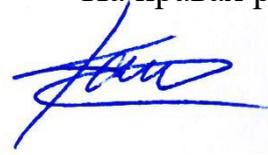


На правах рукописи



**Камарова Татьяна Александровна**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ  
НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ  
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05 –  
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2021

Работа выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Кулькова Инна Анатольевна** (Россия),  
ведущий научный сотрудник центра исследований  
социальноэкономической динамики ФГБУН Институт  
экономики Уральского отделения РАН,  
г. Екатеринбург

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, доцент  
**Дорохова Наталья Васильевна** (Россия),  
доцент кафедры рекреационной географии,  
страноведения и туризма ФГБОУ ВО  
«Воронежский государственный университет»,  
г. Воронеж

кандидат экономических наук, доцент  
**Лапина Татьяна Александровна** (Россия),  
доцент кафедры региональной экономики  
и управления человеческими ресурсами  
ФГБОУ ВО «Омский государственный  
университет им. Ф. М. Достоевского», г. Омск

**Ведущая организация:** ФГБОУ ВО «Саратовский государственный  
технический университет имени Гагарина Ю. А.»,  
г. Саратов

Защита диссертации состоится 16 февраля 2022 г. в 10:00 на заседании диссертационного совета Д 212.287.04 при ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» по адресу: 620144, г. Екатеринбург, ГСП-985, ул. 8 марта/Народной Воли, 62/45, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», зал диссертационных советов (ауд. 150).

Отзывы на автореферат, заверенные гербовой печатью, просим направлять по адресу: 620144, г. Екатеринбург, ГСП-985, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», ученому секретарю диссертационного совета Д 212.287.04. Факс (343) 283-10-76.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет». Автореферат размещен на официальном сайте ВАК при Минобрнауки России: <https://vak.minobrnauki.gov.ru> и на сайте ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»: <http://science.usue.ru>.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук



М. В. Евсеева

## Общая характеристика работы

**Актуальность исследования.** Трансформацию занятости населения можно считать индикатором развития социально-экономической системы. Любое ее изменение сопровождается появлением новых видов и принципов занятости, отличающихся от присущих предыдущей системе. В настоящее время рынок труда становится более гибким. Наряду с постоянной занятостью, которая остается основным сегментом рынка труда, появляются и развиваются новые модифицированные формы занятости: неполная, дистанционная, временная, самозанятость, фриланс и др., а также новые кадровые технологии, такие как аутстаффинг, аутсорсинг, смартстаффинг и пр., способствующие развитию нестандартных форм занятости населения.

Перечисленные формы занятости получили достаточно широкое распространение в сфере управления человеческими ресурсами за рубежом, однако в России они находятся в стадии формирования. В связи с этим очевиден недостаток научно-методических разработок, информации о распространении нестандартных форм занятости, об эффективности их использования для принятия решений в социально-трудовой сфере; недостаточно проработаны нормативно-правовые основы их применения, мало изучены вопросы защиты прав участников этого сегмента рынка труда. Все это говорит об актуальности темы диссертационного исследования для современной практики и науки экономики труда.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретико-методологической основой настоящего исследования нестандартных форм занятости послужили теоретические и методологические положения, разработанные отечественными и зарубежными специалистами в сфере занятости, законодательные акты и научная литература, материалы периодических изданий, посвященные нестандартным формам занятости, результаты прикладных исследований в изучаемой области.

Научным фундаментом диссертационного исследования стали базовые положения неоклассической теории занятости, разработанные выдающимися экономистами-теоретиками своего времени, внесшими неосценимый вклад в изучение вопросов сферы занятости и рынка труда. Аспекты неоклассической теории не потеряли своей актуальности в реалиях настоящего времени.

Основой исследования вопросов нестандартных форм занятости явились труды ученых, которые одними из первых стали исследовать данный вопрос в нашей стране, – Р. И. Капелюшникова и В. Е. Гимпельсона, ими предложено деление форм занятости на стандартные и нестандартные.

В научных публикациях В. Н. Киселевой, Н. В. Дороховой, Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцевой, Б. А. Мусаева, О. В. Федониной, О. М. Лизиной, Н. С. Землянухиной, В. А. Базжиной, О. Ю. Никишиной, И. В. Цыганковой и др. анализируется использование нестандартных форм занятости, рассматривается их сущность, приводится классификация по различным признакам.

Проблематика появления новых форм занятости на рынке труда, основные подходы к пониманию сущности нестандартных форм занятости на российском рынке труда анализируется в работах Т. Т. Адриановской, Т. Ф. Вышеславовой, В. С. Харченко, L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer и др.

Во втором десятилетии XXI века вопросы государственного и законодательного регулирования на современном рынке труда изложены в трудах В. М. Володина, В. А. Скворцовой, Ю. В. Васильевой, В. Степанова, Н. В. Заколюжной, В. Н. Бобкова, Р. А. Долженко, Н. С. Землянухиной, А. А. Федченко, Н. В. Дороховой, Е. С. Дашковой и др. В их работах раскрываются вопросы взаимодействия и регулирования отношений между субъектами таких форм социально-трудовых отношений.

Вопросам прекаризации занятости посвящены труды целого ряда как зарубежных, так и отечественных ученых: Р. А. Долженко, С. В. Любовой, Е. В. Янченко, А. Э. Федоровой, Т. А. Лапиной, Н. А. Ивановой, З. Дворжаковой, М. Гатти, A. L. Kalleberg и др.

Такие исследователи, как В. В. Адамчук, Б. М. Генкин, Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, А. В. Кобяков, О. В. Ромашева, акцентируют внимание на проблематике трансформации социально-трудовых отношений в контексте социально-экономических и технологических изменений, происходящих в XXI веке.

Многосторонний анализ развития нестандартных форм занятости населения широко представлен в трудах таких исследователей, как В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Ю. В. Долженкова, Б. Г. Збышко, И. А. Кулькова, Е. В. Маслова, Н. В. Дорохова, Н. В. Тонких, О. А. Козлова, Р. А. Долженко, А. В. Пеша и др. Проблемы прогнозирования развития нестандартной занятости освещаются в трудах российских исследователей Н. У. Арабовой, Д. А. Насимовой. С точки зрения экономической эффективности прогноз представлен в работах О. В. Коваленко, О. В. Немировской и др.

**Объектом диссертационного исследования** является занятость населения в ее нестандартных формах на региональном рынке труда.

**Предмет исследования** составляют социально-экономические отношения, возникающие между субъектами занятости в процессе оценки применения ее нестандартных форм.

**Цель диссертационной работы** заключается в развитии теоретического и методического подходов к оценке и развитию нестандартных форм занятости.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

– систематизировать нестандартные формы занятости, составить обобщенную их классификацию и уточнить сущность и характеристики новых форм занятости на рынке труда;

– усовершенствовать методическое обеспечение анализа развития нестандартной занятости на региональном рынке труда;

- предложить систему показателей и методики их расчета для характеристики оценки развития нестандартных форм занятости как основы государственного регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда;
- разработать модель организационно-экономического управления развитием социально-трудовых отношений в условиях нестандартных форм занятости на уровне региона.

**Область исследования.** Диссертационное исследование проведено в рамках Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) и соответствует следующим пунктам:

- 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;
- 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);
- 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

**Методология и инструментально-методический аппарат исследования** базируются на использовании широкого спектра методов научного познания, прежде всего методов функционального, системного, структурного, факторного анализа.

В целях теоретико-методологического обоснования исследования были использованы методы обобщения и детализации, сравнений, группировок, кабинетного исследования, экспертного анализа. Для анализа отечественного и зарубежного опыта использованы методы статистической обработки информации, структурно-функциональный, сравнительный и сопоставительный анализ. Сбор и обработка данных осуществлены на основе методов социологических исследований (анкетного опроса, экспертной оценки, контент-анализа) и социально-экономического анализа.

#### **Научная новизна диссертационного исследования**

К основным элементам научной новизны, выносимым на защиту, относятся следующие.

1. Проведена систематизация нестандартных форм занятости и сформирована обобщенная классификация форм занятости, которая включает не только традиционные признаки: формы собственности на средства производства, регулярность трудовой деятельности, легитимность трудоустройства, организационно-правовая форма трудовых отношений между работником и работодателем, статус деятельности, режим рабочего времени, ор-

ганизация процесса труда, но и признаки социальной эффективности, организации рабочего места. Расширение признаков классификации позволило дать более полную характеристику каждой из современных нестандартных форм занятости по признакам занятости, сформулировать недостающие определения форм занятости и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России (п. 5.3 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

2. Усовершенствован инструментально-методический аппарат оценки развития нестандартных форм занятости, включая разработку методики проведения эмпирического исследования, совершенствование технологии и построение модели анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости, позволяющий получить объективную оценку не только количественных характеристик, что традиционно для экономических и социологических исследований, но и качественных параметров нестандартных форм занятости на региональном рынке труда (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

3. Предложены система авторских критериев и показателей, характеризующих развитие нестандартных форм занятости, и методические подходы к их расчету, позволяющие усовершенствовать систему государственного управления региональным рынком труда. Система критериев состоит из четырех блоков показателей, получаемых на основе:

– результатов обследования населения по проблемам занятости, проводимого территориальным органом Росстата (официальный уровень видов нестандартной занятости; официальный уровень критичной занятости; индекс официального уровня валовой нестандартной занятости);

– анкетного опроса экономически активного населения (общий уровень нестандартной занятости; уровни нестандартных форм занятости по видам экономической деятельности, по категориям персонала; уровень готовности к нестандартной занятости);

– анкетного опроса руководителей организаций по вопросам развития нестандартных форм занятости (распространенность нестандартных кадровых технологий; уровень информированности работодателей о нестандартных формах занятости).

