

УДК 331.5

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Т.А. Варганынц¹, В.П. Старокожева²

^{1,2} «ВНИИ труда» Минтруда России, г. Москва

Цель статьи – анализ региональных нормативных актов и современных практик нематериального стимулирования работников центров занятости в субъектах Российской Федерации. Научная новизна: выявление современных методов, используемых для нематериального стимулирования работников центров занятости в условиях их низких заработных плат. Намечены пути решения проблемы, поиска путей привлечения и удержания персонала при указанных ограничениях финансирования центров занятости.

***Ключевые слова:** центры занятости населения, нематериальное стимулирование персонала, материальное стимулирование персонала, инклюзивный рост, заработная плата*

Замедление экономического роста приводит к поиску новой модели социально-экономического развития. Проблема обеспечения экономического роста за счет увеличения уровня занятости постепенно утрачивает актуальность. Как один из вариантов для решения возникших проблем социально-экономического развития, широкую известность получила концепция инклюзивного устойчивого роста (inclusive sustainable growth).

Всемирный банк определяет инклюзивный рост «как высокий и устойчивый (важное условие сокращения бедности), широко распространенный по всем секторам экономики, вовлекающий значительную часть трудовой силы и характеризующийся равенством возможностей в доступе к рынку и ресурсам» [6, с. 41].

Согласно декларации Министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика в сфере занятости», инклюзивность рынка труда обеспечивают три компонента: создание качественных рабочих мест на основе внедрения новых технологий и повышения производительности труда, развитие навыков и развитие социальной защиты [2]. Таким образом, инклюзивному росту содействует политика в сфере труда и занятости. Поэтому сегодня активная политика на рынке труда и содействие занятости населения является одним из ключевых направлений государственной социальной политики.

В Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поставлен ряд задач по реализации национальной программы в сфере повышения производительности труда и поддержки занятости [12]. Предусматривается, что в результате реализации Приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» будет разработан и реализован ряд мер по повышению эффективности системы занятости

населения, направленных на комплексное решение проблем занятости в регионе, включая вопросы снижения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, создания новых рабочих мест, активизации взаимодействия работодателей, служб занятости, образовательных учреждений и других участников рынка труда [10]. В частности, будут реализованы меры по повышению эффективности деятельности служб занятости населения, ориентированные на повышение качества и доступности услуг по трудоустройству.

По мнению ученых, «российский рынок труда реагирует на экономические трудности не столько существенным ростом безработицы, сколько увеличением различных форм неполной занятости, падением уровня доходов населения, увеличением задолженности по зарплате» [3, с. 101]. Для создания институциональных условий, обеспечивающих развитие эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости и разрыв между общей и регистрируемой безработицы, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность, была разработана государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» [11].

Согласно ей «органы государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно определяют политику действий на рынке труда, направленных на разработку и реализацию мер в области содействия занятости населения, координацию деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения и развития предпринимательства и самозанятости, содействие обеспечению потребности экономики в рабочей силе, в том числе с учетом модернизации и инновационного развития, снижение уровня безработицы и административных барьеров на рынке труда, повышение конкурентоспособности на рынке труда отдельных групп населения (молодежи, не имеющей квалификации или опыта работы, лиц с ограниченными возможностями здоровья, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и др.), а также на совершенствование деятельности органов службы занятости».

Стимулирование труда работников – процесс воздействия на них посредством потребностно-значимого внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т.п.), побуждающий человека к определенным действиям (пребывание в комфортных условиях и т.п.) [4, с. 7].

Как известно, стимулирование подразделяется на материальное и нематериальное. В первом случае денежное стимулирование является основным мотивационным инструментом, во втором случае предполагается использование различных видов морального воздействия на сотрудника. Несмотря на высокую значимость материальных факторов, все чаще можно наблюдать неудовлетворенность работников системой стимулирования труда и, как следствие, увольнение из организации в результате недооценки профессиональных достижений и не признания их заслуг в развитии организации.

Для достижения цели настоящего исследования была изучена практика нематериального стимулирования труда работников центров занятости населения в ряде субъектов Российской Федерации. Изучение практики

базировалось на анализе региональных нормативных правовых актов, размещенных на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в информационных банках «Региональное законодательство», компьютерных справочных правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс» по состоянию на VI-VII месяц 2018 г.

Один из методов нематериального стимулирования работников связан с признанием их заслуг, оценкой важности деятельности, что позволяет им почувствовать свою значимость и завоевать авторитет в коллективе, а также способствует карьерному росту. Признание заслуг работников центров занятости осуществляется на двух уровнях: региональном и уровне центров занятости.

