

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АКАДЕМИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
(ВОРОНЕЖСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ)

ИННОВАЦИОННЫЕ ДОМИНАНТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

*Материалы
ежегодной международной научно-практической конференции
по проблемам социально-трудовых отношений
(18 заседание),
посвященной 100-летию
Воронежского государственного университета*

24 мая 2018 года



ВОРОНЕЖ
2018

УДК 331.1, 331.5
ББК 65.04
И66

Редакционная коллегия:
А.А. Федченко, О.А. Колесникова

И66 Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (18 заседание). 24 мая 2018 г. / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж: «Истоки», 2018 г. – 300 с.

ISBN 978-5-4473-0195-8

Материалы конференции публикуются в редакции авторов. Мнения и позиции авторов не обязательно совпадают с мнениями и позициями редакционной коллегии.

УДК 331.1, 331.5
ББК 65.04

© ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», 2018
© Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение) 2018
© Издательство «Истоки»,
ISBN 978-5-4473-0195-8 редакционно-издательское оформление, 2018

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рынок трудовых ресурсов в Республике Беларусь находится в состоянии формирования и его можно охарактеризовать следующим образом:

- нарастающей тенденцией к снижению численности трудовых ресурсов, обусловленной демографической ситуацией;
- низкой стоимостью рабочей силы;
- перераспределением рабочей силы между производственной и непроизводственной сферами, в пользу последней;
- уменьшением масштабов вынужденной неполной занятости;
- низким официальным уровнем безработицы;
- наличием скрытой безработицы;
- дисбалансом между потребностью в кадрах высокой квалификации и избытком кадров низкой квалификации.

Правовое регулирование отношений, связанных с занятостью и трудоустройством населения, осуществляется следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституцией Республики Беларусь;
- Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», от 15 июня 2006г. № 125-3;
- Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»» от 22 октября 2016г. № 855;
- Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении положения о государственной службе занятости населения и внесении изменений и дополнений в некоторые Постановления Совета Министров Республики Беларусь» от 18 февраля 2008 г. № 221;
- Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении государственной программы «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы»» от 30 января 2016 г. № 73;

- Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О государственной программе «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016-2020 годы от 23 февраля 2016 г. № 149;

- Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении методики расчета сводных целевых показателей государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 - 2020 годы и целевых показателей ее подпрограмм» от 1 февраля 2017 г. № 6;

- другими нормативно-правовыми актами.

С каждым годом в Республике Беларусь происходит снижение численности населения, так с 1990 года и по настоящее время население уменьшилось более, чем на полмиллиона человек. В связи с резким снижением уровня жизни в 1990-е годы, произошло сокращение рождаемости, рост смертности, снижение предвидимой продолжительности жизни. Одной из главных причин сокращения численности населения, прежде всего, является превышение смертности над рождаемостью. Также сокращение связано с миграцией населения с территории Республики Беларусь в другие страны.

Эволюция трудовых отношений Республики Беларусь непосредственно проявляется в изменениях численности экономически активного населения (таблица 1) [1].

Таблица 1

Численность экономически активного населения в Республике Беларусь за период 2005-2016 годы

Год	Численность занятых в экономике, тыс. человек	в том числе, тыс. человек		Уровень экономически активного населения, %	Уровень зарегистрированной безработицы, %
		занятые	безработные		
2005	4491,0	4414,0	77	75,6	1,5
2006	4538,3	4474,6	63,7	76,4	1,1
2007	4 566,9	4518,3	48,6	77,1	1
2008	4 654,2	4610,5	43,7	78,9	0,8
2009	4 686,1	4643,9	42,2	79,9	0,9
2010	4 699,0	4665,9	33,1	80,8	0,7
2011	4 682,7	4654,5	28,2	81,1	0,6
2012	4 605,6	4577,1	28,5	80,5	0,5
2013	4 541,0	4517,8	23,2	80,7	0,5
2014	4 486,7	4462,5	24,2	80,1	0,5
2015	4 537,3	4496,0	41,3	82,1	1
2016	4 403,0	4 367,4	35,6	82,2	0,7

Низкий уровень экономической активности показывает, что в стране определенная часть трудоспособного населения не привлечена в официальную занятость. Они либо заняты в неформальном секторе

экономики республики, либо являются трудовыми мигрантами (в большей степени нелегальными), поэтому невозможно вычислить точное количество трудовых мигрантов [2]. Отметим, что доля занятого населения в городах, поселках городского типа варьируется в пределах 80 - 82%, а в сельской местности от 19 – 17 %.

