

На правах рукописи



Рабцевич Андрей Александрович

**ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК
СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)**

Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством»
(Экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Челябинск – 2017

Диссертационная работа выполнена на кафедре социологии труда и экономики предпринимательства ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент Янгиров Азат Вазирович (Россия), заведующий кафедрой макроэкономического развития и государственного управления, заместитель директора Института экономики, финансов и бизнеса по научной работе ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор Санкова Лариса Викторовна (Россия), заведующий кафедрой экономики труда и производственных комплексов ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов

кандидат экономических наук, доцент Карян Юлия Самвеловна (Россия), доцент кафедры менеджмента и управления персоналом Уральского социально-экономического института (филиала) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», г. Омск

Защита диссертации состоится 26 мая 2017 г. в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.298.15 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 76, Учебно-методический центр кафедры экономической теории, региональной экономики, государственного и муниципального управления.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» по адресу: г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 87, корпус 3д, с диссертацией и авторефератом на сайте <http://www.susu.ru/dissertation/d212-298-15>

Автореферат разослан «21» марта 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, профессор

И.В. Данилова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Достижение цели инновационного развития экономики России определяется двумя процессами: динамикой инноваций в реальном секторе экономики, с одной стороны, и, с другой – достаточностью ресурсов, в том числе, трудовых и, соответственно, ситуацией на рынке труда. Как известно, характеристики ключевых субъектов на рынке труда (работников и работодателей) являются отражением уровня развития экономики и источником ее изменений в инновационном, социальном и др. направлениях. Поскольку работник и работодатель являются как сторонами взаимодействия на рынке труда, так и, одновременно, ключевыми участниками экономических отношений, повышается значимость исследования проблемы адекватности имеющихся ресурсов (процессов) на рынке труда потребностям инновационного развития экономики.

Несформированность профессионально-квалификационных, мотивационных и других характеристик работников, необходимых для перехода к инновационному развитию; незаинтересованность работодателей в модернизации производства, соответственно, недостаточность высокотехнологичных рабочих мест, несовершенство системы профориентации и стимулирования внедрения инновационных процессов актуализируют необходимость анализа изменений в требованиях и характеристиках, предъявляемых к субъектам рынка труда, корректировки государственных программ социально-экономического развития с учетом инновационного вектора, в том числе, и в отношении сопряженного с реальным сектором рынка труда, обеспечивающего ресурсную поддержку инновационных преобразований.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью:

- 1) в теоретическом плане – обоснования и формализации характеристик работника и работодателя как субъектов рынка труда, через которые проявляется готовность к инновационному развитию экономики;
- 2) в методическом плане – идентификации и оценки сформированности инновационных характеристик субъектов рынка труда (в разрезе локальных рынков труда);
- 3) в прикладном аспекте – разработкой направлений, мер и способов активизации инновационного развития на основе воздействия на субъектов рынка труда.

Степень разработанности проблемы. Разработкой теоретических основ функционирования рынка труда занимаются такие отечественные исследователи, как: В.А. Богдановский, Л.В. Бондаренко, В.А. Вайсбурд, Н.А. Волгин, Н.А. Горелов, Р.И. Капелюшников, С.А. Карташов, А.Э. Котляр, П.П. Лутовинов, Е.Г. Мамытов, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, А.И. Рофе, Л.И. Смирных, Л.В. Суворова, Н.Г. Тарасов, А.К. Ташев, И.Б. Тесленко и др. Содержание и инструменты управления рынком труда, в том числе региональным, раскрыты в публикациях Р.Л. Агабекян, В.Н. Бобкова, Б.Д. Бреевым, Г.П. Гагаринской, В.И. Еремина, А.В. Карпушкиной, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, А.Г. Коровкина, Е.В. Кучиной, А.Л. Мазина, И.С. Масловой, И.Д. Мацкуля-

ка, У.А. Назаровой, Б.П. Панкова, Т.О. Разумовой, Б.В. Ракитского, Г.Г. Руденко, Ю.Н. Шумакова и др.

Инновационные аспекты формирования условий и субъектного потенциала рынка труда в направлении инновационного развития экономики отражены в трудах А.А. Алабугина, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, Н.Н. Борисова, В.Е. Гимпельсона, В.П. Горшенина, В.Н. Дудко, С.Г. Землянухиной, М.О. Искокова, Е.М. Колмаковой, И.Д. Колмаковой, Т.А. Коркиной, Э.Ф. Кочеваткиной, В.Ю. Лопухина, С.М. Осташевского, В.М. Платонова, Л.В. Санковой, Г.Н. Соколовой, С.А. Шапиро, Е.В. Янченко и др.

Несмотря на разработанность содержательных аспектов регионального рынка труда, недостаточно исследованными остаются вопросы адекватных инновационному развитию изменений основных субъектов рынка труда (работника и работодателя); отсутствует целенаправленный механизм управления, активизации и ускорения процессов формирования условий, способствующих формированию инновационно-ориентированных характеристик субъектов рынка труда.

Объектом исследования является региональный рынок труда.

Предметом исследования выступают экономические отношения, возникающие в процессе формирования инновационных характеристик субъектов рынка труда.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических и методических положений относительно формирования необходимых и достаточных характеристик субъектов рынка труда, соответствующих требованиям инновационной экономики, и разработка на этой основе практических рекомендаций по активизации инновационных процессов в регионе через развитие инновационной ориентации субъектов рынка труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- конкретизировать и уточнить характеристики основных субъектов рынка труда (работника и работодателя) с позиции их соответствия инновационному развитию экономики;

- разработать методику оценки сформированности характеристик субъектов рынка труда (работника и работодателя), способствующих инновационному развитию экономики на локальном, а, соответственно, и на национальном уровне;

- проанализировать ситуацию на рынке труда Республики Башкортостан в разрезе городских округов и муниципальных районов с позиции сформированности инновационных характеристик основных субъектов рынка труда и разработать типологию уровней сформированности указанных характеристик субъектов;

- разработать комплекс мер по активизации работников и работодателей региона в направлении инновационного развития экономики.

Область исследования соответствует требованиям Паспорта специальностей ВАК – 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда) по п.п. 5.5. «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)».

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды зарубежных и рос-

сийских авторов по экономике труда, теории инновационного развития экономики и теории полюсов (кумулятивного) роста в экономике. Методологическая основа диссертационной работы включает применение системного подхода, анализа и синтеза, сравнительного анализа и экономико-математических методов.

Информационная база исследования. Источниками явились монографические издания, материалы периодической печати, социально-экономические программы Правительств Российской Федерации и Республики Башкортостан, публикации отечественных и зарубежных ученых в сети Интернет, официальная информация Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, собственные аналитические разработки.

Наиболее существенные результаты, полученные диссертантом, и их научная новизна.

1. Уточнены и дополнены характеристики основных субъектов рынка труда, определяемые требованием инновационного развития экономики, а именно: для работника (как носителя человеческого капитала) – достаточный профессиональный уровень, предпринимательская инициативность, соответствие социально-экономических условий, формирующих работника, отвечающего современным требованиям рынка труда; для работодателя (как определяющего деятельность предприятия) – наличие эффективного производства и производственной активности в инновационном развитии, интенсивного воспроизводства и повышения качества рабочих мест, что позволяет разрабатывать методы диагностики готовности субъектов рынка труда к инновационному развитию (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

2. Разработана методика оценки соответствия характеристик субъектов регионального рынка труда требованиям инновационного развития (на примере рынков труда в разрезе муниципальных образований), отличие которой заключается в определении уровня и динамики итоговых комплексных показателей, агрегирующих индикаторы инновационных характеристик работника и работодателя (с использованием метода «Паттерн»), что позволяет определять причины со стороны субъектов рынка труда, ограничивающие инновационное развитие территорий, и осуществлять регулирование локальных рынков труда (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

3. Предложена классификация локальных рынков труда, отличием которой является применение критерия сформированности характеристик и работника, и работодателя, необходимых для реализации задач инновационного развития экономики; выделены ситуации высокого, среднего, низкого и критического уровней инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда, а также рынки труда, отличающиеся «положительной» и «отрицательной» динамикой изменения инновационных характеристик субъектов, что способствует конкретизации инструментария управления региональным рынком труда в направлении содействия инновационному развитию территориальной экономики (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

4. Разработаны механизмы комплексного воздействия, ориентированные на субъектов рынка труда в целях инновационного развития экономики региона, отличие которых включает конкретизацию направлений, мер и способов активизации работника (развитие человеческого капитала: планирование и воспроизводство

во ключевых инновационных компетенций, переподготовка и профессионально-квалификационное развитие рабочих, обучение предпринимательскому делу и др.); а также работодателя (поддержка деятельности предприятий: обновление производственных фондов, вывод неэффективных рабочих мест, развитие транспортной инфраструктуры инновационных производств и др.), что обеспечивает согласованность интересов работников, работодателей, органов региональной и муниципальной власти в процессе перехода к инновационному этапу развития (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость исследования состоит в дополнении и углублении положений о влиянии инновационного развития экономики на региональный рынок труда, положений об инновационных характеристиках субъектов и государственном регулировании рынка труда в целях инновационного развития. Практическая значимость исследования заключается в методике определения территорий с активными инновационными процессами на рынке труда; в разработке мониторинга изменений и предложениях по совершенствованию механизма управления в части прогнозирования, разработки комплексных целевых программ по инновационному развитию экономики муниципальных районов, городских округов и региона в целом.

