

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

PROBLEMS OF THE LABOUR MARKET DURING ECONOMIC CRISIS

Александр А. Степанов¹

Маргарита В. Савина²

И.А. Степанов³

Summary

The labor market is in a turbulent state. If we talk about specific numbers, the decline in demand for staff is observed in the sectors of automotive, construction (industry quite badly damaged, everywhere – unfinished, underfunded, and others.). Oil and gas industry has suffered less, but here are actively reducing staff.

Keywords: problems of the labor market, crisis, the labor market.

Аннотация

Рынок труда находится в турбулентном состоянии. Если говорить о конкретных цифрах, то снижение спроса на персонал наблюдается в отраслях автомобилестроения, строительной (отрасль довольно сильно пострадала, повсеместно – недострой, недофинансирование и др.). Нефтегазовая отрасль пострадала меньше, однако, и здесь активно сокращают персонал.

Ключевые слова: проблемы рынка труда, условиях кризиса, рынок труда

¹ Prof. Hab., PhD. Доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и финансов (Московский городской педагогический университет).

² Prof. Hab., PhD. Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и предпринимательства (Российский Государственный Социальный Университет, Москва).

³ Associate Prof., PhD. Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и социологии управления (Университет Дубна. Филиал Котельники, Москва).

Введение

На рынке труда отмечается нервозность. Специалисты JobFine.ru не обнаружили традиционного для предновогоднего времени подъема рекрутинговой активности (обычно она возрастала до 15%), более того, отмечают ее спад. Как отмечает в своих исследованиях агентство HeadHunter⁴, в конце 2014 г. возросла конкуренция среди кандидатов: на одну вакансию претендовали более четырех претендентов. Карьерная статистика отмечает самое большое количество резюме на одну опубликованную вакансию в сферах топ-менеджмента, СМИ, госслужбы. Однако в условиях падающего спроса по некоторым направлениям в настоящее время ощущается острая нужда в специалистах по рабочим вакансиям, где на одну вакансию приходится меньше одного резюме. Снижающийся спрос дает возможность работодателям снижать зарплатные предложения⁵.

Общее видение того, что кризис сделал с рынком труда в России таково: специалисты в своем деле, конечно, в безопасности. В первую очередь рынок скидывает «баланс», то есть тех, кто не слишком умел, опытен, кто новичок в профессии, а также неэффективных сотрудников (по результатам аттестации, которая обычно проводится в конце года, и, скорее всего, ее пройдут не все), а также ассистентов, младших специалистов и т.д.⁶

Рынок труда находится в турбулентном состоянии. Если говорить о конкретных цифрах, то снижение спроса на персонал наблюдается в отраслях автомобилестроения, строительной (отрасль довольно сильно пострадала, повсеместно – недострой, недофинансирование и др.). Нефтегазовая отрасль пострадала меньше, однако, и здесь активно сокращают персонал.

По данным Росстата⁷, в ноябре 2015 г. число безработных в стране составило 3,937 млн, а это 5,2% экономически активного населения страны. По сведениям Росстата, число безработных растет в 60 регионах страны, по-прежнему велика скрытая безработица, около 10% работников находится в отпусках за свой счет или работают неполный

⁴ Ofizialny sait kadrovogo agentstva HeadHunter [Elektronny resurs]. URL: <http://hh.ru/> (data obracshenia 01.11.2015).

⁵ 5 veduschih tendency na rynke truda SCSHA [Elektronny resurs]. URL: <http://elite-news.com/5-vedushchih-tendenciy-rynke-truda-ssha> (data obracshenia 01.11.2015).

⁶ Gorohova E. Rynok truda: reakzia na krisis [Elektronny resurs]. URL: http://rbetv.rbc.ru/archive/tokarev_delo/562949998162813.shtml (data obracshenia 10.10.2015).

⁷ Ofizialny sait Rosstata [Elektronny resurs]. URL: <http://www.gks.ru/> (data obracshenia 10.10.2015).

рабочий день. По базовому (пессимистическому) сценарию к концу 2015 г. уровень безработицы ожидается 5,8% .