– экспертного опроса руководителей кадровых агентств, контент-анализа информации о нестандартных формах занятости, размещенной на сайтах агентств (структура и характеристика услуг в сфере нестандартной занятости; уровень специализации агентств на нестандартных формах занятости) (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

4. Разработана модель организационно-экономического управления развитием социально-трудовых отношений в условиях нестандартных форм занятости на уровне региона, которая отличается комплексностью регулирования со стороны региональных органов власти, опирается на институциональный подход и систему ОКР; включает цель, задачи, направления регулирования, методы, инструменты и ожидаемые результаты, алгоритм

информационного взаимодействия органов власти со стейкхолдерами рынка труда по вопросам нестандартных социально-трудовых отношений в регионе. Модель позволяет эффективно выстроить политику региональных органов власти по управлению развитием нестандартных форм занятости (п. 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

**Достоверность и обоснованность положений и выводов диссертационного исследования** определяется адекватностью применяемых теоретико-методологических положений, непротиворечивостью выводов. Проведенный в работе анализ и расчеты базируются на использовании разносторонних методов и данных, подтверждаются апробацией результатов исследования. При написании работы была использована актуальная теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования.

**Теоретическая значимость диссертационного исследования** состоит в расширении научных знаний об особенностях нестандартных форм занятости, обобщении признаков каждой формы занятости. Разработанный методический подход может быть использован в работе Департамента по труду и занятости населения Свердловской области при оказании информационных услуг для субъектов рынка труда, в принятии управленческих решений при содействии занятости, а также для совершенствования внутреннего регламента работы в вопросах трудоустройства слабо защищенных категорий граждан.

**Практическая значимость диссертационного исследования** подтверждается тем, что полученные автором результаты и разработанные рекомендации могут послужить основой для совершенствования инструментов государственного регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда, а также будут интересны бизнесу, поскольку новые кадровые технологии, способствующие развитию нестандартных форм занятости, значимы для решения проблем управления человеческими ресурсами на уровне организации и в целом на региональном уровне. Регулирование сегмента нестандартной занятости способствует решению многих проблем антикризисного управления социально-экономической сферой территории в условиях нестабильности.

Результаты диссертационного исследования возможно использовать при дальнейших научных разработках по данной проблеме, в рамках формирования компетенций у студентов высших учебных заведений при изучении дисциплин «Рынок труда», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» и др., а также в программах повышения квалификации по направлению «Экономика труда».

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и идеи диссертации докладывались и обсуждались на международных научно-практических конференциях в Екатеринбурге, Санкт-Петербурге, Москве, Праге (Чехия) и др.; а также отражены в коллективных монографиях и в отчетных работах по грантам: «Исследование нестандартных форм занятости на региональном рынке труда» (заявка № 14-12-66003 в РФФИ

(РГНФ), 2014–2015 гг.); «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства» (заявка № 18-010-00774 А в РФФИ, 2018–2019 гг.); «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов» (заявка № 19-010-00900 А в РФФИ (РГНФ), 2018–2020 гг.); «Теоретико-методологические аспекты формирования надпрофессиональных компетенций студентов высших учебных заведений» (заявка № 19-29-07435 мк в РФФИ (РГНФ), 2019–2020 гг.).

Методика расчета показателей нестандартных форм занятости одобрена Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области.

Результаты исследования используются в учебном процессе на кафедре экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» при подготовке бакалавров по дисциплинам «Рынок труда», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений».

#### **Публикации результатов исследования.**

По теме диссертационной работы опубликовано 48 работ общим объемом 62,9 п. л., из них авторских 29,9 п. л., из которых 14 опубликовано в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, четыре статьи в изданиях, индексируемых в Web of Science, и три раздела в монографиях.

**Структура, содержание и объем диссертации** определены поставленной целью и задачами, а также логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 254 наименований и четырех приложений. Работа содержит 60 таблиц, 17 рисунков.

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, определена степень изученности проблемы, сформулированы объект, предмет, цель и задачи исследования, представлены основные результаты работы и их научная новизна, отражена практическая и теоретическая значимость работы.

В **первой главе** «Теоретические аспекты развития нестандартной занятости населения» проанализированы предпосылки развития нестандартных форм занятости; проведен анализ теоретических подходов к сущности нестандартной занятости и классификации ее видов и форм. Предложена обобщенная классификация форм занятости по признакам социальной эффективности, формы собственности на средства производства, организации рабочего места, регулярности трудовой деятельности, легитимности трудоустройства, организационно-правовой форме трудовых отношений между работником и работодателем, статусу деятельности, режиму рабочего времени, организации процесса труда, что позволило дать более полную характеристику современных нестандартных форм занятости по признакам занятости на основе авторской классификации и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России.

Во **второй главе** «Методическое обеспечение оценки развития нестандартной занятости» проведен анализ зарубежных и отечественных методических подходов к исследованию нестандартных форм занятости.

Представлены методика исследования нестандартных форм занятости, которая включает систему показателей развития нестандартных форм занятости в регионе, и модель обработки информации о масштабах развития и структуре нестандартных форм занятости.

В *третьей главе* «Анализ развития нестандартных форм занятости в регионе» проведена апробация методики исследования нестандартных форм занятости на региональном рынке труда на примере Свердловской области; предложены мероприятия по развитию государственной политики в сфере регулирования нестандартных форм занятости на основе внедрения мониторинга нестандартной занятости на региональном рынке труда.

В *заключении* сформулированы основные выводы и результаты диссертационного исследования.

В *приложениях* приведены вспомогательные материалы, позволяющие раскрыть отдельные положения диссертации.

## **Основные научные положения, выносимые на защиту**

**1. Проведена систематизация нестандартных форм занятости и сформирована обобщенная классификация форм занятости, которая включает не только традиционные признаки: формы собственности на средства производства, регулярность трудовой деятельности, легитимность трудоустройства, организационно-правовая форма трудовых отношений между работником и работодателем, статус деятельности, режим рабочего времени, организация процесса труда, но и признаки социальной эффективности, организации рабочего места. Расширение признаков классификации позволило дать более полную характеристику каждой из современных нестандартных форм занятости по признакам занятости, сформулировать недостающие определения форм занятости и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России.**

Автором был проведен анализ предпосылок развития нестандартных форм занятости (НФЗ), наиболее значимые из них обобщены на рисунке 1. Были отмечены положительные и отрицательные последствия развития нестандартной занятости для всех субъектов социально-трудовых отношений.

Проведенный библиометрический анализ публикаций по тематике исследования за период с 2000 по 2020 г. показал возрастающий интерес к предметной области нестандартной занятости; данная тема носит междисциплинарный характер и рассматривается в различных областях науки. Однако в изучаемой предметной области не сложилось общепринятого определения НФЗ.

По результатам анализа современных НФЗ автором сформулировано обобщенное определение: нестандартной мы называем форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий, описанных в трудовом законодательстве для определенного вида труда.



Рисунок 1 – Факторы развития НФЗ

Иначе говоря, в рамках НФЗ отсутствует как минимум одна следующая составляющая: 1) трудоустроенность у одного работодателя; 2) рабочее место находится в помещении и оснащено орудиями труда, которые принадлежат работодателю; 3) стандартная нагруженность по работе в течение дня (недели, месяца, года); 4) период трудового договора – бессрочный; 5) формальность трудового договора.

В результате контент-анализа публикаций по теме исследования обобщены определения используемых в них понятий. Проведен анализ подходов к классификации форм и видов нестандартной занятости, позволивший сделать вывод, что подходы исследователей к классификационным признакам разнообразны.

На основе анализа публикаций и собственных исследований автором предложена обобщенная классификация признаков НФЗ (таблица 1).

