

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. За последние 20 лет мир сильно изменился. И со временем скорость изменений лишь возрастает. Одной из важнейших причин является четвертая промышленная революция и тесно связанная с ней цифровизация. По масштабам своего влияния на человечество данные процессы не знают равных за всю историю. Для того чтобы оставаться конкурентоспособными, компании по всему миру вынуждены формировать новые бизнес-модели, отвечающие современным реалиям в условиях усиливающейся неопределенности и нестабильности деловой среды.

Сегодня создаются компании с принципиально иными подходами к ведению бизнеса, деятельность которых основана преимущественно на цифровых технологиях с оптимизацией всех затрат, в т.ч. на организацию труда. В свою очередь, перестраивание бизнес-моделей под новые реалии приводит к трансформации форм и способов организации труда. Следствие этого – на текущий момент наблюдается возрастающее разнообразие и избыточность форм и видов занятости. С одной стороны, это создает новые возможности как для компаний (снижение затрат, повышение производительности труда, оптимизация трудовых процессов), так и для работников (автономия, независимость, индивидуальный подход, гибкость). С другой стороны, порождает целый ряд угроз, связанных с отставанием законодательного регулирования рынка труда, прекарризацией труда, ущемлением социальных прав и гарантий работников со стороны работодателей, автоматизацией рабочих мест, ведущей к безработице, усилением социального и экономического неравенства, поляризацией работников на рынке труда. Работники, занятые в новых формах организации труда, чувствуют себя менее удовлетворенными в результате осуществления трудовой деятельности.

Еще одним феноменом современности является разнообразие многопоколенной рабочей силы, представленной на рынке труда, связанное с устойчивой тенденцией роста продолжительности жизни. На рынке труда присутствует сразу четыре поколения: поколение Бэби-бумеров, Поколение X, Поколение Y, частично – Поколение Z и поколение Традиционалистов. Согласно многочисленным исследованиям, данные поколения имеют, несмотря на некоторые сходства условий формирования базовых жизненных основ, значительные отличия в ценностях, в том числе и трудовых. Четвертая промышленная революция и цифровизация (цифровизации труда) нивелируют эти различия. Тем не менее, трудовые ценности поколений оказывают значительное влияние на выбор тех или иных форм организации труда. Современная политика в сфере занятости подавляющего большинства стран, в том числе и России, практически не учитывает эти обстоятельства, в лучшем случае рассматривая лишь молодежь и людей предпенсионного возраста как возрастные категории, имеющие сложности при трудоустройстве на работу. Более того, сама политика в сфере занятости, несмотря на меняющуюся социально-экономическую среду, остается, как правило, традиционной.

Учет потребностей представителей того или иного поколения в выборе наиболее предпочтительных, с учетом трудовых ценностей, форм занятости, использование стратегии индивидуального подхода при разработке политики в области занятости (организации рабочих мест), а также учет трендов на рынке труда в совокупности позволят разработать и реализовать политику эффективной занятости многопоколенных работников. Оценка и учет влияния трудовых ценностей на выбор тех или иных форм и видов занятости также положительно скажется на

качестве и эффективности трудовой деятельности, производительности труда и удовлетворенности работников.

Степень научной разработанности проблемы. Влияние научно-технического прогресса и промышленных революций на рынок труда изучается большим количеством зарубежных и отечественных исследователей. Выделяются исследования Д. Белл, К. Деграйз, Б. Джанта, Х. Кехал, П. Кохоут, У. Моравец, М. Осборн, А. Раквел, Н. Ратзмманн, А. Флориан, Б. Фрей, К.Шваб, Дж. Чез, И.В. Новикова, и др.

Занятость вот уже долгое время является предметом экономических исследований. Тренды и тенденции в области занятости, а также исследования форм занятости, представлены в работах таких ученых, как О. Варгас, Л. Воско, Д. Галлие, Д. Каллин, И. Кампбэлл, С. Кларке, С. Клауваер, К. Кранфорд, С. Кристорфесон, Р. Кромптон, М. Куртарелли, К. Ланг, М. МакДоналд, Л. МакДоуелл, И. Манди, Р. Насманнс, К. Пурселл, С. Рисо, М. Томлинсон, М. Уайт, К.К. Уильямс, Дж. Уиндебанк, У. Ченг, И. Шоманн, Г. Ямада, В.А. Базжина, Е.В. Ванкевич, И.Б. Воскобойников, В.Е. Гимпельсон, С. Горисов, О.В. Зайцева, Н. Зукевич, Р.И. Капелюшников, А.М. Колот, И. Маслова, Х.А. Махмудов, И.В. Цыганкова, С.Р. Шамилев и др.

