

## ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА: МОТИВЫ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ<sup>1</sup>

### INTERNAL TRAINING OF PERSONNEL: MOTIVES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

Т.Ю. Стукен

T.Yu. Stuken

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского  
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Рассматриваются вопросы, связанные с содержанием внутрифирменного обучения российских работников. Анализируются мотивы предоставления внутрифирменного обучения работодателями и мотивы участия работников в данных программах с позиций теории человеческого капитала. Работа основана на результатах авторского опроса работников промышленных предприятий и их работодателей в 13 российских регионах.

По результатам исследования выявлена высокая значимость, придаваемая работодателями вопросам обучения персонала, и выполнена группировка предприятий по типам обучения. Определены различия в обучении рабочих, специалистов и руководителей, включая содержание программ, их объем и результативность. Выявлены низкие оценки результативности программ, направленных на формирование непрофессиональных компетенций, связанные с отсутствием качественных предложений на рынке в ожидаемом работодателями ценовом сегменте, а также с выбором малобюджетных программ малой продолжительности.

Оценена значимость мотивов участия работников во внутрифирменном обучении, определяющих их последующую трудовую мобильность. Работники, получающие в результате обучения общие компетенции, в большей степени ориентированы на повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда, что делает более вероятным выстраивание карьеры вне организации. На сохранение рабочего места внутри организации более мотивированы работники, обучающиеся по специфическим программам, а также работники, проработавшие в организации более пяти лет.

В качестве инструмента страхования риска увольнения обученного работника российские работодатели используют практику заключения ученических договоров. Однако охват работников ученическими договорами в целом ниже, чем доля работников, ориентированных на развитие карьеры на внешнем рынке труда.

The article discusses issues related to the maintenance of internal training of Russian employees. The author analyzes the reasons for granting the internal training by employers and an explanation of employees participation in these programs from the standpoint of the human capital theory. The article is based on the results of author's survey of industrial organizations and their employers in 13 Russian regions.

The results of the study revealed the high importance attached by employers to the training of personnel, and grouping of enterprises by type of training. There were identified the differences in the training of workers, specialists and managers, including the content of the programmes, their scope and effectiveness. There was also revealed a low assessment of the effectiveness of programs aimed at the formation of the non-professional competences, what is connected with the lack of quality offerings on the market in the expected by the employers price segment, as well as with the choice of low-budget programmes with a short duration.

The author estimated the value of motives of the employees participation in internal training, determining their subsequent labour mobility. Employees who learn general competencies are focused on the improvement of their own competitiveness on the labour market, making the career outside the organization is more likely. Employees enrolled in specific programs, as well as the employees who have worked in the organization for more than five years, are more motivated to retain their jobs within the organization.

In order to insure against the risk of dismissal of a trained employee, employers sign apprenticeship contracts. However, the coverage of employees by such contracts is generally lower than the proportion of employees focused on career development on the external labor market.

*Ключевые слова:* внутрифирменное обучение, мотивы внутрифирменного обучения, человеческий капитал, рынок труда.

*Key words:* internal training of personnel, motivation for internal training, human capital, labour market.

**Введение.** Вопрос внутрифирменного обучения персонала в последнее время приобретает все большее значение. Для оценки данного процесса используется два основных показателя.

Первый показатель – охват работников дополнительным профессиональным обучением. По данным Росстата, он составляет 13,8 % [1], что намного ниже аналогичных показателей

развитых стран. Для сравнения укажем, что в Дании, Норвегии, Финляндии, Франции, Новой Зеландии, Великобритании ежегодно проходят обучение более 50 % работников [2, с. 469].

Вторым часто используемым показателем являются фактические расходы на внутрифирменное обучение. В России они составляют 0,3 % совокупных затрат на рабочую силу [3],

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

или 0,5 % от расходов на заработную плату (расчеты автора). Данный показатель также существенно ниже по сравнению с аналогичными показателями развитых стран. Например, в странах Евросоюза (до его расширения) затраты на обучение составляли 3 % от фонда заработной платы [2, с. 475].

