

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА НА УРОВНЕ ГОСУДАРСТВА И РЕГИОНА

## THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF LABOR MARKET REGULATION AT THE STATE AND REGIONAL LEVEL

A. Traore

*Summary.* In order to determine a single vector of state influence on the labor market, it is considered appropriate to investigate the issue of defining the concept of state regulation, which is currently insufficiently developed and requires taking into account the conditions of the present. The article discusses the general aspects of the organizational and economic mechanism of labor market regulation. The concept of labor market regulation is presented. The main legislative acts that contain norms regulating labor processes in the state and the region are considered. Moscow acted as an example of regional regulation of the labor market. The problems of labor market regulation are highlighted, as well as the main measures to eliminate these problems are presented.

*Keywords:* regulatory mechanism, labor market, socio-economic development, region, legislative framework, employment, social and labor relations.

Траоре Абдулаи

Аспирант, Академия Труда и Социальных  
Отношений  
abtraore201@gmail.com

*Аннотация.* С целью определения единого вектора государственного влияния на рынок труда считается целесообразным исследовать вопрос определения концепции государственного регулирования, которая в настоящее время недостаточно отработана и требует учета условий настоящего. В статье рассмотрены общие аспекты организационно-экономического механизма регулирования рынка труда. Представлено понятие регулирования рынка труда. Рассмотрены основные законодательные акты, которые содержат нормы, регулирующие трудовые процессы в государстве и регионе. В качестве примера регионального регулирования рынка труда выступил г. Москва. Выделены проблемы регулирования рынка труда, а также представлены основные меры по устранению данных проблем.

*Ключевые слова:* механизм регулирования, рынок труда, социально-экономическое развитие, регион, законодательная база, занятость, социально-трудовые отношения.

Обеспечение устойчивого развития страны связано с решением таких важных вопросов, как модернизации экономики, повышение качества жизни, восстановление социальной защищенности населения. В практическом решении этих острых проблем одно из центральных мест занимает регулирование рынка труда, который является механизмом, обеспечивающим распределение и перераспределение общественного труда по видам экономической деятельности и в пространственном измерении в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

В последние годы в развитии теории занятости, которая задает тренд государственного регулирования, наблюдается постепенный перенос акцента с экономических факторов и макроэкономических способов регулирования занятости в социально-психологическую и правовую сферы, что нашло отражение в ис-

следованиях индустриально-социологической теории занятости [4, с. 18–20], контрактной теории занятости [5, с. 86–89], теории гибкого рынка труда [10, с. 2–13]. То есть во время планирования государственного регулирования рынка труда средствами стратегического управления следует использовать стратегии и механизмы, которые направлены на стимулирование инновационных форм занятости, мобильности рынка труда и совершенствование нормативно-правового поля.

Для исследования сущности механизма регулирования регионального рынка труда для начала необходимо определить само понятие регионального рынка труда. Региональный рынок труда — это составная часть общего рынка труда, а потому он имеет все принципиальные признаки, как и совокупный (национальный) рынок. Однако для регионального рынка труда необходимо определить специфические признаки. Во-первых, это поле, где взаимодействуют как местные,

так и внешние работодатели и рабочие, что, с одной стороны, усложняет систему взаимоотношений, способствует повышению конкуренции, а с другой — положительно или отрицательно влияет на условия труда и цену рабочей силы. Во-вторых, это поле, где географические и природные условия влияют наибольшим образом. В-третьих, это поле, где национальные, ментальные и религиозные аспекты существенно влияют на выбор работников и работодателей. В-четвертых, особенности видов экономической деятельности в регионах существенно влияют на возможности рабочих реализовать свои физические и умственные способности. С теоретической точки зрения региональный рынок труда представляет собой совокупность социально-трудовых отношений, форм и методов согласования и регулирования интересов непосредственных производителей и работодателей (владельцев фирм), которые функционируют в определенном регионе страны.