Таблица 1 – Обобщенная классификация форм занятости

Признак классификации	Формы занятости
По социальной эффективности	<p>Полная (все трудоспособные граждане объективно имеют возможность устроиться на оплачиваемую работу, уровень безработицы при этом равен естественному).</p> <p>Продуктивная (население занято на общественном производстве, т. е. это занятая часть экономически активного населения).</p>

Продолжение таблицы 1

Признак классификации	Формы занятости
	<p>Социально полезная (общественное производство, служба в армии и внутренних войсках, очное обучение, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и больными родственниками).</p> <p>Рациональная (предполагает качественное соответствие работников и занимаемых ими рабочих мест).</p> <p>Эффективная (обеспечивает максимальный доход и социальный эффект при минимальных социальных издержках и затратах труда)</p>
По форме собственности на средства производства	<p>Занятость по найму.</p> <p>Предпринимательство.</p> <p>Самозанятость – деятельность самостоятельная или с деловыми партнерами (члены семьи, домохозяйства и др.), приносящая доход, при этом не нанимаются работники на постоянной основе</p>
По организации рабочего места	<p>Занятость с рабочим местом на предприятии, в офисе.</p> <p>Занятость на дому.</p> <p>Занятость вахтовым методом.</p> <p>Занятость вне офиса, за пределами производства, вне организации</p>
По регулярности трудовой деятельности	<p>Постоянная (отрабатывается определенное количество часов каждую неделю).</p> <p>Временная (занятость на определенный срок, включая командировочную занятость).</p> <p>Сезонная (работа в течение сезона).</p> <p>Эпизодическая (непродолжительная работа с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора)</p>
По легитимности трудоустройства	<p>Формальная (зарегистрированная, официально оформленная).</p> <p>Неформальная (незарегистрированная) (включает индивидуальных предпринимателей, занятых по найму у физических лиц или в домашних хозяйствах, работающих на основе устной договоренности)</p>
По организационно-правовой форме трудовых отношений между работником и работодателем	<p>На основе бессрочного трудового договора.</p> <p>На основе срочного трудового договора.</p> <p>На основе гражданско-правового договора.</p> <p>На основе авторского договора, предусматривающего передачу авторских прав во временное пользование либо в собственность.</p> <p>На основе договора возмездного оказания услуг</p>
По статусу деятельности	<p>Основная.</p> <p>Дополнительная (вторичная)</p>
По режиму рабочего времени	<p>Полный рабочий день (8 ч) или полная рабочая неделя (40 ч).</p> <p>Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя.</p> <p>Сокращенный рабочий день (меньшее количество часов работы при вредных, опасных, тяжелых условиях труда, а также для несовершеннолетних).</p> <p>Раздельный рабочий день (рабочее время в течение дня разделено на части с перерывами более двух часов).</p> <p>Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)</p>

Продолжение таблицы 1

Признак классификации	Формы занятости
По организации процесса труда	<p>Постоянная (гарантирована работнику в течение всей жизни, за исключением разовых, временных или сезонных работ, в том числе гарантированных).</p> <p>Непостоянная (временная) (оформлена трудовым контрактом на конкретный срок или предусматривает выполнение конкретного объема работ, а также сезонная, случайная или разовая работа).</p> <p>Неполная (продолжительность рабочего времени меньше определенной «нормы» (30–35 ч в неделю – малозанятость) или трудовой контракт на неполное рабочее время).</p> <p>Недозанятость – временное отсутствие на рабочем месте или вынужденная занятость меньше обычного времени (отпуск по инициативе работодателя, вынужденный перевод на сокращенный график работы, отсутствие клиентов/заказов и др.)</p>

На основе анализа и обобщения подходов к исследованию НФЗ мы предлагаем собственную классификацию НФЗ по обобщенным признакам, в наибольшей степени отвечающую современным запросам экономики и российского рынка труда:

- занятость с нестандартным режимом рабочего времени (короткая рабочая неделя, гибкий рабочий год, гибкий график рабочего времени и др.);
- занятость, характеризующая социальный статус работников (самостоятельно занятые работники и помогающие им члены семьи);
- занятость на нестандартных рабочих местах, с нестандартной организацией труда (надомный труд, дистанционный труд, работа по вызовам, вахтовый метод работы и др.);
- занятость нестандартных организационных форм (временная, сезонная, занятость по совместительству и т. д.).

Разработанная автором классификация НФЗ по выделенным признакам позволяет учесть вновь появившиеся формы. Описаны характеристики современных НФЗ, обобщены признаки каждой формы занятости.

**2. Усовершенствован инструментально-методический аппарат оценки развития нестандартных форм занятости, включая разработку методики проведения эмпирического исследования, совершенствование технологии и построение модели анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости, позволяющий получить объективную оценку не только количественных характеристик, что традиционно для экономических и социологических исследований, но и качественных параметров нестандартных форм занятости на региональном рынке труда.**

Предложена методика эмпирического исследования НФЗ. Основным стейкхолдером для проведения социологического исследования определено экономически активное население (ЭАН), предметом исследования явля-

ются масштабы НФЗ и отношение к работе на условиях нестандартной занятости. Методика оценки развития НФЗ на региональном рынке труда предполагает периодический мониторинг ситуации (один раз в три года) посредством опроса стейкхолдеров рынка труда, а также анализа статистических данных для оценки и прогноза развития НФЗ.

Основными принципами анализа информации о развитии и масштабах НФЗ являются: простота и ясность методических приемов; дополнение официальной статистики информацией, полученной социологическими методами; сочетание качественных и количественных оценок.

План исследования включает следующие этапы: 1) разработка программы исследования, подготовка инструмента, подготовка исследователей; формирование выборки; 2) апробация инструмента; 3) устранение выявленных недочетов при апробации инструмента; 4) сбор эмпирического материала, проведение мониторинга; 5) обработка собранной информации; 6) анализ результатов; 7) прогноз развития НФЗ (составление прогноза и разработка рекомендаций по регулированию НФЗ).

Схема подготовки и апробации инструментария, включающая в себя с первого по третий этапы, представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Схема процесса подготовки и апробации инструментария исследования развития НФЗ в регионе

Проблема исследования заключается в определении объема и структуры нестандартной занятости на региональном рынке труда.

Цель исследования – своевременное выявление новых форм занятости на региональном рынке труда, определение структуры НФЗ и оценка масштабов ее развития, оценка информированности о проблемах НФЗ, выявление отношения населения к нестандартной занятости.

Исследование всех стейкхолдеров рынка труда позволят более системно увидеть масштабы применения нестандартной занятости, тем самым повысив достоверность оценки развития НФЗ в регионе. Основные стейкхолдеры, которые требуют изучения:

1) **экономически активное население** (объем выборочной совокупности при численности муниципального образования менее 500 тыс. чел., по нашим расчетам, составляет 100 чел.; при численности более 500 тыс. чел. – 700 чел.);

2) **работодатели** (в обследуемую генеральную совокупность входят организации и предприятия (юридические лица), зарегистрированные на региональном рынке труда, выборка репрезентативна по отраслевой принадлежности и списочной численности работников предприятия);

3) **кадровые агентства** (исследовались посредством контент-анализа 23 сайтов кадровых агентств, работающих на региональном рынке труда; углубленный анализ практики оказания услуг в сфере НФЗ был проведен с помощью экспертного опроса представителей пяти кадровых агентств).

Основой реализации методики оценки развития НФЗ на региональном рынке труда выступает периодический мониторинг ситуации (один раз в три года), проводимый посредством опроса стейкхолдеров рынка труда, а также анализа статистических данных для оценки и прогноза развития НФЗ (рисунок 3).

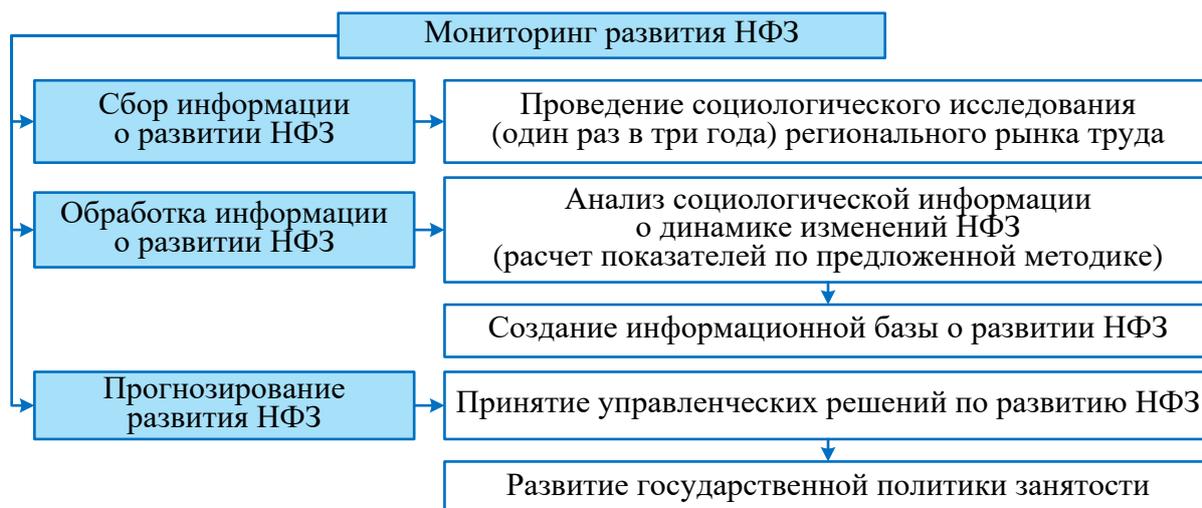


Рисунок 3 – Предлагаемая модель мониторинга развития НФЗ на региональном рынке труда по результатам социологического опроса

Модель анализа развития, масштаба и структуры НФЗ на региональном рынке труда, охватывающая с четвертого по седьмой этапы исследования, представлена на рисунке 4.

