



Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2014, Том 5, № 4, С. 1001 – 1009

Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)

УДК 338.331.55

© 2014 г. **В. К. Резанов**, д-р экон. наук
(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск),

Е. В. Зверева, канд. экон. наук
(Хабаровская государственная академия экономики и права, Хабаровск),

К. В. Резанов, канд. экон. наук
(ООО "Радиострой", Хабаровск)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПАРАМЕТРЫ МОДЕЛИ БУДУЩЕЙ РАБОТЫ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

В статье рассмотрены факторы, определяющие управление трудовыми ресурсами региона. Показана территориальная специфика и представлены основные параметры требований к будущей трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, региональные факторы, будущее работы.

V. K. Rezanov, E. V. Zvereva, K. V. Rezanov

REGIONAL CHARACTERISTICS AND PARAMETERS OF THE MODEL FOR FUTURE WORK IN LABOUR ADMINISTRATION

In the article the determinants of human resource management in the region. Shows the territorial specificity and introduces some basic parameters requirements for future employment.

Keywords: human resources, regional factors, future work.

Государственное регулирование занятости населения представляет совокупность мер воздействия на весь спектр социально-трудовых, экономических, нормативно-правовых, институциональных и других отношений, осуществляемых правомочными государственными институтами в целях стабилизации и роста занятости, ее адаптации к социально-экономической и демографической ситуации для реализации политики занятости. Государственное регулирование занятости населения можно рассматривать как процесс, включающий процедуру разработки политики занятости, выбора средств, форм и методов ее реализации. Государственное регулирование – это процесс отражающий воздействие государства на стабилизацию занятости и сбалансированность рынка труда как в целом по РФ, так и по ее регионам.

Управление трудовой деятельностью или занятостью населения необходимо осуществлять в соответствии с системной методологией, во-первых с учетом *дифференциации факторов* и во-вторых, с учетом *их будущей динамики*.

Слабый учет внутренней территориальной дифференциации, экономической и социальной проблемности территорий региона, предопределяет целесообразность для исследования занятости населения и процессов ее регулирования выделения территориально-хозяйственных образований (ТХО), ибо регион выступает не как единый монолит, а как синтез районов с различными специфическими особенностями занятости населения, интересами и приоритетами развития. В рамках данной проблемы весьма значимым становится определение направлений регулирования занятости населения в регионе с учетом специфики его отдельных территориально-хозяйственных образований [1, 2, 3].

ТХО – понятие типологическое, их выделение связано с определенными целями и задачами, возложенными на них. Методы, механизмы и мероприятия политики занятости должны учитывать особенности типов ТХО, выделяемых с учетом экономических, социальных, природных, геополитических и иных существенных условий. ТХО является определенной зоной, средой обитания и хозяйственной деятельности его жителей, имеющих свои определенные конкретные интересы в росте производства и занятости, обеспечении нормальных условий воспроизводства. Оно определяет не только пространственную среду, но и всю совокупность отношений, связанных с регулированием занятости, развитием рынка труда и обеспечением условий для нормальной жизнедеятельности людей. ТХО по уровню социально-экономического развития, специализации хозяйства, структуре занятости и другим особенностям неодинаковые.

К благоприятным особенностям экономико-географического положения Хабаровского края следует отнести богатый природно-ресурсный потенциал, способный обеспечить не только устойчивое саморазвитие региона, но и потребности мирового рынка. Другой его особенностью является пригранично-приморское и транзитное положение (транспортно-географическое положение на стыке океанических путей и сухопутной магистрали, пересекающей всю Евразию). Эта особенность возлагает на него выполнение важных специфических функций внутрирегионального и федерального значения: создание достаточной обороноспособности России на Дальнем Востоке (геостратегические функции); развитие внешнеэкономических связей и участие в системе международного разделения труда со странами Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР); возможность быть связующим звеном между странами АТР и Западом.

Неблагоприятными особенностями его экономико-географического положения выступают слабая освоенность региона, неоднородность его развития (юг региона и север неодинаково экономически и социально развиты), экстремальность природно-климатических условий, удаленность региона от промышленно развитых территорий и центра страны, низкая плотность населения, неосвоенность северных районов, трудно-

доступность и слабая инфраструктура. Эти особенности должны использоваться при создании механизма регулирования занятости населения, ибо развитие производства и занятости зависит от тех инвестиций, которые могут быть привлечены в регион российскими и зарубежными инвесторами [2, 3].