Апробация работы. Результаты диссертационного исследования нашли свое отражение при выполнении научно-исследовательских работ в рамках Государственной программы «Стимулирование инновационной деятельности в Республике Башкортостан» в 2015г., реализованных при участии автора. Основные результаты диссертационного исследования докладывались на: международных конференциях: «Стратегические аспекты управления социально-экономическими системами в регионе» (г. Владимир, 2014); «Теоретико-методологические проблемы использования естественнонаучных методов в гуманитарных науках» (г. Уфа, 2014); на всероссийских конференциях: «Управление стратегическим потенциалом регионов России: методология, теория, практика» (г. Волгоград, 2014); «Начало в науке» (г. Уфа, 2014); «Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества» (г. Уфа, 2014) и др.

По теме диссертации опубликовано более 30 печатных работ общим объемом более 15 п.л. авторского текста, в т.ч. 7 публикаций (4,7 п.л.) – в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК.

Структура и объем диссертации. В соответствии с целью и задачами диссертационного исследования работа состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка использованной литературы (207 источников) и 7 приложений. Работа изложена на 158 страницах основного текста и содержит 18 таблиц и 8 рисунков.

Содержание работы. Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, определены цель и задачи, сформулирована научная новизна и практическая значимость научных результатов.

В первой главе «Теоретические основы влияния инновационного развития экономики на рынок труда» на основе использования методологии отечественной экономической науки представлены особенности функционирования современного рынка труда и влияния инновационных процессов на требования к характеристикам работника и работодателя, определены подходы к анализу феномена соот-

ветствия рынка труда инновационному развитию экономики («инновационной ориентации» рынка труда), выделены концептуальные основы управления рынком труда в целях содействия инновационному развитию.

Во второй главе «Методический подход к анализу рынка труда в контексте соответствия инновационному развитию экономики (на примере Республики Башкортостан)» разработана методика анализа соответствия характеристик субъектов рынка труда инновационному развитию экономики, проведена апробация на материалах Республики Башкортостан в разрезе муниципальных образований, показана возможность типологизации ситуаций на локальных рынках труда по критерию сформированности инновационных характеристик основных субъектов рынка труда.

В третьей главе «Механизм управления региональным рынком труда в направлении активизации инновационных процессов в экономике» представлены механизмы, содержащие направления, меры, инструменты, процессы, а также выявлены условия, обеспечивающие повышение уровня сформированности характеристик готовности субъектов рынка труда Республики Башкортостан к инновационному развитию экономики.

В заключении изложены выводы, основные результаты исследования и рекомендации по их использованию.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Конкретизированы характеристики основных субъектов рынка труда, определяемые требованиями инновационного развития экономики.

Разнообразие подходов к пониманию процессов функционирования рынка труда позволило сделать вывод о существовании как узкой, так и расширительной трактовки его содержания, наличии отличий в структурировании (выделение сегментов внутреннего и внешнего рынков труда, рынка рабочей силы и рынка рабочих мест, и др.), дискуссионных проблем относительно включения процессов занятости и безработицы, что определило необходимость концентрации внимания на следующих теоретических положениях, относительно рынка труда в контексте обеспечения инновационного развития экономики.

1. Под рынком труда понимается процесс взаимодействия его субъектов – работодателей и работников. Работодатели формируют совокупный спрос (исходя из структуры производства, объемов выпуска и размера предприятия, эффективности ведения бизнеса, количества и качества рабочих мест, уровня индустриальности и пр.), а работники выступают стороной совокупного предложения рабочей силы на рынке труда (соответственно, характеризуются определенным уровнем образования, профессиональной подготовки, способностью и восприимчивостью к новому, в том числе к инновациям, предпринимательской деятельности и др.). Таким образом, определяющим для работника как субъекта рынка труда является его человеческий капитал, а деятельность работодателя обусловлена результативностью функционирования предприятий, локализованных в конкретных территориях. При этом позиция диссертанта основана на наиболее распространенной среди отечественных ученых (Л.И. Абалкин, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, В.Е. Гимпельсон, А.П. Егоршин, С.А. Карташов, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, В.И. Марцин-

кевич, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, С.В. Орехова, Г.Г. Руденко и др.) концепции расширительной трактовки рынка труда. То есть, содержание процессов на рынке труда охватывает как использование экономически активного населения (занятых и безработных), так и рабочие места (функционирующие и вакантные).

2. Субъектный подход к анализу рынка труда и, соответственно, концентрация внимания на адекватности инновационному развитию экономики характеристик субъектов рынка труда, потребовали уточнения авторской позиции. Учитывалось, что исходная основа генерации инноваций – реальный сектор, соответственно, условия производства на предприятиях определяются сложившимся уровнем индустриальности, который на локальном территориальном уровне представлен предприятиями разного технологического уровня, степени эффективности, отличиями в выпуске инновационной продукции и т.д. Перечисленные обстоятельства формируют специфические потребности в кадрах (исходя из структуры и качества рабочих мест) и особенности спроса на труд (который традиционно персонализирован работодателями). В то же время, физические, образовательные, профессиональные, предпринимательские способности (человеческий капитал) населения дифференцированы в региональном разрезе (как и структура рабочих мест) и определяют особенности предложения на территориальном рынке труда (персонализированного работниками). Таким образом, среда протекания инновационных процессов локально привязана к муниципальным образованиям (локализация предприятий и места проживания населения), соответственно, определяется социально-экономическими условиями конкретного региона. В силу этого, локальные (муниципальные) рынки труда имеют отличия, как с позиции характеристик работников, так и характеристик работодателей (основных сторон взаимодействия на рынке труда).

3. Региональные социально-экономические условия и внутренняя среда предприятий в совокупности формируют комплекс условий, которые влияют, с одной стороны, на инновационное развитие экономики, а, с другой стороны (согласно «расширительной трактовке» рынка труда), формируют качественные характеристики субъектов, участвующих в производстве благ (производственном процессе) и, одновременно, являющихся субъектами рынка труда. Соответственно, по мнению диссертанта, через сформированность характеристик субъектов можно оценить реальную готовность экономики к инновационным преобразованиям.

Таким образом, исследование сложившихся условий на локальных рынках труда в контексте инновационного развития целесообразно по двум направлениям: 1) определение и оценка характеристик работника (его человеческого капитала, готовности включиться в инновационное производство и инновационные процессы); 2) выявление характеристик, которые по совокупности влияют на требования работодателей, формирующих спрос на труд (индуцированы сложившимся технологическим уровнем, масштабом предприятий, природными условиями). Безусловно, существенна роль государства как третьего особого участника рынка труда, которая заключается в создании социальной, рыночной и институциональной инфраструктуры рынка труда в интересах инновационного развития.

Систематизация факторов, обеспечивающих инновационное развитие экономики, с позиции субъектного подхода к рынку труда, позволила выделить: 1)

характеристики работника – предпринимательская инициативность населения, достаточный профессиональный уровень, наличие социально-экономических условий, формирующих работника, отвечающего современным требованиям рынка труда; 2) характеристики определяемые работодателем – уровень эффективности производства и активности в инновационном развитии, качество и воспроизводство рабочих мест. Целью управления рынком труда со стороны государства, таким образом, выступает создание условий для развития инновационных характеристик, или, что то же самое, инновационной ориентации субъектов рынка труда.

Анализ отечественных и зарубежных методик (Э.П. Амосенок, В.А. Бажанова, И.М. Бортника, А.Е. Варшавского, А.М. Губернаторова, А.Б. Гусева, С.В. Казанцева, С.В. Федораева, EIS, KEI, NRI и др.) оценки среды инновационного развития территорий позволил диссертанту выделить индикаторы (статистические показатели), которые позволяют оценить характеристики субъектов, обуславливающих продвижение экономики в инновационном направлении (рис. 1).