На рисунке 1 представлено процентное соотношение занятых в сфере производства и сфере услуг.

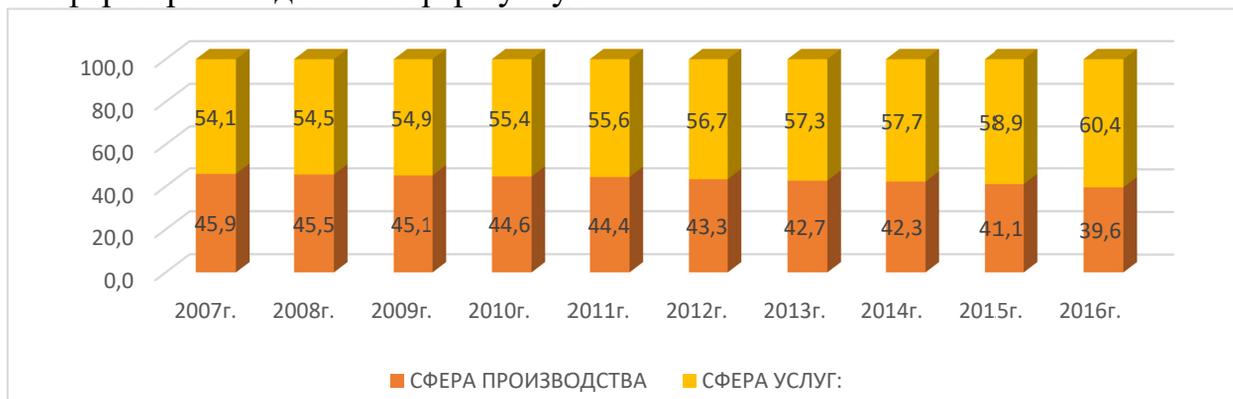


Рис. 1 – Структура занятости в экономике Республики Беларусь за 2007-2016гг., %

Наибольший удельный вес в Республике Беларусь приходится именно на сферу услуг. Уже начиная с 2007 года ее доля, составила больше половины, а именно 54,1%, с этого года не прекращается тенденция увеличения. В 2016 году занятость в сфере услуг составила 60,4%. На рисунке 2 представлена динамика спроса (число безработных) и предложения (число вакансий) в Республике Беларусь за период 2007 – 2016 гг. Так в период с 2009 – 2014 гг. было достаточное количество свободных рабочих мест.

