

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/72EVN216.pdf>

DOI: 10.15862/72EVN216 (<http://dx.doi.org/10.15862/72EVN216>)

Статья опубликована 26.04.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Казначеева С.Н., Волостнов Н.С., Лазутина А.Л., Хлебникова Н.Н. Актуальные проблемы генезиса благоприятных институтов рынка труда России // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/72EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/72EVN216

УДК 33.331.5

Казначеева Светлана Николаевна

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»
Россия, Нижний Новгород
Зам. декана факультета «Управления и социально-технических сервисов»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: cnkaznacheeva@gmail.com
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=737233

Волостнов Николай Степанович

ФГБОУ ВПО «Волжский государственный университет водного транспорта», Россия, Нижний Новгород
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: la174@bk.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=290461

Лазутина Антонина Леонардовна

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»
Россия, Нижний Новгород
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: la174@bk.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=670733

Хлебникова Наталья Николаевна

АНО ВПО «Московский гуманитарно-экономический институт»
Филиал в г. Киров, Россия, Киров
Аспирант
E-mail: khlebnikova_n@mail.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=831965

**Актуальные проблемы генезиса благоприятных
институтов рынка труда России**

Аннотация. Авторы анализируют основные тенденции рынка труда в России в 2016 году: несоответствие спроса и предложения; рост популярности рабочих специальностей; учиться работать с теми, кто есть; возраст сотрудников и соискателей будет увеличиваться; рост числа сотрудников, работающих из дома. Рассматриваются институты рынка труда как система законов, норм, соглашений, являющихся результатом коллективного выбора и обеспечивающих ограничения или стимулы, которые вносят изменения в индивидуальные выборы в вопросах труда и его оплаты. Институты рынка труда, являясь элементами обеспечения нормального воспроизводства национальной экономики, способствуют достижению динамического равновесия между спросом и предложением рабочей силы.

Институты регулируют в определённой мере безработицу, движение дифференциации номинальных и реальных доходов населения, перемены в системе трудовых отношений и т.д. Авторы представляют институциональную системы рынка труда и представляют схематично взаимодействие институтов рынка труда. Приводится классификация институтов рынка. Авторы выделяют основные тенденции совершенствования институтов рынка труда: внедрять методы удаленной работы; использовать аутсорсинг; создать благоприятные условия для заинтересованных сотрудников; организовать обучение в помещениях предприятия; формировать кадровый резерв; внедрить информационные системы.

Ключевые слова: рынок труда; институты рынка труда; формальные и неформальные институты; институциональная система рынка труда; взаимодействие институтов рынка труда

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года уделяется внимание и развитию рынка труда, включая развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов; повышение качества предоставления услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения и частных агентств занятости, их взаимодействия; создание конкурентного рынка оказания услуг безработным гражданам и гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, а также работодателям по подбору кадров¹. Достижение поставленных целей должно, в первую очередь, отражаться в повышении эффективности деятельности институтов рынка труда, включая государственную службу занятости и частные агентства занятости.

В настоящее время рынок труда в России переживает сложный период. Поэтому работодатели вынуждены избавляться от части своих сотрудников. Спад в экономике РФ и снижение курса доллара привел к драматическим изменениям на российском рынке труда: пик безработицы придется на конец 2016 года, причем наибольшие сокращения персонала ожидаются в сфере туризма и услуг, в автопроме и строительной отрасли. Прогноз Минэкономразвития, что реальная зарплата в 2016 году сократится не на 0,2%, а на 3,5%, доходы населения - на 4%, а не на 0,7%, а безработица вырастет до 6,3%. В настоящее время примерно в 4% компаний происходят массовые сокращения, еще в 12% компаний проводятся небольшие сокращения с целью оптимизации численности персонала [10]. В 2016 году на рынке труда наблюдаются следующие тенденции²:

1. Несоответствие спроса и предложения. Бизнесу не хватает рабочих и инженеров (около 60% открытых вакансий). Кандидаты, откликающиеся на вакансии, не обладают нужным опытом и знаниями. С другой стороны, рынок перенасыщен экономистами, юристами и специалистами других гуманитарных профессий. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда связано также с автоматизацией отдельных процессов.

2. Рост популярности рабочих специальностей. В 2015 году портал Superjob опросил 1,6 тыс. человек. 45% работающих готовы осваивать новую профессию с нуля (в

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90601;fld=134;dst=100615,0;rnd=0.5966143052283637#1> (дата обращения 25.03.2016 г.).