На уровне субъектов Российской Федерации учреждены награды и поощрения за заслуги перед соответствующими субъектами РФ. Наиболее часто установлены такие виды наград, как: присвоение почетного звания, награждение Почетной грамотой и награждение почетным знаком. Обширный перечень наград и поощрений с примерами рассмотрен в табл. 1. Данные награды и поощрения распространяются на работников государственных учреждений, в том числе на сотрудников центров занятости населения.

Таблица 1

Награды и поощрения работников, установленные на уровне субъектов Российской Федерации¹

Вид наград и поощрений	Примеры субъектов РФ, в которых данный вид применяется
Присвоение почетного звания «Почетный гражданин ... (субъекта РФ)»	г. Москва, Республики Мордовия, Саха (Якутия), Коми, Карелия, Иркутская, Смоленская, Рязанская, Тверская, Новгородская, Белгородская, Архангельская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Костромская, Московская, Орловская, Тамбовская, Ярославская области, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Присвоение почетных званий субъекта РФ (Заслуженный экономист субъекта РФ, Почетный экономист субъекта РФ и др.)	г. Москва, Республики Мордовия, Коми, Карелия, Саха (Якутия), Иркутская, Рязанская, Тверская, Новгородская, Архангельская, Воронежская, Ивановская, Костромская, Орловская, Московская области, Ненецкий автономный округ
Награждение Почетной грамотой Губернатора, Думы, Законодательного Собрания, Правительства субъекта РФ	г. Москва, Республики Мордовия, Карелия, Коми, Саха (Якутия), Иркутская, Смоленская, Новгородская, Ярославская, Белгородская, Брянская, Архангельская, Тамбовская, Ярославская, Вологодская, Курская, Липецкая области, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

¹ Составлено авторами по данным информационных банков «Региональное законодательство» компьютерных справочных правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс», официальных сайтов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Вид наград и поощрений	Примеры субъектов РФ, в которых данный вид применяется
Объявление Благодарности Губернатора, Мэра, Думы	г. Москва, Республика Коми, Иркутская, Смоленская, Новгородская, Брянская, Архангельская, Вологодская, Курская, Липецкая области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Награждение знаком «За заслуги перед ... (субъектом РФ)»	г. Москва, Санкт-Петербург, Республика Коми, Иркутская, Воронежская, Ивановская, Московская, Тамбовская, Новгородская, Архангельская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Награждение почетным (нагрудным) знаком	Санкт-Петербург, Республика Саха (Якутия), Смоленская, Тверская, Ярославская область, Белгородская, Брянская, Владимирская, Тамбовская, Воронежская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Награждение медалью субъекта РФ	Республика Саха (Якутия), Коми, Новгородская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Костромская, Орловская, Тульская, Ярославская области, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Премирование за вклад в социально-экономическое развитие субъекта РФ	Тамбовская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
Награждение орденом Славы	Республика Мордовия, Белгородская, Архангельская области

Гражданам, награжденным государственными наградами субъектов РФ, предоставляются определенные социальные гарантии.

Например, в Республике Мордовия гражданам, награжденным государственными наградами республики, устанавливаются такие социальные гарантии, как: пожизненное ежемесячное денежное вознаграждение в размере от 1500 до 3000 рублей; ежемесячная доплата к страховой пенсии в размере 300 рублей и др.

В Рязанской области гражданам, удостоенным почетного звания «Почетный гражданин Рязанской области», устанавливается ежегодная пожизненная денежная выплата в размере 60000 рублей и в случае смерти Почетного гражданина Рязанской области производится оплата услуг по захоронению на территории Рязанской области (по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами), но не более 18000 рублей.

Лицам, удостоенным звания «Почетный гражданин Архангельской области», вручаются нагрудный знак, удостоверение установленного образца и единовременное денежное вознаграждение в размере 100 тыс. рублей.