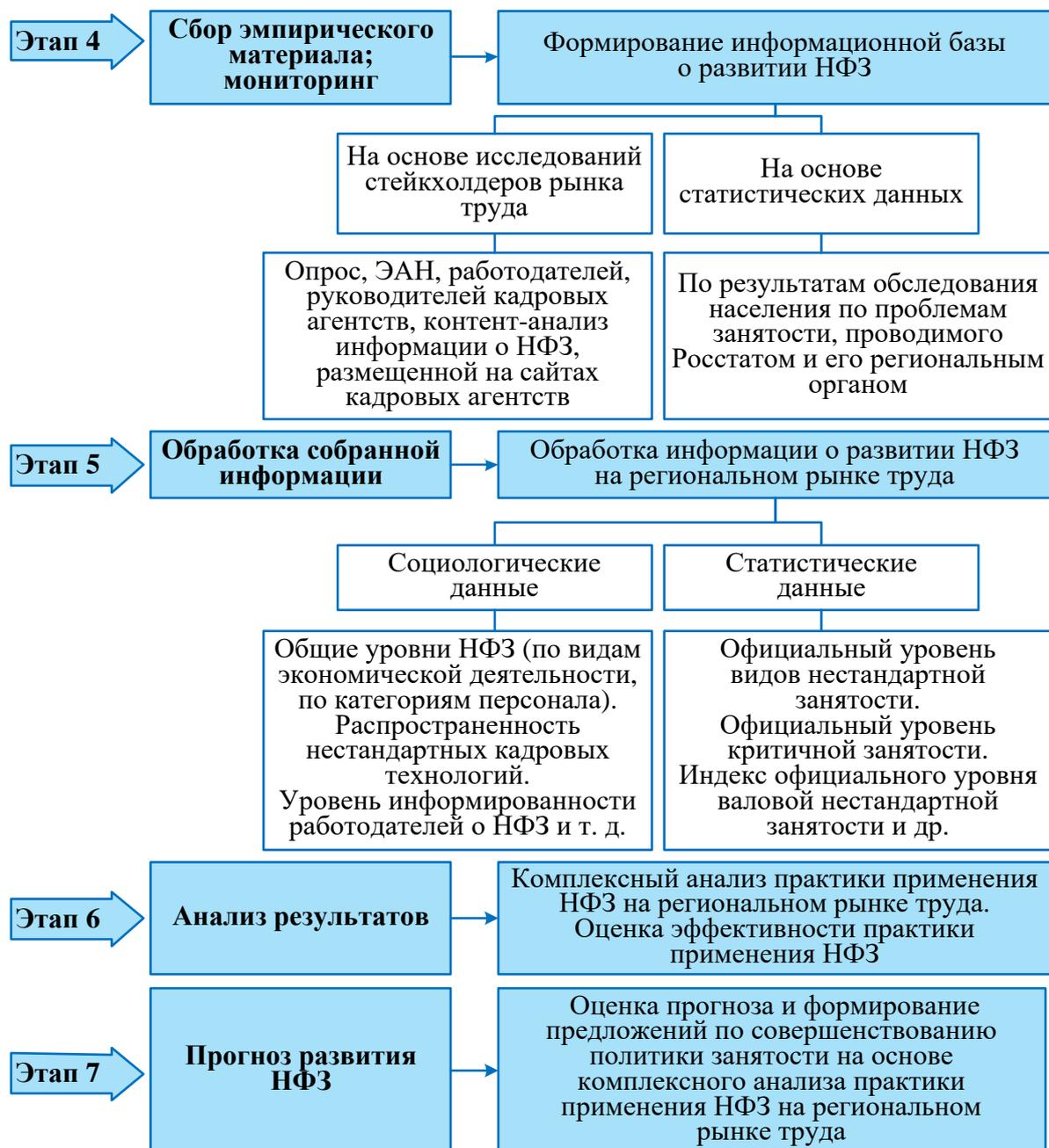


Рисунок 4 – Модель анализа развития, масштаба и структуры НФЗ на региональном рынке труда

**3. Предложены система авторских критериев и показателей, характеризующих развитие нестандартных форм занятости, и методические подходы к их расчету, позволяющие усовершенствовать систему государственного управления региональным рынком труда. Система критериев состоит из четырех блоков показателей, получаемых на основе:**

– результатов обследования населения по проблемам занятости, проводимого территориальным органом Росстата (официальный уровень видов нестандартной занятости; официальный уровень критичной занятости; индекс официального уровня валовой нестандартной занятости);

– анкетного опроса экономически активного населения (общий уровень нестандартной занятости; уровни нестандартных форм занятости по видам экономической деятельности, по категориям персонала; уровень готовности к нестандартной занятости);

– анкетного опроса руководителей организаций по вопросам развития нестандартных форм занятости (распространенность нестандартных кадровых технологий; уровень информированности работодателей о нестандартных формах занятости).

– экспертного опроса руководителей кадровых агентств, контент-анализа информации о нестандартных формах занятости, размещенной на сайтах агентств (структура и характеристика услуг в сфере нестандартной занятости; уровень специализации агентств на нестандартные формы занятости).

Технология анализа информации о НФЗ предполагает обработку и последующую интерпретацию полученных результатов. Обработку полученной информации нами предлагается проводить по методике, которая состоит из последующих этапов:

1) расчет статистической (полученной на основе данных территориального органа Росстата) и социологической (полученной на основе социологического исследования ЭАН) информации о масштабах НФЗ;

2) составление характеристики о развитии, масштабах, структуре, распространении, эффективности применения НФЗ в регионе;

3) составление характеристики о динамике распространения НФЗ в регионе за период на основе мониторинга и расчетных данных;

4) составление характеристики о прогнозировании масштабов распространения НФЗ на основе расчетных данных;

5) анализ полученных результатов, формулирование выводов исследования и разработка предложений и мероприятий по оперативному управлению и регулированию занятости в регионе.

Автором представлены методические подходы к определению ряда показателей нестандартной занятости. Показатели сгруппированы по блокам информационной базы для расчета (таблицы 23–29 диссертационного исследования).

Статистика не ведет учет работающих на условиях дистанционной занятости. Учитывая тенденцию к распространению такой формы занятости на рынке труда, предлагаем вести учет статистических данных для определения ее масштабов. Учет статистических данных следует вести по всем формам дистанционной (удаленной) занятости, официально узаконен-

ным в ТК РФ в начале 2021 г. Тогда можно будет рассчитать следующие показатели, которые мы предлагаем:

1) официальный уровень дистанционной занятости (общей, валовой), %:

$$y_{\text{Дист.3}} = \frac{Ч_{\text{Дист.3 пост}} + Ч_{\text{Дист.3 пер}} + Ч_{\text{Дист.3 врем}}}{Ч_3} \times 100, \quad (1)$$

где  $Ч_{\text{Дист.3 пост}}$  – численность занятых дистанционно на постоянной основе;  $Ч_{\text{Дист.3 пер}}$  – численность занятых дистанционно периодически;  $Ч_{\text{Дист.3 врем}}$  – численность занятых дистанционно временно;

2) официальный уровень постоянной дистанционной занятости, %:

$$y_{\text{Дист.3 пост}} = \frac{Ч_{\text{Дист.3 пост}}}{Ч_3} \times 100; \quad (2)$$

3) официальный уровень временной дистанционной занятости, %:

$$y_{\text{Дист.3 врем}} = \frac{Ч_{\text{Дист.3 врем}}}{Ч_3} \times 100; \quad (3)$$

4) официальный уровень периодической дистанционной занятости, %:

$$y_{\text{Дист.3 пер}} = \frac{Ч_{\text{Дист.3 пер}}}{Ч_3} \times 100. \quad (4)$$

На основе данных о работающих дистанционно возможно проводить мониторинг изменений показателей, используя следующую формулу:

$$I_{\text{Дист.3}} = \frac{y_{\text{Дист.3 } i o}}{y_{\text{Дист.3 } i б}} \times 100, \quad (5)$$

где  $y_{\text{Дист.3 } i o}$ ,  $y_{\text{Дист.3 } i б}$  – официальный уровень дистанционной занятости  $i$ -го вида в отчетном и базисном периодах.