Довольно трудно четко выделить отрасли, которые сейчас хорошо себя чувствуют на рынке труда. Но в довольно хорошем состоянии розница, причем продуктовая розница (растет количество «Перекрестков», «Пятерочек» и других крупных супермаркетов). Возможно это, прежде всего, связано с тем, что с улиц Москвы убрали ларьки и палатки. Розница консолидируется вокруг крупных сетевых магазинов, а им нужен профессиональный, качественный персонал, который может грамотно рассказать о своем товаре, представить его и т.д. Поэтому большой спрос наблюдается сейчас практически по всем позициям: на продавцов, поваров (в рознице обычное дело большие отделы кулинарии), директоров магазинов и т.д.

Что касается промышленного производства, то спад в автомобилестроении, строительстве действительно большой, но, например, в производстве продуктов народного потребления ухудшения нет, и в том числе потому, что здесь смогли переориентировать свое производство на более дешевые, более доступные продукты. Занятость при этом осталась на том же уровне.

Предприятия упомянутого уже производства продуктов народного потребления, которые находятся в настоящее время не в самом плохом состоянии, и в которых даже отмечается увеличивающаяся динамика продаж, все же есть некоторое ухудшение: генеральный директор компании, производящей женскую одежду, закупающий дорожающее сырье за рубежом, что, неизбежно приводит к повышению стоимости товара, говорит, что персонал сокращать пока не будет, но и традиционную индексацию зарплат не проведет. Другой руководитель промышленного производства планирует использовать момент, чтобы малыми средствами усилить свою команду⁸.

Кризисные проблемы и условия

Извлечь выгоду из сложившейся на рынке труда ситуации хотят многие руководители, сосредоточив свои усилия на повышении производительности труда персонала. Они видят здесь хороший шанс сделать качественный «апгрейд» персонала за счет высвобождаю-

⁸ Gorelova E., Avschapumova R., Malyhin M. Rynok truda-2015 [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/12/26/rynok-truda-2015-g-tri-podushki-bezopasnosti> (data obracshenia 10.10.2015).

щихся на рынке труда хороших специалистов, причем, за меньшие деньги.

Следует отметить, однако, что кризис рынка труда на современном этапе не похож на кризисную ситуацию 2008 г. Накануне кризиса 2008 г. в экономике был экономический рост, и подбор персонала осуществлялся с опережением, но многочисленные компании и сейчас осуществляют кадровую политику с учетом прошлого опыта, хотя теперь ситуация другая.

С точки зрения специалистов Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования⁹, сейчас роста безработицы, по сравнению с 2008 г., не будет из-за более благоприятных демографических факторов, достаточной загрузки мощностей, большого числа вакансий. Хотя в долгосрочном периоде не исчезнет структурный дефицит трудовых ресурсов, но он будет слабее в условиях перенастройки экономики. В условиях стагнации экономики компании активно используют механизмы неполной занятости, снижения оплаты труда с применением различных механизмов: гибкой структуры вознаграждений, контрактной системы и пр.

К тому же в правительстве в случае риска увольнений и при ухудшении ситуации на рынке труда говорят о запуске механизмов поддержания рынка труда, успешно примененных в кризис 2008 г.: временные рабочие места, неполная занятость, переквалификация работников, стимулирование самозанятости, трудовая миграция¹⁰.

Какуже упоминалось, в кризисные времена, прежде всего, сбрасывают трудовой балласт, но одновременно можно говорить и о кадровом дефиците хороших специалистов во всех отраслях. Рекрутинговый бизнес в настоящее время еще востребован, в агентства обращаются менеджерами по продажам, по развитию бизнеса: в кризис все хотят продвигать свои продукты и иметь возможность хоть что-нибудь продавать. Сейчас очень высок спрос на персонал в фармацевтической отрасли, лекарства нужны всегда, да и импортозамещение во многом способствует тому, чтобы зарубежные компании делали продукцию на нашей территории и создавали новые рабочие места.

Следует отметить также изменение в качестве кандидатов. Агентства по найму, в том числе Kelly Services CIS, осуществляют исследования

⁹ Ofitsialnyy sait Zentra makroekonomicheskogo analiza i kratkosrochnogo prognosirovaniya (СМАКР) [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.forecast.ru/> (data obracsheniya 01.11.2015).

¹⁰ Podzerob M.. V usloviyah krisisa rynek frilansa stanet esche bole konkurentnym [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/01/27/mat-v-gruppe-riska> (data obracsheniya 01.11.2015).