1. Индикаторами развитости характеристик, необходимых для инновационного развития экономики, со стороны работников (сформированность человеческого капитала) выступают:

а) предпринимательская инициативность, которая может быть оценена по доле индивидуальных предпринимателей в общей численности населения трудоспособного возраста (что отражает стремление и готовность населения к трудовой деятельности через самозанятость); доле среднесписочной численности работников малых предприятий в среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций и числом субъектов малого предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения (активность населения, его предприимчивость и самостоятельность в обеспечении дохода);

б) профессиональный уровень работников, соответственно, индикаторы: доля населения с высшим и послевузовским образованием (отражает уровень образованности работников); доля выпускников учреждений начального профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания учебного заведения; соотношение занятых со средним и начальным профессиональным образованием (общий уровень квалификации рабочих кадров);

в) адекватность общих социально-экономических условий, формирующих работника, отвечающего современным требованиям рынка труда, оценивается через индикаторы: уровень социальной удовлетворенности (услугоемкость структуры потребления, интерес к удовлетворению потребностей высокого уровня); наличие фиксированного доступа в Интернет на 1 тыс. человек населения (степень общей информатизации); численность населения, готового к занятости вне района (округа) на 1 тыс. человек трудоспособного населения (сложившаяся ситуация интереса к территориальной трудовой мобильности рабочей силы).

2. К индикаторам сформированности инновационных характеристик работодателей (качественные характеристики спроса на труд) отнесены:

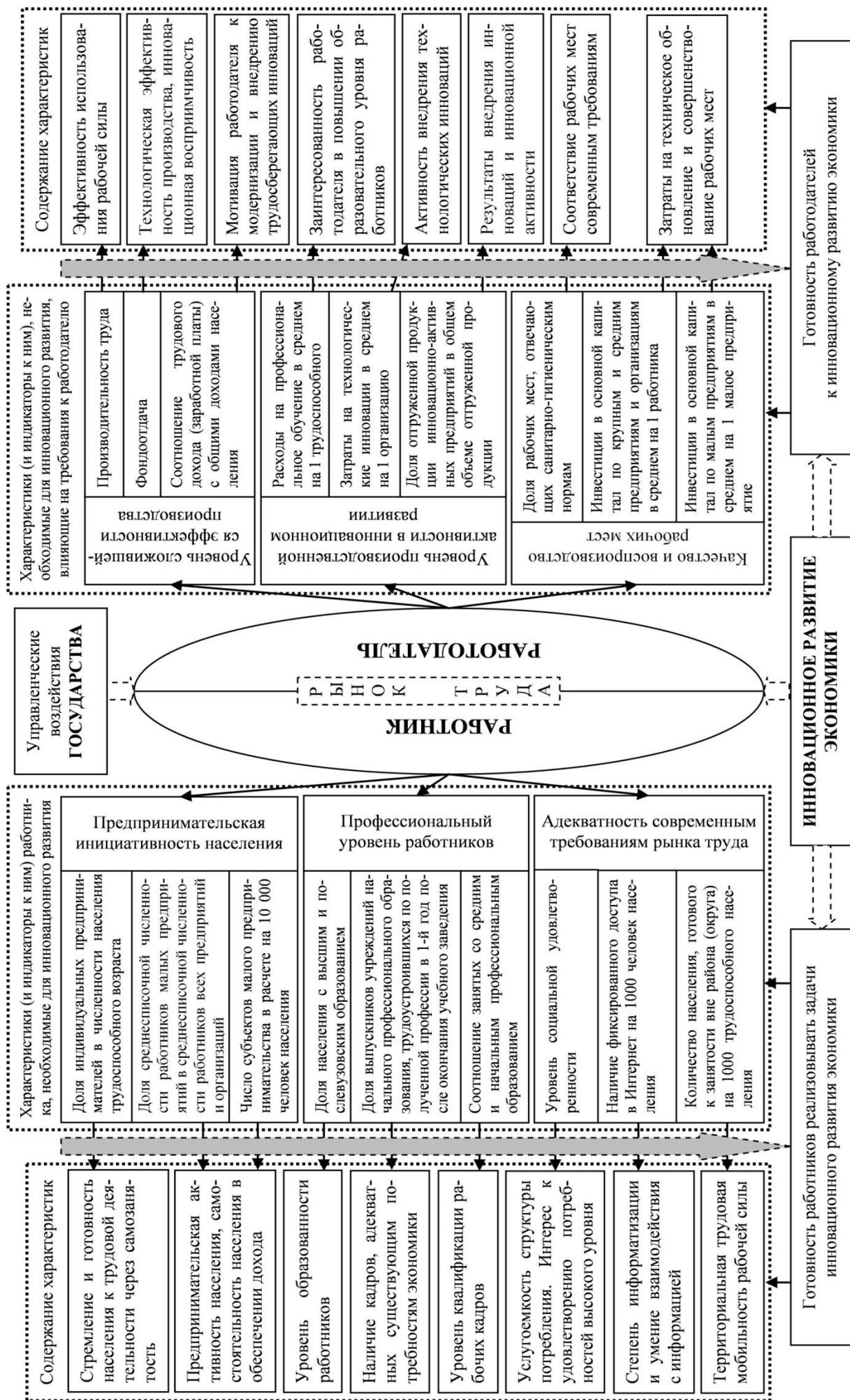


Рис. 1 – Характеристики и индикаторы готовности субъектов рынка труда к инновационному развитию экономики

а) показатели производительности труда (эффективность использования рабочей силы); фондоотдачи (технологическая эффективность производства, инновационная восприимчивость); соотношение трудового дохода (заработной платы) с общими доходами населения (мотивация работодателя к модернизации и внедрению трудосберегающих инноваций), что показывает уровень сложившейся эффективности производства и готовности к инновационным преобразованиям;

б) уровень производственной активности в инновационном развитии раскрыт через индикаторы: расходы на профессиональное обучение в среднем на 1 трудоспособного (заинтересованность работодателя в повышении образовательного уровня работников); затраты на технологические инновации в среднем на 1 организацию (активность внедрения технологических инноваций); доля отгруженной продукции инновационно-активных предприятий в общем объеме отгруженной продукции (результаты внедрения инноваций и инновационной активности), что в целом показывает степень фактической реализации инновационных мер;

в) качество и интенсивность воспроизводства рабочих мест предложено оценивать: долей рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (соответствие рабочих мест современным требованиям); инвестициями в основной капитал по крупным и средним предприятиям и организациям в среднем на 1 работника и инвестициями в основной капитал по малым предприятиям в среднем на 1 малое предприятие (затраты на техническое обновление и совершенствование рабочих мест), что раскрывает заинтересованность работодателей в качественном обновлении рабочих мест, влияющем на качество спроса на труд.

В целях содействия инновационному развитию экономики регионов необходима идентификация и оценка сформированности характеристик субъектов рынка труда, что потребовало разработки методических подходов.

2. Разработана методика оценки соответствия характеристик субъектов регионального рынка труда (на уровне рынков труда муниципальных образований) требованиям инновационного развития.

Обобщение существующих методических подходов к количественной оценке условий инновационного развития экономики, как на региональном уровне, так и на уровне муниципальных образований (МО) позволило сделать вывод, что проблемы соответствия субъектов рынка труда инновационным изменениям практически не исследованы. В диссертации разработана методика и предложен алгоритм оценки уровня сформированности характеристик субъектов рынка труда в контексте готовности к инновационному развитию, отличием которой является использование индикаторов уровня и динамики, отражающих состояние и изменение показателей инновационной ориентации работника и работодателя (рис. 2).

Отличие предложенного подхода заключается в применении метода «Паттерн» с элементами линейного нормирования при агрегировании частных индикаторов.

Предложенные методические подходы и алгоритм действий включают следующие операции:

1. Оценка частных индикаторов (I_{ij}), отражающих характеристики готовности работников и работодателей муниципальных образований (i) к инновационному развитию экономики за период 2008-2014 гг. (j -год). Нормирование индикатора

где ИКП_{ij} – итоговый комплексный показатель по всем характеристикам соответствующего года, конкретного муниципального образования;

$I'_{ij}CB, I''_{ij}CB, I'''_{ij}CB$ – сводные индикаторы по каждой характеристике.

Определение направлений динамики итоговых комплексных показателей за период осуществлялось на основе интегрального индекса инновационной ориентации:

где $I_{суб}$ – интегральный индекс инновационной ориентации субъекта рынка труда; X – ежегодные индексы роста итоговых комплексных показателей по субъекту рынка труда одного муниципального образования.

Для оценки динамики в зависимости от величины интегрального индекса по отношению к единице использована градация «положительного» и «отрицательного» изменения (как показатель роста или снижения).

4. Типология ситуаций на локальных рынках труда и определение общего уровня сформированности инновационных характеристик работника и работодателя проведены на основе итоговых комплексных показателей. Итоговый комплексный показатель нормирован по массиву муниципальных образований. Диссертантом введена шкала градации уровней среднего показателя: высокий (0,7-1,0), средний (0,4-0,7), низкий (0,1-0,4) и критический (0,0-0,1). Распределение по уровням проведено по блоку показателей, характеризующих каждого субъекта рынка труда, что позволило провести сопряженный анализ соответствия характеристик работника и работодателя на конкретных локальных рынках труда.