Автором определены следующие подходы к оценке эффективности применения НФЗ представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Предлагаемые подходы и методы расчета показателей эффективности НФЗ

Показатель	Способ расчета
<b>Социальный подход</b>	
Удовлетворенность занятых НФЗ, %	$UD_3 = \frac{Ч_{\text{НФЗ д}}}{Ч_{\text{НФЗ}}},$ <p>где <math>Ч_{\text{НФЗ д}}</math> – численность довольных своей работой в группе занятых на условиях НФЗ</p>

## Продолжение таблицы 2

Показатель	Способ расчета
Уровень сдерживания безработицы, %	$УСД = Y_{\text{без}} \times (1 - I_{\text{к.з}}),$ <p>где <math>Y_{\text{без}}</math> – уровень общей безработицы, %; <math>I_{\text{к.з}}</math> – индекс роста уровня критичной занятости (малозанятости) (см. таблицу 23)</p>
Уровень готовности к нестандартной занятости по виду НФЗ	$Y_{\text{гот. НФЗ } i} = Ч_{\text{згот. НФЗ } i} \times d_{\text{з}} \times Ч_{\text{Бгот. НФЗ } i} \times d_{\text{Б}},$ <p>где <math>Ч_{\text{з(Б)гот. НФЗ } i}</math> – численность занятых (безработных), указавших готовность работать на условиях НФЗ <math>i</math>-го вида; <math>d_{\text{з(Б)}}</math> – доля занятых (безработных) от численности экономически активного населения</p>
<b>Экономический подход</b>	
Экономия бюджетных средств, тыс. р.	$\mathcal{E}_{\text{БС}} = Z_{\text{без}} \times \frac{УСД}{100},$ <p>где <math>Z_{\text{без}}</math> – затраты на социальную защиту безработных (выплата пособий по безработице)</p>

Изучение региональной статистики позволило определить уровень нестандартной занятости по конкретным формам. Можно оценить, как менялась динамика разных форм нестандартной занятости, однако сложно оценить масштаб занятости, поскольку один респондент может одновременно к разным ее формам, что создает ситуацию двойного счета. Приемлемый (с позиции качества учета) результат можно получить по показателю фактической продолжительности рабочей недели, т. е. посредством суммирования численности занятых менее 30 ч еженедельно (малозанятость) и численности занятых более 40 ч в неделю (сверхзанятость). Динамика интегральной оценки официального уровня НФЗ представлена на рисунке 5.

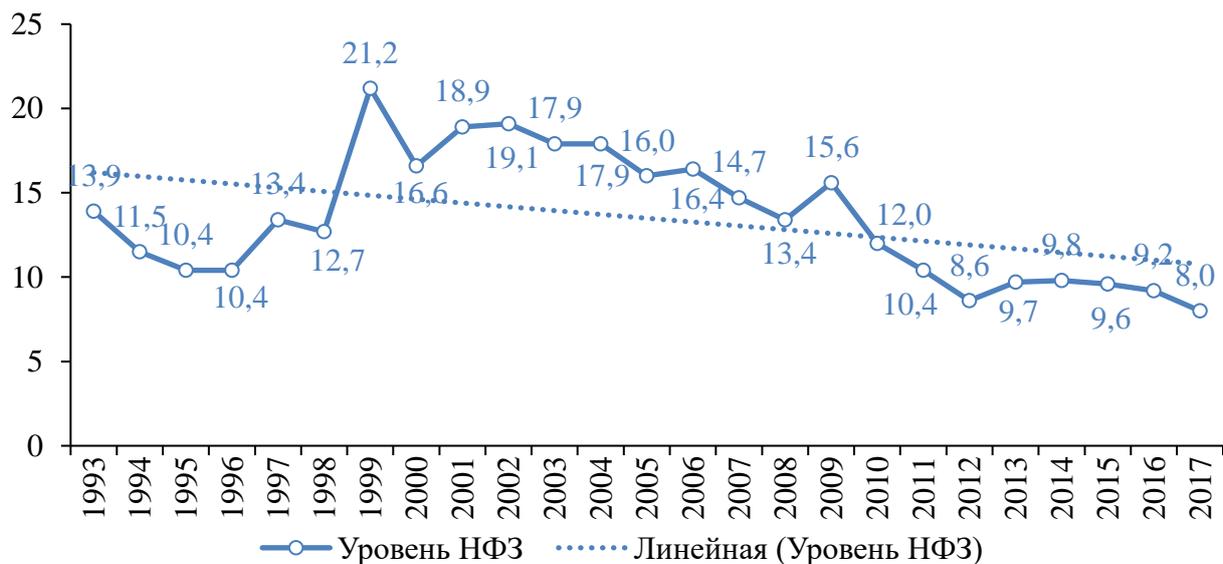


Рисунок 5 – Динамика официального уровня нестандартной занятости в Свердловской области в 1993–2017 гг., % занятых (в совокупности по работающим менее 30 ч и более 40 ч еженедельно)

С кризисными явлениями в экономике наиболее тесно связан уровень малозанятости, под которым нами понимается занятость в течение менее 30 рабочих часов в неделю (рисунок 6).

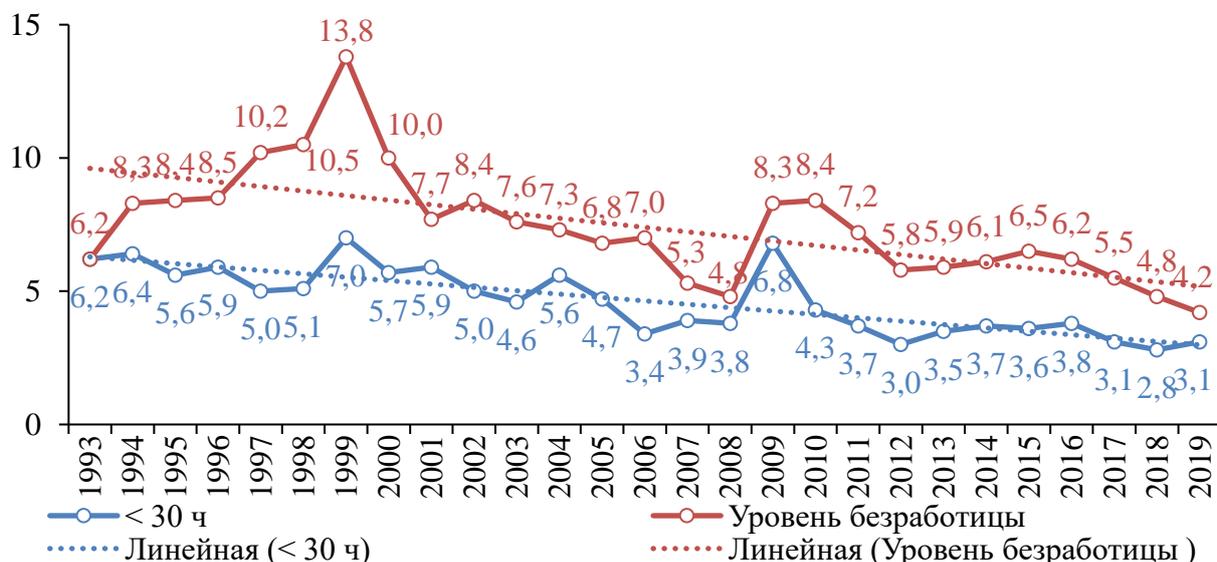


Рисунок 6 – Взаимосвязь уровня малозанятости (рабочее время < 30 ч в неделю) и уровня общей безработицы в Свердловской области, %

Считаем, что уровень малозанятости (уровень критичной занятости) имеет особый статус в системе показателей оценки НФЗ. При невозможности перевода работников на сокращенный рабочий день (неделю) безработица была бы выше.

Массовый опрос занятых и безработных Свердловской области, посвященный распространению и эффективности применения НФЗ, позволил определить общий уровень нестандартной занятости в регионе на уровне около 20 %.

В среднем по области наиболее распространены стандартные бессрочные трудовые договоры, далее идут договоры сроком до одного года. Наименее распространены временные и сезонные договоры, уровень краткосрочной занятости оценивается в 6,4 % на основной работе и 30,8 % на дополнительной. Уровень нестандартной занятости по результатам самоопределения респондентов в среднем по области представлен в таблице 3.

Одной из задач исследования была оценка эффективности применения практики НФЗ. Показатель социальной эффективности применения НФЗ с точки зрения работников составил 79,6 % в среднем по области. Наиболее низкий уровень зафиксирован в группе неполной занятости по инициативе работодателя – 70 %. Своей дополнительной занятостью довольны 80,5 %.

Потенциальная готовность работать в гибком режиме достаточно высока, т. е. зафиксирована высокая готовность к НФЗ. Оценка уровня готовности работающих и безработных граждан к нестандартной занятости представлена в таблице 4.

Таблица 3 – Ранжирование форм занятости на основном и дополнительном местах работы, %

Форма занятости	Основная работа	Дополнительная работа
Стандартная	83,3	33,8
Сверхзанятость	8,8	1,9
Самозанятость	2,7	12,8
Неполная	2,2	16,7
Случайная, разовая	0,9	18,2
Удаленная	0,8	0,9
Фриланс	0,3	9,9
Надомная (без использования интернета)	0,1	2,4
Дистанционная (работа через интернет)	0,1	3,4
Другая	0,7	0,0
<i>Итого</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Таблица 4 – Потенциальная готовность к НФЗ среди ЭАН, %

НФЗ	Занятые	Безработные
Малозанятость	19,3	12,4
Сверхзанятость	0,5	0,8
Работа не на территории работодателя	9,8	7,4
Гибкий график (нестандартный режим труда и самостоятельное регулирование режима труда)	13,4	16,8
Нестандартные формы занятости	7,8	49,5

Автором был проведен опрос 210 руководителей организаций Свердловской области, показавший, что подавляющее большинство работодателей (95 %) используют различные формы нестандартной занятости. Наиболее распространена дистанционная занятость в сочетании с работой на рабочем месте (62,5 %). Это можно объяснить тем, что повсеместное применение дистанционной занятости во время пандемии COVID-19 дало толчок развитию этой формы. Были выявлены основные преимущества, а также основные недостатки использования НФЗ. Опрос показал, что 50,66 % респондентов планируют в ближайшие пять лет использовать нестандартную занятость; 66,36% отметили положительные перспективы развития НФЗ в регионе; ряд респондентов высказал мнение о расширении применения НФЗ; 24,3 % затруднились охарактеризовать перспективы развития в НФЗ регионе; 10,28 % не видят перспектив для развития НФЗ.