по этому вопросу с 2010 г. Так, по разным градациям с оценкой от 1 до 5 большинство отечественных кандидатов соответствовало, по их мнению, оценке «три». Однако эта оценка сейчас выросла. Уже в 2014 г. эта оценка была 3,68, то есть уже близко к «четверке». Это исследование показало, что прошлый кризис заставил кандидатов задуматься о своем будущем, вложиться в образование и др. Сейчас и к своей работе, и к своей ценности работники стали относиться гораздо ответственнее. Пересмотрели они и свои зарплатные запросы. Наиболее редкие, наиболее ценные специалисты диктуют свои условия. Во всех компаниях существует довольно узкий, правда, костяк, top talent, который имеет полное право такие условия диктовать¹¹.

Что касается массового персонала, то здесь зарплатные аппетиты снизились. В ряде компаний есть тенденция замещения: если человек уходит, то на его место берут более низкооплачиваемого специалиста, либо делят его обязанности между другими сотрудниками (в банках, например, так делают довольно часто). Сейчас такая позиция характерна для многих компаний: человек уволился, на его место никого не берут примерно месяц, и если компания справляется без этого специалиста, то вакансию не замещают. В кризис это довольно распространенное решение.

Что касается мобильности на рынке труда, то она сократилась. Хотя мобильность не всегда зависит от кризиса. Мобильность сотрудников возникает часто, если нужно переместить в одно место сразу довольно большое количество работников. Как было когда-то в Сочи. Когда такой потребности нет, то и мобильность не очень очевидна. Сейчас не очень много сокращают, но и не очень много нанимают, поэтому мобильность – это не очень актуальная характеристика рынка.

А вот поведение работодателя изменилось. В любой кризис компании сокращают персонал. Но в настоящий момент после сокращения компании боятся нанимать персонал на постоянные позиции. Поэтому нанимают временный персонал, который принадлежит агентству, а потом лучших переводят в штат, а временный персонал держат для исполнения различных проектов до тех пор, пока есть спрос на продукцию компании. А поскольку спрос колеблется и часто падает, то колеблется и падает спрос на персонал.

Еще одна характеристика рынка труда в настоящее время: исход экспатов. Те, иностранные специалисты, которые получали заработную плату в валюте, стали не по карману компаниям, а те, которые работали за рубли, уезжают из-за невыгодного пересчета курса. Такая

¹¹ Ofizialny sait kadrovogo agentstva Kelly Services [Elektronny resurs]. URL: <http://www.kellyservices.ru/ru/ruHome/> (data obracshenia 10.10.2015).

резистентность рынка сейчас вынуждает избавляться от экспатов, особенно, если это не узкие специалисты, нефтяные инженеры, например, а менеджерские позиции товаров потребления, которые вполне заменимы отечественными кадрами. Отечественные специалисты, как уже отмечалось, оцениваются сейчас уже выше, чем средние.

Оценка кандидатов обычно осуществляется по трем категориям: начальный персонал, специалисты и менеджеры. Так вот отечественные менеджеры сейчас оцениваются даже выше «четверки». На сегодняшний день на нашем рынке труда уже есть достаточное количество специалистов, способных заменить экспатов.

Рынок труда трансформировался, он сократился примерно на 13%, по сравнению с прошлым годом. Если говорить о рекрутинговом бизнесе, то исследования показали, что произошла консолидация вокруг крупных агентств: в целом, они сократились, средние стали мелкими, а мелкие ушли с рынка. Прежде всего, пострадали, конечно, мелкие агентства: им не хватило финансирования для собственной поддержки. Кстати, в деньгах рынок упал примерно на 12%, что коррелируется с числом закрытых вакансий. Но это рынок подбора персонала, рынок же временного персонала, хоть и незначительно, но вырос: в кризис компании охотно используют именно временный персонал.

Что касается стоимости закрытия вакансий, то она упала, но незначительно, потому что в агентства компании обращаются за редкими специалистами. Сначала они пытаются найти их сами через Superjob, headhunting, LinkedIn, не найдя, обращаются в агентство, которое берется за работу, понимая, что она сложная, и гонорар не снижает. Гонорары агентств не изменились, но изменился срок закрытия вакансии. Если в среднем, до кризиса, вакансия закрывалась примерно за три месяца, то теперь это четыре, пять и более месяцев.