Ученые приходят к выводу, что региональный и общий (национальный) рынки труда имеют общие признаки [11, с. 142]. Но, следует заметить, что регион является частью территории страны, имеет свои специфические признаки:

- ◆ территориальная приуроченность (то есть регион должен ограничиваться определенной территорией),
- ◆ взаимосвязь производств и отраслей (что проявляется в комплексности развития региона и обеспечивает его функционирование как системы),
- ◆ возможность воспроизводства потенциала (природного, производственного, демографического, научно-технического),
- ◆ своеобразии хозяйственного комплекса, который отличает данный район среди других,
- ◆ определенная специализация, которая определяет место региона в территориальном разделении труда,
- ◆ динамичность, которая проявляется в определенных изменениях, развитии региона, наличие внешних связей.

Учитывая вышесказанное, можно дать трактовку регионального рынка труда как системы социально-экономических отношений территориально целостной части страны со своими ярко выраженными природной средой, структурой экономики, глубокими и разнообразными связями между ними, законченным циклом воспроизводства, общими чертами исторического развития, производственными навыками, социально-культурными традициями населения, функциональными особенностями, в которой взаимодействуют участники в лице работодателей, наемных работников и государства по удовлетворению спроса и предложения на труд и рабочие места.

Понятие механизма регулирования регионального рынка труда обычно отождествляют с механизмом регулирования национального рынка труда [12, с. 266], что приводит к применению одинаковых подходов. Использование термина «механизм» при исследовании рынка труда не случайно, так как он выражает в полной мере понятие целостности, значение каждого элемента, структуры, возможности взаимодействия и взаимосвязи, нарушение которых приводит к изменению стройности всей системы и ее составляющих. Понятие «механизм» глубоко и содержательно характеризует течение рыночных процессов в обществе. Он показывает динамику, средства и характер перехода от одного состояния системы к другому.

Современный механизм регулирования рынка труда — это сочетание механизма саморегулирования и государственного влияния на процессы реализации трудового потенциала [7, с. 86]. Объективность процессов саморегулирования обусловлена влиянием внешнеэкономических факторов капитала и других ресурсов на динамику рынка товаров и услуг. Зато только на рынке труда возможно регулирование процессов формирования и использования трудовых доходов, а также реализация мероприятий по детализации и легализации средств, заработанных за рубежом. Ведь формирование трудовых доходов определяется эффективностью использования труда на рынке, что приносит прибыль и средства для перераспределения на социальные цели в бюджет. Благоприятные меры государственного воздействия (регулирования) могут обеспечить также направление нетрудовых и заработанных за рубежом средств не непосредственно на потребительский рынок, а в производственный процесс, что стимулирует инвестиционные и общерыночные процессы.

Всё же рыночный механизм сам по себе не может обеспечить полной, продуктивной и свободно избранной занятости, как этого требует Конституция и Закон РФ «О занятости населения в РФ» [2]. Качественной особенностью государственного регулирования рынка труда в РФ является его многосубъектность и разнородность. В частности, субъекты государственного регулирования рынка труда, условно разделяясь на активных и пассивных, реальных и формальных, различаются между собой по функциям, статусу, структуре, общественному характеру, масштабам, организационным, социально-экономическим способам влияния на экономическое пространство функционирования рынка труда и тому подобное. В аккумулированном виде субъектная база государственного регулирования рынка труда включает отдельных должностных лиц (Президент РФ, Председатель Правительства РФ), Государственную Думу РФ как высший в государстве



Рис. 1. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере регулирования рынка труда

законодательный орган, органы государственной власти всех уровней и органы местного самоуправления, а также отдельных юридических лиц (учреждения, организации и предприятия, общественные организации, негосударственные союзы, объединения (профсоюзы, союзы предпринимателей и т.п.). Полномочия федеральных органов государственной власти следующие — рис. 1:

В качестве примера конкретного региона выступает г. Москва. В Москве регулирование рынка труда происходит с опорой на конкретные институты регионального развития, а также трудовое законодательство региона. Законодательство города Москвы о занятости населения основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ [1], федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, Уставе города Москвы и состоит из основного Закона «О занятости» [2], законов и иных нормативных правовых актов города Москвы. На основании Закона г. Москвы «О занятости населения в городе Москве» реализуются основные меры регулирования

рынка труда в городе. Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве» [3] устанавливает правовые, экономические и организационные меры реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе.