На основе контент-анализа информации о кадровых услугах, представленной на сайтах кадровых агентств, был рассчитан уровень специали-

зации агентств на НФЗ на рынке нестандартных кадровых услуг, составивший 13,04 %.

Экспертный опрос представителей кадровых агентств позволил сделать вывод, что за последние 3–5 лет количество вакансий с НФЗ увеличилось. Это связано с такими преимуществами, как улучшение бизнес-процессов (организация труда), возможность привлекать квалифицированные кадры из других регионов, экономия затрат. По их мнению, спрос на вакансии с нестандартными условиями труда будет расти, поскольку наблюдается большой дефицит персонала, работодатели могут использовать НФЗ (дистанционную занятость, гибкие формы занятости) для привлечения персонала из других регионов.

**4. Разработана модель организационно-экономического управления развитием социально-трудовых отношений в условиях нестандартных форм занятости на уровне региона, которая отличается комплексностью регулирования со стороны региональных органов власти, опирается на институциональный подход и систему ОКР; включает цель, задачи, направления регулирования, методы, инструменты и ожидаемые результаты, алгоритм информационного взаимодействия органов власти со стейкхолдерами рынка труда по вопросам нестандартных социально-трудовых отношений в регионе. Модель позволяет эффективно выстроить политику региональных органов власти по управлению развитием нестандартных форм занятости**

Разработанную авторскую методику проведения эмпирического исследования НФЗ предлагается использовать для совершенствования формата и повышения эффективности информационного взаимодействия с потребителями государственных услуг в сфере занятости. Обязанности по сбору и обработке информации о развитии, распространении и проблемах применения нестандартной занятости целесообразно возложить на Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Мониторинг оценки развития НФЗ в регионе по представленной в диссертации методике послужит информационной базой для разработки мероприятий по совершенствованию государственной политики в сфере занятости. Нами предложена модель развития государственной политики в сфере информационно-правовой грамотности стейкхолдеров рынка труда в социально-трудовых отношениях по вопросам нестандартной занятости в регионе (рисунок 7). Мероприятия по совершенствованию информационно-правовой грамотности должны включать в себя информирование населения по вопросам НФЗ, а также информирование и консультирование работодателей и других стейкхолдеров по вопросам регулирования НФЗ на региональном рынке труда.

В представленной модели отражены направления информационного взаимодействия.



Рисунок 7 – Модель развития государственной политики в сфере информационно-правовой грамотности стейкхолдеров рынка труда в социально-трудовых отношениях по вопросам нестандартной занятости на региональном рынке труда

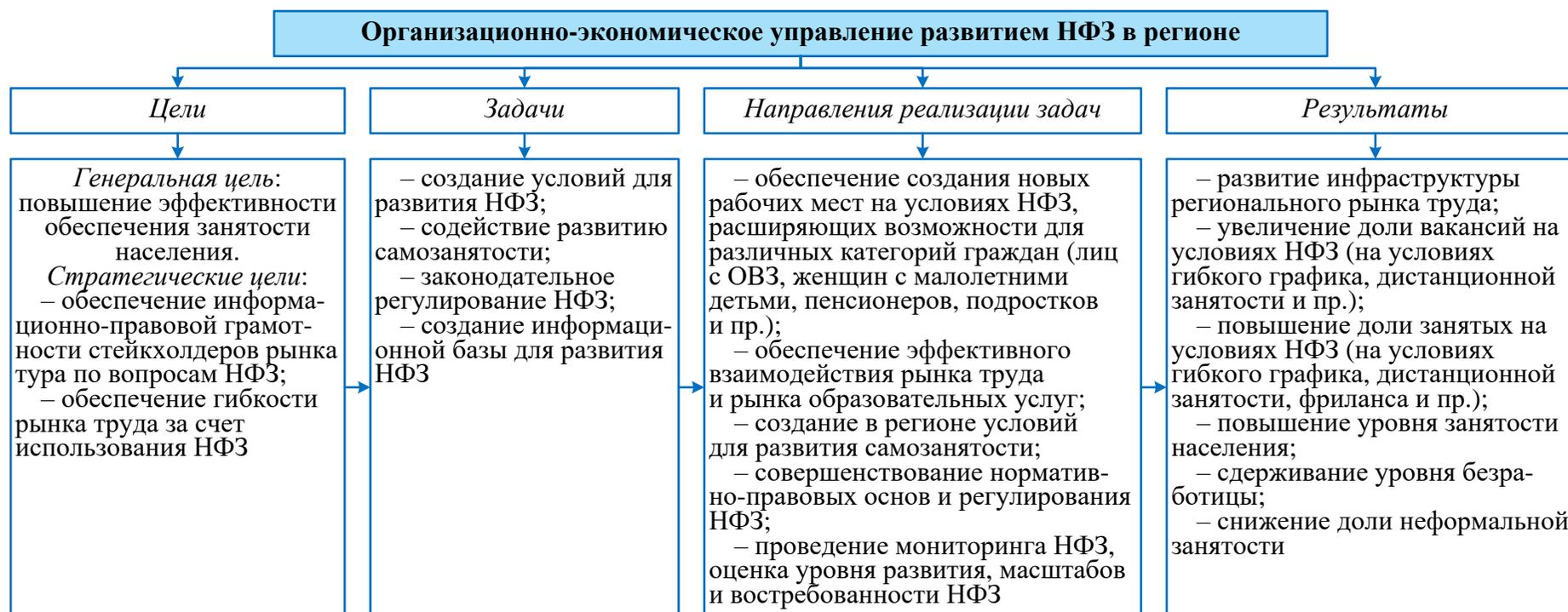


Рисунок 8 – Модель организационно-экономического управления развитием НФЗ в регионе

