

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

Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/56EVN215.pdf>

DOI: 10.15862/56EVN215 (<http://dx.doi.org/10.15862/56EVN215>)

УДК 331.5.024.54

Глушкова Софья Борисовна

ФГОБУ ВПО «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»

Россия, Новосибирск¹

Соискатель

E-mail: ssb06@list.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=592217

Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования

¹ 630102, Новосибирск, ул. Кирова, 86

Аннотация. Трансформационные изменения, связанные с переходом на рыночную модель хозяйствования, произошедшие в российской экономике более двадцати лет назад, предполагают не только коренные изменения в способах макроэкономического регулирования, но и появление другой, новой для нашей страны, атрибутики рыночной экономики. Важнейшим условием для нормального функционирования такой специфической системы как рынок труда, является формирование самих институтов рынка труда. Очевидно, что в настоящее время институциональная структура рынка труда до сих пор окончательно не сформирована, более того, в научных кругах отсутствует единое мнение о масштабах и наборе составляющих ее элементов.

В статье рассмотрен процесс становления рынка труда с позиции институциональной экономики. Выявлены основные характеристики и подчеркнута значимость как формальных, так и неформальных институтов рынка труда.

Произведен анализ и представлены основные выводы и наблюдения, сделанные на основании анализа процесса становления институциональной структуры Новосибирской области.

Представлена действующая модель взаимодействия основных институтов рынка труда области и предложены направления ее совершенствования.

Ключевые слова: рынок труда; институты рынка труда; формальный институты рынка труда; неформальные институты рынка труда; регулирование рынка труда; региональный рынок труда; институциональная экономика; институциональная структура рынка труда.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Глушкова С.Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015)
<http://naukovedenie.ru/PDF/56EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI:
10.15862/56EVN215

Трансформационные изменения, обусловленные переходом на рыночные рельсы, произошедшие в отечественной экономике более двадцати лет назад, предполагают не только коренные изменения в способах макроэкономического регулирования, но и появление новой для нашей страны атрибутики рыночной экономики. Важнейшим условием для нормального функционирования такой специфической системы как рынок труда, является формирование самих институтов рынка труда. Очевидно, что в настоящее время институциональная структура рынка труда до сих пор окончательно не сформирована, более того, в научных кругах отсутствует единое мнение о масштабах и наборе составляющих ее элементов.

Среди существующих теоретических направлений к характеристикам и анализу рынка труда, занятости и безработицы несомненный интерес вызывают теории, развиваемые представителями институционального направления (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт) [6]. По мнению представителей этого направления, многие проблемы рынка труда могут быть решены посредством институционального реформирования [1, 2].

В связи с этим, предлагаем рассмотреть процесс становления рынка труда с позиций институциональной экономики, изучающей функционирование и развитие экономических институтов.

В современной институциональной литературе институциональная структура определяется как упорядоченная совокупность экономических организаций, институтов, рынков, соглашений и т.п., которая позволяет создавать матрицы экономического поведения населения.

На основании аналитического обзора экономической литературы можно сделать вывод о том, что четкая структуризация институтов рынка труда практически отсутствует.

Основными формализованными институтами являются: государство, ассоциации работников, ассоциации работодателей. Взаимодействие между ними происходит за счет функционирования институтов-механизмов, таких как: трудовое законодательство, система социальной защиты, службы занятости, социальное партнерство и др.

Помимо этого существуют еще и неформальные институты рынка труда, это: общество в целом, церковь, семья и т.д. В качестве институтов-механизмов здесь можно выделить – традиции, этические нормы и моральные правила, стереотипы и т.д. (рис. 1.).

На функционирование и развитие рынка труда как системы, в равной степени воздействуют как формальные, так и неформальные институты, это обусловлено тем, что отдельный человек, как субъект рынка труда не может существовать вне социума. Воздействие, оказываемое на него неформальными институтами рынка труда, проявляется с момента рождения, уже в силу того, что человек рождается в обществе, в семье с определенным укладом, традициями, отношением к труду. По мере его взросления и морального развития, происходит постепенное вхождение в состав рабочей силы. И здесь уже можно констатировать воздействие формализованной части институциональной структуры рынка труда.

Первые элементарные знания человек получает в семье, именно там закладываются основы сознания и поведения. В последнее время в социологической литературе достаточно часто упоминается о том, что ценность семьи как социального института долгое время недостаточно полно учитывалась. Являясь уникальным социальным институтом, семья выступает посредником между индивидуумом и обществом, участвующим в трансляции фундаментальных ценностей от одного поколения к другому. В семье человек обучается социальным ролям, получает основы образования, навыки поведения. [9].

По мере взросления и морального развития индивидуума, происходит его постепенное вхождение в состав рабочей силы. И только здесь уже можно констатировать воздействие формализованной части институциональной структуры рынка труда. В процессе трудовой социализации человек обретает собственную социальную сущность, становится полноправным субъектом социальных отношений. [7].

Государство как институт необходимо для выполнения определенных функций, таких как объединение, структуризация, взаимосвязь всех участников взаимодействия на рынке труда, оно может оказывать воздействие на рынок труда через трудовое законодательство, преимущественно двумя способами, во-первых, через службы занятости населения, во-вторых, через систему социальной защиты.

Гармоничного развитие социально-трудовых отношений должно происходить в рамках социального партнерства. Важнейшим институтом социального партнерства в нашей стране является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Российскую модель социального партнерства характеризуют черты классического трипартизма, который определяется равноправным участием в диалоге государства, работников и работодателей. Учитывая приверженность патерналистским традициям, роль и ответственность государства как социального партнера, по-видимому, сохранится и в дальнейшем [4].