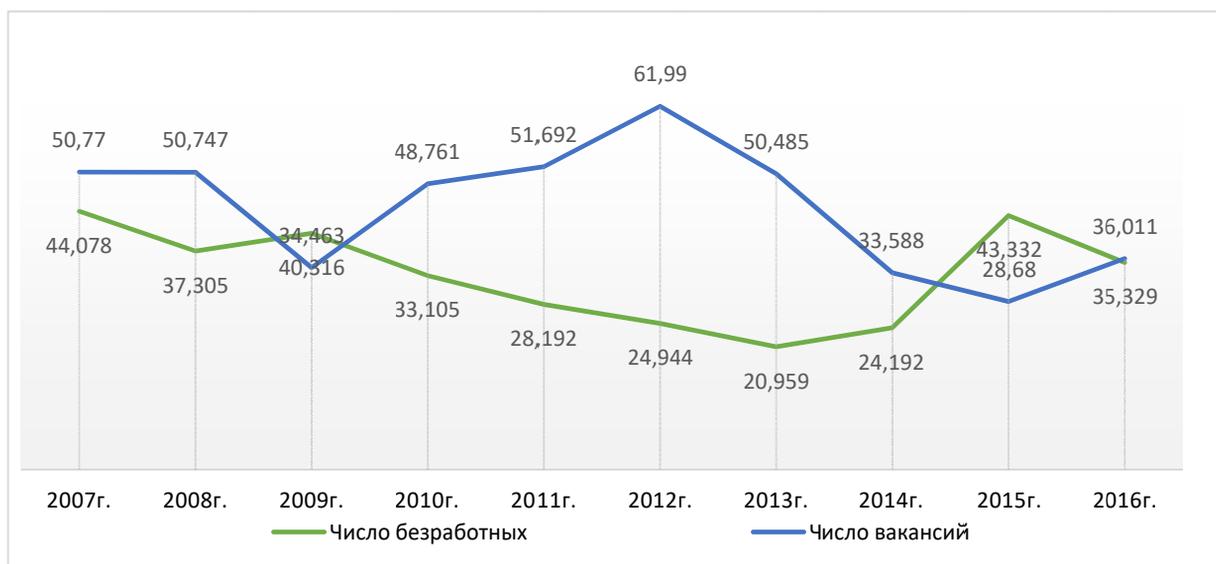


Рис. 2 - Динамика спроса (число безработных) и предложения (число вакансий) на рынке труда в Республике Беларусь за период 2007 – 2016 годы, тыс. чел.

Анализ рынка труда оценивается и через коэффициент замещения, который показывает в процентном выражении отношение числа принятых к уволенным в стране. Если коэффициент превышает 100%, значит принятых в конкретном периоде было больше. На рисунке 8 представлен коэффициент замещения за период 2007 – 2016 годы.

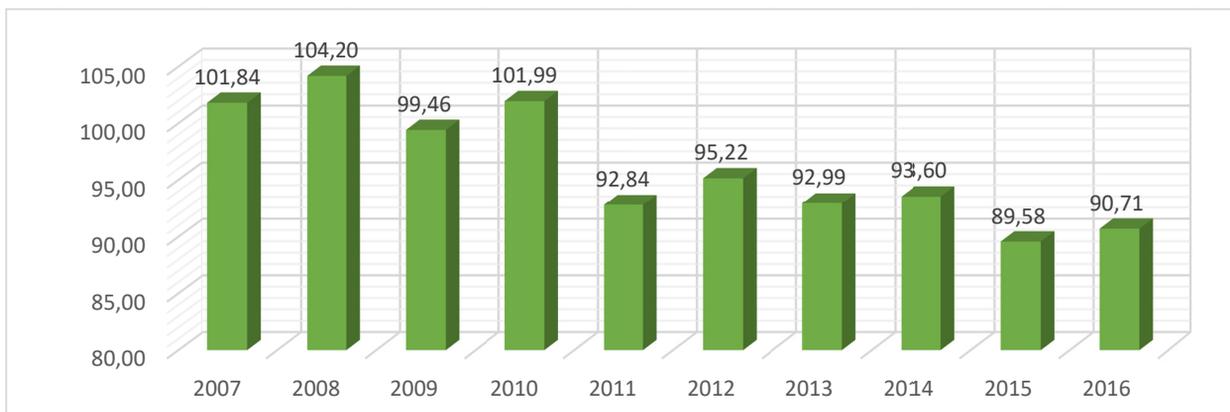


Рис. 3 – Коэффициент замещения в Республике Беларусь за 2007 – 2016 годы, %

Наименьший коэффициент замещения наблюдался в 2015 – 2016 гг., который составил 89,58% и 90,71%, что свидетельствует об увеличении уровня безработицы в стране. Значительная часть высококвалифицированных специалистов мигрируют в другие страны, так как там они обеспечиваются высоким уровнем заработной платы. В данном случае происходит замещение высококвалифицированных специалистов низкоквалифицированными работниками.

В стране наблюдается низкая степень зарегистрированной безработицы, в то же время существует неполная занятость. Так, значительная часть организаций работают сокращенную рабочую неделю, и обязаны отправлять часть работников в отпуска, без сохранения заработной платы.

В структуре безработицы по возрасту происходили значимые изменения. В первую очередь обращает на себя внимание увеличение среди безработных людей в возрасте старше 50 лет, это может быть объяснено устареванием знаний и навыков людей в возрасте за 50, что не позволяет найти им новое место работы (29,7 % в 2016 году). Увеличение безработных заметно и в возрасте 25-30 лет (26,8 % в 2016 году). Это связано с невозможностью найти работу молодым людям с высшим образованием, чья специальность не востребована, либо спрос на которую значительно отстает от предложения.