Практика регионального управления в России свидетельствует о нехватке инновационных подходов к разработке программ развития регионов; применяются традиционные механизмы в планировании деятельности регионов, что, в конце концов, тормозит их прогрессивное развитие. Сегодня на региональных рынках происходят значительные трансформации, которые смещают акцент с доминирования работодателей к формированию ценности наемных работников (что особенно показательно для молодежного сегмента рынка труда). В условиях жесткой конкуренции за высококвалифицированный персонал работодатели ищут новые подходы, все чаще применяя маркетинговые технологии, среди которых показательным является формирование имиджа успешного работодателя на основе HR-брендинга. Конечно, это в меньшей степени касает-

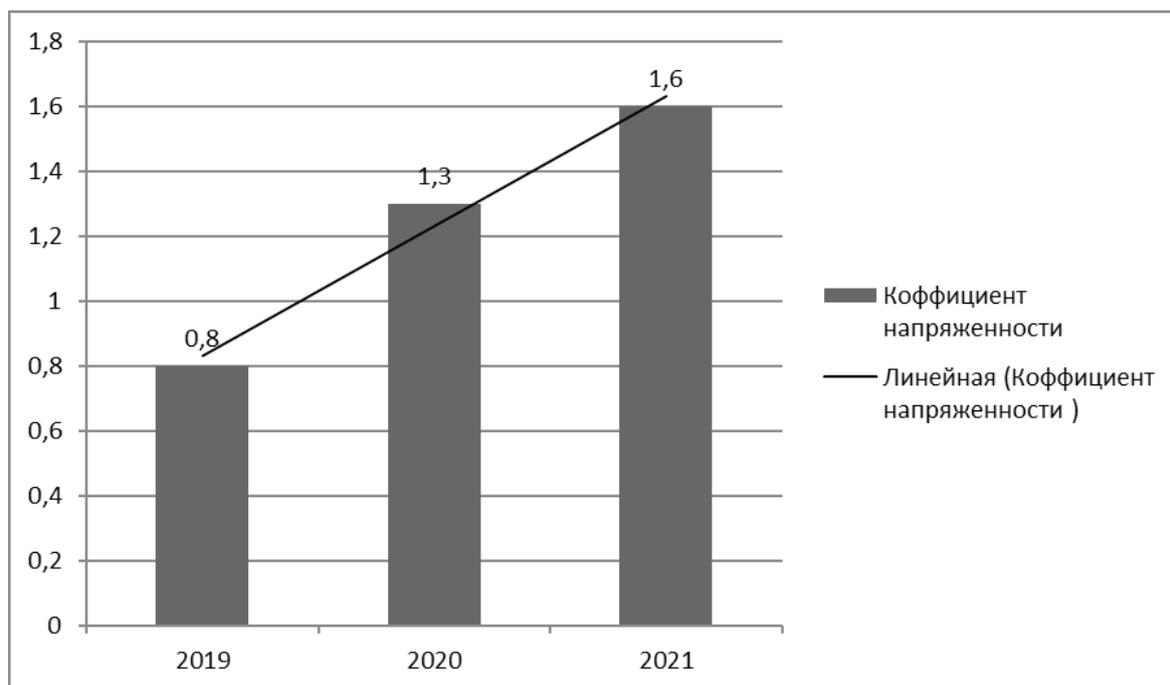


Рис. 2. Динамика коэффициента напряженности на рынке труда г. Москвы [на основе ист.8]

ся столь развитого субъекта РФ, как г. Москва, но всё же и на московском рынке труда существуют определенные проблемы. Они заключаются в следующем:

1. прогнозируемый дефицит рабочей силы на рынке труда (демографическая проблема); несоответствие образовательных услуг потребностям рынка труда в регионе, отсутствие высококвалифицированных работников в экономике (например, информационные технологии) [6, с. 183];
2. недостаточное обеспечение конкурентоспособной экономики мобильной рабочей силой (социальная проблема, пассивность молодежи);
3. сокращение отраслей и увеличение количества работников сферы услуг и торговли, в результате чего рост безработицы происходит по отдельным специальностям и возникает необходимость в переподготовке;
4. трудовой потенциал населения Москвы используется менее эффективно, не используется в производстве, но избыточен в других отраслях;
5. размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости — как национальная тенденция.