Долго и мучительно идет работа по подбору кандидата, особенно требовательно ведут себя компании, которые советуются с разнообразными экспертами, кандидаты проходят всевозможные инстанции. И часто бывает так, что в момент, когда хороший кандидат получает job offer, выясняется, что есть еще два других offer, или компания берет второго по списку кандидата. Ситуация с подбором кандидатов стала гораздо сложнее¹².

Некоторые компании специалистов, которые были на аутсорсинге, в период кризиса переводят в инхауз, в том числе и сотрудников рекрутинговых агентств, эйчар, например, прежде всего, потому, что сотрудники

¹² Stepanov A.A., Savina M.V., Stepanov I.A. Konzeptsia ekstrim-menedzhmenta v sovremennoy teorii upravleniya // Upravlenie ekonomicheskimi sistemami. Elektronnyy Journal. (82) UEks. 10/2015. Publishing date 15.10.2015.0,5 p.1.

работают за зарплату и за комиссию. И работать в инхаузе комфортнее и надежнее. Но в кризис, очевидно, не будут расти службы инхауз, не выгодно держать такую большую структуру внутреннего эйчара, когда нет большого рекрутмента. Это может быть выгодно большим компаниям: Газпрому, РЖД, где всегда осуществляется очень большой подбор.

Часто говорят об угрозах рекрутингового рынка, потому что существуют различные интернет-сервисы, краудсорсинг-платформы, и это серьезная конкуренция сложившимся игрокам. Приходится слышать и читать, что кризис делает рынок фриланса более конкурентным.

Следует также признать, что кризис переводит некоторые категории сотрудников на гражданский договор с компаниями, причем работодатель предпочитает сотрудничать с уже знакомыми ему сотрудниками, нежели нанимать работников со стороны. Фрилансеры, нашедшие свои докризисные ниши, очевидно, будут продолжать их занимать, но количество заказов и проектов у них сократится.

Кризис 2008 г. действительно показал, что рынок фриланса расширился: это и уволенные сотрудники, в том числе рекрутеры, оставшиеся без работы, и те, кто в особых жизненных условиях предпочитает свободный график работы (например, матери с малолетними детьми) и т.д.¹³. Кризис, кстати, особенно сильно сказывается на фрилансерах-мамах: работодатели относятся к ним с предубеждением.

Но все же число желающих работать из дома увеличивается постоянно. Особенно популярны вакансии, связанные с консалтингом, чаще юридическим; бухгалтерией; администрированием сайтов и пр. Но при этом все больше людей хотели бы вернуться в компанию из-за нестабильности на рынке фриланса и желательной гарантированной зарплаты.

Если вернуться к вопросу о конкуренции на рынке фриланса, то, скорее всего, это конкуренция актуальна для мелких компаний. Здесь есть аналогия с фрилансерами, потому что они работают по такой же примерно схеме. И их гонорары сравнимы с гонорарами таких мелких агентств. Поэтому для крупных агентств с их стороны большой угрозынет.

Говоря о рынке труда, нельзя не сказать о мотивации, которая тоже изменилась на современном этапе. Если сравнивать мотивацию последних десяти лет, то она, действительно, сейчас. Раньше люди хотели работать в иностранных компаниях. Наши компании тогда не были

¹³ Gorelova E., Avschapumova R., Malyhin M. Rynok truda-2015 [Elektronny resurs]. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/12/26/rynok-truda-2015-g-tri-podushki-bezopasnosti> (access 10.10.2015).

настолько продвинутыми, как иностранные, и сотрудники хотели получать опыт именно в зарубежных. Сейчас люди хотят работать только в лидер-отрасли, будь то западная или российская компания, или в крупной государственной компании, предпочитают брендовые компании и не охотно соглашаются работать в мелких, неизвестных компаниях. Денежная мотивация по-прежнему остается главной. В этом мы едва ли не опередили всех в мире. Особенно сейчас, в условия кризиса, это самый мощный мотив для наших людей.