На протяжении всего анализируемого периода наибольшую долю составляют безработные с профессионально-техническим образованием (в среднем 36 % за период 2007-2016 гг.). Имеются безработные и с высшим образованием (в среднем 12 % за период 2007-2016 гг.). Это связано с переизбытком кадров с высшим образованием (особенно с экономическим и юридическим образованием), что составляет серьезную конкуренцию прочим безработным. Количество безработных, которые имеют

послевузовское образование, занимают достаточно малую долю, при этом во все годы наблюдалось уменьшение числа занятых при более высоком уровне образования (не считая общего базового образования).

Наибольшая доля численности занятого населения по отраслям экономики занимает промышленное производство, в 2016 году 23,3%. За промышленностью следует торговля и общественное питание, сельское хозяйство, строительство, транспорт. В 2018 – 2020 году число занятых в экономике Республики Беларусь трудовых ресурсов будет снижаться. На основании официальной статистики большая доля трудоспособного населения не вовлекается в трудовую деятельность, часть занята в теневом секторе, часть уехала за «длинным рублем» за пределы государства, при этом экономика считается трудодефицитной. Работа за границей считается выгодной, так как гражданин Республики Беларусь получает заработную плату за рубежом, а расходует её в Беларуси, где стоимость определенных видов товаров и услуг значительно ниже [3].

Обеспечение возможностей каждому трудоспособному гражданину применять свои знания, навыки и творческий потенциал с максимальной пользой для себя, своей семьи и общества было и остается одной из важнейших целей социально-экономического развития Беларуси.

Поэтому в числе основных приоритетов - снижение напряженности на рынке труда, создание новых рабочих мест, обучение, переобучение и повышение квалификации безработных и других категорий граждан с учетом перспективных профессий и специальностей, повышение территориальной мобильности рабочей силы, содействие развитию самозанятости и предпринимательской деятельности и др.

Снижению напряженности на рынке труда и решению проблем занятости будет служить выполнение мероприятий Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2016 г. № 73. Указанной Программой, в частности по регионам страны, предусмотрено:

- оказать содействие в трудоустройстве гражданам;
- направить на профессиональное обучение с выплатой пособий по безработице, материальной и других видов помощи;
- установить нанимателям бронь для приема на работу;
- предоставить денежные средства и возместить расходы на переезд семей безработных, переселяющихся в другую местность с целью трудоустройства.

Приоритетной задачей политики в Республике Беларусь на современном этапе является также обеспечение достойного уровня заработной платы. Реформирование системы оплаты труда должно быть направлено на разработку гибких систем оплаты труда, в максимальной степени учитывающих результативность вклада каждого работника,

финансовые возможности предприятий и особенности отраслей экономики.

Немаловажной задачей остается решение проблем подготовки и переподготовки кадров. Согласование потребности производства в работниках с возможностью профессиональной подготовки в рамках системы профессионального образования; налаживание отношений предприятий с высшими учебными заведениями по вопросу востребованных рынком специалистов; привлечение работодателей к участию в финансировании подготовки нужных им высококвалифицированных специалистов – все эти меры во многом будут содействовать наиболее полному удовлетворению требований работодателей в части объема получаемых знаний, умений, навыков молодых специалистов и позволят стабилизировать ситуацию на рынке труда. Важно обеспечить такую систему управления подготовкой специалистов с высшим профессиональным образованием, чтобы она соответствовала условиям складывающегося рынка труда и главным изменением становится создание конкурентной среды во всех сферах деятельности общества, в том числе и в сфере образования, осуществляющего предложение на рынке труда.

При решении вопросов регулирования рынка труда важно учитывать специфические черты белорусской модели рынка труда. Это более высокая степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих, разная скорость движения к рынку различных отраслей и секторов экономики, неравномерность перехода к рынку в отдельных регионах, городах, сельской местности.

Проводя курс на эффективную занятость, необходимо обеспечить лучшие условия занятости, создать их заинтересованность в переквалификации, исходя из потребностей рынка труда, и предоставлять достаточные гарантии только тем трудящимся, которые по объективным причинам не могут быть использованы на производстве, включая оказание им трудовой и материальной помощи в случае вынужденной безработицы. Предоставляемые гарантии должны стимулировать активный поиск работы. Развитие сферы и форм занятости происходит вне государственного производства, по законам рынка труда.