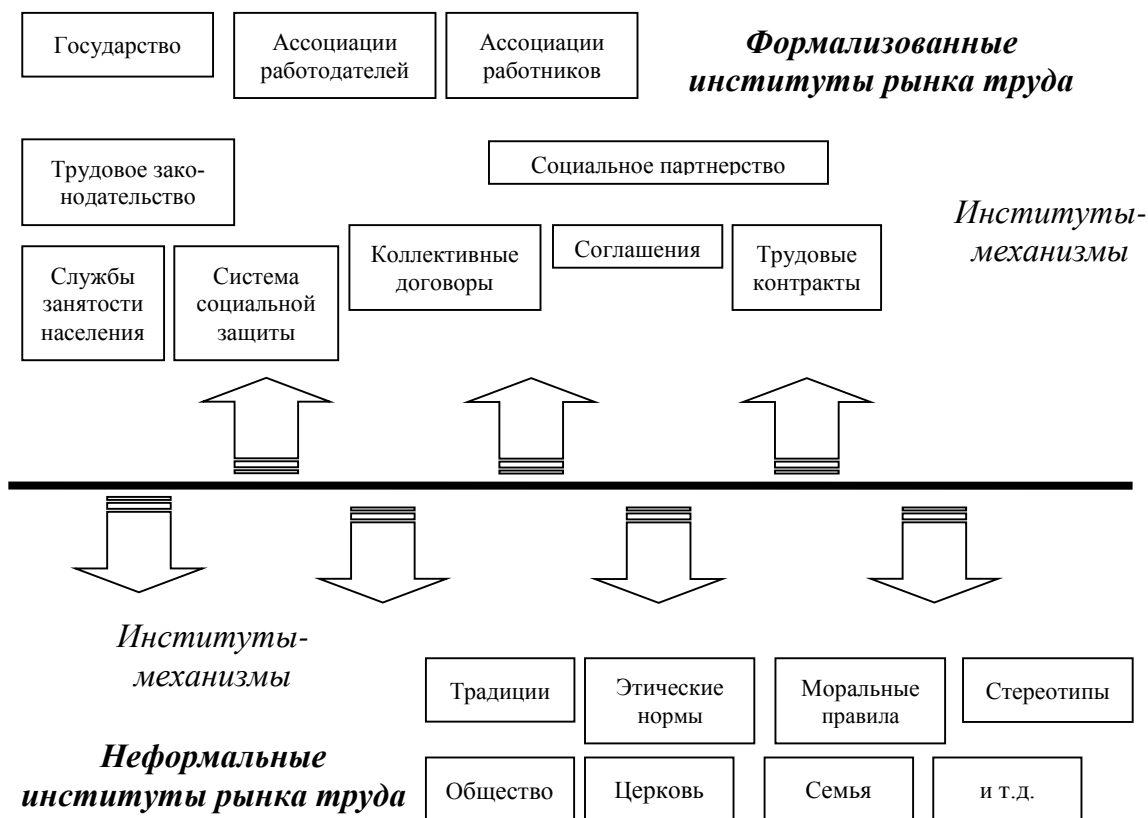


Рисунок 1. Институциональная структура рынка труда [8]

Работодатели. Единой организации, которая бы объединяла работодателей области и имела возможность выразить какое-то единое мнение и представлять их интересы выделить практически не возможно. Наиболее заметными из таких объединений области являются Новосибирская торгово-промышленная палата и "Союз промышленников и предпринимателей НСО", однако, состав участников организаций слишком узок, для того, чтобы их можно было принять в качестве института рынка труда. Поэтому, под

работодателями в представленной модели понимаются собственники предприятий, различных форм и направлений деятельности, создающие рабочие места.

Ассоциирование работников в профсоюзы происходит весьма медленно, кроме того, зачастую бездумно и бессистемно. Формирование этого института рынка труда затрудняется различными экономическими, социальными, структурными проблемами. Не случайно в настоящее время в Федерацию Независимых Профсоюзов России (ФНПР) входят 79 территориальных объединений организаций профсоюзов, которые объединяют около 25 млн. членов профсоюзов. Профобъединения Сибирского федерального округа объединяют в своих рядах около 2,5 млн. членов профсоюзов, состоящих в 25 тыс. первичных профсоюзных организациях².

Так, практика функционирования трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Новосибирской области (НСО) показывает, что правовой статус и полномочия двух сторон – профсоюзов и администрации региона – как правило определены, чего нельзя сказать о стороне работодателей. Сегодня их интересы представляют Совет директоров и Союз предпринимателей. Но они не имеют полномочий выражать интересы всех работодателей, и поэтому эффект трехсторонней комиссии от этого снижается. В этой области нужна правовая база: федеральный закон о статусе объединений работодателей. В целом образование трехсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений в регионе вписывается в модель цивилизованного социального мира [3].

Не менее важны такие институты-механизмы рынка труда, как традиции, этические нормы, моральные правила, стереотипы, которые представляют собой комплекс ценностей общества, стандартов, определяющих поведение людей, их отношение к труду, трудовые ценности.

В настоящее время исследованию ценностей в сфере труда посвящено значительное количество работ. В частности, большинство исследований подтверждают, что ведущими ценностями в сфере труда являются достойная заработная плата, обеспечение достатка в семье, интересная работа; второстепенными - возможности получения жилья, удобное время работы, наличие дополнительного отпуска. Исследования подтверждают, что ценностные ориентации, связанные собственно с самим трудом, его содержанием, возможностями самореализации и продвижения по службе, оказались на нижнем уровне базовых ценностей в сфере труда. Также авторы свидетельствуют о доминировании традиционных моделей трудового поведения, отсутствии мотивов предприимчивости и новаторства. Подавляющее число обследованных в различных регионах страны предпочитают иметь небольшой, но стабильный заработок и уверенность в завтрашнем дне [5].