Тенденции экономического развития мирового хозяйства, в том числе и в нашей стране, привели к заметным изменениям состояния рынка труда во всем мире. Нельзя, конечно, полностью полагаться на прогнозные тенденции развития рынка, ссылаясь на опыт рынка труда США, но, все же, американский рынок труда очень восприимчив ко всем новациям, поэтому можно обратиться к его опыту, чтобы прогнозировать собственный.

Американские ученые отмечают пять главных тенденций его развития.

Первая связана со средним классом, который в США на самом деле является основой общества. В последние годы этот класс, который ранее мог позволить себе жить на пассивные доходы, сильно сократился. По оценкам аналитиков, сейчас в США 8 млн безработных и почти 139 млн человек живет на зарплату¹⁴.

Отмечается, что рынок труда находится в состоянии рецессии. Крупные компании не хотят иметь собственные HR-ресурсы, считая, что они не смогут так хорошо справиться с задачей, как подшефные команды, которые ими создаются для дополнения к собственным компаниям. Это работает очень эффективно, особенно, если нужно быстро закрыть большое количество вакансий. Поэтому можно сказать, что рынок движется в сторону аутсорсинга.

Вторая тенденция заключается в увеличении рынка фрилансеров. Их доходы не поддаются точным прогнозам, но процент фрилансеров на рынке труда будет расти и, по прогнозам Института исследований США, в 2020 г. достигнет 40%.

Третья тенденция прогнозирует рост безработицы среди молодежи.

Четвертая тенденция – занятость женщин среди мужчин и в будущем будет меньше, к тому же они чаще будут заняты на низкооплачиваемых и низкоквалифицированных видах работы.

¹⁴ Андрущенко Г.И., Анюшин С.В. Влияние финансового обеспечения на развитие научно-образовательного потенциала//Труд и социальные отношения. 2011. №5. С.77–82.

Пятая тенденция связана с увеличением пенсионеров. Это приведет к увеличению рабочих мест в здравоохранении, социальной сфере и других видах работ, связанных с обслуживанием пожилых людей. И хотя это, как правило, низкооплачиваемая работа, но она вполне обеспечивает занятость и постоянный доход¹⁵.

Перспективы нашего рынка труда во многом сходны с американским. Но есть и свои специфические черты. На российском рынке труда отмечается его постоянная изменчивость. Поэтому очень сложно определить, какие специалисты будут востребованы на рынке труда через несколько лет. Но некоторые тенденции отметить можно.

Ранее уже были отмечены отрасли, в которых замедлилось развитие – строительство, автомобилестроение, общественное питание, ИТ, коммуникации. В этих отраслях в ближайшее время спрос на персонал будет небольшим. Но спрос на персонал в отраслях логистики, розничной торговли, сфере развлечений, а также промышленной сфере производства продуктов народного потребления будет устойчиво востребованным. Наиболее востребованными будут инженеры, механики, специалисты сервисного обслуживания, энергетики, системные администраторы, квалифицированные рабочие, а также высокопрофессиональные управленцы, маркетологи, специалисты по рекламе, продавцы, водители, представители строительных специальностей (кстати, в ближайшем будущем в строительстве опять ожидаются высокие зарплаты) и т.д.

В перспективе также следует учитывать, что по некоторым профессиям наблюдается переизбыток – экономисты, бухгалтеры, юристы. Однако несмотря на это, высококвалифицированные специалисты в этих профессиях будут востребованы всегда. Вместе с тем следует обязательно учитывать собственный интерес и склонности.

Ничто так часто не приводит к депрессиям, как работа, не приносящая удовольствия. На современном производстве работник играет новую роль, по сравнению с традиционным машинизированным, где «организационный человек» был подчинен организации, и должен был обладать лишь способностью адекватно воспринимать систему правил, занимать определенную нишу и совершать действия, четко определенные целями организации. В информационном обществе появляется «ассоциативный человек», обладающий неортодоксальным мышлением, способный решать неординарные проблемы и почти независимый от организации, сам строящий свою карьеру и получающий удовольствие от работы.

¹⁵ 5 veduschih tendenzy na rynke truda SCSHA [Elektronny resurs]. URL: <http://elite-news.com/5-vedushchih-tendenciy-rynke-truda-ssha> (data obrachenia 01.11.2015).