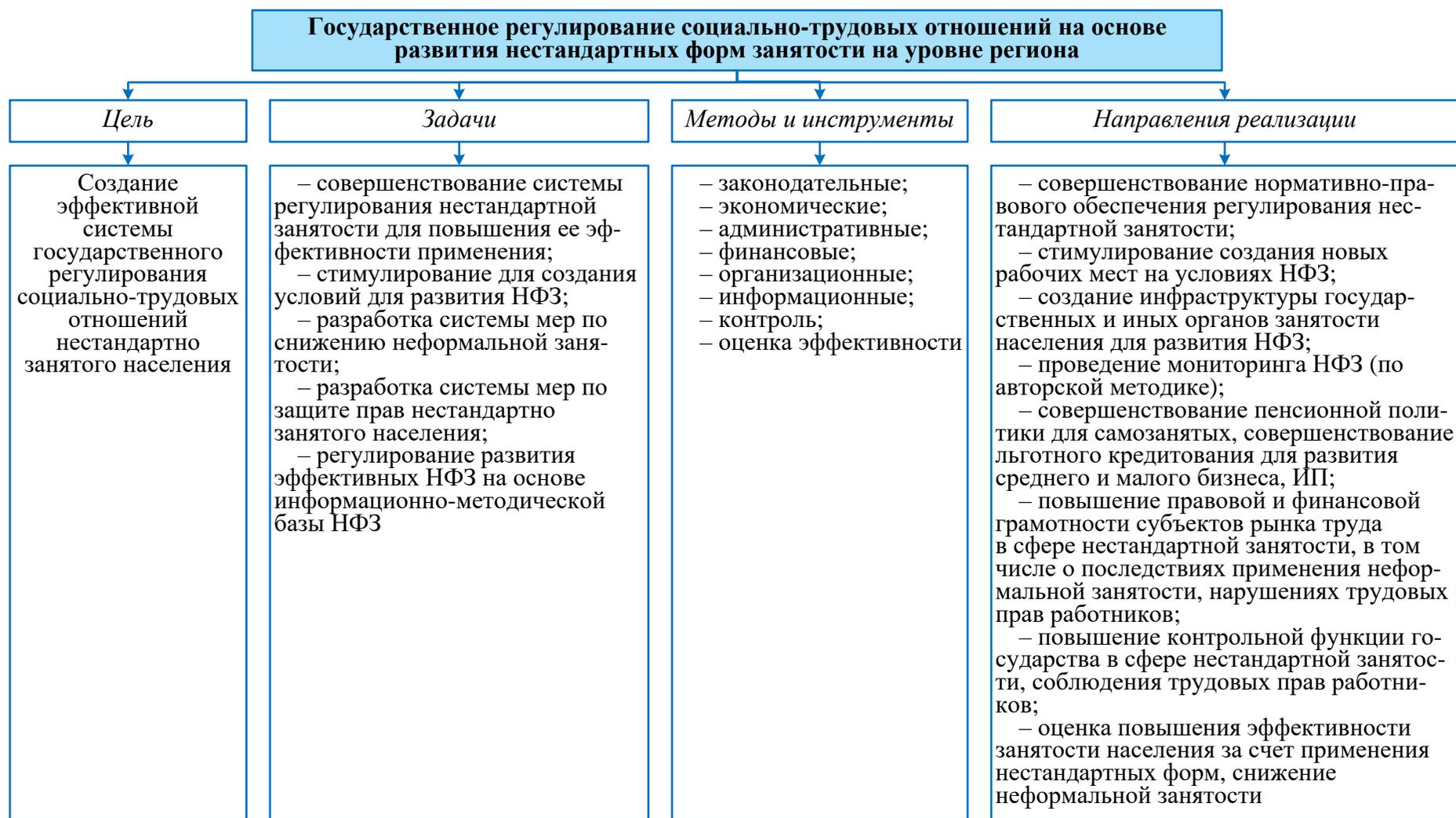


Рисунок 9 – Модель государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе развития НФЗ на уровне региона

Мониторинг проблем нестандартной занятости предлагается проводить по авторской методике, изложенной в диссертационном исследовании по доработанным в ходе апробации анкетам. Расчетная выборка и способы опроса субъектов рынка труда остаются такими же, меняется только инструмент опроса.

На наш взгляд, реализация модели развития государственной политики в сфере информационного взаимодействия с работниками и работодателями по вопросам нестандартной занятости в регионе на основе мониторинга НФЗ позволит повысить эффективность применения нестандартных форм занятости в регионе.

Результаты апробации инструментально-методического аппарата конкретизируют направления совершенствования процессов мониторинга форм занятости. Нами были разработаны направления развития государственной политики в сфере регулирования НФЗ на основе ее мониторинга по авторской методике, которая включает в себя модель организационно-экономического управления развитием НФЗ в регионе (рисунок 8) и модель государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе развития НФЗ на уровне региона (рисунок 9).

## **Заключение**

В результате проведенного исследования были выявлены факторы и современные тенденции развития НФЗ, систематизированы преимущества и недостатки их применения для работника, работодателя и государства. Автором составлена классификация внешних факторов и охарактеризовано их влияние на развитие НФЗ. Проведен анализ подходов к определению понятия «нестандартная занятость». По результатам систематизации характеристик современных НФЗ предложено их обобщенное определение и сформирована обобщенная авторская классификация форм занятости.

Автором усовершенствован инструментально-методический аппарат оценки развития НФЗ. Проведен анализ распространения НФЗ среди стейкхолдеров рынка труда.

Проведена систематизация известных социально-экономических показателей официального сегмента нестандартной занятости и оценка уровня распространения НФЗ в Свердловской области НФЗ за 1999–2020 гг. по данным официальной статистики.

Предложена модель организационно-экономического управления развитием НФЗ в регионе, включающая в себя правовые, организационные, информационные, финансовые, экономические аспекты. Реализация модели позволит повысить эффективность обеспечения занятости населения за счет гибкости рынка труда, обеспечения взаимных интересов всех субъектов занятости, снижения (сдерживания) безработицы.

Разработанный методический подход может быть использован в деятельности Департамента по труду и занятости населения Свердловской об-

ласти для повышения качества оказания информационных услуг населению, для принятия оперативных управленческих решений в рамках содействия занятости.

Результаты исследования могут найти применение в деятельности организаций – участников рынка труда, могут быть полезны при оптимизации кадровых технологий в сфере управления персоналом, в учебном процессе при подготовке обучающихся экономических и управленческих профилей, в системе бизнес-образования и системе повышения квалификации.

## Публикации автора по теме диссертации

### Публикации в международных базах данных

1. **Камарова, Т. А.** Новые кадровые технологии / Т. А. Камарова, С. Ю. Патутина // *Управленец*. – 2010. – № 7–8 (11–12). – С. 66–72. – 0,9/0,4 п. л.

2. **Камарова, Т. А.** Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях / Т. А. Камарова // *Управленец*. – 2013. – № 5 (45). – С. 40–45. – 0,8 п. л.

3. Тонких, Н. В. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов / Н. В. Тонких, **Т. А. Камарова** // *Управленец*. – 2014. – № 6 (52). – С. 78–82. – 0,6/0,3 п. л.

4. **Kamarova, T. A.** Employment as a Modern Development Trend: Social and Labor Relations in the Digital Economy / T. A. Kamarova. – DOI 10.2991/aebmr.k.200502.110 // *Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference “Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth” (MTDE 2020)*. – Amsterdam : Atlantis Press, 2020. – P. 681–688. – (Advances in Economics, Business and Management Research ; vol. 138). – 1,0 п. л.

5. Pesh, A. Socio-psychological problems of the transition of university teachers to distance employment during the Covid19 pandemic / A. Pesh, **T. Kamarova**. – DOI 10.1051/shsconf/20219901040 // *International Scientific Conference “Delivering Impact in Higher Education Learning and Teaching: Enhancing Cross-Boarder Collaborations” (DIHELT 2021)*. – Les Ulis : EDP Sciences, 2021. – Art. 01040. – (SHS Web of Conferences ; vol. 99). – 1,3/0,6 п. л.

### Статьи в изданиях, входящих в Перечень ВАК

6. Тонких, Н. В. Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации / Н. В. Тонких, **Т. А. Камарова** // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. – 2015. – № 2. – С. 164–172. – 1,1/0,6 п. л.

7. Тонких, Н. В. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования / Н. В. Тонких, **Т. А. Камарова**

// Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196. – 1,5/0,8 п. л.

8. **Камарова, Т. А.** Гендерные особенности рынка удаленных (дистанционных) профессий на основе контент-анализа вакансий и резюме / Т. А. Камарова // Кадровик. – 2019. – № 9. – С. 148–160. – 1,6 п. л.

9. **Камарова, Т. А.** Гендерный анализ отраслевой структуры рынка удаленной (дистанционной) занятости на основе контент-анализа банка вакансий и резюме / Т. А. Камарова. – DOI 10.22394/2304-3369-2019-6-158-169 // Вопросы управления. – 2019. – № 6 (61). – С. 158–169. – 1,5 п. л.

10. **Камарова, Т. А.** Систематизация и ранжирование перечня типично «женских» профессий в сегменте удаленной (дистанционной) занятости по Свердловской области и г. Екатеринбург / Т. А. Камарова. – DOI 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2019. – Т. 17, № 4. – С. 112–124. – 1,6 п. л.

11. **Камарова, Т. А.** «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности / Т. А. Камарова. – DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 72–83. – 1,5 п. л.

12. **Камарова, Т. А.** Оценка удовлетворенности своей занятостью научно-педагогических работников в прекарных условиях / Т. А. Камарова // Кадровик. – 2020. – № 11. – С. 105–114. – 1,3 п. л.

13. **Камарова, Т. А.** Признаки прекаризации в условиях пандемии / Т. А. Камарова. – DOI 10.24411/2307-4264-2020-10222 // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 74–75. – 0,3 п. л.

14. Пеша, А. В. Дистанционный формат работы и развитие компетенций студентов в условиях пандемии COVID-19 / А. В. Пеша, **Т. А. Камарова** // Кадровик. – 2020. – № 7. – С. 73–90. – 2,3/1,1 п. л.

15. **Камарова, Т. А.** Механизмы адаптации персонала в условиях дистанционной занятости / Т. А. Камарова, Т. Ю. Борисова // Кадровик. – 2021. – № 5. – С. 122–131. – 1,3/0,6 п. л.

### Монографии

16. **Камарова, Т. А.** Методика аутоплейсмента как новой кадровой технологии / Т. А. Камарова // Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / под ред. И. А. Кульковой. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2016. – С. 109–129. – 1,3 п. л.

17. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности / Н. В. Тонких, И. А. Кулькова, **Т. А. Камарова** [и др.]; под общ. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург : ЮНИКА, 2018. – 211 с. – ISBN 978-5-6041218-8-7. – 13,2/1,6 п. л.

18. Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / Н. В. Тонких, Д. А. Антонов, **Т. А. Камарова** [и др.]; отв. ред.

Н. В. Тонких. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – 310 с. – ISBN 978-5-6043575-3-8. – 19,4/2,4 п. л.

### Прочие публикации

19. **Камарова, Т. А.** Инновационные технологии в управлении персоналом / Т. А. Камарова // Стратегическое и проектное управление : сб. науч. ст. – Пермь : ПГНИУ, 2011. – С. 60–64. – 0,3 п. л.

20. **Камарова, Т. А.** Аутплейсмент как современная технология в управлении человеческими ресурсами организации / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30–31 окт. 2014 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2014. – Т. 1. – С. 159–164. – 0,4 п. л.