Основные выводы и наблюдения, сделанные на основе анализа процесса становления институциональной структуры регионального рынка труда можно свести к следующему:

1. Для достижения полноценного функционирования рынка труда как на общенациональном, так и на региональном уровнях, необходимо наличие сформированных формализованных институтов рынка труда, отлаженной и бесперебойной работы институтов-механизмов, таких как трудовое законодательство, система социальной защиты, социальное партнерство и др.
2. Основными элементами зрелой институциональной структуры должны стать государство, квалифицированный, уважающий трудовую деятельность работник и социально ответственный работодатель.

² Профсоюзы Сибири. Режим доступа: http://www.fnpr-sfo.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=69 (дата обращения 16.03.2015).

3. Определяя дальнейшее развитие институциональной структуры рынка труда, необходимо совершенно четко разделять институты социальной защиты, основной задачей которых является поддержание достойного уровня жизни населения и социальной помощи (преимущественно через службы занятости), которая должна быть оказана нуждающимся слоям общества. Это два совершенно разных института – механизма, призванных решать отличные друг от друга социально важные задачи.
4. Необходимо создание реально действующих макроэкономических механизмов, способных обеспечить одновременно безопасность и доходность долгосрочных пенсионных накоплений. При отсутствии устойчивых финансовых институтов и социальной ответственности соответствующих структур, переход на накопительную систему пенсионного обеспечения не возможен.
5. В современных реалиях становление цивилизованного регионального рынка труда, создание и развитие его институциональной структуры предстоит формировать в современных условиях, адаптируя существующие и по мере возможности создавая новые образцы социального взаимодействия между основными его участниками. Рыночное и мировоззрение и особое, национальное отношение к труду складывается не одно столетие, влияние на его формирование оказывают в основном неформальные институты рынка труда, которым, к сожалению, в нашей стране не уделяется должное внимание.

Сегодня взаимодействие между институтами рынка труда области происходит следующим образом: Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области формирует решения в области политики занятости, разрабатывает и/или адаптирует федеральные целевые программы, направленные на устранение диспропорций на рынке труда, т.е. занимается сглаживанием последствий, а не устранением причин возникновения проблем.

Проведенный анализ текущей ситуации на рынке труда области выявил существенные изменения, произошедшие за последнее десятилетие в структуре безработных по уровню образования (рис. 2).

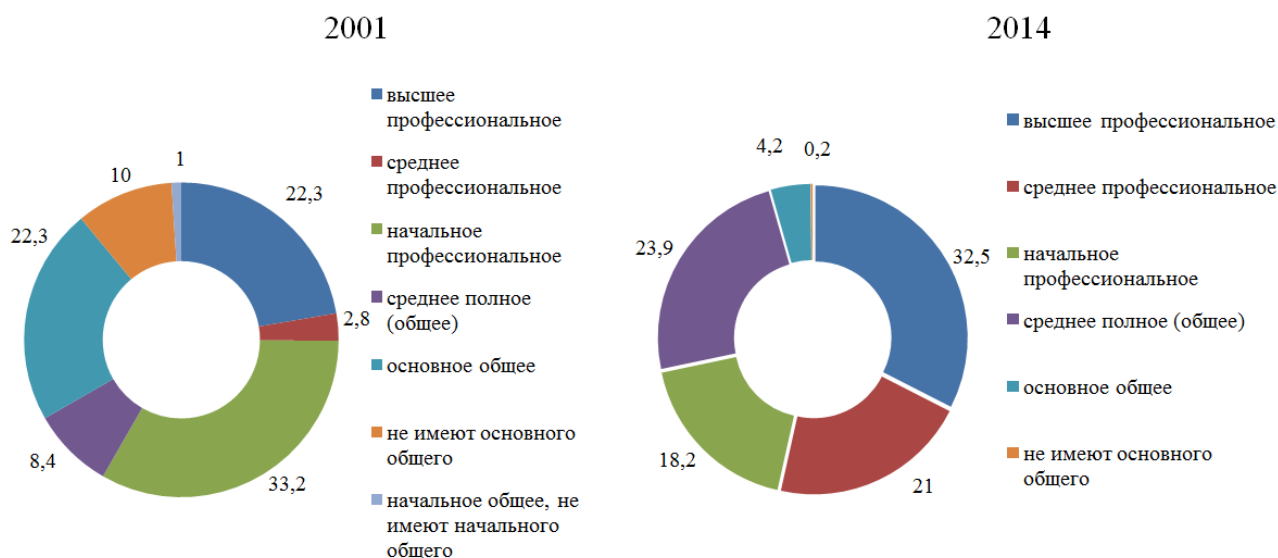


Рисунок 2. Состав занятого населения Новосибирской области по уровню образования [составлено автором на основании данных Росстата]

Так, по данным Росстата^{3,4}, резко возросла доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование, практически прямо пропорционально снизилось количество безработных со средним специальным образованием, т.е. получается, что повысив свой уровень образования люди не включились в состав занятого населения, а продолжают пополнять "армию безработных", несмотря на приобретение новых компетенций.

Кроме того, отметим существенное снижение доли занятых в возрастных группах 40-49 лет. Это люди предпенсионного возраста, получившие образование 20 и более лет назад [там же] (рис. 3).