Новые производственные и социальные условия требуют инноваций в образовательной сфере, которые предоставили бы широкие возможности для развития личности, развили оценочное, критическое креативное мышление и умение выразить свои мысли и реализовать независимые суждения. Это образование должно предоставлять обширные знания и готовить человека к возможности постоянной смены своей профессии и профессиональной идентичности наряду со способностью работать в команде, создавая коллективные проекты¹⁶.

Такие специалисты должны также обладать способностью к принятию самостоятельных, нестандартных, компетентных решений в организации собственного труда¹⁷. Им придется работать в условиях креативной экономики, которая характеризуется применением качественно новых средств производства, определяющих совершенно новый вектор социально-экономического прогресса. Эти средства связаны, прежде всего, с новациями в информационно-коммуникационной сфере. Креативная экономика – это новые технологические способы производства и потребления, что выдвигает также новые требования к знаниям, умениям, навыкам и компетенциям специалистов¹⁸.

Условия работы в креативной экономике связаны с кризисами, турбулентностью и неопределенностью внешней и внутренней среды, часто возникающими чрезвычайными ситуациями и т.д. Поэтому важными качествами специалиста должны быть потребность в творческом саморазвитии, инициативность, способность к аналитическому творческому мышлению. Он должен обладать знаниями, навыками и способностями абстрактного нестандартного мышления и эффективного решения сложных проблем. В условиях информационного технологического способа производства и потребления, в условиях креативной экономики каждый специалист превращается в исследователя, вдохновителя, генератора идей и инновационных инициатив¹⁹.

¹⁶ Bekker Dhsonatan. Obrasovanie Liberal Arts [Elektronny resurs]. URL: <http://eclab.by/liberal-arts-education> (data obracshenia 10.10.2015) .

¹⁷ Toshchenko Z.T., Tsvetkov G.A. Soziologia truda. M.: Zentr sozialnogo prognosirovania i marketinga. 2012.464 s.

¹⁸ Savina M.V., Stepanov A.A. Kreativnaia ekonomika: secsynost i problemy rasvitiia // Upravlenie ekonomicheskimi sistemami. Elektronny shurnal. (60) UEkS. 12/2013.

¹⁹ Stepanov A.A., Savina M.V., Stepanov I.A. Konzepzia ekstrim-menedshmenta v sovremennoy teorii upravleniia // Upravlenie ekonomicheskimi sistemami. Elektronny shurnal. (82) UEkS. 10/2015. Data publikazii 15.10.2015.0,5 p.1.

Практического применения

Подготовка таких специалистов должна быть направлена на формирование творца, который мог бы предвидеть и находить оригинальное решение проблем. Подготовка должна осуществляться посредством перехода от репродуктивного к креативному образованию. Креативное образование представляет собой альтернативу существующему многие столетия репродуктивному образованию, основу которого составляет прагматическая передача знания накопленного опыта²⁰.

Креативное образование должно формировать у современного специалиста способности к:

- экстремальному планированию, то есть быстрому созданию адаптивной системы мер для решения вновь возникающих незнакомых проблем;
- быстрому и гибкому реагированию на все изменения реальности вне зависимости от ранее принятых и утвержденных планов; постоянной их корректировки в целях выполнения стоящих задач;
- спонтанной импровизации в принятии нестандартных управленческих решений, обладающих высокой креативностью и инновационностью;
- принятию нестандартных управленческих решений на высоких скоростях в предельно сжатые сроки;
- активизации процессореализации программ, планов и проектов, осуществляемых с учетом экстраординарности быстро меняющихся условий, корректировки целей и задач и меняющихся сроков, количественных и качественных показателей, исполнителей, затрат, ресурсов и т.п.;
- применению на практике инструментов и методов мотивации, основанных преимущественно на эмоциональных побуждениях души, всплесках негативных и позитивных эмоций, осознании собственного превосходства, способах и методах решения проблемы необычным путем;
- использованию гибкого, дифференцированного, ситуационного контроля, позволяющего оценить степень адекватности получаемых

²⁰ Savina M.V., Stepanov A.A. Osobennosti chelovecheskih resursov v kreativnoi ekonomike / Sbornik statey po materialam uchastnikov Meshdunarodnoi Sachno i nauchno-prakticheskoi konferenzii "Pespektivy i puti v saimodeistvia nauki i bisnesa v sovremennov obshestve" 25 gekabria 2013 g. M.: Laboratoria prikladnyh ekonomicheskikh issledovani imeni Kensa. 2013. S.129–131.