Исследованием политики в области занятости занимаются Н. Абе, Т. Брэдгард, М. Веир, Б. Дамгард, П.Р. Гразиано, К. Джэкобссон, Д. Касвелл, П. Копеланд, Ф. Ларсен, Д. Монт, М. Рхоудс, Р. Трендвалл, Дж. Торфинг, А. Фернер, С. Шимизутани, Х.П. Минский, Р.М. Садыков, Г. Сергеева, Л. Чижова и др.

Исследованием трудовых ценностей как важнейшего аспекта трудовой деятельности занимаются такие ученые, как М.Р. Блуд, Д. Гарднер, Д. Доуз, А.Л. Каллеберг, С.М. Кампбелл, Д. Каухман, Д. Коллинз, М.Е. Леути, Д. Майнер, Д.А. Ралстон, С. Роббинс, М. Рокич, Л. Сеннамо, Дж. М. Твенг, Н.Т. Феазер, М.Л. Феттерс, Б. Шамир, Е. Шейн, Е.В. Горбенко, И.Г. Ермаков, Н.В. Корж, В.П. Кошарный, В.С. Магун, Л.А. Окольская, Т.А. Пакина, А.Н. Покида, В. Радаев, В.В. Рассадин, О.А. Рогачева, Б.В. Черников, В.В. Шаповалов, Н. Шаталова и др.

Теория поколений в различных ее аспектах и проявлениях представлена в работах таких зарубежных и отечественных исследователей, как С. Байсал, С.Б. Беркап, Р. Букклей, М. Джейн, Р. Земке, Р. Левиккейт, С. Рэинс, Л. Сэннамо, С. Твенге, С. Флэшнер, Н. Хоув, В. Штраус, В.П. Кошарный, Е.М. Ожиганова, В.В. Радаев, О.В. Решетников, З.В. Якимова и др.

Регулярные исследования в области рынка труда и занятости, в том числе и в новых реалиях, проводятся такими глобальными организациями, как Всемирный банк, МОТ, ОЭСР, Deloitte.

Несмотря на широкую изученность трудовых ценностей, занятости, теории поколений, вопросы, связанные с оценкой влияния трудовых ценностей с позиции теории поколений на занятость фактически остаются неизученными в отечественной и зарубежной экономической науке. Свежих исследований в области политики занятости достаточно мало. Разработка политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников не рассматривается вовсе, вне зависимости от региона, страны и ее уровня экономического и инновационного развития.

Все это определило объект и предмет диссертации, цель и задачи работы.

Область исследования. Тема диссертационного исследования соответствует пункту 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) по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным

хозяйством (экономика труда) согласно паспорту специальности ВАК РФ (экономические науки).

Объект исследования – трудовые ценности и занятость многопоколенных работников.

Предмет исследования – условия, закономерности и оценка влияния трудовых ценностей на выбор предпочтительных форм и видов занятости в условиях многопоколенных работников, и их учет в политике занятости.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования заключается в выявлении закономерностей и особенностей влияния трудовых ценностей на выбор форм и видов занятости в зависимости от принадлежности к поколению, с последующим формированием мер, мероприятий и рекомендаций по разработке политики эффективной занятости.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Определить ключевые тенденции развития рынка труда в условиях четвертой промышленной революции и цифровизации экономики и их влияние на сферу занятости.

2. Выявить новые виды занятости и аргументировать их разнообразие в условиях трансформирующегося рынка труда.

3. Исследовать трудовые ценности, выделить наиболее значимые для тех или иных поколений работников.

4. Выявить особенности влияния трудовых ценностей на выбор форм и видов занятости в разрезе поколений.

5. Выделить составляющие политики эффективной занятости в контексте исследований трудовых ценностей многопоколенной рабочей силы.

6. Разработать комплекс рекомендаций и мероприятий политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников.

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, рынка труда и занятости, трудовых ценностей, теории поколений и политики в сфере занятости. При проведении исследования были использованы общенаучные методы исследования (индукция, дедукция, исторический анализ, сравнительный анализ, анализ и синтез), методы социологических исследований, статистические методы обработки информации и полученных данных. Для анализа данных эмпирического исследования и интерпретации полученных результатов в качестве программного обеспечения использован программный продукт IBM SPSS Statistics.