**Обзор литературы.** Теоретически инвестиции работодателя в обучение персонала могут объясняться двумя причинами.

Во-первых, потребностью в приобретении работником специфического человеческого капитала, т. е. таких знаний, умений, навыков, которые востребованы только в данной конкретной организации. В силу высокой специфичности актива, работника с такими характеристиками невозможно найти на внешнем рынке труда. Как показано Г. Беккером, обучая работника таким навыкам, фирма несет минимальные риски, связанные с увольнением работника, так как полезность работника и его заработная плата на новом месте работы будут при прочих равных условиях ниже [4, с. 64–78].

Во-вторых, несоответствием выполняемой работы имеющимся компетенциям. Это несоответствие может быть связано с множеством причин, начиная со структурной несбалансированности рынка труда и системы профессионального образования в разрезе профессий и уровней квалификации и заканчивая высоким динамизмом внешней среды, предъявляющей спрос на новые компетенции. Как свидетельствуют результаты исследования, проведенного специалистами Всемирного банка и Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», в России имеет место увеличивающийся дефицит навыков работников. Он фиксируется не только в собственно профессиональной сфере, но и в сфере когнитивных навыков высокого порядка (способность принимать нестандартные решения, умение планировать работу, решать проблемы и др.) и социальных навыков (лидерские навыки, умение работать в команде и пр.). Особенно остра эта проблема для организаций, развивающихся по инновационному типу [5, с. 44–96].

Среди исследований вопросов внутрифирменного обучения персонала в России можно отметить ряд работ. Результаты исследования О. Лазаревой, И. Денисовой, С. Цухло показывают, что объем внутрифирменного обучения персонала зависит от ситуации на рынке труда. Высокие издержки поиска работника необходимой квалификации (а именно такая ситуация сегодня складывается на рынке труда) повышают вероятность обучения уже работаю-

щих в организации представителей соответствующей профессиональной группы, либо вынуждают принимать на работу сотрудника, не имеющего достаточных компетенций, и обучать его [6].

В работах П. Травкина содержится оценка отдачи на внутрифирменное обучение российских работников в зависимости от характеристик работников и организаций. На основе использования метода двойных разностей выявлена положительная отдача от факта прохождения дополнительного профессионального образования на уровне 8,3 % прироста заработной платы [7; 8].

Проведенные исследования фиксируют внимание на общей ситуации с обучением, выявляя его основные характеристики и имеющиеся разрывы между спросом и предложением. При этом не менее важными являются вопросы о том, каковы причины выбора конкретных внутрифирменных обучающих программ, и связанные с ними аспекты результативности и страхования рисков.

**Гипотезы и методы исследования.** Невысокий охват обучением российских работников, вероятно, может быть обусловлен двумя группами причин.

Первая группа связана с недостатком мотивации к обучению персонала со стороны работодателей. Если приобретаемые знания носят общий характер, у работодателя возникает риск невозврата инвестиций в результате увольнения работника. Сложившийся в России уровень текучести рабочей силы, составивший по расчетам автора в 2012 г. 22,4 % по группе крупных и средних организаций [9], создает повышенный риск увольнения обученного работника, тем самым снижая инвестиции работодателя в обучение персонала.

Риски инвестирования могут быть связаны и с ожидаемым сроком работы после завершения обучения различных групп работников. В связи с этим объективно следует ожидать меньшего уровня инвестиций в молодых работников, новичков и др.

Также нельзя не отметить возможные барьеры, связанные с особенностями рынка образовательных услуг, в том числе отсутствие привлекательных по цене, продолжительности и результативности программ, особенно в случаях, когда речь идет о формировании широко востребованных компетенций.

Второй причиной, объясняющей существующий спрос на внутрифирменное обучение, может быть мотивация работников. Высокая межфирменная мобильность на рынке труда,

часто сопровождающаяся и сменой вида профессиональной деятельности, не создает у высококвалифицированных групп работников стимулов к овладению специфическими знаниями.

Как известно, обучение за счет работодателя может сопровождаться заключением учебного договора, обязывающего, в соответствии со ст. 199 Трудового кодекса РФ, работника отработать определенный по соглашению сторон период после завершения обучения в организации. В условиях нестабильной экономической ситуации и отмеченного выше высокого уровня текучести на российском рынке труда такое ограничение часто является непривлекательным для работников, лишая их возможности перехода на лучшее место работы.

Обучение же за собственный счет, помимо существующих бюджетных ограничений, порождает еще одну проблему. Если оно связано с формированием специфических навыков, востребованных только в конкретной организации, то в случае увольнения работник фактически теряет возможность применить приобретенные навыки и, соответственно, получить отдачу на осуществленные инвестиции.