Все это наводит на мысль, о неэффективном функционировании институтов образования в нашей стране, и в Новосибирской области в частности.

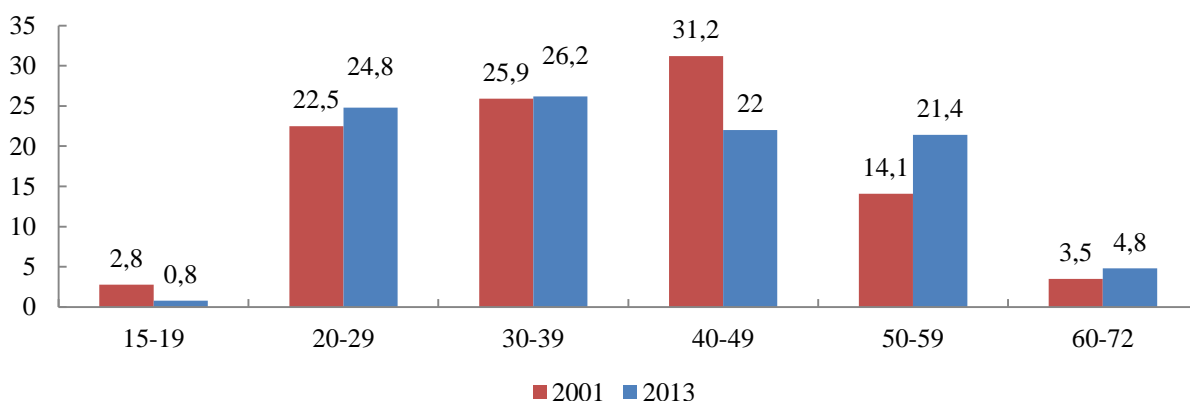


Рисунок 3. Состав занятого населения НСО по возрастным группам, %
[составлено автором на основании данных Росстата]

Гипотеза подтверждается иллюстрацией текущей модели взаимодействия институтов рынка труда области (рис. 4).

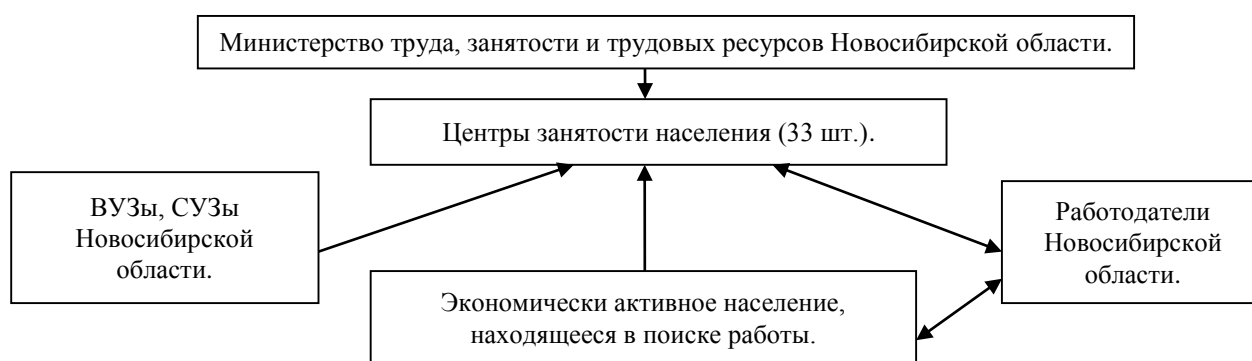


Рисунок 4. Действующая модель взаимодействия основных институтов рынка труда
[разработано автором]

Прямая связь между работниками и учебными заведениями отсутствует. Их взаимодействие происходит посредством службы занятости, кадровых агентств или кадровой службы предприятия, если позволяют масштабы.

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002: P32 Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – 863 с.

⁴ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: P32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 990 с.

Востребованность самой службы занятости как института поиска рабочего места остается невысокой. Так на 15.03.2015 г. на сайте Государственной службы занятости размещено 25 015 рабочих мест, при этом 16 937 в г. Новосибирске⁵, остальные вакантные места расположены в области. При этом в базе безработных граждан, ищущих работу всего лишь 587 резюме⁶.

Конечно, количество резюме, размещенное на сайте Государственной службы занятости не отражает реального количества и структуры безработных граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства, однако позволяет выявить еще одну проблему - низкий уровень использования в работе программно-технических средств как самими работниками службы занятости, так и лицами, находящимися в поиске рабочего места.

Наблюдается качественный дисбаланс между квалификацией работников и потребностями работодателей, который обусловлен многими факторами, наиболее явные из них:

- научно-технический прогресс;
- популяризация высшего, и, вместе с тем, дисквалификация среднего специального образования;
- переизбыток специалистов определенного профиля (экономико-юридической направленности), в то же время, недостаток специалистов в области естественных наук, технических и рабочих специальностей;
- большая востребованность специалистов имеющих опыт работы, против выпускников вузов. Отметим здесь и неоправданные ожидания по вопросам трудоустройства самих выпускников;
- и др.

Работодатель не выставляет четкие критерии необходимых для работника компетенций в Центры занятости. Зачастую описание вакансии сводится к общим фразам и наименованиям определенных компетенций, которые каждый трактует по-своему. Сложно сказать отчего так происходит, то ли из-за отсутствия четких типовых должностных инструкций, то ли из-за непонимания работодателями того, какой работник им необходим на самом деле, а может быть работодатели, как и работники не стараются закрыть вакансии на длительный срок. Существует повышенный, и, на наш взгляд, необоснованный спрос на специалистов, имеющих дипломы о высшем профессиональном образовании.