Эти проблемы требуют срочного и эффективного решения — в том числе в рамках деятельности центров занятости населения в районах г. Москвы.

Например, учитывая реалии современного информационного общества и потребности современного

бизнеса в квалифицированном персонале, который бы полностью отвечал необходимым компетенциям, усложняется задача поиска необходимых кадров — несмотря на то, что предложение на рынке труда велико. Это ведет к росту коэффициента направленности на рынке труда. Например, в г. Москве коэффициент очень сильно подрос в 2020–2021 гг. из-за влияния пандемии коронавируса — рис. 2:

На протяжении января 2020 года при содействии службы занятости, 262 граждан были трудоустроены, что составляет 30,6% от числа граждан (85,8 тыс. человек) сняли с учета, работало 20,6 тыс. человек — 78,6% от всех занятых (26,2 тыс. человека) (за тот же период 2019 года при содействии службы занятости, 24,9 тыс. граждан были трудоустроены, что составило 30,7% от числа граждан, снято с учета безработных граждан были трудоустроены 15,8 тыс. человек — 63,5% от всех занятых).

Несмотря на все споры и дискуссии по поводу важности составляющих компонент бизнеса, главным остаются человеческие ресурсы, от подготовки, опыта, состояния, квалификации и профессионализма которых зависит успех предприятия. Поэтому высокая текучка кадров практически во всех сферах деятельности, обобщенная неудовлетворенность (работодателя — сотрудниками, а сотрудников — работодателем и отсутствием социальной ответственности бизнеса) на фоне нестабильности в обществе становится проблемой не толь-

ко микро-, но и макроуровня. В этих условиях развитие персонала становится не личной задачей сотрудника или организации, а задачей региона и государства. Развитие работника как процесс обусловлен действием факторов внешней и внутренней среды, результатом организационных изменений, внедрение методик, процессов и ресурсов, необходимых для эффективного выполнения текущих и перспективных задач работодателя, так и для удовольствия работников в самореализации, профессиональной подготовке и карьерном росте. Система развития персонала, по нашему мнению, должна учитывать как интересы работодателя в быстром заполнении вакантных мест, экономии затрат на подбор, отборе, адаптации нанятых работников, так и интересы самих работников. Поэтому система развития персонала должна быть гибкой, адаптивной и регулируемой со стороны региона и государства.

Особенностью регионального регулирования рынка труда является то, что в основном реализуются отдельные организационно-экономические рычаги регулирования рынка труда [9, с. 178], при этом не решается проблема формирования единого целостного организационно-экономического механизма регулирования рынка труда региона. Следовательно, требуется совершенствование механизма регулирования рынка труда, который присущ именно региональной экономике, определяет ее специфику и состояние развития и способен обеспечить экономическую модернизацию и общественное благосостояние жителей региона. В то же время рыночные механизмы саморегулирования требуют дополнения со стороны государственного регулирования. По нашему мнению, гармонизацию социально-трудовых отношений следует рассматривать как фактор модернизации современного общества.

Этого можно достичь целенаправленным влиянием на рынок труда через соответствующий механизм, что позволит обеспечить использование национального трудового потенциала для достижения регионального и национального экономического роста и общественного благосостояния. При этих обстоятельствах организационно-экономический механизм регулирования рынка труда в России будет представлять собой систему экономических, социальных, организационных, правовых инструментов и рычагов, которые во взаимодействии обеспечивают гармонизацию интересов власти, бизнеса и социума не только в сфере воспроизводства и использования трудового потенциала, но и в сфере обеспечения устойчивого развития в приоритетных для страны направлениях.