Нематериальное стимулирование работников центров занятости населения субъектов Российской Федерации в части наград и поощрений включает в себя следующие виды: награждение Почетной грамотой, объявление Благодарности, награждение Благодарственным письмом, награждение Дипломом, занесение на Доску почета, занесение имени работника в Книгу Почета, награждение нагрудным знаком, ценным подарком или присвоение Почетного звания. Примеры применения в субъектах Российской Федерации поощрений и наград приведены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Награды и поощрения работников центров занятости населения в субъектах РФ¹

Вид наград и поощрений	Примеры субъектов РФ, в которых данный вид применяется
Награждение Почетной грамотой	Республики Татарстан, Удмуртская, Алтайский, Ставропольский, Забайкальский края, Астраханская, Волгоградская, Вологодская, Иркутская, Калининградская, Курганская, Ленинградская, Московская, Нижегородская, Омская, Орловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Тамбовская, Томская, Тюменская, Ярославская области
Объявление Благодарности	Алтайский край, Вологодская, Ивановская, Иркутская, Орловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Тамбовская, Томская области
Награждение Благодарственным письмом	Республики Татарстан, Удмуртская, Забайкальский край, Астраханская, Волгоградская, Вологодская, Иркутская, Калининградская, Курганская, Московская, Нижегородская, Омская, Самарская, Саратовская, Тамбовская, Тюменская области, Еврейская авт. область
Награждение Дипломом	Омская, Тамбовская области, Еврейская авт. область
Занесение на Доску Почета	Волгоградская область, Ростовская область, Республика Мордовия, Саратовская область
Занесение имени работника в Книгу Почета	Курганская, Нижегородская области
Награждение нагрудным знаком	Республика Татарстан, Ивановская область
Награждение ценным подарком	Тамбовская область, Еврейская авт. область
Присвоение почетного звания	Забайкальский край, Ивановская область

Результаты приведенного в таблице 2 обзора являются выборочными, исходя из анализа нормативных правовых актов 27 субъектов РФ. Можно предположить, что в остальных субъектах РФ такие меры нематериального стимулирования работников тоже присутствуют, однако информации об этом в открытых источниках нет.

Наиболее распространенные виды наград и поощрений – награждение Почетной грамотой – применяется в 85,2 % субъектов РФ из проанализированных; награждение Благодарственным письмом – в 63,0 %; объявление Благодарности – в 37,0 %. Менее распространенными являются занесение на Доску Почета (14,8 %), а также награждение Дипломом (11,1 %). Остальные виды (занесение имени работника в Книгу Почета, награждение нагрудным знаком, награждение ценным подарком, присвоение почетного звания) применяются менее чем в 10 % субъектов РФ из проанализированных.

¹ Составлено авторами по данным информационных банков «Региональное законодательство» компьютерных справочных правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс», официальных сайтов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

В качестве примеров данных наград и поощрений можно привести: присвоение почетного звания – Почетный работник сферы труда и занятости населения Ивановской области; награждение нагрудным знаком – нагрудный знак «Отличник социальной защиты Республики Татарстан».

Помимо признания заслуг путем поощрений и награждений, нематериальное стимулирование включает профессиональное развитие, повышение профессиональной квалификации путем обучения, получения новых профессиональных навыков и создание условий для реализации творческого потенциала работников. Для осуществления данных целей в субъектах РФ проводятся межрегиональные, региональные семинары, конференции, вебинары, тренинги, мастер-классы, стажировки по вопросам предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения с целью обмена опытом и распространения лучших практик.

Например, работники ГКУ Саратовской области «ЦЗН г. Саратова» выступили докладчиками на V Международной научно-практической конференции «Профессиональная ориентация и карьера в постиндустриальном обществе», проходившей 22 ноября 2017 г. в Саратовском национальном исследовательском университете им. Н.Г. Чернышевского [1].

В октябре 2017 г. состоялся VII форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития», организованный Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы, при поддержке Роструда и Правительства г. Москвы, проходивший в форме межрегиональной научно-практической конференции при участии представителей 30 организаций из 41 региона Российской Федерации, например, в нем приняли участие руководители и работники центров занятости населения таких субъектов РФ, как Ивановская, Кировская, Курганская, Республика Крым, Чукотский автономный округ). В рамках работы форума были рассмотрены, в частности, вопросы повышения уровня занятости молодежи, трудоустройства инвалидов, взаимодействия органов службы занятости с работодателями [13].

В 2017 году специалисты органов службы занятости населения Республики Карелия приняли участие в международном проекте «Борьба с безработицей среди молодежи», который был направлен на повышение уровня занятости молодежи, в том числе с инвалидностью, а также поиск новых методов работы [7].

В ряде субъектов РФ (например, в Камчатском крае, Астраханской, Калужской, Кемеровской областях), проведены межрегиональные информационно-методические семинары по распространению идей, принципов и средств формирования доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения, в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы», организованные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. В ходе работы семинаров были рассмотрены правовые, организационные, методические вопросы доступности объектов и услуг для инвалидов и других маломобильных граждан, вопросы содействия занятости инвалидов, усовершенствования мер поддержки инвалидов при трудоустройстве [5].