Вузы и сузы в свою очередь, практически не анализируют изменения, происходящие на рынке труда, не отслеживают трудоустройство, подготовленных ими специалистов, находясь в ситуации постоянного увеличения доли платных образовательных услуг, опираются на спрос среди абитуриентов, а не на реальные потребности рынка.

Особенно это расхождение заметно по прикладным техническим специальностям, необходим пересмотр программ обучения в соответствии с реалиями нового времени. Приведем в качестве иллюстрации пример: на рынке труда достаточно большое количество соискателей на рабочие специальности, много и предложений технических и рабочих

⁵ Государственная служба занятости. Новосибирская область. Статистика вакансий. Режим доступа: <http://szn.nso.ru/home/soisk/statvac.aspx> (дата обращения: 15.03.2015).

⁶ Государственная служба занятости. Новосибирская область. Поиск резюме. Режим доступа: <http://szn.nso.ru/home/soisk/statvac.aspx> (дата обращения: 15.03.2015).

специальностей, но эти места остаются вакантными долгое время, в связи с несоответствием уровня подготовки работника и требований работодателя.

Выше обозначенные проблемы едва ли можно решить без согласования деятельности отдельных институтов рынка. Однако, пока не диалог между работодателем и государством отсутствует. Каждый институт преследует свои цели и задачи, разобщенность которых приводит к потере смысла самого взаимодействия. Работодатель пытается найти работника, отвечающего его потребностям, путем перебирания кандидатов, щедро предлагаемых рынком труда, работник пытается применить имеющиеся компетенции или, зачастую бездумно, получить новые, просто так, не под какую то конкретную должность или проект, а для того, чтобы повысить свою самооценку и мифический статус в глазах общества. Службы занятости продолжают реализовывать программы, посредством которых пассивная политика занятости по-прежнему превалирует над активной.

Преломление сложившейся ситуации предполагается совершить в несколько этапов.

Этап первый. Переходная модель функционирования основных институтов рынка труда (рис. 5).

Главное условие для согласования деятельности институтов рынка труда - консолидация информации. Традиционно эту функцию выполняет государство, т.е. необходимо создать условия, при которых стало бы возможным получение от работодателей сведений о текущей потребности в кадрах, которую необходимо закрыть для того, чтобы можно было двигаться дальше. Конечно, уже сегодня Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области занимается сбором статистической информации о текущей ситуации на рынке труда, такая информация есть. Однако, по-прежнему возникают сложности при замещении вакантных рабочих мест. С целью более благоприятного решения сложившейся ситуации, предлагается ввести институт наставничества, который необходимо организовывать на базе трех рыночных институтов области: Министерства занятости, труда и трудовых ресурсов Новосибирской области, работодателей и учебных заведений.

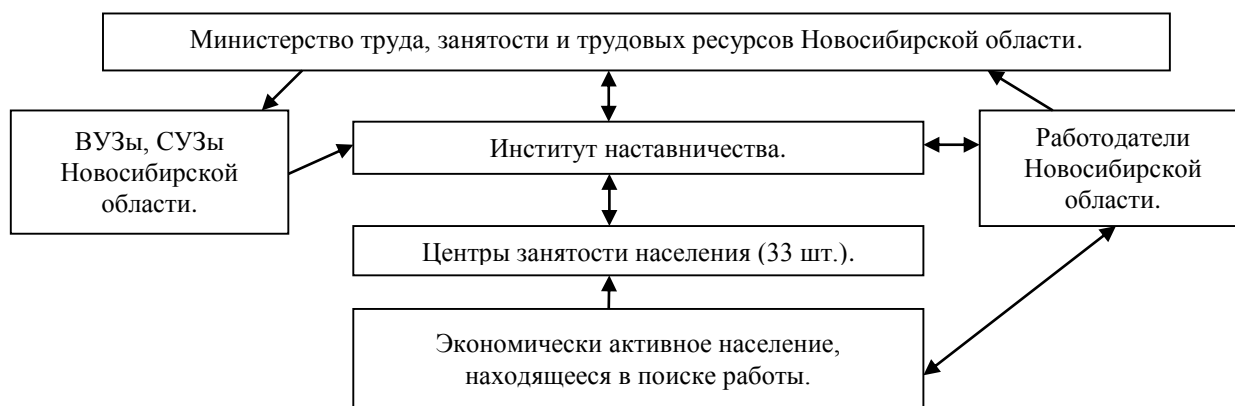


Рисунок 5. *Переходная модель взаимодействия основных институтов рынка труда [разработано автором]*

В предлагаемой нами модели возрождение института наставничества предполагается по следующей схеме: работник должен быть трудоустроен на постоянное рабочее место, через прохождение периода адаптации, предполагающего как психологическое привыкание к новому коллективу, так включение в производственные процессы, происходящие на предприятии. В период адаптации за работником должен быть закреплен наставник, помогающий новому сотруднику быстро и безболезненно влиться в рабочий процесс. При трудоустройстве на должности, предполагающие узкоспециализированные навыки и знания, функции наставника должен выполнять действующий опытный сотрудник предприятия, при чем эта обязанность должна быть четко прописана в его должностной инструкции, и, в идеале, дополнительно оплачиваться.

Пособие по безработице в этом случае должно быть преобразовано в некий аналог стипендии, т.е. экономическая сущность выплат становится не только социальной, но и стимулирующей.