Углубление экономического кризиса, сокращение объемов капиталовложений негативно отразилось на занятости населения и значительно увеличило число безработных и работающих в режиме вынужденной неполной занятости в Республике Беларусь. Скрытая безработица и неполная занятость превратились в одну из важнейших проблем в современном обществе. В настоящее время одной из ключевых задач государственного регулирования является преобразование скрытой безработицы в полную эффективную занятость. Введение новых форм неполной занятости на основе разделения работ и использование

краткосрочной занятости. Временная занятость удобна для тех, кто осуществляет уход за больным членом семьи или детьми. Помимо этого к таким формам прибегают при переобучении, получении второго образования, написании научных работ и т. д. В Республике Беларусь использование таких форм занятости позволит гражданам сочетать несколько форм частичной занятости, тем самым повысить свой заработок и быть полностью вовлеченными в трудовые отношения.

Государственная политика занятости населения должна быть сориентирована на:

- формирование рациональной структуры занятости;
- повышение качества трудового потенциала, конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, действенности механизма стимулирования создания новых рабочих мест в прогрессивных отраслях экономики;
- обеспечение равных и благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса;
- усиление регулирующей роли в регламентации предпринимательской деятельности с целью легализации неформальной занятости;
- создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к потребностям рыночной экономики.

Механизм развития рынка труда специалистов с высшим профессиональным образованием должен предусматривать формирование перспективных потребностей в специалистах, позволяющий согласовать интересы всех участников рынка труда специалистов с высшим профессиональным образованием: общества, обеспечивающего социально-экономическую стабильность; работодателя, решающего свои кадровые проблемы; выпускника, решающего проблему трудоустройства; высшего учебного заведения, желающего на основе выпуска востребованных рынком специалистов повысить свой престиж и получить определенные средства для улучшения материального обеспечения учебного процесса.

Необходимо отметить, что требуются усиление мер государственного регулирования рынка труда, проведение активной политики занятости, которая позволяет включить временно не занятое население в трудовую деятельность. По этой причине государственное регулирование рынка труда должно быть нацелено на создание и сохранение рабочих мест, подготовку и переподготовку рабочей силы. При этом социальная защита населения от безработицы должна стимулировать безработных на поиск работы и трудоустройства.

Таким образом, для решения проблемы снижающегося трудового потенциала Беларуси необходимы меры по повышению эффективности рынка труда. Потенциал для такого повышения достаточно велик.

Возможные меры включают в себя стимулирование развитие частного сектора и сектора услуг, пересмотр политики социальной защиты безработных, уменьшение ограничений по установлению заработных плат в реальном секторе экономики. Государство должно уделять особое внимание проблемам рынка труда. Ориентация государственной политики в области регулирования занятости и заработной платы, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Литература:

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь / под ред. И.В. Медведевой. – Минск, 2017.
2. Социально-экономическая модель: становление и развитие: теория, методология, практика. Под ред. акад. В.Г.Гусакова. – Минск: Беларуская навука, 2015.- 401 с.
3. Об утверждении комплекса мер по реализации программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 12 января 2017 г. №18 – Минск, 2017.

СОДЕРЖАНИЕ

Азарнова Т.В., Гоголева Т.Н., Ляшенко И.Ю., Ярышина В.Н. РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ	10
Арзамасцева Л.П., Керимов Г.Р. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	15
Баранникова А.В. МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА	23
Батюков М.В., Козлова Е.И., Титова О.В. СООТНОШЕНИЕ ДИНАМИКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ВНУТРИФИРМЕННЫЙ АСПЕКТ	25
Беленова Н.Н. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ ИЛИ НАСТОЯЩЕЕ?	28
Бондяшева А.С. ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ	31
Борисова Л.И. РОЛЬ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	35
Бортиев А.В. ДОСТОЙНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ КАК СПОСОБ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ РАБОТНИКОВ	38
Будникова Н.О. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ НА БАЗЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА	41

Василенко М.Г. ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПАО «СБЕРБАНК»	43
Володько О.В., Володько Л.П. ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	47
Вонберг Т.В. ПРЕГРАДЫ В РАЗВИТИИ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ	54
Гаджиметов Б.Э. СТРУКТУРНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ОПК	58
Давыдова Т.Е. РЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ КАК ЦЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ	61
Даниленко Е.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КОНТРОЛЛИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА СТАДИЯХ «ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА» РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	66
Дашкова Е.С. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	72
Дашкова Е.С., Сергиенко В.Н. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	77
Дашкова Е.С., Яновская Ю.Н. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ	80
Донецкий А.М., Колесникова О.А. ЭФФЕКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	83