В целях создания условий для повышения профессионализма и компетентности работников, поддержки и развития их творческого потенциала проводятся конкурсы профессионального мастерства.

На федеральном уровне в соответствии с постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2011 г. № 1011 в целях повышения престижа рабочих профессий, совершенствования профессиональных знаний и методов работы, а также содействия росту квалификации кадров Правительством Российской Федерации установлен Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», который проводится ежегодно, начиная с 2012 г.

В ряде субъектов РФ проводятся областные (краевые, республиканские) конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Они затрагивают как работников массовых рабочих профессий, так и работников таких видов экономической деятельности, как социальное обслуживание населения, образование, культура, ЖКХ и др. (например, в Кемеровской области в соответствии Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 7 апреля 2016 г. № 112 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.05.2014 № 206 «О проведении регионального конкурса в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения Кемеровской области "Лучший по профессии"» проводится региональный конкурс в сфере социальной поддержки и социального обслуживания).

В субъектах РФ для работников сферы занятости населения проводятся следующие конкурсы:

- «Лучший специалист по предоставлению отдельных государственных услуг в области содействия занятости населения» в Омской области;
- «Лучший инспектор центра занятости населения Тульской области»;
- «Лучший работник центра занятости населения Ленинградской области»;
- «Профессионал центра занятости населения Удмуртской Республики»;
- «Лучший инспектор Нижегородской областной службы занятости населения»;
- «Лучший специалист по профориентационной работе службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа»;
- «Лучший специалист центра занятости населения Томской области»;
- «Лучший специалист по оказанию государственных услуг в области содействия занятости населения Хабаровского края».

Согласно данным Единой межведомственной информационно-статистической системы среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых деятельностью по трудоустройству и подбору персонала, на II квартал 2018 г. составляет 30 393,64 руб. [8], что ниже показателя средней заработной в целом по России на 31,7 %. Таким образом, в условиях ограниченных финансовых возможностей руководителей Центров занятости населения по обеспечению сотрудникам высокого и конкурентоспособного уровня заработной платы, нематериальное стимулирование является одним из инструментов удержания сотрудников в учреждении и привлечения молодых специалистов.

Список литературы

1. V Международная научно-практическая конференция «Профессиональная ориентация и карьера в постиндустриальном обществе» [электронный ресурс]. URL: <https://pojurnal.ru/konferencii/iv-mnrk-nov-2017/> (дата обращения 20.10.2018)
2. Декларации Министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика в сфере занятости» от 25–26 января 2016 г.
3. Забелина О.В. Особенности неформальной занятости в России и возможности ее снижения в Москве / О.В. Забелина, Н.В. Локтюхина, Д.В. Мартынов // Материалы VI международной научной конференции «Подъем экономики регионов – стратегический приоритет для России». Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (Москва, 20 мая 2016 г.). 2016. С. 101–115
4. Зеленова О.И. Мотивация персонала в мультинациональной организации: Учеб. пособие. // О.И. Зеленова, Н.В. Севастьянова. М.: РУДН, 2008. 235 с.
5. Информационно-методические семинары по распространению идей, принципов и средств формирования доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения (август-октябрь, субъекты РФ) [электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/events/601> (дата обращения 20.10.2018)
6. Левенков А. Инклюзивный рост: понятие, индикаторы, международный опыт // Банкаўскі веснік, Снежань. 2015. №12 (629). С. 41–46.
7. Официальный сайт проекта «Борьба с молодежной безработицей» [электронный ресурс]. URL: <http://ru.comunyouth.org/#slideshow-8> (дата обращения 20.10.2018)
8. Официальный сайт Единой межведомственной информационно-статистической системы [электронный ресурс]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/57824> (дата обращения 20.10.2018)
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zagplata/t1.docx (дата обращения 20.10.2018)
10. Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 августа 2017 г. № 9 с изм. и доп. от 28 февраля 2018 г.).
11. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изменениями и дополнениями от 30 марта 2018 г.)
12. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
13. Форум: «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» [электронный ресурс]. URL: https://dallasagency.ru/portfolio/project/forum_rynok_truda_i_politika_zanyatosti_sostoyanie_i_perspektivy_razvitiya/ (дата обращения 20.10.2018)

INTANGIBLE STIMULATION OF THE PERSONNEL OF THE EMPLOYMENT AGENCIES

T.A. Vartanyants¹, V.P. Starokozheva²

^{1,2} All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow

The article considers the issues of non-financial incentives for employees of employment agencies. Taking into account the tasks set at the state level to

support employment of the population, this problem is currently relevant in the conditions of low wages of workers in the field of employment of the population. The authors analyze the regional regulations and modern practices, which help to identify the methods used to stimulate employees of employment agencies. Financial resources of employment agencies are limited and increasing productivity and employee loyalty is a key factor in an organization's success, employment agencies face the need to find other ways to attract and retain staff. One of the solutions, according to the authors, is the intangible stimulation of employees.