Апробация методики проведена по 60 из 62 муниципальных образований Республики Башкортостан (РБ), индексы инновационной ориентации субъектов рынка труда за 2008 -2014 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Итоговые комплексные показатели (ИКП) по субъектам рынка труда (Фрагмент)

Локальный рынок труда (округ/район)	Работник					Работодатель				
	ИКП		Среднее значение ИКП	Приведенное*	ИИ*	ИКП		Среднее значение ИКП	Приведенное*	ИИ*
	2008	2014				2008	2014			
Абзелиловский	0,282	0,331	0,327	0,436	1,036	0,225	0,181	0,198	0,106	0,971
Архангельский	0,227	0,252	0,257	0,255	1,028	0,319	0,151	0,213	0,156	0,887
Аскинский	0,197	0,375	0,301	0,367	1,139	0,190	0,208	0,219	0,172	1,059
Баймакский	0,273	0,345	0,338	0,463	1,046	0,255	0,197	0,222	0,182	0,978
Белебеевский	0,454	0,407	0,424	0,684	0,984	0,420	0,310	0,357	0,611	1,059
Белокатайский	0,264	0,379	0,348	0,490	1,069	0,297	0,190	0,225	0,192	0,934
...
Агидель	0,404	0,437	0,472	0,809	1,020	0,218	0,173	0,204	0,127	0,976
Кумертау	0,472	0,487	0,502	0,884	1,008	0,261	0,369	0,359	0,616	1,078
Нефтекамск	0,415	0,460	0,479	0,826	1,023	0,412	0,367	0,416	0,795	0,988
Октябрьский	0,510	0,494	0,520	0,932	0,997	0,410	0,429	0,398	0,738	1,018
Сибай	0,469	0,528	0,547	1,000	1,024	0,342	0,265	0,254	0,284	1,018
Стерлитамак	0,420	0,421	0,456	0,765	1,004	0,586	0,345	0,429	0,835	0,919

*Жирным выделены полярные значения показателей

Предварительный анализ частных индикаторов на материалах Республики Башкортостан позволил сделать вывод о необходимости исключения из расчетов городских округов Уфа и Салават, по причине их экстремально высоких значений (для соблюдения принципа однородности массива данных).

Анализ итоговых комплексных показателей инновационных характеристик показал, что: 1) наиболее высокие значения характеристик работников свойственны Белорецкому муниципальному району (МР) и городским округам (ГО): Куертау, Нефтекамск, Октябрьский и Сибай; наименьшие значения – Калтасинскому и Нуримановскому МР; 2) оценки характеристик работодателей наиболее высокие значения отмечены в Благовещенском, Уфимском и Хайбуллинском МР, а также в ГО Стерлитамак; наиболее низкие – в Мечетлинском МР (таблица 1).

Положительная динамика интегральных индексов отмечена для ситуаций на рынках труда: Аскинского, Калтасинского и Шаранского МР (при оценке динамики итоговых комплексных показателей работников), а также – Хайбуллинского МР (в отношении работодателей). Соответственно, отрицательная динамика интегральных индексов наблюдается на рынках труда Белебеевского, Кугарчинского МР и ГО Октябрьский (по инновационной ориентации работника); в Белокатайском, Иглинском, Янаульском МР и ГО Стерлитамак (по итоговым комплексным показателям работодателя). Большинство ситуаций на локальных рынках труда Республики Башкортостан относятся к группе с положительной динамикой индикаторов инновационных характеристик работников (отрицательные значения интегрального индекса наблюдались в трех случаях при оценке индикаторов, относящихся к характеристикам работников, и 25 – к работодателям).

Для ранжирования уровней готовности основных субъектов локальных рынков труда Республики Башкортостан в разрезе муниципальных образований по итоговому комплексному показателю использована градация на высокий, средний, низкий, критический. (таблица 2).

На высокие показатели интегрального индекса, отражающего сформированность характеристик работников по анализируемым рынкам влияние оказывают высокие значения показателей «доля индивидуальных предпринимателей» (в 3 МР и 5 ГО), «доля выпускников учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии» (в 30 МР и 4 ГО) и «наличие фиксированного доступа в Интернет» (в 10 МР и 3 ГО), а на высокие значения индексов характеристик работодателя – «доля рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам» (в 35 МР).

В то же время, показатели «число субъектов малого предпринимательства», «уровень социальной удовлетворенности» работников, «соотношение трудового дохода с общими доходами населения», «затраты на технологические инновации, исследования и разработки», инвестиции в основной капитал по крупным, средним и малым предприятиям имеют низкие значения.

В целом отмечено, что в большинстве локальных рынков труда уровень сформированности инновационных характеристик работников и уровень характеристик работодателей не совпадают, что требует детального анализа причин несовпадения.

Таблица 2 – Разграничение уровней готовности субъектов рынков труда МО РБ к инновационному развитию по значениям итоговых комплексных показателей

Итоговые комплексные показатели работника	Уровни	Итоговые комплексные показатели работодателя
<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля индивидуальных предпринимателей в численности населения трудоспособного возраста, доля населения с высшим и послевузовским образованием, доля выпускников учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания учебного заведения, наличие фиксированного доступа в Интернет на 1000 человек населения</p> <p>Городские округа: <i>Уфа (6, при включении в расчет)</i>, Агидель (2), Кумертау (2), Нефтекамск (3), Октябрьский (4), Сибай (3), Стерлитамак (4).</p> <p>Муниципальные районы: Белорецкий (4), Бирский (1), Мечетлинский (1), Туймазинский (3), Уфимский (2)</p>	Высокий (0,7-1,0)	<p>Преобладающие индикаторы в группе: фондоотдача, расходы на профессиональное обучение в среднем на 1 трудоспособного, доля отгруженной продукции инновационно-активных предприятий в общем объеме отгруженной продукции</p> <p>Городские округа: <i>Уфа (2, при включении в расчет)</i>, Нефтекамск (2), Октябрьский (2), <i>Салават (4, при включении в расчет)</i>, Стерлитамак (1).</p> <p>Муниципальные районы: Благовещенский (2), Уфимский (1), Хайбуллинский (3)</p>
<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля выпускников учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания учебного заведения, наличие фиксированного доступа в Интернет на 1000 человек населения, количество населения, готового к занятости вне района (округа) на 1000 трудоспособного населения</p> <p>Муниципальные образования: <i>Салават (1, при включении в расчет)</i>, Альшеевский (1), Бакалинский (1), Белебеевский (1), Белокатайский (1), Бижбулякский (1), Благовещенский (1), Бураевский (2), Гафурийский (1), Давлекановский (2), Дуванский (1), Дюртюлинский (1), Ермакеевский (2), Зилаирский (1), Илишевский (1), Ишимбайский (1), Кигинский (1), Кушнаренковский (1), Куюргазинский (2), Мелеузовский (1), Миякинский (1), Салаватский (1), Стерлибашевский (1), Татышлинский (1), Учалинский (2), Федоровский (2), Чекмагушевский (1). Отсутствуют в районах: Абзелиловский, Баймакский, Благоварский, Буздякский, Караидельский, Хайбуллинский, Стерлитамакский, Чишминский, Шаранский, Янаульский</p>	Средний (0,4-0,7)	<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля отгруженной продукции инновационно-активных предприятий в общем объеме отгруженной продукции, доля рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам</p> <p>Муниципальные образования: Кумертау (2), Белорецкий (1), Давлекановский (1), Дюртюлинский (1), Калтасинский (1), Краснокамский (1), Татышлинский (1), Учалинский (1), Отсутствуют в районах: Белебеевский, Ишимбайский, Мелеузовский, Туймазинский, Чишминский, Янаульский</p>
<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля выпускников учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания учебного заведения</p> <p>Муниципальные районы: Архангельский (1), Аскинский (1), Аургазинский (1), Бурзянский (1), Иглинский (1), Кармаскалинский (1), Мишкинский (1) Отсутствуют в районах: Балтачевский, Зианчуринский, Краснокамский, Кугарчинский</p>	Низкий (0,1-0,4)	<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам</p> <p>Муниципальные районы: Абзелиловский (1), Архангельский (1), Аскинский (1), Аургазинский (1), Баймакский (1), Бакалинский (1), Балтачевский (1), Белокатайский (1), Бижбулякский (1), Бирский (1), Благоварский (1), Буздякский (1), Бураевский (1), Бурзянский (1), Гафурийский (1), Дуванский (1), Зианчуринский (1), Зилаирский (1), Караидельский (1), Кигинский (1), Кугарчинский (1), Кушнаренковский (0), Куюргазинский (1), Мишкинский (2), Миякинский (1), Салаватский (1), Стерлибашевский (1), Чекмагушевский (1). Отсутствуют в районах: Агидель, Сибай, Альшеевский, Иглинский, Илишевский, Кармаскалинский, Нуримановский, Стерлитамакский</p>
<p>Преобладающие индикаторы в группе: нет</p> <p>Муниципальные районы: Калтасинский (0), Нуримановский (0)</p>	Критический (0-0,1)	<p>Преобладающие индикаторы в группе: доля рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам</p> <p>Муниципальные районы: Ермакеевский (1), Мечетлинский (1), Федоровский (1), Шаранский (1)</p>
<p>*В скобках указано количество индикаторов (из 18-ти), значения которых составили более 0,7 лидерского. Города Уфа и Салават заняли положение, в котором бы они находились, если бы были включены в расчет.</p>		

3. Предложена классификация локальных рынков труда по критериям сопряженной количественной оценки и направленности динамики уровня сформированности инновационных характеристик работника и работодателя.