² Что будет с рынком труда: 10 тенденций 2016 года [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/8286-rynok-truda-2016> (дата обращения 25.03.2016 г.).

2012 году к этому были готовы 38%, а в 2009-м – 35%). Рабочие специальности как новая профессия заняли седьмую строку из сорока.

3. Учиться работать с теми, кто есть. Результаты опроса кадрового агентства Kelly Services и портала JOB.ru показали: инвестиции в персонал – один из трех важнейших факторов при выборе нового работодателя (его отметили 12% кандидатов из 3 тыс. опрошенных по всей России в 2015 году). В то же время, по данным агентства «Юнити», в 95% вакансий нет информации о возможностях карьерного и профессионального роста. Такие вакансии профессионалам не интересны.

4. Возраст сотрудников и соискателей будет увеличиваться. Пять лет назад средний возраст работающих составлял 32 года, а сейчас – 38 лет. Минтруд разработал и внес в Госдуму законопроект о повышении пенсионного возраста до 65 лет для такой категории работников, как госслужащие. Люди старшего возраста опытные и многое умеют (рис. 1).

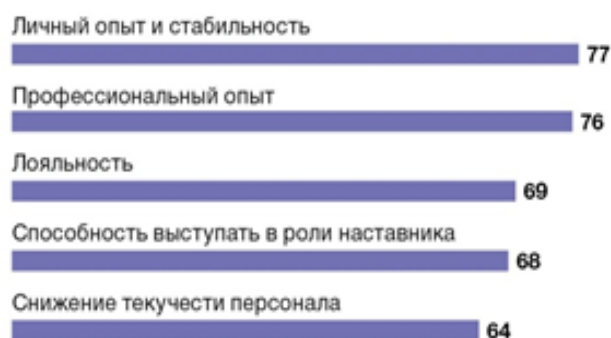


Рисунок 1. Вклад людей старшего возраста в рабочий процесс³

5. Рост числа сотрудников, работающих дома. Количество людей, работающих удаленно, в последние годы растет по всему миру – на 24% ежегодно. Работодатель, который предоставляет сотрудникам такую возможность, получает четыре преимущества:

- привлекает наиболее квалифицированных специалистов, а не тех, кто живет ближе;
- экономит на аренде и оборудовании;
- объективно оценивает работу подчиненных – по качеству и объему;
- повышает лояльность персонала.

По данным американской рекрутинговой компании FlexJobs, опросившей 2,6 тыс. человек, 50% сотрудников лучше всего справляются с работой дома, 14% – в офисе в нерабочее время, когда коллеги расходятся по домам и в помещении тихо, 12% – в кафе или библиотеках. При работе в офисе по обычному графику сотрудников раздражают коллеги и некомфортная обстановка. Согласно данным компании Antal Russia, опросившей более 5 тыс. человек в 2015 году, организации стали чаще включать в компенсационный пакет гибкий график работы. В 2014 году он был у 24% работодателей, а в 2015-м – у 37%. Возможность работать по гибкому графику считают важным 65% сотрудников³.

Институты рынка труда, являясь элементами обеспечения нормального воспроизводства национальной экономики, способствуют достижению динамического

³ Что будет с рынком труда: 10 тенденций 2016 года [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/8286-rynok-truda-2016> (дата обращения 25.03.2016 г.).

равновесия между спросом и предложением рабочей силы как в общем, так и в отдельных сегментах рынка труда. Их формирование, и развитие, и функциональная роль связаны с реализацией экономических интересов всех субъектов рынка труда и защите их прав, тем самым направлено на повышение эффективности поведения как хозяйственной системы страны в целом, так и отдельных ее подсистем. Если сказать более конкретно, то эти институты регулируют в определенной мере безработицу, движение дифференциации номинальных и реальных доходов населения, перемены в системе трудовых отношений и т.д.