Информационная и эмпирическая база исследования базируется на официальных статистических данных и аналитических отчетах ОЭСР, МОТ, Российском мониторинге экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, Федеральной службы государственной статистики РФ, нормативно-правовых актах РФ и зарубежных стран, материалах научных статей, монографий, публикаций и открытых ресурсов в сети Интернет. Особое место в эмпирической базе составляют первичные данные, полученные лично автором в ходе опроса жителей Томской области (N=1018), а также результаты, полученные в ходе полуструктурированного интервью с работодателями Томской области. В работе также использованы данные Департамента труда и занятости населения Томской области.

Рабочая гипотеза исследования состоит в предположении, что в условиях повышающейся нестабильности социально-экономических условий, технологических инноваций и возрастающей актуальности устойчивого развития, при разработке и реализации

политики в сфере занятости, помимо прочего, необходимо учитывать поколенческие различия, в т.ч. при выборе предпочтительной занятости, в целях обеспечения работников достойным трудом и реализации политики эффективной занятости.

Научная новизна результатов исследования заключается в выявлении особенностей, закономерностей и оценки влияния трудовых ценностей многополенных работников на выбор тех или иных видов занятости. Полученные данные могут использоваться при формировании политики эффективной занятости многополенной рабочей силы.

Наиболее значимыми элементами научной новизны в рамках данного диссертационного исследования являются следующие положения, полученные лично автором.

1. Установлена причинно-следственная связь между четвертой промышленной революцией и тесно связанной с ней цифровой трансформацией экономики, рынком труда и сферой занятости населения, что позволило выявить новые виды занятости и показать их многообразие в современных условиях. В работе систематизированы формы занятости (традиционные, традиционные гибкие и новые гибкие формы занятости) и соответствующие им разновидности (традиционные – работа полный рабочий день; традиционные гибкие – работа неполный рабочий день, временный контракт, работа на дому, временная занятость через агентство по трудоустройству, волонтерство; новые – предпринимательство, случайная работа, удаленная работа, работа на основе ваучеров, портфельная работа, групповая занятость, самозанятость, фриланс, работа в платформах, совместный стратегический сотрудник).

2. Выявлены зависимости между наиболее значимыми трудовыми ценностями и предпочтительной занятостью в разрезе поколений. Установлены существенные различия влияния значимых трудовых ценностей на выбор видов занятости между поколениями. Значимость для того или иного поколения внешних трудовых ценностей (комфортные условия труда, безопасность на рабочем месте, высокая заработная плата, престиж организации и самой работы, власть, авторитет, досуг на работе) не оказывает существенного влияния на выбор занятости, однако значимость внутренних трудовых ценностей (независимость, свобода, самоактуализация, самосовершенствование, личностный смысл, творчество, творческая активность, интересная работа, гибкость, стабильность, социальный контракт, баланс работы и личной жизни, открытость к изменениям, ответственность, свободная карьера и траектория развития, возможность проявлять инициативу, психологическая устойчивость) оказывает существенное влияние на выбор более предпочтительных видов занятости.

3. Дано определение политики эффективной занятости в современных условиях; выявлены ключевые факторы, способствующие и препятствующие реализации политики эффективной занятости на основании ее анализа в 24 странах и России. Установлено, что учет поколенческих различий является одним из важнейших условий среди прочих (улучшение качества системы образования, создание новых рабочих мест, обеспечение лучшего функционирования рынка труда, обеспечение справедливости и равных возможностей для всех, борьба с безработицей, обеспечение гарантий в сфере заработной платы и др.), определяющих современную политику эффективной занятости в условиях многопоколенной рабочей силы. Сформулированы принципы политики эффективной занятости (легализация новых форм занятости, расширение работодателями использования новых форм организации труда, обеспечение равных возможностей вне зависимости от формы занятости, гибкость и учет поколенческих различий).

4. Выделены ключевые составляющие политики эффективной занятости в современных условиях: улучшение качества системы образования, создание новых рабочих мест,

обеспечение функционирования рынка труда в условиях технологических и социально-экономических вызовов, обеспечение справедливости и равных возможностей для всех, борьба с безработицей, обеспечение гарантий в сфере заработной платы, ориентация на новые формы и виды занятости, обеспечение гибкости, обеспечение индивидуального подхода. Определены ключевые факторы, необходимые для разработки и реализации политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников (разработка мер, основанных на поколенческих различиях, учет специфики влияния трудовых ценностей на занятость различных поколений работников).