Автором предложена классификация локальных рынков труда по критерию сопряженности уровней развития характеристик субъектов – работников и работодателей (рис. 3), что позволило выявить область МО, имеющих критический уровень (8 МР).

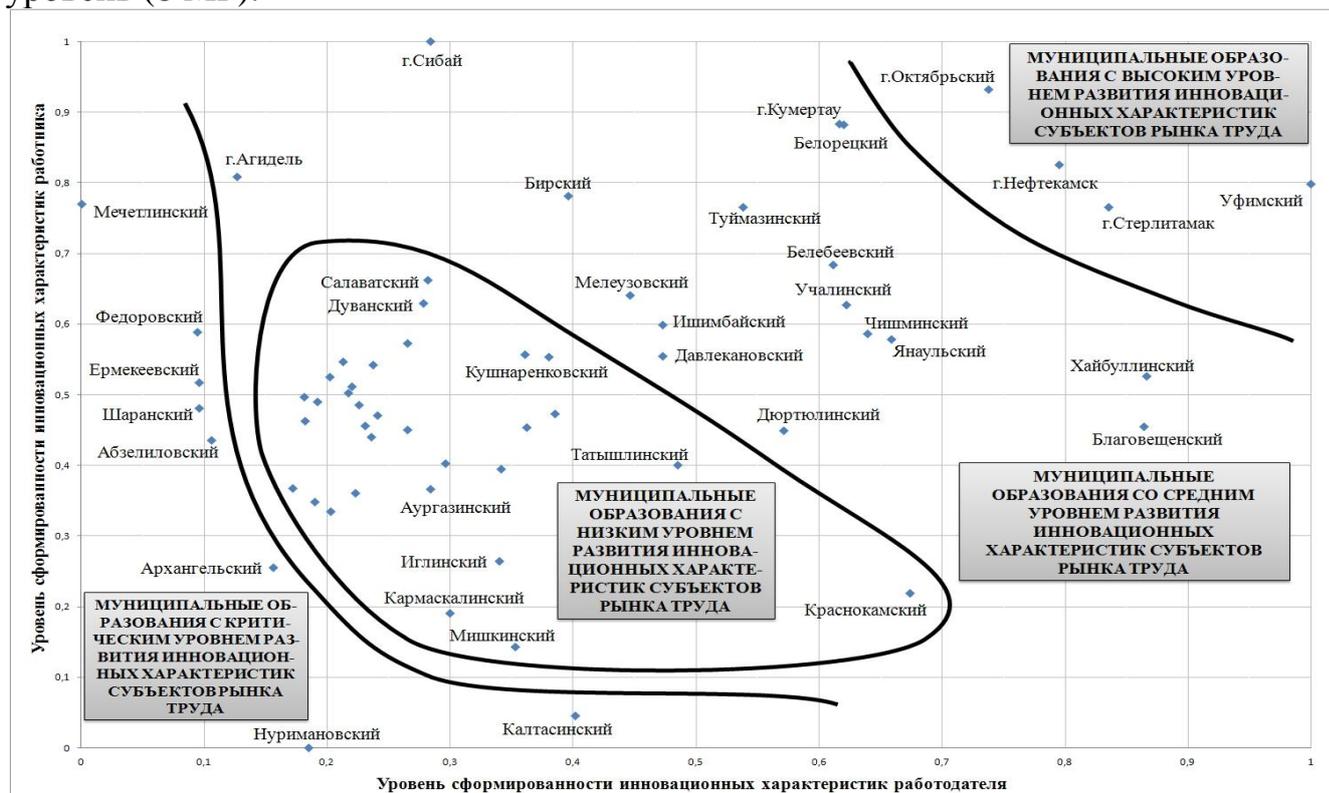


Рис. 3 – Классификация муниципальных образований по итоговым комплексным показателям инновационных характеристик субъектов локальных рынков труда

Диссертантом разработана матрица для идентификации «эталонных» локальных рынков труда по сформированности характеристик субъектов с позиции инновационного развития (таблица 3).

Таблица 3 – Матрица разграничения рынков труда ГО и МР Республики Башкортостан по уровню сформированности инновационных характеристик субъектов локальных рынков труда

		Уровень сформированности инновационных характеристик работодателя			
		Высокий (>0,7)	Средний (0,4-0,7)	Низкий (0,1-0,4)	Критический (<0,1)
Уровень сформированности инновационных характеристик работников	Высокий	Нефтекамск, Стерлитамак, Октябрьский, Уфа, Уфимский (I)	Кумертау, Белорецкий, Туймазинский (II)	Агидель, Сибай, Бирский (III)	Мечетлинский (IV)
	Средний	Салават, Благовещенский, Хайбуллинский (II)	Белебеевский, Давлекановский, Дюртюлинский, Ишимбайский, Мелеузовский, Татышлинский, Учалинский, Чимшинский, Янаульский (II)	Абзелиловский, Альшеевский, Баймакский, Бакалинский, Белокатайский, Бижбулякский, Блювский, Буздякский, Бураевский, Гафурыйский, Дуванский, Зилаирский, Илишевский, Караидельский, Кигинский, Кушнаренковский, Куюргазинский, Миякинский, Салаватский, Стерлибашевский, Стерлитамакский, Чекишевский (III)	Ермекеевский, Федоровский, Шаранский (IV)
	Низкий	(III)	Краснокамский (III)	Архангельский, Аскинский, Аургазинский, Балтачевский, Бурзянский, Зианчуринский, Иглинский, Кармаскалинский, Кугарчинский, Мишкинский (III)	(IV)
	Кр-й	(IV)	Калтасинский (IV)	Нуримановский (IV)	(IV)

*Города Уфа и Салават заняли положение, как если бы они были включены в расчет.

** В скобках указана принадлежность рынков труда в ячейке к типу локального рынка труда. I – эталонная группа.

В данном случае, тип локального рынка труда определялся по итоговому комплексному показателю субъекта, имеющего меньшее его значение. Для определения причин отнесения локальных рынков труда к определенному типу, проведен анализ рынков труда с позиции наличия или отсутствия сводных индикаторов с высокими значениями (табл. 4).

Таблица 4 – Группировка МО с высоким значением индикаторов сформированности у субъектов рынков труда Республики Башкортостан

Уровень сформированности характеристик (количество локальных рынков труда в группе)	Характеристики работника и работодателя локальных рынков труда со значением сводных индикаторов более 0,5 в разрезе муниципальных образований					
	Работник			Работодатель		
	предпринимательская инициативность населения	профессиональный уровень работников	адекватность современным требованиям рынка труда	уровень сложившейся эффективности производства	уровень производственной активности в инновационном развитии	качество и воспроизводство рабочих мест
высокий (4)	4	4	0	4	4	1
средний (14)	11	12	4	9	5	5
низкий (36)	17	5	15	2	0	26
критич-й (6)	2	0	4	0	0	2

Характерно, что для локальных рынков труда в группах с высоким и средним уровнем сформированности инновационных характеристик проблемным является отсутствие (0 из 4) или недостаточное (4 из 14) развитие условий, формирующих работников современного типа. В группе с низким и критическим уровнем есть трудности, связанные с профессиональным уровнем работников и производственной активностью работодателей.

Матрица в разрезе направленности изменений итоговых комплексных показателей (величине интегрального индекса) позволила разграничить локальные рынки труда на типологические группы с положительной и отрицательной динамикой (таблица 5). Наибольшее количество локальных рынков относится к группе с положительным значением интегрального индекса как по индикаторам, характеризующим работодателей, так и работников (32 МР и 2 ГО).

Таблица 5 – Группировка локальных рынков труда по направлениям динамики сформированности характеристик (ИИ) работника и работодателя за 2008-2014гг.