На состояние рынка труда также влияние и демографическая ситуация в стране. Учитывая средние показатели изменения численности населения, демографическая ситуация будет выглядеть следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Изменение численности населения (средний вариант прогноза), тыс. чел.⁴

Годы	Население на начало года	Изменения за год		
		Общий прирост	Естественный прирост	Миграционный прирост
2016	146754,3	346,6	51,6	295,0
2017	147100,9	311,8	7,8	304,0
2018	147412,7	268,5	-42,6	311,1
2019	147681,2	223,2	-93,6	316,8
2020	147904,4	175,3	-146,6	321,9
2021	148079,7	128,2	-197,8	326,0
2022	148207,9	85,6	-244,2	329,8
2023	148293,5	44,2	-288,9	333,1
2024	148337,7	3,9	-332,3	336,2
2025	148341,6	-36,9	-375,8	338,9
2026	148304,7	-77,1	-418,6	341,5
2027	148227,6	-109,6	-453,5	343,9
2028	148118,0	-130,7	-476,7	346,0
2029	147987,3	-142,7	-490,7	348,0
2030	147844,6	-153,6	-503,7	350,1

Данные таблицы свидетельствуют о том, что рост населения будет происходить за счет миграционного прироста, хотя количество и качество мигрантов не соответствует в полной мере потребностям экономического развития страны. Проблемы в сфере миграции, с которыми сталкивается страна, свидетельствуют, что действующее миграционное законодательство не соответствует в полной мере потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом. Законодательство преимущественно ориентировано на привлечение и использование временных иностранных работников. Оно не содержит мер, способствующих адаптации и интеграции мигрантов. Несовершенство действующей системы регулирования миграционных процессов проявляется, в частности, в наличии большого числа незаконных мигрантов и, как следствие, в их социальной изоляции от принимающего сообщества. Так, данный показатель вырастет в 2030 году на 55,1 тыс. чел., в то время как общий и естественный прирост населения сокращается. Поэтому институты рынка труда должны учитывать изменения на рынке труда и уже сейчас начинать разрабатывать законодательную базу.

⁴ Демографический прогноз до 2030 года [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения 25.03.2016 г.).

Таким образом, целью государственных институтов рынка труда является осуществление политики занятости, что включает широкий перечень направлений деятельности: учет и регистрация безработных, выплата пособий, содействие в поиске и закрытии вакантных рабочих мест, содействие самозанятости, профессиональная ориентация и психологическая поддержка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации в соответствии с требованиями рынка труда и изменениями экономической ситуации, поощрение мобильности, сокращение транзакционных издержек на поиск вакансии/кандидата и т.д. [8].

Современное состояние и перспективы российского рынка труда во многом определяются его институциональными особенностями. Последние два десятилетия страны с развитой рыночной экономикой корректируют институты рынка, и эта корректировка стала частью структурных реформ, которые позволяют решить проблемы, связанные с появлением новых технологий, процессами глобализации и старением населения. В России институциональным проблемам рынка труда по-прежнему уделяется недостаточное внимание.

Следует отметить, что в институциональной экономической теории не сложилось до сих пор единого мнения по поводу понимания институтов рынка труда. Так, под институтами рынка труда следует понимать систему законов, норм, соглашений, являющихся результатом коллективного выбора и обеспечивающих ограничения или стимулы, которые вносят изменения в индивидуальные выборы в вопросах труда и его оплаты [11].

Совершенно очевидно, что для успешного функционирования национальной рыночной экономики необходимо наличие благоприятной институциональной системы рынка труда. В первом приближении к ним следует отнести законодательную базу (международного и национального уровней), систему воспитания, образования, подготовки кадров, поддержки безработных, формирование и поддержки структур реализующих эффективные социальные отношения, – как государственные (инспекции труда), так и общественные (профсоюзы) и др. [4].

Разумеется, в структуре институтов рынка труда, исходя из их значимости в системе, можно выделить главные институты, поддерживающие институты и институты влияния. Совокупность данной иерархии институциональных структур рынка труда и формирует ту благоприятную и институциональную среду, то есть правовой, хозяйственный и общегражданский климат, в котором эффективно действуют/взаимодействуют, реализуются ее отдельные подсистемы. Тем самым сущность институциональной системы рынка труда выражается в определенном упорядоченном наборе его институтов, которые создают благоприятные условия для экономического поведения всех факторов рынка труда, определяющих здоровые, действенные ограничения для взаимодействующих субъектов: работников, государства, профсоюзов, иных игроков (в т.ч. и международных). Иными словами, это совокупность взаимосвязанных политических, социально-экономических, ментальных и иных институтов, устойчиво воспроизводящих нормальные, эффективные правовые, экономические, социальные, идеологические и другие отношения, в рамках которых осуществляется формирование, реализация и развитие рынка труда.