По нашему глубочайшему убеждению, еще в процессе обучения необходимо давать возможность студентам проходить производственные практики с целью погружения в профессию в реальных условиях, апробации приобретенных знаний. Учебным заведениям необходимо стараться составлять расписание для старшекурсников таким образом, чтобы они имели возможность неполной занятости. Да, в настоящее время учебные программы высших и средних учебных заведений предполагают прохождение студентами производственных практик, однако, не секрет, что зачастую они проходятся весьма формально. В лучшем случае, студент посещает предприятие, занимаясь малоквалифицированным и часто не имеющим отношение к получаемой профессии трудом (копирование документов, структурирование архива, мытье пробирок и т.д.).

Однако современная система образования преимущественно дает шаблонные знания и обучает зачастую устаревшим экономическим, социологическим, естественнонаучным или техническим концепциям. Поэтому выпускники российских вузов практически не видят связи между трудоустраиваемостью, академическим качеством подготовки и реальной конкурентоспособностью на рынке труда [10].

Схема трудоустройства через институты наставничества позволит работнику:

- во-первых, проверить свои компетенции, в случае их недостаточной развитости, повысить за период обучения до необходимого уровня;
- во-вторых, оценить объем и сложность стоящих перед ним задач;

- в-третьих, понять на сколько специфика работы соответствует его представлениям о рабочем месте на которое он претендует.

Для работодателя институт наставничества полезен по ряду причин:

- это возможность оценить уровень квалификации работника;
- возможность "подтянуть" навыки работника до необходимого уровня;
- выявить социально-психологические особенности работника;
- понять основополагающую мотивацию, которая движет работником при трудоустройстве.

Таким образом, риски существующие для обеих сторон сделки при трудоустройстве значительно снижаются, работник четко понимает соотношение между оплатой труда и кругом поставленных перед ним задач в разрезе объема и сложности трудовых функций, работодатель же больше не покупает "кота в мешке", а имеет возможность оценить навыки, способности и потенциал профессионального роста работника.

Параллельно должен быть запущен процесс получения Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов обратной связи от работодателей. Текущей информации, имеющейся в министерства пока явно не достаточно, так, например, практически отсутствует информация о секторе малого бизнеса, на который сегодня приходится пусть не большая, но достаточно заметная доля рынка труда области, кроме того, выпадают из системы негосударственные учебные заведения.

На основе анализа информации, полученной от работодателей, необходимо прогнозировать перспективную потребность в кадрах, опираясь на долгосрочную государственную политику, следующим шагом должно стать квотирование учебных мест с учетом перспективной потребности в кадрах.

Предлагаемая модель взаимодействия основных региональных институтов рынка труда дает основу для превалирования активной политики содействия занятости населения, через следующие инструменты:

1. Предполагается снижение числа лиц, получающих пособия по безработице, за счет снижения численности безработных выпускников высших и средних заведений.
2. Выплаты пособий по безработице предполагается заменить стипендиями для проходящих институты наставничества, при чем частично выплаты можно распределить между государством и работодателями.
3. Увеличение числа и объема выделяемых субсидий на создание малых предприятий (в первую очередь, за счет снижения количества выплат пособий по безработице).

Все вышеописанные действия позволят выстроить взаимоотношения между работниками, работодателями, учебными заведениями и государством, пусть пока не напрямую, но это будет следующим шагом.

Этап второй. Вторая переходная модель функционирования основных институтов рынка труда (рис. 6).

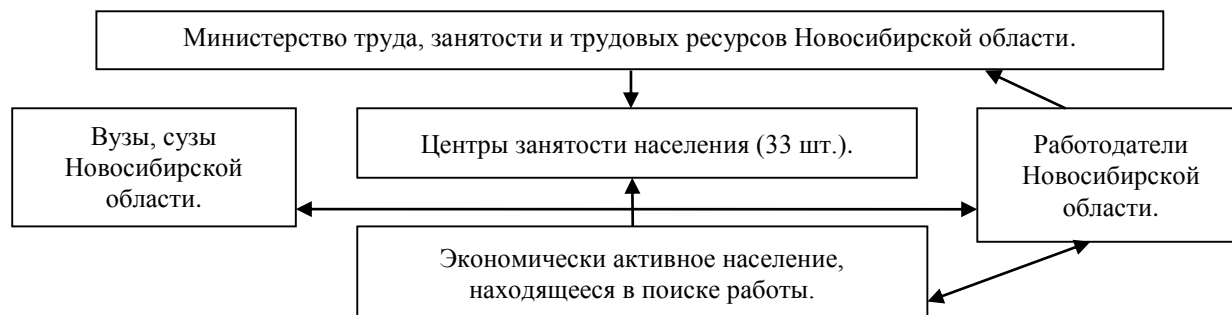


Рисунок 6. Вторая переходная модель взаимодействия основных институтов рынка труда [разработано автором]

Основными направлением деятельности Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов должны стать:

- Прогнозирование потребности рынка труда в трудовых ресурсах, ориентированное на достижение долгосрочных целей экономического развития региона;
- Создание условий для своевременного обновления наполнения учебных программ, модернизации учебной базы и замены невостребованных специальностей на необходимые рынку, посредством разработки и адаптации федеральных законодательных актов;
- Выработка механизма предоставления ученического кредита.

На втором этапе перехода предполагается прямое взаимодействие между учебными заведениями и работодателями, что позволит ВУЗам и СУЗам выпускать специалистов, востребованных на рынке труда, работодателям - напрямую участвовать в процессе подготовки своих будущих кадров, работникам - четко понимать свое место и ценность на рынке труда в дальнейшем.

Альтернативным способом гарантии трудоустройства может стать ученический кредит, т.е. субсидирование крупными работодателями обучения студента, с заключением трехстороннего договора, основным условием которого будет являться гарантированное трудоустройство после окончания обучения.