Таким образом, причины, определяющие охват работников дополнительным профессиональным обучением, достаточно многообразны. Однако важно понимать, какие из перечисленных причин в современной российской экономике являются определяющими и какова их действительная значимость. Знание мотивов, определяющих спрос на дополнительное профессиональное обучение, позволит глубже понять ситуацию, диагностировать проблему и определить возможные направления управленческих воздействий.

Поскольку охват обучением существенно дифференцирован по видам экономической деятельности, исследование охватило только крупные и средние предприятия промышленности. Нас интересовал не факт предоставления / непредоставления обучения, а его характеристики. Поэтому в выборку были включены организации, проводящие обучение, и работники, прошедшие обучение в течение последнего года. Включенные в выборку предприятия относятся к различным организационно-правовым формам. Чуть более половины из них (54 %) представляют общества с ограниченной ответственностью, 35 % – публичные акционерные общества, 6 % – непубличные акционерные общества и 5 % – организации, находящиеся в федеральной либо муниципальной собственности. Средняя численность персонала рассматриваемых предприятий – 698 чел. (медиана – 419 чел.).

В настоящем исследовании проверяются следующие гипотезы:

1. Структура обучающих программ дифференцирована по группам персонала. В соответствии с потребностями работодателей, при обучении специалистов и руководителей увеличивается охват программами, направленными на приобретение общего человеческого капитала в части компетенций, ориентированных на работу в команде, рост самостоятельности и ответственности, готовности к изменениям.

2. Решения работодателей об обучении работников принимаются с учетом риска последующего увольнения работника. При прочих равных условиях вероятность заключения учебного договора с направляемым на обучение работником сокращается по мере роста специфичности формируемого человеческого капитала и стажа работы в организации.

3. Мотивация работников, участвующих во внутрифирменном обучении, дифференцирована по типу программ и стажу работы. Мотивы обучения, связанные с сохранением рабочего места, в большей степени характерны для работников, участвующих в специфических программах обучения и имеющих значительный стаж работы в организации. Напротив, у обучающихся по общим программам более выраженным будет мотив повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Мотивы обучения работников и работодателей оценивались на основе использования опросных методов:

1. Экспертный опрос представителей работодателей – руководителей служб управления персоналом либо менеджеров по персоналу, в функциональные обязанности которых входит организация обучения персонала. Всего было опрошено 63 эксперта, представляющих промышленные предприятия Москвы и Санкт-Петербурга, Красноярского, Алтайского краев, Ивановской, Калужской, Кемеровской, Омской, Свердловской, Томской, Тюменской, Челябинской, Ярославской областей.

2. Анкетирование работников организаций, которые прошли обучение в течение последнего года. В каждой из 63 организаций было опрошено от 3 до 5 работников, представляющих различные группы персонала (рабочие, руководители и/или специалисты). Общий объем выборки составил 203 чел.

В процессе опроса была получена информация о приоритетных направлениях обучения, целях и барьерах обучения, оценке мотивации работников к обучению, охвате и результативности обучения. Методы анализа: дескриптивная статистика и кластерный анализ.

**Результаты исследования.** Согласно полученным результатам, уровень квалификации персонала большинством экспертов оценивается преимущественно как средний в отношении рабочих и средний либо высокий в отно-

шении специалистов. При этом эксперты достаточно высоко оценивают потребность своих организаций во внутрифирменном обучении (табл. 1).

Таблица 1

**Оценка значимости различных целей обучения  
(по 5-балльной системе, 1 – «совершенно неважно», 5 – «очень важно»)**

Цели обучения	Мода	Медиана	Среднее	Стандартное отклонение
1. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями законодательства	5	4	3,62	1,36
2. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями техники и технологии	4	4	3,81	1,11
3. Подготовка работника к выполнению других функциональных обязанностей	4	4	3,73	1,07
4. Программы, обусловленные реализацией стратегии развития организации	5	5	3,86	1,39
5. Выполнение требований контролирующих органов	5	3	3,06	1,60

За исключением «Выполнения требований контролирующих органов», для всех целей обучения показатели центров распределения и разброса достаточно близки. Более глубокий анализ (кластеризация методом k-средних) позволяет выделить три группы работодателей по приоритетности целей обучения.