Как представляется, подобная трактовка институциональной системы рынка труда имеет свои преимущества, поскольку, во-первых, она показывает, какие институциональные отношения генерируются, реализуются на рынке труда, во-вторых, позволяет трактовать рынок труда как определенным образом сложившиеся институциональные отношения между всеми его участниками, в-третьих, позволяет вычленять как внутреннюю, так и внешнюю его подсистемы.

Отсюда вытекает, что необходимо включать не только основные, экономические, политические, социальные и идеологические системы рынка труда, но и культурные, технологические, демографические, экологические и иные интегративно связанные с ней подсистемы. Учитывая, что любая, в том числе и рыночная экономика, есть целостность, целокупность, чтобы рынок труда был равновесным, эффективным, ему требуется не только полный, но и гармоничный набор институтов. Только в этом случае будет достигаться равновесие на рынке труда. Политические институты рынка труда будут выполнять функции целеполагания как в целом, так и в отдельных его сегментах, правовые институты – интегрирования, социальные институты – функции проведения социализации, воспроизводства и использования рабочей силы. В упорядоченном виде вышесказанное можно представить в следующем виде (рис. 2).

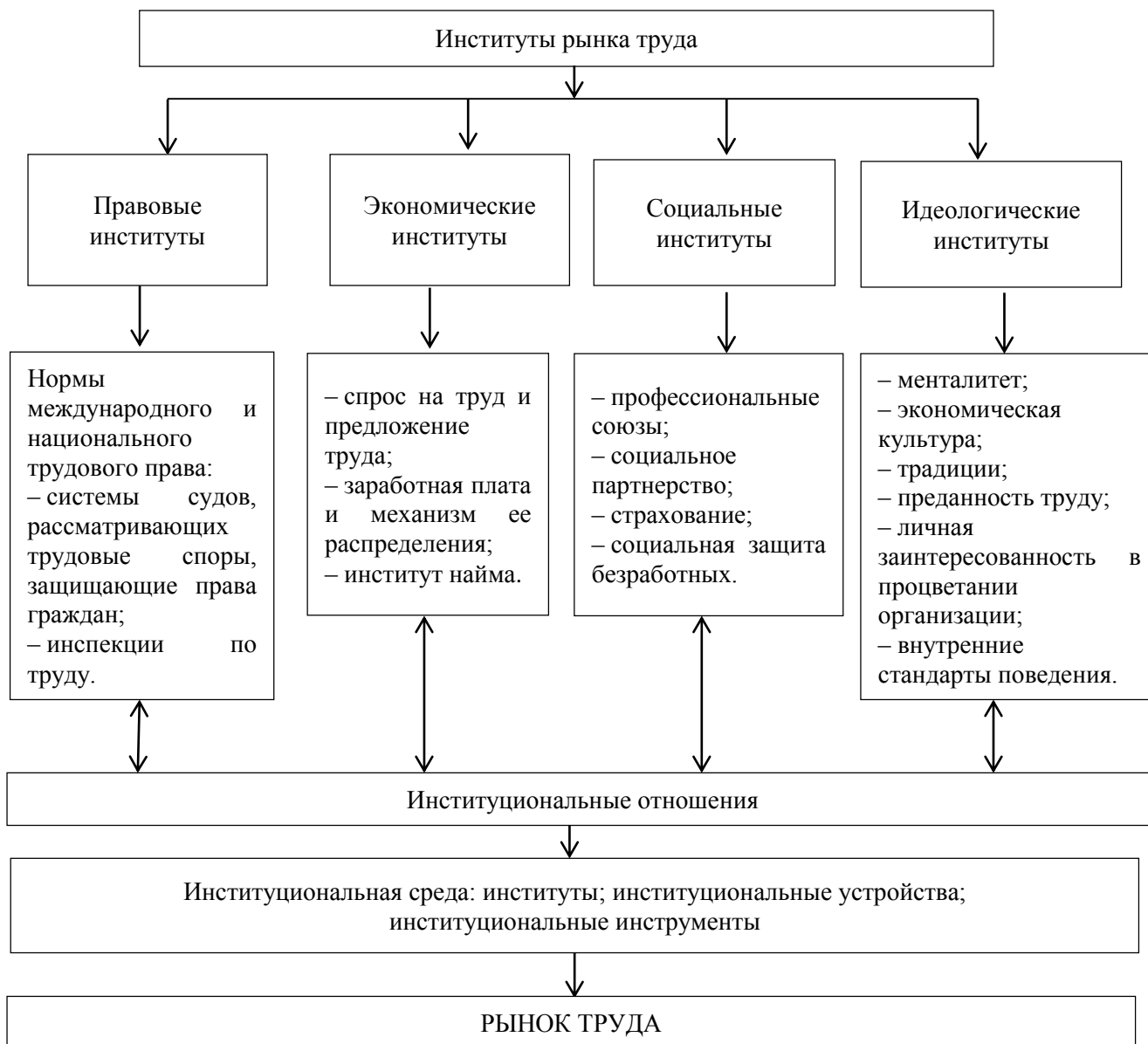


Рисунок 2. Институциональная система рынка труда (разработано авторами)

Что касается динамики институциональной среды рынка труда, то будучи набором взаимосвязанных формальных и неформальных правил (ограничений), структур (организаций), он определяет виды и структуру стимулов для экономических агентов,

максимизирующих свои целевые функции. Представим схематично взаимодействие институтов рынка труда (рис. 3).



Рисунок 3. Модель взаимодействия институтов рынка труда (разработано авторами)

Как видно из рисунка 3, между действующими работодателями и потенциальными сотрудниками отсутствует прямая связь. Взаимодействие происходит через посредников, в частности, через кадровые службы. Взаимосвязь формальных и неформальных институтов рынка труда, в свою очередь, играет существенную роль в обеспечении институционального равновесия. Такая ситуация возможна лишь при отсутствии противоречий между формальными и неформальными институтами. Представляем классификацию институтов применительно к рынку труда (табл. 2).

Таблица 2

Классификация институтов рынка [7]

Характер ограничений	Тип связей		
	Общие	Групповые	Индивидуальные
Формальные	Законодательные и нормативные акты Правительства РФ, субъектов РФ	Нормативные документы, принятые на уровне предприятия: - правила внутреннего распорядка, - коллективные договоры и др.	Трудовой договор Договор гражданско-правового характера
