. Ю. Основные тенденции динамики занятости населения Арктической экономической зоны Республики Саха (Якутия) / К. Ю. Постникова // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1049–1058. DOI: 10.18334/et.5.4.39689.
10. Баланс трудовых ресурсов. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности с 2017 года (ОКВЭД2) 38.31 Кб, 18.08.2023 [Электронный ресурс]. – URL : https://14.rosstat.gov.ru/trud_res (дата обращения: 01.09.2023).
11. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Занятость и безработица. Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше за 2017-2022 гг. (в процентах) [Электронный ресурс]. – URL : https://14.rosstat.gov.ru/trud_res (дата обращения: 01.09.2023).
12. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой]. – Москва : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
13. Резолюция Гражданского форума–2023 «Человек труда – новые вызовы и возможности», посвященного Году труда в Республике Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. – URL : <https://oprs.sakha.gov.ru/grazhforum-2017/grazhdanskij-forum-2023> (дата обращения 8 мая 2023 года).

References

1. Volgin, N. A. Social'no-trudovaja sfera Rossii v perehodnyj period: realii i perspektivy. / N. A. Volgin, D. N. Karpuhin, E. D. Katul'skij, L. A. Kostin, V. F. Majer, B. V. Rakitskij i dr. [Pod obshh. red. A. K. Akimova, N. A. Volgina] – Moskva : Molodaja gvardija, 1996. – 835 s.
2. Gorlin, Ju. Povyshenie pensionnogo vozrasta: pozitivnye jeffekty i verojatnye riski / Ju. Gorlin, V. Ljashok, T. Maleva // Jekonomicheskaja politika. – 2018. – № 13(1). – S. 148-179. DOI:10.18288/1994-5124-2018-1-06.
3. Luk'janova A. L., Kapeljushnikov R. I. Rabotniki predpensionnogo i pensionnogo vozrasta na rossijskom rynke truda: tendencii v reallokacii zanjatosti / A.L. Luk'janova, R.I. Kapeljushnikov // Voprosy jekonomiki. – 2019. – №11. – S. 5–34. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34/>.
4. Kuznecov, S. G. Riski na rynke truda v svjazi s izmeneniem granic pensionnogo vozrasta / S. G. Kuznecov // Social'no-trudovye issledovanija. – 2020. – № 39(2). – S. 69–84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-69-84, S. 70.
5. Minchenkova, O. Ju. Preimushhestva i riski novyh form zanjatosti v uslovijah primenenija IT-tehnologij / O. Ju. Minchenkova, A. S. Fedorov, A. M. Minchenkova, N. V. Fedorova // Vestnik RGGU. Serija «Jekonomika. Upravlenie. Pravo». – 2023. – № 1. – S. 43–55. DOI: 10.28995/2073-6304-2023-1-43-55.
6. Gladyshev, A. N. Jekonomika Dal'nego Vostoka. Problemy. Perspektivy / A. N. Gladyshev, N. I. Nikolaev, N. M. Singur, B. F. Shapalin. – Habarovsk : Habarovskoe knizhnoe izdatel'stvo, 1971. – 406 s.
7. Kornilova, Z. A. Osobennosti regional'nogo vosproizvodstva v uslovijah Severa / Z. A. Kornilova. – Novosibirsk : Nauka. Sib. otd-nie, 1990. – 136 s.
8. Vasil'ev, Ja. T. Regional'naja zanjatost' i rynek truda: Osnovy teorii, funkcionirovanija i prognozirovaniya / Ja. T. Vasil'ev. – Novosibirsk : Nauka. Sibirskaja izdatel'skaja firma RAN, 2000. – 215 s.

9. Postnikova, K. Ju. Osnovnye tendencii dinamiki zanjatosti naselenija Arkticheskoy jekonomicheskoy zony Respubliki Saha (Jakutija) / K. Ju. Postnikova // Jekonomika truda. – 2018. – Tom 5. – № 4. – S. 1049–1058. DOI: 10.18334/et.5.4.39689.

10. Balans trudovyh resursov. Srednegodovaja chislennost' zanjatyh po vidam jekonomicheskoy dejatel'nosti s 2017 goda (OKVJeD2) 38.31 Kb, 18.08.2023 [Jelektronnyj resurs]. – URL : https://14.rosstat.gov.ru/trud_res (data obrashhenija: 01.09.2023).

11. Trudovye resursy, zanjatost' i bezrobotica. Zanjatost' i bezrobotica. Sovokupnyj pokazatel' urovnja bezroboticy i potencial'noj rabochej sily naselenija v vozraste 15 let i starshe za 2017-2022 gg. (v procentah) [Jelektronnyj resurs]. – URL : https://14.rosstat.gov.ru/trud_res (data obrashhenija: 01.09.2023).

12. Jekonomika truda i social'no-trudovye otnoshenija [Pod red. G. G. Melik'jana, R. P. Kolosovoj]. – Moskva : Izd-vo MGU, Izd-vo CheRo, 1996. – 623 s.

13. Rezoljucija Grazhdanskogo foruma–2023 «Chelovek truda – novye vyzovy i vozmozhnosti», posvjashhennogo Godu truda v Respublike Saha (Jakutija) [Jelektronnyj resurs]. – URL : <https://oprs.sakha.gov.ru/grazhforum-2017/grazhdanskij-forum-2023> (data obrashhenija 8 maja 2023 goda).

ПОСТНИКОВА Кюннэй Юрьевна – к. э. н., доцент Финансово-экономического института, Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова.

E-mail: kpstni@mail.ru

POSTNIKOVA Kyunnei Yurievna – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Institute of Economics and Finances, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.