21. **Камарова, Т. А.** Аутплейсмент как социальная технология в современном управлении высвобождения персонала / Т. А. Камарова // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 28 февр. 2014 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2014. – С. 251–254. – 0,3 п. л.

22. **Камарова, Т. А.** Роль современных технологий в управлении человеческими ресурсами организации / Т. А. Камарова // Социально-экономические проблемы развития территориальных систем и механизмы повышения их конкурентоспособности : труды XII Междунар. конф. (Екатеринбург, 5–6 сент. 2014 г.). – Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2014. – С. 40–43. – 0,3 п. л.

23. **Камарова, Т. А.** Современные подходы к управлению социально-экономическими процессами / Т. А. Камарова // Научный потенциал молодежи в решении задач модернизации России : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Пятигорск, 24–25 апр. 2014 г.) : в 2 т. – Пятигорск : Рекл.-информ. агентство на Кавминводах, 2014. – Т. 1. – С. 205–211. – 0,4 п. л.

24. Тонких, Н. В. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем / Н. В. Тонких, **Т. А. Камарова** // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 8. – С. 26–29. – 0,5/0,3 п. л.

25. Тонких, Н. В. Фриланс как форма занятости в современной экономике: терминология, масштабы распространения / Н. В. Тонких, **Т. А. Камарова** // Человеческий капитал в обновлении России : материалы конф. (Екатеринбург, 24 окт. 2014 г.). – Екатеринбург : УрГИ, 2014. – С. 128–131. – 0,3/0,1 п. л.

26. **Камарова, Т. А.** Стратегический аутплейсмент как инструмент построения достойной карьеры и занятости / Т. А. Камарова, И. А. Поленц // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 3. – С. 32–43. – 1,5/0,8 п. л.

27. **Камарова, Т. А.** Тренды нестандартной занятости в условиях перехода на инновационный тип развития / Т. А. Камарова // Социально-экономические и пространственно-временные особенности развития демографических процессов в регионах России : материалы VI Урал. демогр. фо-

рума с междунар. участием (Екатеринбург, 4–5 июня 2015 г.): в 2 т. – Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2015. – Т. 2. – С. 52–59. – 0,5 п. л.

28. **Камарова, Т. А.** Перспективы развития аутстаффинга на рынке труда / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 2–3 нояб. 2015 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2015. – С. 77–82. – 0,4 п. л.

29. **Камарова, Т. А.** Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т. А. Камарова // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 1. – URL: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf>. – 2,1 п. л.

30. **Камарова, Т. А.** Результаты исследования нестандартной занятости по итогам опроса экономически активного населения Свердловской области / Т. А. Камарова // Метеор-Сити. – 2016. – № 5. – С. 22–31. – 1,3 п. л.

31. **Камарова, Т. А.** Применение нестандартных форм занятости: результаты исследования в Свердловской области / Т. А. Камарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сб. науч. ст. и тез. выступлений I Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 20–21 апр. 2016 г.). – Москва : МТИ, 2016. – С. 144–151. – 0,5 п. л.

32. **Камарова, Т. А.** Распространение нестандартной занятости среди экономически активного населения г. Екатеринбурга / Т. А. Камарова // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–25 февр. 2016 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2016. – С. 450–456. – 0,4 п. л.

33. **Камарова, Т. А.** Исследование зарубежного опыта успешного применения аутплейсмента в управлении кадровыми ресурсами / Т. А. Камарова // Прогресс развития человеческого потенциала : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 20 окт. 2017 г.). – Екатеринбург : Образоват.-науч. ин-т менеджмента, 2017. – С. 56–63. – 0,5 п. л.

34. **Камарова, Т. А.** Исследование удовлетворенности занятостью трудовых ресурсов г. Екатеринбурга как одного из социоэкономического фактора формирования качества населения / Т. А. Камарова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : сб. ст. VIII Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 8–9 июня 2017 г.). – Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2017. – С. 102–107. – 0,4 п. л.

35. **Камарова, Т. А.** Выявление предпочтений в формах занятости современных работников / Т. А. Камарова // Human Progress. – 2018. – Т. 4, № 4. – URL: [http://progress-human.com/images/2018/Tom4\\_4/Kamarova.pdf](http://progress-human.com/images/2018/Tom4_4/Kamarova.pdf). – 1,3 п. л.

36. **Камарова, Т. А.** Дистанционная занятость: достоинства, недостатки и масштабы развития / Т. А. Камарова // Глобальный научный потенциал. – 2018. – № 5 (86). – С. 82–85. – 0,5 п. л.

37. **Камарова, Т. А.** Преимущества и недостатки дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного обще-

ства : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 окт. 2018 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2018. – С. 72–77. – 0,4 п. л.

38. **Камарова, Т. А.** Сравнение в динамике распространенности нестандартной занятости в городе Екатеринбурге / Т. А. Камарова // e-FORUM. – 2018. – № 2 (3). – URL: <http://www.eforum-journal.ru/images/pdf/3/1.pdf>. – 1,3 п. л.

39. **Камарова, Т. А.** Оценка практики применения и перспективы развития дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Человеческое развитие: вызовы и перспективы : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 нояб. 2018 г.). – Екатеринбург : Образоват.-науч. ин-т менеджмента, 2018. – С. 8–16. – 0,6 п. л.

40. **Камарова, Т. А.** Устойчивое развитие современных нестандартных форм занятости / Т. А. Камарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сб. науч. ст. III Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 11–12 апр. 2018 г.) : в 3 т. – Москва : Формат, 2018. – Т. 3. – С. 118–124. – 0,4 п. л.

41. **Камарова, Т. А.** Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 окт. 2019 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – С. 20–26. – 0,4 п. л.

42. **Камарова, Т. А.** Нестандартная женская занятость / Т. А. Камарова // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие : сб. ст. Междунар. форума (Уфа, 4–5 февр. 2019 г.). – Уфа : Мир печати, 2019. – С. 299–304. – 0,4 п. л.

43. **Камарова, Т. А.** Особенности управления удаленными сотрудниками в условиях инновационной экономики / Т. А. Камарова // Инновационное управление персоналом : сб. материалов Кадрового форума (Курск, 25–26 апреля 2019 г.). – Курск : КГУ, 2019. – С. 208–212. – 0,3 п. л.

44. **Камарова, Т. А.** Развитие и распространение дистанционных форм занятости по профессиональным областям в условиях информационно-коммуникационных технологий / Т. А. Камарова // Развитие системы непрерывного образования в условиях Индустрии 4.0 : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 11 апр. 2019 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – С. 79–83. – 0,3 п. л.

45. **Камарова, Т. А.** Распространение дистанционной занятости как следствие цифровой трансформации экономики / Т. А. Камарова // Цифровая трансформация промышленности: тенденции, управление, стратегии : материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 11 окт. 2019 г.). – Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2019. – С. 249–256. – 0,5 п. л.

46. **Камарова, Т. А.** Распространение, достоинства применения и перспективы развития дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы II Всерос. науч.-практ. конф.

(Саратов, 30 нояб. 2018 г.). – Саратов : КУБиК, 2019. – С. 157–162. – 0,4 п. л.

47. **Камарова, Т. А.** Условия дистанционной занятости как фактор демографического развития: типично «женские» профессии / Т. А. Камарова // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе : сб. ст. X Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2019. – Т. 1. – С. 154–160. – 0,4 п. л.

48. **Камарова, Т. А.** Фриланс: проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений / Т. А. Камарова // Проблемы взаимодействия публичного и частного права при регулировании цифровизации экономических отношений : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 17 нояб. 2020 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2020. – С. 128–132. – 0,3 п. л.

## Содержание диссертационной работы

### Введение

- 1 Теоретические аспекты развития нестандартной занятости населения
  - 1.1 Предпосылки и актуальные тенденции развития нестандартных форм занятости
  - 1.2. Анализ подходов к сущности понятия нестандартная занятость
  - 1.3. Классификация видов и форм нестандартной занятости
- 2 Методическое обеспечение оценки развития нестандартной занятости
  - 2.1 Методические подходы к исследованию нестандартных форм занятости
  - 2.2 Разработка методики проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости
  - 2.3 Методика расчета показателей развития нестандартных форм занятости в регионе
- 3 Анализ развития нестандартных форм занятости в регионе
  - 3.1 Анализ нестандартного сегмента занятости в регионе на примере Свердловской области
  - 3.2 Оценка распространения и эффективности применения нестандартных форм занятости в регионе по результатам социологического исследования
  - 3.3 Совершенствование государственной политики регулирования нестандартных форм занятости по результатам мониторинга регионального рынка труда

### Заключение

### Список литературы

Публикации автора по теме диссертации

### Приложения

Подписано в печать 13.12.2021.  
Формат 60 × 84 1/16. Гарнитура Таймс. Бумага офсетная. Печать плоская.  
Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 150 экз. Заказ

Отпечатано с готового оригинал-макета в подразделении оперативной полиграфии  
Уральского государственного экономического университета  
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45