Неформальные	Неформальные правила, регулирующие отношения работников и работодателей (общепринятые нормы, обычаи)	Корпоративная культура, профессиональная этика.	Устные соглашения между работодателями и наемными работниками

Формальные институты представлены централизованно созданными правилами, которые зафиксированы в вербальной и (или) письменной форме и обеспечены защитой государства. На российском рынке труда формальные институты – это законодательные и нормативные акты Правительства РФ и субъектов РФ (Трудовой Кодекс, Гражданский кодекс, Гражданско-процессуальный кодекс субъектов РФ и др.). Трудовое законодательство в России избыточно жесткое, а особенности его применения трудно прогнозируемы и колеблются от полного безразличия к нарушениям до чрезмерного административного вмешательства. Это повышает неопределенность на рынке труда, а потому дестимулирует создание рабочих мест. Хотя работодатели не считают трудовое законодательство главной проблемой предприятий, это связано с тем, что оно крайне плохо соблюдается. Неформальные институты представлены неформальным соглашением между работником и работодателем через устную договоренность, которое, несмотря на асимметричность распределения экономических выгод, по своей сути является взаимовыгодным обменом обязательствами.

Равновесие институционального рынка труда возможно, учитывая такие условия, как ресурсно-технологические возможности общества; исторические; демографические; макроэкономические; социальные; религиозные; идеологические. Эти условия определяют особенности спроса и предложения на институты рынка труда. Институциональная среда, в которой живут институты рынка труда, в конечном счете, предопределяет набор возможностей, которые в одних условиях делают рынок труда эффективным, а в других приводят его в кризисное, неравновесное состояние.

Учитывая, что рынок труда как социальный феномен представляет собой сложную конфигурацию большого числа формальных и неформальных правил, разнообразных организаций, что можно назвать его институциональными устройствами, последние, находясь в системе иерархических отношений, имеют в свою очередь свои подсистемы.

Решить проблемы на рынке труда призвана государственная программа содействия занятости населения, на которую в бюджете 2016 года заложено 79,9 млрд рублей. По сравнению с 2015 годом расходы бюджета-2016 на ее реализацию сократились примерно на 5% [1]. Также в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 определены основные показатели институтов рынка труда в течение 2008-2020 годов⁵:

- снижение уровня нелегальной занятости с 35 до 5-10%;
- повышение уровня легальной занятости мигрантов с 26 до 70-80%;
- снижение уровня общей безработицы с 6 до 2-3%.