Дурягина О.А. ПРОБЛЕМЫ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА КАК ФОРМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	88
Емельянова О.Я., Шершень И.В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ СИСТЕМЫ МЧС	92
Емельянова О.Я., Шершень И.В. ОРГАНИЗАЦИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНДИКАТОР УРОВНЯ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА	98
Жаксимбаева А.Р. ПОСТРОЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	105
Забелина О.В. ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ И РЕГУЛИРОВАНИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИИ	107
Зенкова О.А. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН	112
Зокирова Ф.Д. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН ПОСЛЕ ПРИОБРЕТЕНИЯ НЕЗАВИСИМОСТИ	120
Ильвес Э.В. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕКАРИЗАЦИИ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	125
Коровкин А.Г., Королев И.Б. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ РФ	130
Костенькова Т.А. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	132

Кравец М.А. ОЦЕНКА ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОГО СОСТОЯНИЯ МОЛОДЕЖИ	137
Крупко А.Э. ИННОВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЦЧР	139
Крупко А.Э., Колосова Е.А. ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БОЛЬШЕВЕРЕЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ РАМОНСКОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ	147
Кучерова К.А. КОММУНИКАЦИОННЫЕ КАНАЛЫ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ	150
Литвинов Д.А. ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	155
Ломакина Л.Ю. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР И ИНСТРУМЕНТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА	163
Макарцов А.П., Федорова А.Э. БЛАГОПОЛУЧИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ПОСТАНОВКА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЗАДАЧИ	166
Мартынов Ю.И., Купрюшин А.П., Лылов А.И. ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ДРУГИХ САНКЦИЙ	169
Маслова Е.В. РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	172
Махсма М.Б. ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ	179

Меньшикова М.А., Ходыревская В.Н., Гребенникова М.А. РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ФОРМИРОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	182
Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. РАБОТА С ТАЛАНТАМИ: СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	185
Пожидаев Р.Г. ВЫЗОВЫ ЦИФРОВЫХ СТРАТЕГИЙ: В2С И В2В КОНТЕКСТ	191
Полякова О.Н. КОНФЛИКТ ЦЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ	194
Пысина А.А. МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА	198
Разинов А.Е. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РОССИИ: ДИНАМИКА ИНДЕКСА И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ	201
Родин О.А. МАРЕНГО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В РОССИИ: 50 ОТТЕНКОВ ДЖОКОНДЫ	205
Сабетова Т.В. ПЕРЕОРИЕНТАЦИЯ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	209
Сенько А.Н. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	217
Сливкин Б.С. ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	221
Табах А.В., Шутова Е.А. ЗАНЯТОСТЬ ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ: СИТУАЦИЯ, ПРОБЛЕМЫ, МОДЕРНИЗАЦИЯ	226

Трубицына Н.С. ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ РФ	230
Туманова Е.А., Симонова М.В. ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В ЖКХ	233
Федченко А.А. ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	238
Хорошильцева Н.А. ОЦЕНКА ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	242
Чекмарев В.В. СЛУЧАЙНЫЕ СОБЫТИЯ, ПРИВОДЯЩИЕ К НАРУШЕНИЮ СОСТОЯНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	246
Чельшева Д.А., Титова О.В. ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	251
Червинская Л.П., Червинская Т.М. ПРОБЛЕМАТИКА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В УКРАИНЕ	254
Четвертаков И.М., Свиридова К.А. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	263
Четвертаков И.М., Четвертакова В.П. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ВУЗОВ	266
Чуйков Д.А. АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ КОНФЛИКТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	270
Шкиренко Г.А. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ГРАЖДАНАМ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ	272

Шмарова И.В.	276
ИССЛЕДОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА В РОССИИ	
Щукин О.С.	283
ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ TQM	
Югов Е.А.	286
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОГО РАЙОНА	
Янченко Е.В.	293
РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ТРАДИЦИОННОСТЬ И ИННОВАЦИОННОСТЬ	