Внутрирегиональные различия края по природно-климатическим, демографическим особенностям, специализации, структуре занятости отразили необходимость их типологизации. Проведенная нами типологизация ТХО по принципу смежности, отраслевой специализации хозяйства и структуре занятости, позволила выделить в регионе шесть ТХО. Деление региона на ТХО позволит определить не только их особенности, но и выделить факторы, влияющие на регулирование занятости населения [1].

Первая группа районов – Охотский, Аяно-Майский, Тугуро-Чумиканский. Для этой группы характерна традиционная узкопрофильная специализация: рыболовство, золотодобывающая, оленеводство, охота. Ее объединяет приморское положение, суровые природно-климатические условия, слабая заселенность, неразвитая транспортная инфраструктура, тяготение населенных пунктов (поселенческих структур) к районам добычи сырья определили их как поселки с набором традиционных отраслей, позволяющих обеспечить свое существование лишь в сезонные периоды работы. Население занято, в основном, в традиционных отраслях добывающего характера – рыболовство, оленеводство, охота, золотодобывающая промышленность. Узкопрофильная специализация хозяйства сырьевой направленности способствует преобладанию мужчин в составе занятого населения.

Вторая группа районов – им. П. Осипенко, Ульчский, специализирующиеся на традиционных промыслах: рыболовство, охота, заготовка пушнины, а также представлена золотодобывающая и лесозаготовительная отрасли. Сфера приложения труда и востребованности рабочих рук существенно ограничена. Другого рода занятий в этих районах для населения не существует. Преобладание мужских рабочих специальностей в добывающих отраслях является специфической особенностью использования труда для данных районов края. Среди безработных достаточно низкий образовательный уровень, так как в их составе более 70% не имеют профессионального образования.

Третья группа районов – Советско-Гаванский, Николаевский, Ванинский, имеющие общее сходство в приморском положении и роли в экономике края, как морских торговых портов. Хозяйственный комплекс этих районов представлен градообразующими и градообслуживающими отраслями. Предприятиями градообразующего характера являются морской и железнодорожный транспорт. Большая доля среди занятого населения преобладает в судостроении и судоремонте, морском, железнодорожном транспорте, рыбной, лесной и золотодобывающей отраслях.

Четвертая группа районов – Комсомольский, Солнечный, Амурский, Верхнебуреинский. Преобладание занятых в лесной, горнодобывающей промышленности, железнодорожном транспорте. Градообразующий характер имеют лесозаготовительная промышленность, горнодобывающая, железнодорожный транспорт.

Пятая группа районов – г. Хабаровск, г. Комсомольск-на-Амуре, являющиеся крупными промышленными центрами Хабаровского края. В этих городах получают развитие отрасли промышленности, транспорта, строительства, социальной сферы, что создает возможности для занятости населения. Одним из наиболее благоприятных городов региона является г. Хабаровск. Концентрация на его территории промышленных предприятий, торговых, финансовых, организаций бюджетной сферы, диверсифицированное производство, развитые производственная и социальная инфраструктуры позволяют обеспечить более высокий уровень жизни населения и занятости по сравнению с другими районами Хабаровского края. Сосредоточение предприятий различных сфер

экономики и форм собственности определяют неоднородную структуру занятости, формируя различные сферы приложения труда. Преимущества промышленных центров заключаются в концентрации предприятий различных отраслей, в экономически выгодной специализации хозяйствующих субъектов с получением, так называемого, агломерационного эффекта. Развитая отраслевая структура экономики позволяет обеспечить возможность выбора профессии и специальности для разных категорий трудоспособного населения, тем самым снижая экономическую и социальную напряженность. В составе безработных наблюдался низкий уровень безработицы среди женщин и молодежи и высокий образовательный уровень безработных.

Шестая группа районов – Нанайский, Хабаровский, Лазо, Вяземский, Бикинский, для которых характерно преобладание занятых в сельском хозяйстве, то есть для этой группы, именуемой, как южное ТХО, характерна узкопрофильная специализация хозяйства.

Оценка внутрирегиональных особенностей занятости населения и необходимость разработки механизма регулирования занятости предопределили потребность укрупнения классификации ТХО в три группы: «Северное ТХО», «Центральное ТХО», «Южное ТХО».

В *Северные ТХО* входят 2 группы районов: Охотский, Аяно-Майский, Тугуро-Чумиканский, им. П. Осипенко, Ульчский с узкопрофильной специализацией хозяйства.

Центральные ТХО состоят из 3 групп: Советско-Гаванский, Николаевский, Ванинский, Комсомольский, Солнечный, Амурский, Верхнебуреинский, г. Хабаровск, г. Комсомольск-на-Амуре. Эти ТХО включают в себя промышленно развитые районы с полипрофильной специализацией хозяйства и крупные города Хабаровского края.

Южное ТХО включает 1 группу: Нанайский, Хабаровский, им. Лазо, Бикинский и Вяземский районы, имеющие относительно благоприятные условия проживания, узкопрофильную специализацию, развитую транспортную инфраструктуру и находящиеся в сравнительной близости населенные пункты, что дает больше шансов незанятым (безработным) найти альтернативную работу.

На основе проведенной типологизации ТХО видно, что данные территориальные образования края различаются по особенностям экономико-географического положения, степени заселенности, природно-ресурсному потенциалу, концентрации промышленного производства, развитию транспортной инфраструктуры, уровню социально-экономического развития, территориальной структуре хозяйства, структуре занятости (по полу, возрасту, уровню образования, профессионально-квалификационным характеристикам) и др. Различия этих условий становятся причиной территориальных диспропорций состояния рынков труда ТХО.

Среди предложенных ТХО существуют экономически развитые – центральные ТХО (г. Хабаровск, г. Комсомольск-на-Амуре), но в данном случае остановимся на проблемных ТХО с узкопрофильной специализацией хозяйства. К узкопрофильным ТХО относятся северные ТХО.

Структура узкопрофильных ТХО, включающая группу административных районов, предполагает, что в их составе могут быть градообразующие предприятия одной, двух отраслей или национальные промысловые хозяйства, являющиеся основной сферой занятости для проживающего коренного населения. Этот тип образования основан на близости к природным ресурсам, местам их добычи и разработки (например, лесозаготовка, рыбодобыча). Такие ТХО требуют государственной поддержки, поскольку это среда обитания коренных народов Севера, а также места добычи редких полезных ископаемых. Это своего рода дотационные территории. Исследуемые ТХО имеют неразвитую инфраструктуру (производственную, транспортную, социальную). Градообразующая база в них характеризуется выполнением ограниченного

числа функций, определяющих структуру занятости населения. Особенности занятости населения на рынке труда ТХО с узкопрофильной специализацией хозяйства представлены в табл. 1.

Таблица 1

Особенности занятости на рынке труда ТХО Хабаровского края с узкопрофильной специализацией хозяйства

№ п.п.	Особенности трудовой деятельности
1.	Низкая мобильность рабочей силы на рынке труда территориально-хозяйственных образований.
2.	Увеличение занятости в услугиобразующих отраслях экономики при условии развития производственной и социальной инфраструктур в ТХО.
3.	Однотипный состав занятых по профессиональному составу.
4.	Отсутствие альтернативных видов занятости населения (северные ТХО) ввиду значительной удаленности населенных пунктов ТХО, которые разделены не только сотнями километров, но и естественными преградами.
5.	Трудности в получении соответствующей специальности или осуществлении переподготовки (северные ТХО) в связи с отсутствием развитой транспортной системы, удаленностью культурных и образовательных центров.
6.	Низкая плотность населения, очаговый характер заселения, свидетельствующие о неразвитости рыночных отношений (северные ТХО).
7.	Рост безработицы, высокие показатели напряженности рынка труда в связи с сокращением занятости в государственном секторе экономики и потребительской кооперации, разрушением хозяйственных связей.
8.	Регулирование занятости населения через межтерриториальные центры занятости, изучающие конъюнктуру рынка труда.

Источник: [2, 3]

Дифференцированный подход к регулированию занятости населения в ТХО позволяет конкретизировать мероприятия по обеспечению эффективной занятости, используя определенные формы и методы, учитывающие особенности конъюнктуры регионального рынка труда. Проведенный анализ ситуации на рынках труда ТХО основан на использовании следующих показателей: уровень безработицы; число безработных, зарегистрированных в службе занятости населения на одну вакансию (показатель напряженности рынка труда); средняя продолжительность безработицы [3].

По данным Комитета по труду и занятости Правительства Хабаровского края на 01.06.2014 г. уровень занятости в Хабаровском крае составил 67,1%, уровень безработицы – 5,1%, уровень зарегистрированной безработицы составил 1,7% (в РФ – 1,2%), средняя продолжительность безработицы – 5,9 месяцев.

Ситуация на рынке труда может быть признана критической только тогда, когда при официально зарегистрированном уровне безработицы существенно превышающем его среднекраевое значение, другие, сопряженные с ним показатели состояния рынка труда (число безработных в расчете на вакансию, продолжительность безработицы), также существенно хуже среднекраевых их значений при отсутствии значительных межсезонных вариаций в соотношениях между этими показателями. Анализ состояния рынка труда по степени критичности, исходя из вышеперечисленных показателей, позволяет сделать вывод, что кризисными районами по всем показателям явились: Тугуро-Чумиканский, им. П. Осипенко, Нанайский, Ульчский, Бикинский и Вяземский районы,

которые относятся к северным и южному ТХО. Всех их объединяет: размещение небольших населенных пунктов с узкопрофильной специализацией хозяйства с преобладающей долей занятых в традиционных добывающих отраслях (добыча полезных ископаемых, рыбы, заготовка леса); узость сферы приложения труда; зависимость районов от расположенных на них одного или двух предприятий, предоставляющих работу местному населению; транспортная оторванность многих населенных пунктов; низкая территориальная мобильность рабочей силы и др.

Для кризисных районов по состоянию рынка труда необходимо разработать механизм регулирования занятости, который бы учитывал особенности региона и факторы, влияющие на занятость в целом по Хабаровскому краю и его ТХО. В критических по состоянию рынков труда районах края важна разработка программ регулирования занятости, одним из основных направлений которой следует выделить минимизацию уровня безработицы до среднекраевого и в дальнейшем его снижение, сглаживание уровней безработицы по территориям края, содействие занятости населения в районах края, учитывающих их специфические черты.

Для сглаживания негативных тенденций и ликвидации территориальных диспропорций в сфере занятости, необходима разработка механизма регулирования занятости на уровне региона и его ТХО, учитывающего социально-экономические и демографические факторы. Механизм регулирования занятости населения в регионе предполагает рассмотрение его с позиций действия и использования не только в регионе, но и его территориально-хозяйственных образованиях. Разработка механизма регулирования связана с тем, что его действия должны распространяться на регион (механизм воздействия на занятость населения в регионе) и на ТХО (реализующийся через основные направления регулирования занятости населения).

Основные направления регулирования занятости населения должны быть нацелены на социально-экономические и демографические процессы в данных ТХО, ибо они определяют состояние занятости в регионе, отражают его социально-экономический климат. Необходимость регулирования этими процессами необходима потому, что северные (Охотский, Аяно-Майский, Тугуро-Чумиканский, им. П. Осипенко, Ульчский) и южные (Хабаровский, им. Лазо, Нанайский, Бикинский, Вяземский) районы края по экономическим, социальным, культурным и демографическим критериям значительно отстают в своем развитии от центральных.

Регулирование занятости в северных и южном ТХО возможно путем реализации прямых и косвенных мер. Прямые определяются, исходя из проведения мероприятий по созданию дополнительных рабочих мест, самозанятости и активной политики занятости (профессиональное обучение, профессиональное консультирование, содействие временной занятости несовершеннолетних, особо нуждающихся в социальной защите, организация сезонных, общественных работ и др.). Косвенные – посредством составляющих социально-экономической политики, воздействующими на улучшение ситуации в сфере занятости.

Социально-экономическая политика по своим направлениям является достаточно многогранной, поскольку включает в себя фискальную, инвестиционную, структурную, институциональную, социальную и другие составляющие. Каждое из перечисленных направлений предполагает совокупность методов, инструментов и форм, с помощью которых возможна их реализация. Вместе с тем, ни один из видов «политики» не существует автономно, независимо от других. Они пересекаются и взаимодействуют друг с другом. Именно сочетание «разных политик» может дать необходимый эффект для регулирования занятости населения и ее роста.

Рассмотрение проблемы в *прогностическом контексте* означает необходимость поиска ответов на вопросы: *Какой будет трудовая деятельность людей в будущем? Какими факторами работы и каким образом следует управлять, с тем, чтобы обеспечить устойчивое развитие? Какими основными требованиями и критериями наполнится модель управления трудовой деятельностью людей с учетом будущности ее факторов?* Разумеется, речь идет об основных принципиальных соображениях, которые будут определять содержание работы *в будущем* вне зависимости от стран и регионов. Полагаем, что на первоначальном этапе предвидения параметров будущего трудовой деятельности необходимо сформировать общую модель или *образ труда будущего*. Как нам представляется, исходной основой этой общей модели должны стать ценностные составляющие - *духовность* "состояние сознания, основанное не на интеллекте, а на внутреннем содержании людей. Духовность - это практика наивысших человеческих добродетелей" [9, С. 55].

Дополнительным срезом этой модели, очевидно, должно стать видение ключевых характеристик *работы мечты*. Среди этих признаков различают *надежность* (коммуникации, компетентность, целостность), *уважение* (поддержка, сотрудничество, забота), *справедливость* (равенство, непредвзятость, равноправие), *гордость* (работа, команда, компания), *дух товарищества* (душевность, радушие, общность) [10].

Другие исследователи говорят о формировании новой парадигмы трудовой деятельности и связывают это с необходимостью *изменения общественного сознания*. Первым сдвигом является построение модели карьеры, в основе которой должны лежать преданность делу и сконцентрированность. Второй сдвиг заключается в необходимости развивать взаимоотношения с другими людьми, в третий - состоит в переходе от ненасытного потребления к творчеству, к креативному производству [4].

На следующем этапе необходимо спрогнозировать тенденции основных факторов, определяющих модель «потребного будущего» трудовой деятельности, как в позитивном, так и в негативном аспектах развития.

Различают *пять основных сил*, определяющих будущее содержание трудовой деятельности: научно-технический прогресс или технологии, глобализацию, демографические процессы и продолжительность жизни людей, развитие общества и человека, ограниченность природных ресурсов и возрастание стоимости их освоения [4].

В рамках каждого направления выделяют определенные факторы. Так, среди факторов *научно-технического прогресса* различают рост технических возможностей, интернетизацию, рост производительности труда и т.д. *Глобализацию* связывают с доступностью информации, ростом коммуникаций, удешевлением инноваций, ускорением цикличности экономического развития, урбанизацией. Среди факторов *демографии* наибольшее значение приобретают увеличение продолжительности жизни людей и рост глобальной миграции. *Общественные перемены* отождествляются со снижением значимости семейных отношений, возрастанием роли женщин и другим факторами. *Использование природных* (энергетических) ресурсов сопровождается значительными трудностями в процессе их освоения, удорожанием их использования, увеличением отрицательных экологических последствий в виде загрязнения природной окружающей среды (табл. 2).

Определяющим элементом светлой стороны предопределенного будущего являются сети, горизонтальные связи. Существенным измерением сети выступает «ценностная целостность», *социальный капитал*, под которым понимается система ценностей, таких как честность, взаимность, обязательность, которые разделяются членами группы и обеспечивают возможность сотрудничества и определяют «искусство объединения», способность самоорганизовываться в долгосрочном плане [6, 7, 8]. Поэтому ранее сфор-

мулированные исходные принципы управления развитием интеграции организаций [5], можно преломить и к регулированию трудовой деятельности (вторая половина табл. 2). Количественной мерой трудовой деятельности является трудовой потенциал, то есть естественным образом возникает потребность его измерения в настоящем и будущем. Для это необходимо определиться с его составом.

Таблица 2

Положительные и отрицательные факторы или светлая и темная стороны будущего трудовой деятельности

Отрицательные факторы	Положительные факторы
<i>Содержательные аспекты</i>	
Непрерывно растущее потребление, "жадный" потребитель	Гармоничное потребление, креативный производитель
Иерархия, индивидуализм, изоляция	Сеть, совместное созидание ценностей
Социальная напряженность	Рост инноваций, производительности
Растущее недоверие к организациям	Увеличение социальной активности
Потеря ощущения счастья	Обретение счастья
Доминирование корпораций, монополий	Синтез крупного и малого бизнеса
Экологическая безответственность, экодолг	Социально-экологическая ответственность
Изолированные системы	Предпринимательские экосистемы
Конкуренция, борьба	Сотрудничество, партнерство
Смысл работы - материальное благополучие	Смысл деятельности - продуктивный опыт
<i>Управленческие аспекты</i>	
Бюрократия, единоличное принятие решения. Иерархические уровни управления.	Самоуправление. Узлы ответственности и одноуровневая конфигурация.
Противопоставление или альтернативность централизации и децентрализации	Динамизм и гибкость выбора между централизацией и децентрализацией
Создание правил, подавление критики, ретуширование проблем и конфликтов	Равенство и консенсус, поощрение критики и выявления проблем
Формальные, правовые нормы как основа механизма договорных, контрактных отношений	Доверие, честность, устная связь как основа морально-ассоциативного механизма договорных, контрактных отношений
Рыночные, корпоративные, имущественные механизмы. Административные механизмы дополняют рыночную координацию	Рыночные, договорные. Социальный капитал дополняет административную и рыночную координацию
Соединение компетенций, структур, систем, процессов посредством вертикальных и горизонтальных взаимоотношений; двухмерность процесса	Соединение ценностей, умений, структур, систем, процессов в многогранных отношениях, создание общности; многомерность интеграции
Изменение организации сверху, управление переменами, сопротивление им	Изменение организации и самого способа осуществления трансформаций
Задача снижения последствий, перенос ответственности на менеджеров	Согласование различий, синергизм взаимодействия, ответственность в отношениях

Составлено по: [4, 5]

Некоторые исследователи полагают, что ресурсами эффективной трудовой деятельности являются интеллектуальный, социальный и эмоциональный капитал [4]. Очевидно, с этим стоит согласиться. При этом интеллектуальный капитал отождествляют со знаниями и способностью разбираться в сложных задачах. Социальный - рассматривается как совокупность взаимоотношений, что означает умение сотрудничать. Эмоцио-

нальный представляет собой способность обеспечить эмоциональную устойчивость и силу духа! Согласимся и с этим на первых порах.

Полагаем, что в региональном срезе необходимо выделить иммиграционный внешний и внутренний потенциалы, определяющие развитие трудовой деятельности и уровень занятости населения в регионах. Что же необходимо делать в контексте обозначенных сдвигов, чтобы трудовой потенциал соответствовал вызовам будущего?

В контексте движения от специалиста-универсала к суперпрофессионалу необходимо понимать, что наиболее ценны те знания, которые создают ценности, важно постоянно повышать квалификацию и готовность перехода в другие области деятельности. Обеспечение сдвига от конкуренции к инновационному сотрудничеству возможно на основе командной работы и расширения различных коммуникаций. Переход от неумного потребления к креативному производству на основе формирования иного отношения к труду, а именно: получение продуктивного опыта от работы, то есть в широком смысле слова "разнообразие человеческих потребностей и ожиданий" [4, С. 230].

Таким образом, управление трудовой деятельностью необходимо строить на основе прогноза динамики ее факторов и с учетом региональных и отраслевых особенностей.

Список литературы

- [1] Зверева, Е.В. Территориально-хозяйственное районирование как инструмент повышения уровня регулирования региональной занятости населения / Е. В. Зверева // Научно-технические проблемы транспорта, промышленности и образования: Труды 62-й межвуз. научн.-техн. конф. творческой молодежи: в 5 т. / Под ред. Ю.А. Давыдова. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2004. Т. 3. – С. 48-51.
- [2] Зверева, Е.В. Механизм регулирования занятости населения в регионе и его территориально-хозяйственных образованиях / Е.В. Зверева // Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе: Сб. статей Всерос. научн.-практ. конф. – Пенза: Изд-во Приволжский Дом знаний, 2004. – С. 187-189.
- [3] Зверева, Е.В. Проблемы территориального регулирования занятости населения / Е.В. Зверева // Человек в системе социальных и культурных взаимодействий: Сб. мат. междунар. научн.-практ. конф. Биробиджан, 21 – 22 ноября 2008 г. – Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2008. – С. 274-278.
- [4] Граттон, Л. Будущее работы: Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра / Линда Граттон : Пер. с англ. . - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 252 с.
- [5] Резанов, В.К. Алгоритмы и механизмы управления интеграционным развитием лесного комплекса / В.К. Резанов, В.М. Шихалев. - Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2010. - 304 с.
- [6] Пауэл, У. Сети и хозяйственный путь / У. Пауэл, Л. Смит-Дор // Экономическая социология . - 2003. – Т. 4. - № 3. – С. 82-94.
- [7] Левкин, Н. Доверие и организационная культура современной системы предпринимательства / Н. Левкин. // Проблемы теории и практики управления. – 2008. - № 6. – С. 21-26.
- [8] Фукуяма, Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма; Пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: АСТ Москва, 2008. - С. 30.
- [9] Соммер, Дарио Салас. Мораль XXI века / Салас Дарио Соммер: Пер. с исп. - М.: Издательство "Кодекс", 2013, - 480 с.
- [10] Берчелл, М. Отличная компания: как стать работодателем мечты / Майкл Берчелл, Дженнифер Робин; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 272 с.

E-mail:

Резанов В. К. – rezanov@mail.ru