Подобные схемы применяются на рынке труда области и сейчас, однако их количества пока недостаточно. Необходимо выработать четкий механизм договорных отношений такого рода, который в идеале сможет охватить все крупные предприятия области и часть сектора малого бизнеса.

Гарантией целесообразности инвестиций для работодателя может являться: обязанность работника отработать определенное количество лет в штате субсидировавшего его обучения предприятия, возврат полной стоимости обучения с учетом индексации, при отказе работника выполнения этого условия по тем или иным причинам. Аналогичные кредиты могут предоставляться не конкретным работодателем, а, например, отраслевыми министерствами. В этом случае работник не будет привязан к конкретному работодателю, но будет обязан отработать определенный временной период в конкретной отрасли. В некоторых случаях форма договора может предусматривать возврат стоимости обучения путем ежемесячных удержаний из заработной платы работника.

Такой механизм взаимной ответственности работника, работодателя и государства за поддержание занятости, может стать шагом к социальной ориентированности регионального рынка труда и экономическому оздоровлению рынка труда региона. Для учебных заведений

будет решена проблема целевого набора по специальностям, т.к. подготовка специалистов будет происходить по прямому заказу, сформированному исходя из реальных потребностей рынка.

С момента начала рыночных реформ прошло более двадцати лет, однако в российской экономике так и осталось не развитой сфера малого предпринимательства, на которую традиционно во всем мире приходится основная часть сферы услуг.

Несомненно, развитие малого предпринимательства должно происходить при поддержке государства. В качестве основных инструментов здесь выступают: субсидирование, налоговое администрирование и др.

В рамках предлагаемой нами модели предполагается поддержка развития малого предпринимательства на уровне региона за счет следующих ресурсов:

- Предоставление права льготной аренды помещений, находящихся в собственности муниципалитетов. При чем, категорию, размер и предоставление льгот можно варьировать в зависимости от соответствия направления малого бизнеса потребностям региона и количеству созданных предпринимателем рабочих мест, в т.ч., например, для инвалидов, несовершеннолетних лиц, молодых матерей.
- При организации тендеров на озеленение, закупки сельскохозяйственной продукции, ремонта муниципальных объектов, приоритет необходимо отдавать малым предприятиям, зарегистрированным и осуществляющим свою деятельность на территории Новосибирской области, тем самым стимулируя и поддерживая их развитие, что в дальнейшем положительно скажется общем инвестиционном климате области и наполнении бюджета за счет налоговых отчислений.

Опираясь на представление об идеальной модели рынка труда, в которой все работники и работодатели покидают рынок труда заключив трудовой договор, а время самого присутствия на рынке стремится к минимуму, предлагаем последний этап совершенствования функционирования системы.

Этап третий. Идеальная модель функционирования основных институтов рынка труда (рис. 7).

Предполагается, что проблема подготовки трудовых ресурсов решена, но время идет и научно-технический прогресс не стоит на месте, а значит, полученные во время обучения знания все равно будут устаревать.

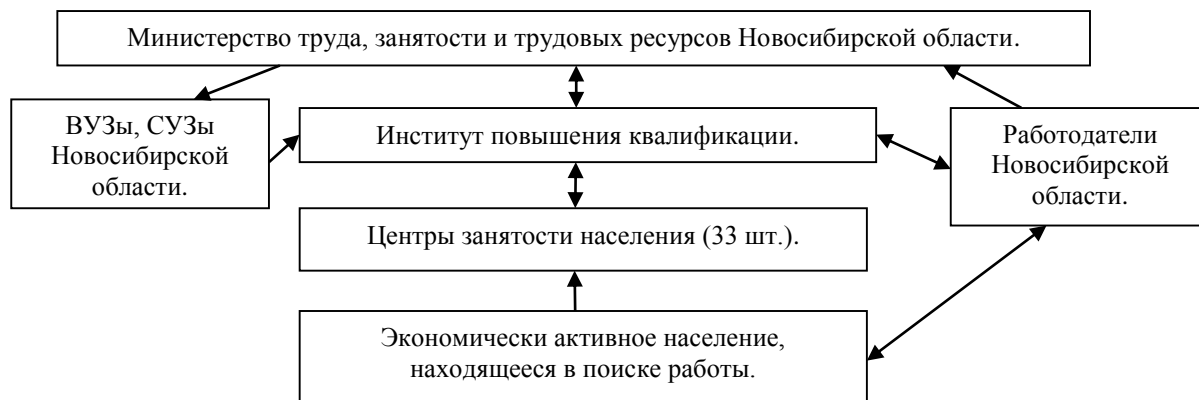


Рисунок 7. Идеальная модель взаимодействия основных институтов рынка труда
[разработано автором]

Очевидно, что процесс овладения новыми знаниями и умениями, получения дополнительной квалификации, переквалификации сопровождает работника всю его трудовую жизнь, только через перманентное обучение, в том числе и самообразование, можно оставаться постоянно востребованным на рынке труда.

В создании института повышения квалификации по нашему мнению, так же должны принимать участие все институты рынка труда.

И только на этом этапе развития системы институтов рынка труда, когда и работодатель и работник приобретут навыки взаимной ответственности, возможно нормальное функционирование и развитие института социального партнерства.

Кроме того, отметим важность средств массовой информации в становлении новой системы функционирования рынка труда. Этот канал коммуникаций крайне необходим для формирования положительных образов представителей тех профессий, которые нужны экономике региона, да и страны в целом.