Для этого должен быть реализован социально-экономический механизм взаимодействия транзитивного рынка труда и рынка образования, ориентированный

на обеспечение сбалансированности спроса и предложения труда, достижение баланса между защищенностью занятости и доходов и гибкостью рынка труда. Реализация этого механизма на уровне региона будет способствовать, прежде всего, согласованию спроса и предложения труда по образовательно-профессиональным характеристикам, в частности в направлениях качественного улучшения мониторинга обеих рыночных подсистем, учета прогностических оценок потребностей в квалифицированной рабочей силе в стратегических программах и при формировании государственного заказа на подготовку специалистов, рабочих и научных кадров, а также повышению конкурентоспособности национальной системы образования.

Необходимо закрепление механизма социального партнерства в сфере прогнозирования квалификаций, который предусматривал бы системную целенаправленную деятельность всех заинтересованных сторон в обеспечении экономики квалифицированными кадрами и создании необходимых условий для их полноценной реализации. Данный механизм направлен на решение важной социально-экономической задачи регионального развития — сбалансирование спроса и предложения труда по образовательно-квалификационным характеристикам.

С целью ускорения положительных эффектов от реализации структурных трансформаций регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики предложено ввести комбинированный подход к профилированию безработных на уровне региона, что будет способствовать оптимизации работы служб занятости и минимизации рисков долговременной безработицы. Технология профилирования безработного населения может состоять из трех последовательных этапов (регистрации, сегментации, подбору программных мероприятий) и предусматривать процедуру выявления на ранней стадии проблемных категорий безработных с высоким риском долговременной безработицы и привлечения их к активным программам содействия занятости.

Таким образом, за счет активных мер регулирования со стороны государства будет обеспечиваться эффективная институционализация программной политики на региональном рынке труда, которая в конечном итоге будет работать на обеспечение социально-экономического развития региона и страны. Крайне важно, способствуя занятости, не только пытаться сократить долю незанятых граждан и обеспечить социальную защиту уязвимых категорий рабочей силы, но и сократить при этом неэффективную и низкокачественную занятость. Только тогда можно будет говорить о соответствии регионального рынка труда общественным потребно-

стям, а не только о соответствии рабочей силы потребностям последнего. Соответствие рынка труда региона общественным потребностям должна обеспечиваться набором социальных благ: правом доступа к развитой инфраструктуре рынка труда, социальной защитой рабочей силы в случае реализации критических перехо-

дов в течение жизни, гарантиями сохранения дохода и минимизации рисков социального отторжения в доступе к институциональным системам. Только через такие меры можно повысить эффективность регионального и государственного механизмов регулирования рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).
2. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2021).
3. Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве» (в ред. законов г. Москвы от 07.04.2010 № 9, от 28.09.2011 № 43, от 30.04.2014 № 20, от 14.12.2016 № 47).
4. Алымова А.К. Система государственного регулирования занятости и безработицы в Российской Федерации //Профессиональная ориентация.— 2018.— № . 2.— С. 18–20.
5. Зверева Е.В. Некоторые подходы к исследованию понятия «занятость населения» в анализе различных концепций и школ //Экономика и бизнес: теория и практика.— 2021.— № . 9–1.— С. 86–89.
6. Кущёв Н.П. Особенности и проблемы развития сферы рынка труда московского региона в современных условиях //Самоуправление.— 2019.— Т. 2.— № . 3.— С. 181–184.
7. Муромец Н.Е., Лоскутова В.В. Регулирование рынка труда в системе социально-трудовых отношений //Менеджер.— 2020.— № . 1.— С. 82–92.
8. Рынок труда и занятость населения // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики — г. Москва.— Режим доступа: <https://mosstat.gks.ru/> (дата доступа: 10.02.2022).
9. Тринеева Л.Т., Василенко И.Н., Шевченко Н.А. Инструменты государственного регулирования занятости населения //Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы.— 2021.— С. 175–180.
10. Хушвахтзода К.Х., Гоибназарзода С.М. О перспективах развития современного рынка труда //Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук.— 2021.— № . 2.— С. 2–13.
11. Шуай Л. Рынок труда в условиях глобальных вызовов современности //Социология.— 2020.— № . 3.— С. 140–147.
12. Ягодкина А.М., Заякина И.А. Механизм функционирования и регулирования рынка труда //Мировой опыт и экономика регионов России.— 2021.— С. 265–268.

© Траоре Абдулаи ( abtraore201@gmail.com ).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»