		Интегральный индекс (по динамике индикаторов работодателей)	
		$I_{суб} > 1$ (положительная направленность)	$I_{суб} < 1$ (отрицательная направленность)
ИИ работника	$I_{суб} > 1$ (положительная направленность)	Городские округа: Кумертау, Сибай. Муниципальные районы: Альшеевский, Аскинский, Бакалинский, Балтачевский, Белорецкий, Бижбулякский, Благоварский, Благовещенский, Буздякский, Бураевский, Гафурийский, Давлекановский, Дуванский, Ермекеевский, Зианчуринский, Зилаирский, Ишимбайский, Калтасинский, Караидельский, Кармаскалинский, Кушнаренковский, Мишкинский, Миякинский, Нуримановский, Салаватский, Стерлибашевский, Учалинский, Федоровский, Хайбуллинский, Чекмагушевский, Чишминский, Шаранский	Городские округа: Агидель, Нефтекамск, Стерлитамак. Муниципальные районы: Абзелиловский, Архангельский, Аургазинский, Баймакский, Белокатайский, Бирский, Бурзянский, Дюртюлинский, Иглинский, Илишевский, Кигинский, Краснокамский, Куюргазинский, Мелеузовский, Мечетлинский, Стерлитамакский, Татышлинский, Туймазинский, Уфимский, Янаульский
	$I_{суб} < 1$ (отрицательная направленность)	Муниципальные образования: Октябрьский, Белебеевский	Муниципальные образования: Кугарчинский

Достаточно большая (по численности) группа локальных рынков труда отличается ситуацией разнонаправленной динамики: а) с «положительной» – по характеристикам работника и «отрицательной» – по характеристикам работодателя – 23; б) «отрицательной» – по характеристикам работника и «положительной» – по характеристикам работодателя (2 муниципальных образования). Ситуация отрицательной динамики по двум субъектам наблюдается на рынке труда Кугарчинского МР.

Для формирования рынка труда инновационного типа необходима активизация в повышении профессионального уровня работников, а также концентрация усилий на увеличении эффективности производства и производственной активности работодателей. В целом, как и следовало ожидать, уровень сформированности характеристик субъектов рынка труда, сложившийся в ГО, выше, чем в МР.

Проведенная типология позволила определить приоритетные направления и меры совершенствования управления и муниципальными рынками труда в системе социально-экономического регулирования региональной системы.

4. Разработаны механизмы активизации и комплексного воздействия на работников и работодателей в целях инновационного развития экономики региона на основе формирования инновационных характеристик субъектов рынка труда.

Состояние регионального рынка труда в решающей мере определяется локальным уровнем и его составляющими, поэтому анализ инструментов управления региональным рынком труда сконцентрирован, преимущественно, на субрегиональном уровне. Муниципальные образования с высоким уровнем сопряженной сформированности характеристик субъектов расположенных в них локальных рынков труда выступают эталоном для городских округов и муниципальных районов с более низким уровнем. В диссертации разработаны и предложены механизмы, которые позволяют развивать соответствующие характеристики субъектов «отстающих» локальных рынков труда до уровня «эталонных».

Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного воздействия в направлении развития инновационных характеристик субъектов рынка труда определен как система направлений нормативно-правового, организационно-экономического характера, мер и способов воздействия в целях повышения готовности к реализации задач инновационного развития экономики.

Механизм, активизирующий процессы в экономике региона с позиции достижения соответствия человеческого капитала работника (трудовых ресурсов) требованиям инновационных преобразований (рис. 4).

Невозможность одномоментного создания среды для формирования характеристик инновационной ориентации работников предопределяет поэтапное применение инструментов. Исходная предпосылка состоит в том, что инновационная направленность развития экономики и повышение производительности труда предполагают высвобождение трудовых ресурсов из трудоизбыточных секторов и создание единого пространства регионального рынка труда, что, теоретически, должно стать резервом для проведения модернизации местных предприятий.

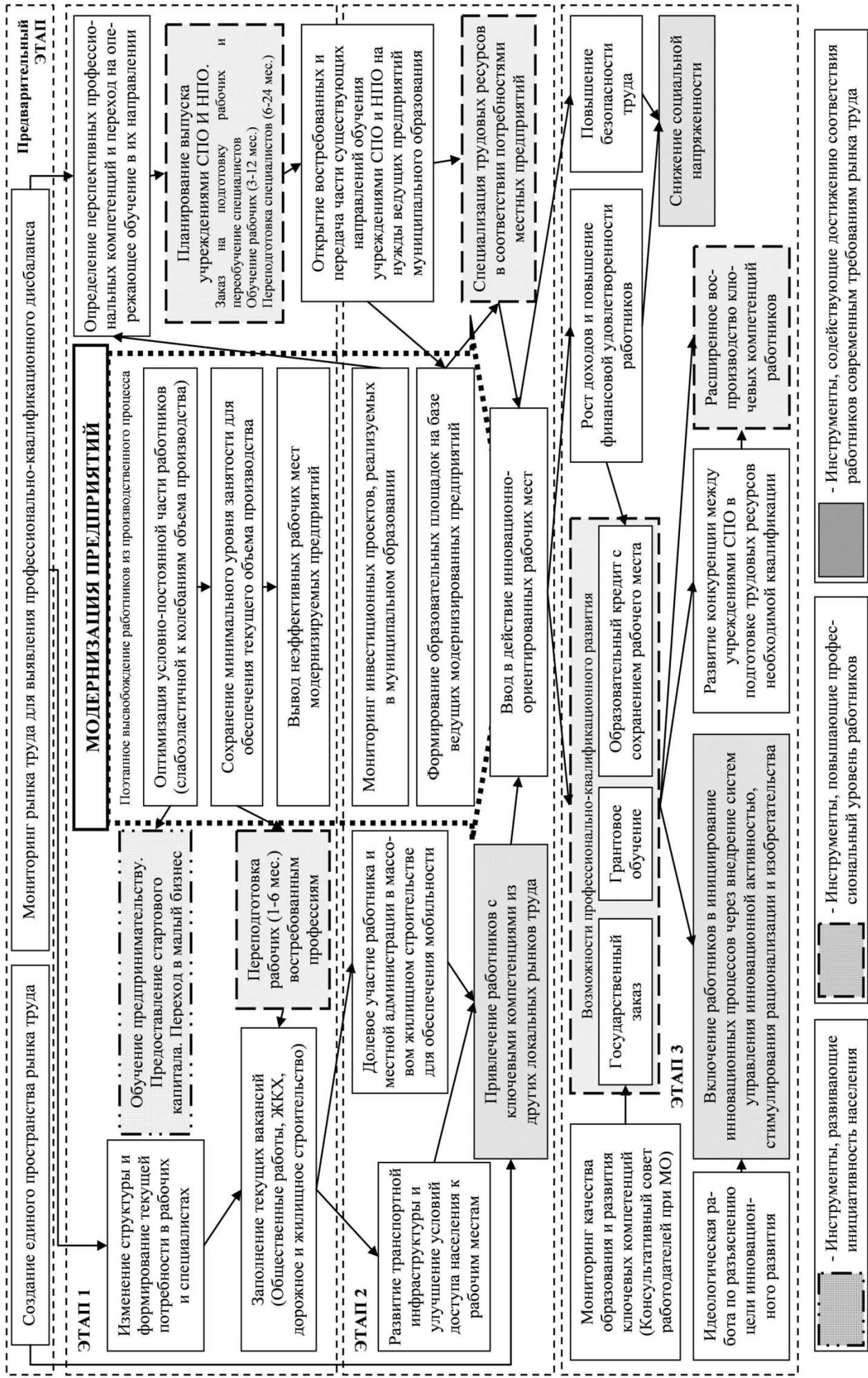


Рис. 4 – Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников

Соответственно, **предварительно** проводится: 1) оценка потенциала модернизации низкотехнологичных секторов локальной экономики; 2) анализ состояния системы профессионального образования; 3) оценка структуры трудовых ресурсов. Это предполагает корректировку региональными органами власти существующих и перспективных региональных целевых программ, в части мер по сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест, конкретизация целевых ориентиров по обеспечению кадровой инфраструктурой инновационных процессов. В целом, реализация механизма состоит из трех этапов.

Первый этап включает: 1) ликвидацию неэффективных рабочих мест; 2) активизацию превентивных мер в сфере занятости при высвобождении работников (для исключения ситуаций критического уровня безработицы).

Меры **второго этапа** обусловлены модернизацией производства и расширением спроса на квалифицированную рабочую силу, что повышает требования к каждому субъекту рынка труда в части: повышения профильной квалификации работника на предприятиях с потенциалом инновационного развития; переподготовки работников, высвобождаемых в результате модернизации предприятий в соответствии с потребностями обновленных рабочих мест. Помимо этого, необходим мониторинг дисбаланса уровня знаний и навыков выпускников начального и среднего профессионального образования, с одной стороны, и требуемых компетенций для инновационного развития экономики, с другой, а также определение дефицита квалифицированных рабочих и др.

Завершающий, **третий этап** связан с активизацией спроса на работников, имеющих инновационно-ориентированные компетенции и увеличением предложения труда мобильных в профессиональном плане и заинтересованных в работе в инновационных условиях работников.

Таким образом, основными инструментами воздействия на формирование характеристик соответствия работника инновационному развитию экономики являются: обучение предпринимательскому делу; внедрение систем управления инновационной активностью, стимулирования рационализации и изобретательства (например, систем «РОСТ», «Инновация» и др.).