Должны создаваться и активно распространяться социальные ролики, популяризирующие инженерные и рабочие специальности, освещающие труд учителей и врачей и др. Принимая во внимание активное развитие социальных сетей и широкое распространение в повседневной жизни сети Интернет, логичным кажется создание информационных ресурсов и порталов, где информация о текущей потребности и состоянии рынка труда отражалась в реальном времени и в удобной для восприятия форме.

Конечно, переход на новую модель взаимодействия между институтами очень трудоемкий и долгий по времени, однако уже сейчас необходимо сделать первый шаг, еще раз подчеркнем, начать его нужно с устранения причин возникновения дисбаланса, а не путем воздействия на его последствия.

Только посредством налаживания диалога между его участниками, рынок труда сможет гармонично развиваться и обрести баланс между использованием и воспроизводством рабочей силы, конкуренцией и стоимостью труда, а институт договорных отношений обретет реальный смысл.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 367 с.
2. Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества: пер. с англ. М.: Прогресс, 1976. 406 с.
3. Казначеева Н.Л., Самусева С.Б. К вопросу о социальном диалоге между трудом и капиталом в условиях кризиса // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 329. С. 165-170.
4. Ломова А.А., Особенности российской модели благосостояния на современном этапе трансформации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 5 (24), с. 181-184.
5. Нехода Е.В., Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: анализ эволюции // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 317, с. 198-205.
6. Нехода Е.В., Кучинова Э.С. Междисциплинарный анализ и синтез в исследовании рынка труда // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 364. С. 120-126.
7. Пакина Т.А., Трудовая социализация молодежи в современных условиях занятости // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2012. №2 (26), с. 39-46.
8. Самусева С.Б. Служба занятости как институт государственного регулирования рынка труда // Идеи и идеалы. 2011. № 1 (7) Том 2, С. 52-59.
9. Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение, Под ред. чл.-корр. РАН М.К. Горшкова. // М., Новый хронограф. 2010, 256 с.
10. Teteryukova O.M., Kaznacheeva N.L. Some formation challenges with innovative model of higher professional education // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. 2014. Volume 1, p. 152-158.

Рецензент: Казначеева Наталия Леонидовна, доктор экономических наук, зав. кафедрой экономической теории ФГОБУ ВПО СибГУТИ «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики».

Sofya Glushkova
Siberian State University of Telecommunications and Information Sciences
Russia, Novosibirsk
E-mail: ssb06@list.ru

The Interaction Model of Labor Market Institutions in the Novosibirsk Region and its Development Trends

Abstract. Transformational changes associated with the transition to market economy that happened in Russian economy more than 20 years ago are supposed to be not just drastic changes in the methods of macroeconomic regulations but also lead to the emergence of different characteristics that are new for our country. Key element for appropriate functioning of such specific system as labor market is considered to be the formation of labor market institutions themselves.

Evidently, institutional structure of labor market has not been finally formed yet, moreover, scientific community still have not arrived at a common view on the scale and set of its elements.

The article is focused on the process of labor market development from the perspective of institutional economics. The general characteristics are identified, the value of formal and informal labor market institutions is emphasized.

Main findings and observations based on the analysis of the development of labor market institutional structure in the Novosibirsk region are performed.

Functioning model of the interaction of main labor market institutions is described and development trends are suggested.

Apparently, the transition to the new model of interaction between the institutions is long and time-consuming. However, it should be started at the earliest possible date, primarily, by addressing the cause of disbalance arising on the labor market.

Labor market can be harmonically developed and gain balance in the management of labor market, between competition and labor costs, while institute of contract relations will take the meaning just by establishing dialogs between its members.

Keywords: labor market; labor market institutions; formal labor market institutions; informal labor market institutions; labor market regulations; labor market regulations; regional labor market; institutional economics; institutional structure of labor market; disbalance of labor market.

REFERENCES

1. Veblen T. The Theory of Leisure Class. M.: Progress, 1984. 367 p.
2. Galbraith J. Economics and the Public Purpose: the translation with English M.: Progress, 1976. 406 p.
3. Kaznacheeva N.L., Samuseva S.B. K voprosu o sotsial'nom dialoge mezhdu trudom i kapitalom v usloviyakh krizisa // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2009. № 329. S. 165-170.
4. Lomova A.A., Osobennosti rossijskoj modeli blagosostoyaniya na sovremennom ehtape transformatsii // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ehkonomicheskogo universiteta. 2008. №5 (24), s. 181-184.
5. Nekhoda E.V., Institutsional'nye preobrazovaniya sotsial'no-trudovykh otnoshenij v Rossii: analiz ehvolyutsii // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2009. № 317, s. 198-205.
6. Nekhoda E.V., Kuchinova E.H.S. Mezhdistsiplinarnyj analiz i sintez v issledovanii rynka truda // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2012. № 364. S. 120-126.
7. Pakina T.A., Trudovaya sotsializatsiya molodezhi v sovremennykh usloviyakh zanyatosti // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya Sotsial'nye nauki. 2012. №2 (26), s. 39-46.
8. Samuseva S.B. Sluzhba zanyatosti kak institut gosudarstvennogo regulirovaniya rynka truda // Idei i idealy. 2011. № 1 (7) Tom 2, S. 52-59.
9. Sotsial'nye faktory konsolidatsii Rossijskogo obshhestva: sotsiologicheskoe izmerenie, Pod red. chl.-korr. RAN M. K. Gorshkova. // M., Novyj khronograf. 2010, 256 s.
10. Teteryukova O.M., Kaznacheeva N.L. Some formation challenges with innovative model of higher professional education // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. 2014. Volume 1, p. 152-158.