Но все-таки рынок труда имеет и позитивные тенденции. Так, работодатели более взвешенно подходят к своим кадровым ресурсам. Осознавая их ценность, они стремятся их максимально сохранить в отличие от прошлого кризиса. Поэтому для того, чтобы рынок труда работал более эффективно, необходимо:

1. Внедрять методы удаленной работы. Организации получают возможность искать сотрудников не только в вашем городе, но и по всей стране и за рубежом.

⁵ Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90601;fld=134;dst=100615,0;rnd=0.5966143052283637#1> (дата обращения 25.03.2016 г.).

2. Использовать аутсорсинг. Организация сосредотачивается только на том, на чем она специализируется, а часть проекта, которая для нее не является профильной, можно отдать партнеру.

3. Создать благоприятные условия для заинтересованных сотрудников. Организация может организовывать вебинары, приглашая на них не только своих сотрудников, но и сторонних экспертов. В результате будут отсеяны те сотрудники, которые привыкли работать «от звонка до звонка», так как они не станут тратить время на обучение, поэтому аудитория слушателей вебинаров – потенциально качественные кандидаты.

4. Организовать обучение в помещениях предприятия, в том числе стажировки, экскурсии, дни открытых дверей. Кабинеты организации в выходные дни можно использовать для обучения сотрудников с привлечением сторонних преподавателей.

5. Формировать кадровый резерв. Данный ресурс определяет успешное развитие организации и делает ее конкурентоспособной в современных экономических условиях.

6. Внедрить информационные системы. Данные системы позволяют осуществить контроль над удаленной работой. Здесь на помощь могут прийти облачные технологии.

Таким образом, для обеспечения эффективности деятельности институтов рынка труда следует принимать во внимание региональные особенности рынка труда, показатели миграции, экономическое развитие региона, качественный и количественный состав трудовых ресурсов конкретного региона. Кроме того, для того чтобы получить развитый рынок труда, необходимо модернизировать отдельные его институты, в частности, экономический институт (реконструкция рабочих мест, обновление бирж труда, совершенствование заработной платы).

ЛИТЕРАТУРА

1. Казначеева С.Н. Некоторые особенности управления текучестью персонала в кадровом менеджменте // Вестник Мининского университета. 2015. №4 (12). – С. 6.
2. Казначеева С.Н., Репина Р.В. Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте // Интернет-журнал Науковедение. 2015. Т. 7. №5. – С. 50.
3. Казначеева С.Н., Репина Р.В. Современные тенденции кадрового менеджмента // В сборнике: Инновационные технологии управления сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. Нижний Новгород, 2015. – С. 29-32.
4. Волостнов Н.С., Лазутина А.Л., Трошин А.С., Федотова Е.И. Эффективность деятельности государственных естественных монополий России в смешанной экономике // Экономика и предпринимательство. 2015. №6-2 (59-2). – С. 1150-1152.
5. Лазутина А.Л., Леушкин Д.В., Полусмак Т.Л., Симонов А.Л., Фоменков А.А. К вопросу о связи между трудовой и политической мотивацией в современной России // Социум и власть. 2014. №3 (47). – С. 46-51.
6. Лазутина А.Л., Павлова Ю.А. Инновационная составляющая развития предприятий как источник экономического роста России // В сборнике: Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. 2015. – С. 36-39.
7. Строева Г.Н. Институциональные аспекты регулирования регионального рынка труда // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ» 2013, Том 4, No 4, С. 89 – 94.
8. Тягушева М.Р. Эффективность деятельности институтов рынка труда как фактор повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов // Вестник Саратовского государственного технического университета, №1 (Том 1), 2012 – С. 277-282.
9. Федотова Е.И., Волостнов Н.С., Лазутина А.Л. Уровневый характер развития производства: глобализация и экономическая эффективность // Приволжский научный вестник. 2015. №12-2 (52). – С. 37-40.
10. Эксперты: безработица в РФ в 2016 году может превысить прогнозы МЭР [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://tass.ru/ekonomika/2590389> (дата обращения 25.03.2016 г.).
11. Boeri, T. The economics of imperfect labor markets / T. Boeri, J. van Ours. – Princeton: Princeton University Press, 2008. – xvii, 327 p.