Теоретическая значимость работы заключается в выявлении процессов и закономерностей, протекающих в рамках четвертой промышленной революции и цифровизации, и их влиянии на рынок труда и занятость. Установлены поколенческие различия в трудовых ценностях, определено их влияние на занятость.

Практическая значимость исследования заключается в определении составляющих, условий, рекомендаций и мероприятий политики эффективной занятости с учетом поколенческих различий, реализация которых позволит обеспечить работников достойным трудом и эффективной занятостью, снизить уровень социально-экономического неравенства социальной уязвимости, повысить производительность труда и уровень удовлетворенности трудом.

Материалы диссертации могут использоваться в учебном процессе, при подготовке специалистов, изучающих ряд дисциплин, освещающих проблемы экономики труда, социально-трудовых отношений, рынков труда, трудовых ресурсов на современном этапе, а также в научно-исследовательских разработках по схожим проблемам.

Степень достоверности результатов. Достоверность теоретических результатов исследования подтверждена авторитетными зарубежными и отечественными исследованиями в данной области, отчетами и докладами авторитетных международных организаций. Достоверность практических результатов исследования подтверждена корректным использованием социологических методов сбора первичных данных, а также использованием количественных методов исследований.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы докладывались на Региональной научно-практической конференции студентов и молодых ученых «Экономика глазами молодых» (Томск, 2019), XVI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Перспективы развития фундаментальных наук» (Томск, 2019, 2020), Международном экономическом симпозиуме «Интеграция Сибири в глобальное социально-экономическое пространство» (Томск, 2019), Республиканской научно-практической конференции «Цифровая экономика: проблемы, решения, перспективы» (Самарканд, Республика Узбекистан, 2020), Международной научно-практической конференции «HR-ТРЕНД 2020. Порядок/Беспорядок. Организация» (Томск, 2020), Всероссийской научно-практической конференции «Оценка программ и политик в условиях нового государственного управления» (Новосибирск, 2020).

Исследование поддержано грантом РФФИ № 19-310-90048 «Разработка политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников» (2019-2021 гг.).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 9 работ, в том числе 1 статья в журнале, входящем в международную базу научного цитирования Web of

Science, 4 статьи в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ и 4 статьи в прочих научных изданиях общим объемом 4,97 п.л.

Структура диссертационного исследования. Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, списка использованной литературы.

Во введении обоснована актуальность темы, отражена степень ее разработанности, сформулированы цель и задачи исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Тенденции развития рынка труда и глобальные вызовы в области занятости» определены тенденции развития рынка труда и занятости в условиях четвертой промышленной революции и цифровизации экономики. Выявлены закономерности и тенденции развития традиционных, традиционных гибких и новых гибких форм занятости, выделены основные различия традиционных и нетрадиционных форм занятости. Дана характеристика новым гибким видам занятости, аргументирована их востребованность и причины появления. Показаны место и роль трудовых ценностей в системе общих ценностей человека, а также эволюция трудовых ценностей в периоды промышленных революций; выявлены основные факторы, приводящие к сдвигам в системе трудовых ценностей в современных условиях. Выделены и проанализированы наиболее значимые трудовые ценности, систематизированы характеристики и ценностные установки различных поколений. Исследовано влияние характеристик и ценностных установок поколений на формирование трудовых ценностей.

Во второй главе «Трудовые ценности и оценка их влияния на занятость» исследованы ключевые демографические тенденции в России и в мире, в том числе среди различных возрастных групп и поколений. Аргументирована важность исследования трудовых ценностей в контексте многопоколенной рабочей силы. Проведен анализ сходств и различий трудовых ценностей между поколениями. Выявлены ключевые тенденции в фактической, предпочтительной, формальной и неформальной занятости в разрезе поколений. Проведена оценка влияния трудовых ценностей на выбор предпочтительной занятости среди различных поколений, подтверждена возможность реализации наиболее значимой трудовой ценности через несколько видов занятости. Обосновано совместное влияние трудовых ценностей на выбор предпочтительной занятости.

В третьей главе «Разработка политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников» определены важнейшие составляющие политики эффективной занятости в контексте исследования трудовых ценностей многопоколенной рабочей силы. Осуществлен анализ зарубежных практик реализации политики в сфере занятости, проведен сравнительный анализ с политикой в сфере занятости в России. Обозначены возможности цифровых технологий при разработке и реализации политики в сфере занятости и наиболее перспективные направления их использования. Произведена оценка эффективности политики в сфере занятости в регионах Сибирского Федерального округа, в том числе в сфере активного использования новых гибких форм организации труда и применения кастомизированного подхода. Определен перечень факторов реализации политики эффективной занятости; разработан комплекс мер и мероприятий политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей различных поколений работников на примере рынка труда регионов Сибирского Федерального округа.

В заключении сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации, вытекающие из результатов исследования.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах, включенных в международные базы научного цитирования Web of Science, Scopus.

1. **Aranzhin V.**, Dmitriev I. (2019) Analysis of the Problems of Measuring Organizational Performance in the Education, Public Administration and Commercial Sectors: Differences and General Principles. In: Kaz M., Ilina T., Medvedev G. (eds) Global Economics and Management: Transition to Economy 4.0. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham, pp. 209-223. – 0,94 п.л. / 0,47 п.л. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-26284-6_19.

Статьи в журналах, включенных в Перечень российских рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:

1. **Аранжин В.В.** Проблемы соотношения заработной платы и производительности труда: системный подход с учетом новых реалий // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 39(2). – С 18-29. – 0,75 п.л.

2. **Аранжин В.В.**, Нехода Е.В. Трудовые ценности и навыки будущего: структура и содержание // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. – № 48. – С. 150-165. – 1 п.л. / 0,5 п.л. DOI: 10.17223/19988648/48/11.

3. **Аранжин В.В.** Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 523-534. – 0,75 п.л. DOI: 10.18334/et.6.1.39938.

4. **Аранжин В.В.** Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1353-1372. – 1,25 п.л. DOI: 10.18334/et.6.4.41195.

Публикации в других научных изданиях:

1. **Аранжин В.В.** Тенденции в сфере занятости: результаты анализа данных РМЭЗ НИУ ВШЭ и опроса жителей Томской области // Перспективы развития фундаментальных наук : сборник научных трудов XVII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 21-24 апреля 2020 г., Россия, Томск : в 7 т. Т. 5 : Экономика и управление. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2020. С. 20-22. – 0,19 п.л.

2. **Аранжин В.В.** Гарантии занятости в условиях цифровизации деятельности: взгляд работодателей // Оценка программ и политик в условиях нового государственного управления. Сборник статей 2-ой Всероссийской научно-практической конференции (19 ноября 2020 г., г. Новосибирск). – Новосибирск, 2020. С. 6-10. – 0,31 п.л.

3. Нехода Е.В., **Аранжин В.В.** Тенденции развития рынка труда и занятости: новый порядок или беспорядок? // Порядок / Беспорядок. Организация: материалы научно-практической конференции «HR-trend» (Томск, 25–27 июня 2020 г.) / отв. ред. О.Н. Калачикова.

– Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2020. – С. 41-44. – 0,25 п.л. / 0,12 п.л.

4. **Аранжин В.В.** Влияние цифровой экономики на трудовые ценности поколения, входящего на рынок труда // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2019. – № 4. – С. 91-100. – 0,63 п.л. [https://doi.org/10.18799/26584956/2019/4\(35\)/1006](https://doi.org/10.18799/26584956/2019/4(35)/1006).

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: slava_mr.slava@mail.ru / ID: 3343887

Проверяющий: (slava_mr.slava@mail.ru / ID: 3343887)

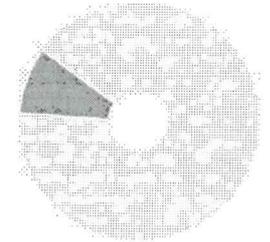
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - users.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 93
Начало загрузки: 06.06.2021 11:32:30
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: Аранжин В.В.
Научный доклад.pdf
Название документа: Аранжин В.В. Научный доклад
Размер текста: 24 кБ
Символов в тексте: 24431
Слов в тексте: 2950
Число предложений: 360

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 06.06.2021 11:32:32
Длительность проверки: 00:00:16
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет



ЗАИМСТВОВАНИЯ

8,93%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

0%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

91,07%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	5,78%	5,78%	http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/services/Download/vital:8355/SOURCE01 http://vital.lib.tsu.ru	07 Сен 2020	Интернет	8	8
[02]	1,37%	1,87%	Обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов на российском рынке труда http://ams.tsu.ru	02 Окт 2018	Интернет	1	3
[03]	1,79%	1,79%	Doc2All.ru - Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников http://doc2all.ru	11 Мая 2016	Интернет	3	3

Кетерс Е.В.