В диссертационной работе обосновано, что поддержка формирования соответствующих характеристик работодателя (предприятий) на достаточном уровне и ускоренное инновационное развитие региона требуют активного вмешательства региональных органов государственной власти и модернизации рабочих мест посредством внедрения соответствующего механизма (рис. 5).

Этапы представленного механизма включают:

1) определение и планирование ключевых компетенций трудовых ресурсов и производственной базы; формирование «дорожной карты» укрепления транспортных, производственных и других связей между «эталонными» и окружающими их муниципальными образованиями;

2) инновационное преобразование (модернизацию) региональных производственных систем в целях увеличения объемов инновационной продукции;

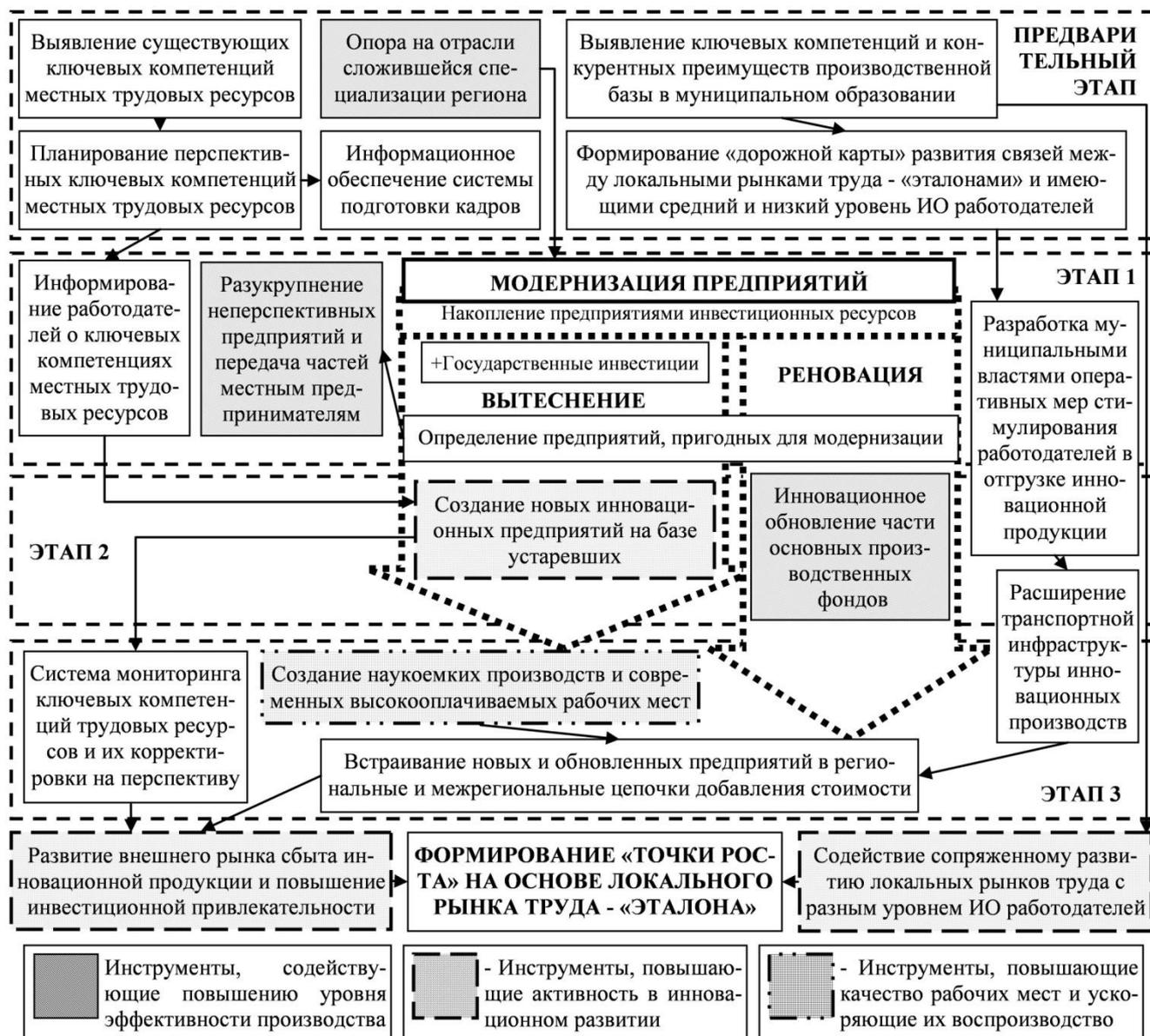


Рис. 5 – Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателей

3) внедрение системы мониторинга необходимых ключевых компетенций трудовых ресурсов для корректировки образовательных программ.

Алгоритм и уровневая структура участников внедрения механизма активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик субъектов рынка труда представлены на рис. 6.

Предложения диссертанта по анализу уровня сформированности инновационных характеристик основных субъектов рынка труда создают возможность своевременного принятия управленческих решений в области регулирования институтов социально-трудовых отношений по содействию инновационному развитию.

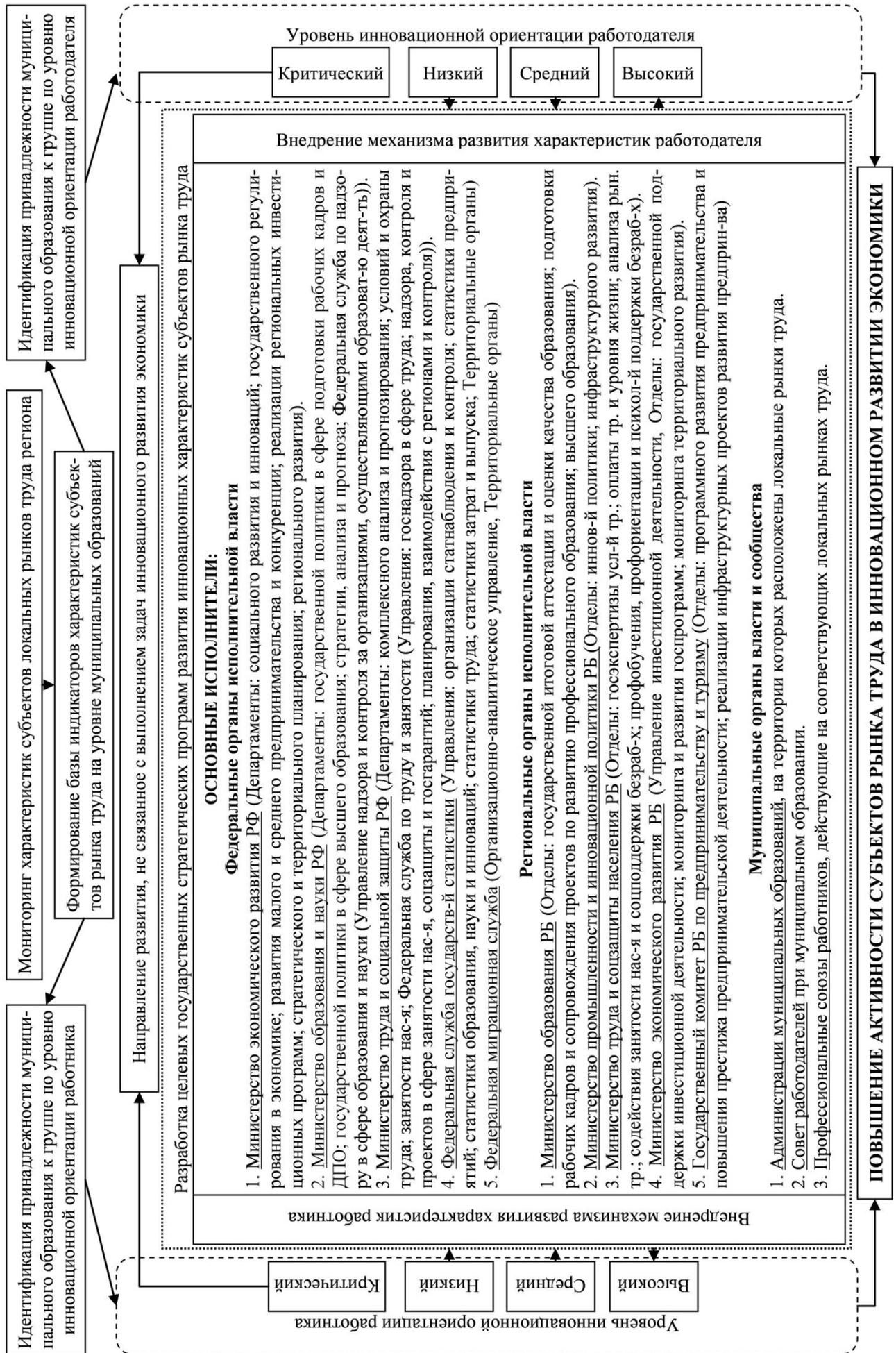


Рис. 6 – Алгоритм и субъекты внедрения механизмов развития инновационных характеристик работников и работодателей

Разработанные в диссертационной работе теоретические и методические положения, а также прикладные рекомендации по формированию инновационных характеристик субъектов рынка труда позволяют говорить о реализации задач диссертационного исследования.

ПУБЛИКАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИССЕРТАЦИИ

Главы в монографиях и учебных пособиях:

1) Рабцевич, А.А. Формирование двойственного механизма управления инновационной ориентацией рынка труда Республики Башкортостан // Проблемы и перспективы экономического развития РБ: монография / Отв. ред.: Р.Р. Ахунов, А.В. Янгиров. – Уфа: БашГУ, 2014. – 348с. С.160-170. – 0,41 п.л.

2) Рабцевич, А.А. Исследование характеристик инновационной ориентации рынка труда Республики Башкортостан в разрезе городских округов и муниципальных районов // Экономический потенциал РБ: учебное пособие / Отв. ред.: Р.Р. Ахунов, А.В. Янгиров. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2015. – 336с. С.208-220. – 0,56 п.л.

3) Рабцевич, А.А. Концептуальные основы управления рынком труда в целях инновационного развития региона // Актуальные проблемы труда и капитала: коллективная монография / Под ред. М.Р. Богатыревой. – Прага: Sociosfera-CZ, 2015. – 173с. С.45-52. – 0,52 п.л.

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

4) Рабцевич, А.А. Человек и его отражение в экономических процессах / А.А. Рабцевич // Вестник ИрГТУ. – 2010. – №4. – С.281-286. – 0,7 п.л.

5) Рабцевич, А.А. Методические основы анализа инновационной ориентации рынка труда / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Экономика и предпринимательство. – 2013. – №12-4. – С.215-223. – 1,1 п.л. (авт. – 0,5 п.л.).

6) Рабцевич, А.А. Инновационная ориентация локальных рынков труда Республики Башкортостан / А.А. Рабцевич // Научное обозрение. – 2014. – №4. – С.262-265. – 0,17 п.л.

7) Рабцевич, А.А. Условия достижения инновационной ориентации регионального рынка труда / А.А. Рабцевич // Общество. Среда. Развитие. – 2014. – №2. – С.45-50. – 0,63 п.л.

8) Рабцевич, А.А. Механизм инновационной ориентации трудовых ресурсов в экономике региона / А.А. Рабцевич // Научные ведомости БелГУ. Серия: Экономика. Информатика. – 2014. – №8. – С.58-70. – 1,1 п.л.

9) Рабцевич, А.А. Инновационная ориентация рынка труда в экономическом развитии региона [Электронный ресурс] / А.А. Рабцевич // Известия ИГЭА (БГУЭП): электронный журнал. – 2014. – №4. – Режим доступа: [//eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19299](http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19299). – 0,47 п.л.

10) Рабцевич, А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работника на региональном рынке труда / А.А. Рабцевич // Известия ИГЭА. – 2014. – №4. – С.106-116. – 1,2 п.л.

Статьи в других изданиях:

11) Рабцевич, А.А. Инвестиционное обеспечение инновационной ориентации работодателей региона // Управление стратегическим потенциалом регионов России: методология, теория, практика: сборник научных трудов Всероссийской научной конференции, 16-18 апреля 2014г. Ч.2. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2014. – С.70-72. – 0,28 п.л.

12) Рабцевич, А.А. Инициативность населения как фактор инновационного развития региона / А.А. Рабцевич // Начало в науке: материалы Всероссийской научно-практической конференции школьников, студентов, магистрантов и аспирантов, 18-19 апреля 2014г. Ч.3. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С.36-38. – 0,2 п.л.

13) Рабцевич, А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работодателя / А.А. Рабцевич // Экономика и сервис: от теории к практике: материалы II Международной научно-практической конференции, 7 мая 2014г. – Владимир: ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, 2014. – С.140-148. – 0,55 п.л.

14) Рабцевич, А.А. Теоретические основы стратегического управления региональным рынком труда // Стратегические аспекты управления социально-экономическими системами в регионе: сборник статей и тезисов Международной научно-практической конференции, 15 мая 2014г. – Владимир: ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Транзит-Икс, 2014. – С.179-188. – 0,52 п.л.

15) Рабцевич, А.А. Факторный анализ инновационной ориентации рынка труда Республики Башкортостан и концептуальные основы ее достижения / А.А. Рабцевич // Экономика. Общество. Человек: материалы II Международной научно-практической конференции «Приоритетные направления в развитии современного общества: междисциплинарные исследования», 9 октября 2014г. Ч.1. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – С.120-152. – 1,6 п.л.

16) Рабцевич, А.А. Рынок труда как ключевой элемент обособления и инновационного развития региональной экономики // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и реализации социально-экономической политики устойчивого развития: материалы V Всероссийской научно-практической конференции, 14-15 октября 2014г. – Махачкала: ИСЭИ ДНЦ РАН, 2014. – С.709-717. – 0,51 п.л.

17) Рабцевич, А.А. Анализ и моделирование взаимодействия труда и капитала в региональной экономике // Теоретико-методологические проблемы использования естественнонаучных методов в гуманитарных науках: материалы Международной научно-практической конференции, 16-17 октября 2014г. – Уфа: УГАТУ, Аэтерна, 2014. – С.257-267. – 0,51 п.л.

18) Рабцевич, А.А. Инновационная ориентация субъектов локальных рынков труда в городских округах Республики Башкортостан / А.А. Рабцевич // Мегapolis – территория инноваций: политика, экономика, культура, репутационный капитал: материалы Международной научно-практической конференции, 17 октября 2014г. – М.: Федерация мира и согласия, 2014. – С.116-125. – 0,54 п.л.

19) Рабцевич, А.А. Возможности работодателей и государства в инновационном ориентировании рынка труда / А.А. Рабцевич // Актуальные вопросы научной и научно-педагогической деятельности молодых ученых: сборник научных

трудов Всероссийской заочной научно-практической конференции, 20 октября 2014г. – М.: ИИУ МГОУ, 2015. – С.96-106. – 0,69 п.л.

20) Рабцевич, А.А. Институты рынка труда в инновационном развитии региона / А.А. Рабцевич // Современное состояние экономики России и экономический механизм инновационного развития: сборник научных трудов II Всероссийской научной конференции с международным участием, 23 октября 2014г. – Тверь: ТвГТУ, СФК-офис, 2014. – С.282-291. – 0,52 п.л.

21) Рабцевич, А.А. Метод «Паттерн» в анализе инновационной ориентации регионального рынка труда / А.А. Рабцевич // Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества: сборник материалов Всероссийской молодежной научно-практической конференции, 14-15 ноября 2014г. Ч.1. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С.34-39. – 0,35 п.л.

22) Рабцевич, А.А. Показатели, потенциально применимые для анализа инновационной ориентации субъектов рынка труда / А.А. Рабцевич // Россия: тенденции и перспективы развития: материалы XV Международной научной конференции, 18-19 декабря 2014г. – М.: ИНИОН РАН, 2015. – С.660-664 – 0,68 п.л.

23) Рабцевич, А.А. Эффективность производства как индикатор инновационной ориентации работодателей в региональной экономике / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей. Т.1. – Уфа: БашГУ, 2016. – С.166-189. – 1,3 п.л. (авт. – 0,6 п.л.).

24) Рабцевич, А.А. Категории, отражающие инновационные характеристики рынка труда / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Инструменты эффективного развития современной науки. Молодежные чтения: сборник материалов Международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2016г. – Кемерово: ЗапСибНЦ, 2016. – С.182-185. – 0,26 п.л. (авт. – 0,1 п.л.).

25) Рабцевич, А.А. Муниципальный рынок труда: сущность и особенности регулирования / А.А. Рабцевич // Дни науки – 2016: сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, 14-18 марта 2016г. Ч.1. – Новосибирск: СибУПК, 2016.- С.112-116. – 0,33 п.л.

26) Рабцевич, А.А. Оценка отдельных индикаторов, отражающих инновационную ориентацию работодателей в регионе / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные проблемы развития национальной и региональной экономики: сборник научных трудов VII Международной научно-практической конференции, 21 апреля 2016г. – Белгород: НИУ «БелГУ», 2016. – С.84-91. – 0,69 п.л. (авт. – 0,3 п.л.).

27) Рабцевич, А.А. Региональные социально-экономические условия формирования характеристик работника, отвечающих современным требованиям рынка труда / А.А. Рабцевич // Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ. – Магас: ООО «КЕП», 2016. – С.138-160. – 1,5 п.л.

28) Рабцевич, А.А. Производственная активность работодателей Республики Башкортостан в инновационном развитии экономики / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей. Т.3. – Уфа: БашГУ, 2016. – С.272-288. – 0,9 п.л. (авт. – 0,4 п.л.)