Для первой группы, в которую вошли 42,9 % организаций, характерна актуальность всех перечисленных в табл. 1 целей обучения. Их средняя значимость находится в диапазоне от 4,0 до 4,7 баллов.

Вторая, чуть более многочисленная группа работодателей (44,4 %), в большей мере ориентирована на указанные в табл. 1 цели № 2–4 с их средней значимостью на уровне 3,5–3,8 балла. При этом актуальность целей обучения, связанных с требованиями законодательства и контролирующих органов, в силу различных причин оценивается довольно низко (1,6–2,5 балла).

Наконец, для оставшихся 12,7 % работодателей безусловным приоритетом являются цели, обусловленные требованиями контролирующих органов (4,75 балла), и приведение знаний работников в соответствие с требованиями законодательства (4,9 балла). Значимость остальных целей значительно ниже (1,75–3,1 балла).

Отметим, что для организаций, отнесенных к 1-му кластеру, характерно большее внимание к вопросам обучения по сравнению с двумя другими. И хотя охват обучением в них не имеет статистически значимых отличий ввиду малочисленности выборки, он все же находится на несколько более высоком уровне по

результатам опроса экспертов (на 17,9 и 28,2 % выше по сравнению с организациями, включенными во 2-й и 3-й кластеры соответственно).

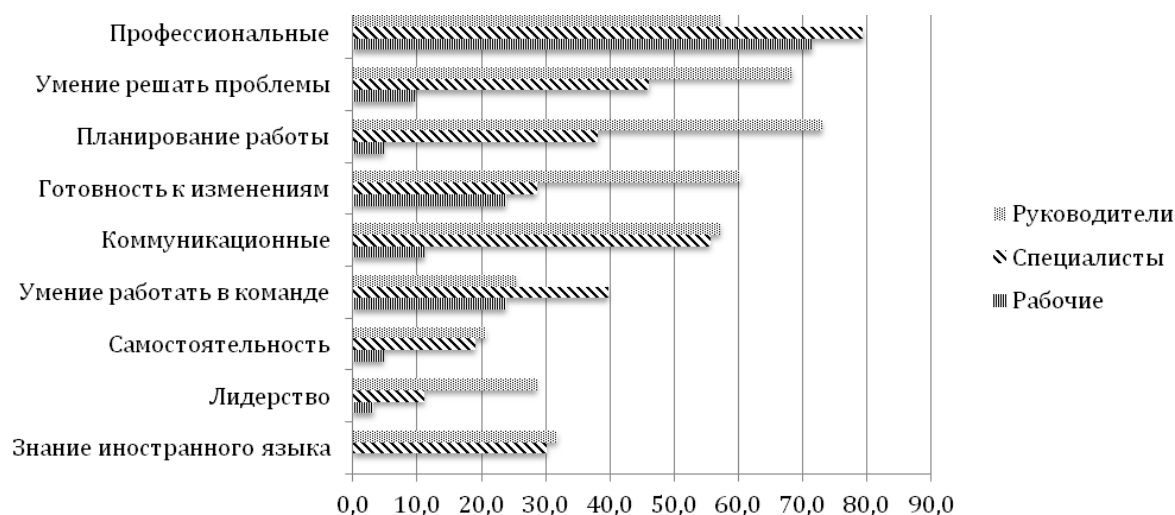
С целями обучения связан и вопрос о его направленности на формирование различных групп компетенций (рис.). Обращает на себя внимание значительное различие между структурой формируемых компетенций по группам персонала и их соотношение в каждой из групп.

Наряду с получением собственно профессиональных знаний, умений и навыков, организации уделяют серьезное внимание и другим компетенциям. В тройку приоритетных по группе рабочих вместе с профессиональными входят «умение работать в команде» и «готовность к изменениям», у специалистов – «коммуникационные компетенции» и «умение решать проблемы». Наиболее актуальным для руководителей является формирование компетенций в области планирования, решения проблем, возникающих в процессе работы, а также и готовность к изменениям.

Результативность обучения оценивается экспертами в основном на среднем уровне. Только результаты сформированности профессиональных компетенций оцениваются работодателями высоко: 61,9 % опрошенных считают их высокими, еще 34,9 % – средними. Для сравнения, результат формирования таких востребованных компетенций, как коммуникативность, самостоятельность, умение работать в команде, планировать деятельность, готовность к изменениям, оценивают как высокий только 30–40 % экспертов. Оценки формирования лидерских компетенций еще ниже.