Keywords: *employment centers, non-material incentives for staff, material incentives for staff, inclusive growth, wages*

Об авторах:

ВАРТАНЬЯНЦ Татьяна Андреевна – специалист отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, e-mail: vartanya95@yandex.ru

СТАРОКОЖЕВА Виктория Павловна – специалист отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, e-mail: starokozheva.vika@yandex.ru

About the authors:

VARTANYANTS Tatyana Andreevna – Specialist of the Department of Wages and Incomes of the Population, Federal state budgetary institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, e-mail: vartanya95@yandex.ru

STAROKOZHEVA Victoria Pavlovna – Specialist of the Department of Wages and Incomes of the Population, Federal state budgetary institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, e-mail: starokozheva.vika@yandex.ru

References

1. V Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya «Professional'naya orientaciya i kar'era v postindustrial'nom obshchestve» [ehlektronnyj resurs]. URL: <https://pojjournal.ru/konferencii/iv-mnpk-nov-2017/> (data obrashcheniya 20.10.2018)
2. Deklaracii Ministrov truda i zanyatosti stran BRIKS «Kvalificirovannye rabochie mesta i inklyuzivnaya politika v sfere zanyatosti» ot 25–26 yanvarya 2016 g.
3. Zabelina O.V. Osobennosti neformal'noj zanyatosti v Rossii i vozmozhnosti ee snizheniya v Moskve / O.V. Zabelina, N.V. Loktyuhina, D.V. Martynov // Materialy VI mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii «Pod'em ehkonomiki regionov – strategicheskij prioritet dlya Rossii». Rossijskij ehkonomicheskij universitet im. G.V. Plekhanova (Moskva, 20 maya 2016 g.). 2016. S. 101–115
4. Zelenova O.I. Motivaciya personala v mul'tinacional'noj organizacii: Ucheb. posobie. // O.I. Zelenova, N.V. Sevast'yanova. M.: RUDN, 2008. 235 s.
5. Informacionno-metodicheskie seminary po rasprostranenyu idej, principov i sredstv formirovaniya dostupnoj sredy dlya invalidov i drugih malomobil'nyh grupp naseleniya

- (avgust-oktyabr', sub"ekty RF) [ehlektronnyj resurs]. URL: <https://rosmintrud.ru/events/601> (data obrashcheniya 20.10.2018)
6. Levenkov A. Inklyuzivnyj rost: ponyatie, indikatory, mezhdunarodnyj opyt // Bankaŷski vesnik, Snezhan'. 2015. №12 (629). S. 41–46.
 7. Oficial'nyj sajt proekta «Bor'ba s molodezhnoj bezraboticej» [ehlektronnyj resurs]. URL: <http://ru.comun youth.org/#slideshow-8> (data obrashcheniya 20.10.2018)
 8. Oficial'nyj sajt Edinoj mezhvedomstvennoj informacionno-statisticheskoj sistemy [ehlektronnyj resurs]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/57824> (data obrashcheniya 20.10.2018)
 9. Oficial'nyj sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [ehlektronnyj resurs]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t1.docx (data obrashcheniya 20.10.2018)
 10. Pasport prioritetnoj programmy «Povyshenie proizvoditel'nosti truda i podderzhka zanyatosti» utverzhden prezidiumom Soveta pri Prezidente RF po strategicheskomu razvitiyu i prioritetnym proektam (protokol ot 30 avgusta 2017 g. № 9 s izm. i dop. ot 28 fevralya 2018 g.).
 11. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15 aprelya 2014 g. N 298 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy Rossijskoj Federacii «Sodejstvie zanyatosti naseleniya» (s izmeneniyami i dopolneniyami ot 30 marta 2018 g.)
 12. Ukaz Prezidenta RF ot 7 maya 2018 g. № 204 «O nacional'nyh celyah i strategicheskikh zadachah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda»
 13. Forum: «Rynok truda i politika zanyatosti: sostoyanie i perspektivy razvitiya» [ehlektronnyj resurs]. URL: https://dallasagency.ru/portfolio/project/forum_rynok_truda_i_politika_zanyatosti_sostoyanie_i_perspektivy_razvitiya/ (data obrashcheniya 20.10.2018)