результатов в целях их дальнейшей корректировки с учетом сложившихся реалий и др.²¹.

Литература

- АНДРЮЩЕНКО Г.И., АНЮШИН С.В. Влияние финансового обеспечения на развитие научно-образовательного потенциала//Труд и социальные отношения. 2011. №5.С.77–82
- АНТОНОВА О.В. О вопросах взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда // Микроэкономика. 2012. N 4. С.115–118.
- САВИНА М.В., СТЕПАНОВ А.А. Креативная экономика: сущность и проблемы развития//Управление экономическими системами. Электронный журнал. (60) УЭКС. 12/2013
- САВИНА М.В., СТЕПАНОВ А.А. Особенности человеческих ресурсов в креативной экономике/Сборник статей по материалам участников Международной заочной научно-практической конференции «Перспективы и пути взаимодействия науки и бизнеса в современном обществе» 25 декабря 2013 г.–М.: Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. 2013. С.129–131.
- САДОВАЯ Е. Политика занятости и адаптационный потенциал рынка труда в России / Е.Садовая, М.Хохлова // Мировая экономика и междунар. отношения. 2009. № 10. С.81–93.
- СТЕПАНОВ А.А., САВИНА М.В., СТЕПАНОВ И.А. Концепция экстрим-менеджмента в современной теории управления//Управление экономическими системами. Электронный научный журнал.(82) УЭКС, 10/2015. Дата публикации 15.10.2015.0,5 п.л.
- СТЕПАНОВ А.А., САВИНА М.В., СТЕПАНОВ И.А.Актуальные вопросы и особенности подготовки менеджеров для инновационной экономики//Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. (82) УЭКС, 10/2015. Дата публикации 29.10.2015.0,5 п.л.
- СТЕПАНОВ И.А., САВИНА М.В. Креативный класс – ведущий производительный класс инновационной экономики //Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. (78) УЭКС, 6/2015.0,5 п.л.
- ТОЩЕНКО Ж.Т., ЦВЕТКОВА Г.А.. Социология труда. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2012.464 с.
- SAVINAM., SOLODUKHAR., STEPANOV I., KHOMINICHI., NOVICHKOV A. Essence, Place and Role of Creative Economy in Innovation Development Paradigm//Review of European Studies; Vol. 7, No. 6; 2015. ISSN 1918–7173 E-ISSN 1918–7181. Published by Canadian Center of Science and Education. P.77–85.
- БеккерДжонатан.Образование Liberal Arts [Электронный ресурс].URL: <http://eclab.by/liberal-arts-education> (дата обращения 10.10.2015)
- Официальный сайт кадрового агентства HeadHunter [Электронный ресурс].URL: <http://hh.ru/> (дата обращения 01.11.2015)

²¹ Stepanov A.A., Savina M.V., Stepanov I.A. Aktualnye voprosy i osobennosti podgotovki menedzherov dlia innovazionnoi ekonomiki//Upravlenie ekonomicheskimi. Elektronny shurnal.(82) UEks. 10/2015. Publication date.10.2015.0,5 п.л.

- 5 ведущих тенденций на рынке труда США [Электронный ресурс]. URL: <http://elite-news.com/5-vedushchih-tendenciy-gynke-truda-ssha> (дата обращения 01.11.2015)
- ГОРОХОВА Е. Рынок труда: реакция на кризис [Электронный ресурс]. URL: http://rbctv.gbc.ru/archive/tokarev_delo/562949998162813.shtml (дата обращения 10.10.2015)
- Тенденции развития рынка труда в России [Электронный ресурс]. URL: http://www.jobsmarket.ru/?content_id=15964598&get_page=239 (дата обращения 01.11.2015)
- ГОРЕЛОВА Е., АВШАПУМОВА Р., МАЛЫХИН М. Рынок труда-2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/12/26/gynok-truda-2015-g-tri-podushki-bezopasnosti> (дата обращения 10.10.2015)
- Официальный сайт Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.forecast.ru/> (дата обращения 01.11.2015)
- Официальный сайт кадрового агентства Kelly Services [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kellyservices.ru/ru/ruHome/> (дата обращения 10.10.2015)