Kaznacheeva Svetlana Nikolaevna

Nizhegorodskiy state pedagogical university of the name of Cosmas Minina, Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: cnkaznacheeva@gmail.com

Volostnov Nikolay Stepanovich

Volga State University of Water Transport, Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: lal74@bk.ru

Lazutina Antonina Leonardovna

Nizhegorodskiy state pedagogical university of the name of Cosmas Minina, Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: lal74@bk.ru

Khlebnikova Natal'ya Nikolaevna

Moscow Humanitarian-Economic Institute
Kirov branch, Russia, Kirov
E-mail: khlebnikova_n@mail.ru

Actual problems of the genesis of favorable Russian labor market institutions

Abstract. The authors analyze the main trends in the labor market in Russia in 2016: a mismatch of supply and demand; growing popularity of working professions; learn to work with those who have; age of employees and job seekers will increase; increase in the number of employees working from home. We consider labor market institutions as a system of laws, regulations, agreements that are the result of collective choice and providing the incentives or constraints that make changes to the individual choices in matters of work and its payment. Labour market institutions, as elements for normal reproduction of the national economy, contribute to achieving a dynamic balance between demand and labor supply. The authors present the institutional system of the labor market and represent schematically the interaction of labor market institutions. Classification of market institutions. The authors identify the main trends of improving labor market institutions: to introduce remote working methods; use of outsourcing; create favorable conditions for the staff concerned; organize training in the company premises; to form the personnel reserve; implement information systems.

Keywords: labor market; labor market institutions; formal and informal institutions; the institutional system of the labor market; the interaction of labor market institutions

REFERENCES

1. Kaznacheeva S.N. Nekotorye osobennosti upravleniya tekuchest'yu personala v kadrovom menedzhmente // Vestnik Mininskogo universiteta. 2015. №4 (12). – S. 6.
2. Kaznacheeva S.N., Repina R.V. Problemy adaptatsii personala v kadrovom menedzhmente // Internet-zhurnal Naukovedenie. 2015. T. 7. №5. – S. 50.
3. Kaznacheeva S.N., Repina R.V. Sovremennye tendentsii kadrovogo menedzhmenta // V sbornike: Innovatsionnye tekhnologii upravleniya sbornik statey po materialam II Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Nizhegorodskiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet im. K. Minina. Nizhniy Novgorod, 2015. – S. 29-32.
4. Volostnov N.S., Lazutina A.L., Troshin A.S., Fedotova E.I. Effektivnost' deyatel'nosti gosudarstvennykh estestvennykh monopoliy rossii v smeshannoy ekonomike // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2015. №6-2 (59-2). – S. 1150-1152.
5. Lazutina A.L., Leushkin D.V., Polusmak T.L., Simonov A.L., Fomenkov A.A. K voprosu o svyazi mezhdu trudovoy i politicheskoy motivatsiey v sovremennoy Rossii // Sotsium i vlast'. 2014. №3 (47). – S. 46-51.
6. Lazutina A.L., Pavlova Yu.A. Innovatsionnaya sostavlyayushchaya razvitiya predpriyatiy kak istochnik ekonomicheskogo rosta Rossii // V sbornike: Industriya turizma i servisa: sostoyanie, problemy, effektivnost', innovatsii sbornik statey po materialam II Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2015. – S. 36-39.
7. Stroeveva G.N. Institutsional'nye aspekty regulirovaniya regional'nogo rynka truda // Elektronnoe nauchnoe izdanie «Uchenye zametki TOGU» 2013, Tom 4, No 4, S. 89 – 94.
8. Tyagusheva M.R. Effektivnost' deyatel'nosti institutov rynka truda kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti trudovykh resursov // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta, №1 (Tom 1), 2012 – S. 277-282.
9. Fedotova E.I., Volostnov N.S., Lazutina A.L. Urovnevy kharakter razvitiya proizvodstva: globalizatsiya i ekonomicheskaya effektivnost' // Privolzhskiy nauchnyy vestnik. 2015. №12-2 (52). – S. 37-40.
10. Eksperty: bezrobotitsa v RF v 2016 godu mozhet prevysit' prognozy MER [Elektronnyy resurs] Rezhim dostupa: <http://tass.ru/ekonomika/2590389> (data obrashcheniya 25.03.2016 g.).
11. Boeri, T. The economics of imperfect labor markets / T. Boeri, J. van Ours. – Princeton: Princeton University Press, 2008. – xvii, 327 p.