Только 20 % экспертов – представителей организаций, реализующих данный вид обучения, оценивают результаты формирования лидерских компетенций как высокие. Аналогично, если качество предлагаемых на рынке дополнительных программ для рабочих оценивают как низкое только 10,3 % экспертов, то в отно-

шении подобных программ для специалистов и руководителей негативные оценки составляют 20,6 и 30,2 % соответственно. Кроме того, эксперты обращают внимание на формальный характер обучения всех групп персонала, особенно рабочих и специалистов (34–36 % опрошенных).



Формируемые в процессе обучения компетенции (% от числа организаций)

В рамках анализа качества обучения нельзя не отметить проблему, связанную с ресурсным обеспечением обучения. Более половины экспертов (61,9 %) указали на высокую стоимость программ обучения руководителей. Учитывая практическую невозможность долговременного отвлечения руководителей на обучение, работодатели выбирают для них менее продолжительные программы. Так, если при обучении рабочих и специалистов модальная продолжительность обучения составляет от 16 до 40 часов, то у руководителей – до 15 часов. В итоге попытка сэкономить средства при обучении данной группы персонала оборачивается, как показано выше, неудовлетворенностью результатами обучения.

Из рис. также видно, что все формируемые группы компетенций, за исключением профессиональных, носят достаточно универсальный характер и могут быть применены в различных областях деятельности. Кроме того, и в случае формирования профессиональных компетенций определенная их часть может быть востребована вне организации. О возможности использовать знания, полученные работниками, только в конкретной организации заявляют лишь 4,8–9,5 % опрошенных экспертов (в зависимости от группы персонала) и 3,9 % прошедших обучение работников. Данная ситуация повышает актуальность вопросов, связанных с минимизацией рисков при принятии ре-

шения об обучении персонала. Почти три четверти экспертов заявили, что при принятии решения об обучении работника низкий риск увольнения последнего имеет важное либо очень важное значение, а каждый третий эксперт отметил риск увольнения работника как одну из ключевых проблем в области обучения персонала. Опасения работодателей подтверждаются анализом мотивов работников. Повышение конкурентоспособности на рынке труда указывают в качестве мотива, имеющего высокое значение при обучении (4 или 5 баллов по 5-балльной шкале), все категории работников: 44,0 % рабочих, 51,6 % рабочих, 39,1 % руководителей.

Почти с 40 % работников, прошедших обучение, работодатели заключили ученические договоры. Анализ показывает, что вероятность заключения договора напрямую связана с характером программы. При формировании специфического человеческого капитала ученические договоры заключались в 12,5 % случаев, в то время как при обучении по программам, востребованным в организациях аналогичного профиля, – в 37,2 % случаев, а при обучении по программам, результаты которых могут быть использованы практически везде, – в 46,3 % случаев. Различия значимы по критерию  $\chi^2$  на уровне  $p < 0,1$ .

Программы, формирующие специфические навыки и не сопряженные с высоким риском

увольнения работника, как правило, имеют меньшую продолжительность (и стоимость) по сравнению с программами, нацеленными на формирование общих компетенций и создающими повышенный риск увольнения работника. Данное обстоятельство также объясняет низкий охват ученическими договорами работ-

ников, обучавшихся по специфическим программам.

Для оценки различий в мотивации работников к прохождению обучения обратимся к табл. 2, где представлены мотивы обучения, оказывающие влияние на последующие трудовые перемещения работника.

Таблица 2

**Значимость мотивов обучения для работников  
в зависимости от специфичности получаемых компетенций, %**

Значение для работника	Востребованность полученных компетенций		
	только в данной организации	в организациях аналогичного профиля	практически в любых организациях
Мотив: сохранение рабочего места			
Низкое	25,0	22,1	36,6
Среднее	25,0	25,7	36,6
Высокое	50,0	52,2	26,8
Мотив: повышение конкурентоспособности на рынке труда			
Низкое	37,5	21,2	14,6
Среднее	37,5	32,7	29,3
Высокое	25,0	46,1	56,1

Сохранение рабочего места как мотив обучения более характерно для работников, получающих специфическую подготовку. Если для обучающихся по узкоспецифичным программам он высоко значим для 50 % работников, то среди тех, чьи компетенции могут быть востребованы в различных организациях, высокая значимость встречается почти вдвое реже. Что касается работников, получающих компетенции, востребованные в организациях аналогичного профиля, то их оценки оказываются весьма близкими к первой группе. Данное обстоятельство может быть объяснено различными причинами, начиная с малого числа таких «аналогов» на региональном рынке труда и заканчивая особенностями текущей отраслевой рыночной конъюнктуры. Представленные в таблице различия значимы по критерию  $\chi^2$  на уровне  $p < 0,05$ .

Напротив, значение второго мотива – повышения конкурентоспособности на рынке труда – значительно возрастает по мере роста универсальности получаемых компетенций ( $\chi^2$  значим при  $p < 0,01$ ). При этом доля работников с высокочисленными мотивами роста конкурентоспособности превышает долю работников, с которыми заключаются ученические договоры, т. е. имеет место недооценка работодателем рисков увольнения работников.

Анализ влияния стажа работы в организации на мотивацию сохранения рабочего места дал неоднозначные результаты. Несмотря на то, что в целом по критерию  $\chi^2$  различие между

группами оказалось статистически незначимым, можно отметить, что достаточно высокая значимость данного мотива (40,9 %) характерна для работников со стажем работы более 5 лет, при этом в группе со стажем до 3 лет аналогичную оценку дают только 34,6 % опрошенных.

Мотив повышения конкурентоспособности на рынке труда наиболее значим у работников, имеющих стаж работы в организации от 3 до 5 лет: 57,6 % работников придают ему высокое значение. В группах со стажем до 3 и более 5 лет аналогичный показатель составляет 44,2 и 42,4 % соответственно. Также в группе работников со стажем более пяти лет 31,8 % опрошенных не считают мотив конкурентоспособности важным – против 13,0 и 13,4 % в других группах. Вероятно, именно в этой, средней стажевой группе, работники уже достигают достаточного уровня профессионализма и в то же время не имеют специфических компетенций и глубоко укоренившихся поведенческих практик, препятствующих смене места работы ( $p < 0,05$ ).

**Заключение.** Таким образом, по результатам проведенного анализа можно сделать ряд выводов.

Во-первых, инвестиции в обучение, осуществляемые российскими работодателями, направлены на преодоление дефицита компетенций, ранее зафиксированного в работах по исследованию российского рынка труда. Однако при этом в большей степени работодатели удовлетворены качеством формирования тра-

диционных, профессиональных компетенций. Развитие общекультурных компетенций руководителей и специалистов сопряжено с рядом проблем, среди которых – формализм обучения, отсутствие достаточного времени у работника и использование экономичных краткосрочных программ, качество которых по факту не удовлетворяет работодателей.

Во-вторых, анализ мотивов обучения работников показывает, что инвестиции работодателя в общий человеческий капитал повышают риск увольнения. Политика заключения ученических договоров частично позволяет застраховать риски работодателя, но в целом доля работников, ориентированных на повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда по результатам обучения, оказывается выше, чем существующий охват ученическими договорами.

В-третьих, мотивация работников, проходящих обучение, различается в зависимости от степени специфичности программ и стажа работы в организации. На построение внутрифирменной карьеры в большей степени ориентированы обучающиеся по специфическим программам, а также имеющие стаж работы более 5 лет. Напротив, для обучающихся по общим программам выявлена большая ориентация на внешний рынок труда.

---

1. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г. : стат. бюл. – Т. 1 / Федеральная служба государственной статистики. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8).

2. Российский работник: образование, профессия, квалификация : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 574 с.

3. Затраты на рабочую силу и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/).

4. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / сост., науч. ред. Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

5. Лукьянова А. и др. Развитие навыков для инновационного роста в России : Доклад № ACS1549. – М. : Алекс, 2015. – 172 с.

6. Лазарева О. В., Денисова И. А., Цухло С. В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий : препринт WP3/2006/11. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.

7. Травкин П. В. Оценка отдачи от дополнительного профессионального обучения российских работников: подход с учетом влияния способностей на заработную плату // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 33 (1). – С. 51–70.

8. Travkin P. The Returns to Training in Russia: A Difference-in-Differences Analysis : Working papers by NRU Higher School of Economics. – Moscow, 2014. – 31 p. – (Series WP BRP «Economics/EC». № 56).

9. Труд и занятость в России – 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm).