

УДК 331.5.024.54

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Симченко Н. А., Цехла С. Ю., Романюк Е. В.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: natalysimchenko@yandex.ru

В статье проанализированы основные виды моделей государственного регулирования рынка труда: либеральная, социально ориентированная со значимым сорегулированием, патерналистская и модель защищенной гибкости. Определены основные направления институционального регулирования рынка труда молодежи, выделены принципы формирования модели регулирования рынка труда молодежи Республики Крым. Разработана и предложена институциональная модель регулирования рынка труда молодежи Республики Крым, предусматривающая отдельные блоки ее реализации.

Ключевые слова: модель, регулирование, рынок труда, агенты, молодежь, институты, спрос, предложение, безработица.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время по мере изменения объема и структуры спроса на рабочую силу и потребностей наемных работников к рабочим местам возникает необходимость в формировании новой институциональной модели регулирования рынка труда молодежи. Сегодня на рынке труда происходят различные преобразования в зависимости от влияния социальных, экономических и политических процессов. Формирование институциональной модели регулирования рынка труда представляет собой непростой этап, так как он связан с историческими, национальными, социальными, трудовыми, культурными особенностями государства. Институциональное регулирование рынка труда молодежи позволяет снизить транзакционные издержки акторов при несоответствии спроса предложению рабочей силы, согласовать и структурировать поведение всех субъектов социально-трудовых отношений. Институциональное регулирование осуществляется с помощью определенных форм и видов социальных институтов: государственные органы управления, система страхования рисков от безработицы, службы занятости и др. В полномочия государственных органов управления входят регулирование трудоустройства безработных, условия и оплата труда наемных работников, порядок заключения трудовых договоров (контрактов), привлечение и трудоустройство иностранной молодежи. Институциональное регулирование обеспечивает не только социальное, но и экономическое взаимодействие между государством, хозяйствующими субъектами, профсоюзами, объединениями работодателей, а также выполняет функцию по структурированию отдельных элементов рынка труда молодежи.

Вопросам государственного регулирования рынка труда молодежи в своих научных трудах уделяли внимание многие ученые, среди которых Бородавкина Е. Е. [1], Глушкова С. Б. [2], Горбачева Г. П. [3], Иванова Н. А. [4], Макаров А. А. [7], Михайлова Н. К. [8] и др. Однако множество теоретических и

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

методологических основ требуют дальнейшего исследования и систематизации. Среди них недостаточно изученными остаются вопросы институционального регулирования рынка труда молодежи, повышения эффективности государственного регулирования. В связи с этим, на наш взгляд, проведение исследования в этом направлении является целесообразным и актуальным. Целью работы является разработка институциональной модели регулирования рынка труда молодежи в Республике Крым.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Среди основных направлений институционального регулирования рынка труда молодежи можно выделить следующие: содействие трудоустройству молодежи, в частности лиц, которые впервые находятся в поиске работы; развитие системы непрерывного, постоянного (пожизненного) профессионального обучения молодежи, а также подготовка и переподготовка рабочей силы; социальная защита, материальная и психологическая поддержка молодежи при безработице; проведение эффективной государственной активной политики занятости молодежи. В государственном регулировании рынка труда молодежи важно взаимодействие всех институтов, в частности института социального партнерства, в основе которого лежит соблюдение и согласование различных социально-трудовых интересов работодателей, наемных работников и государственных органов управления.

Институциональная модель регулирования рынка труда молодежи состоит из регуляторов. Регуляторы институциональной модели представляют собой механизмы, инструменты и институты, посредством которых на рынке труда молодежи осуществляется регулирование. В систему инструментов государственного регулирования входят те, которые оказывают как прямое, так и косвенное воздействие на рынок труда. К прямому воздействию относятся содействие службы занятости в трудоустройстве молодежи, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, материальная помощь по безработице. К косвенному воздействию относят инвестиции в создание новых рабочих мест, льготное налогообложение, связанное с привлечением молодых специалистов к трудовой деятельности через систему дополнительных рабочих мест.

Анализируя модели государственного регулирования рынка труда, выделим четыре основные: либеральная, социально ориентированная со значимым сорегулированием, патерналистская и модель защищенной гибкости (рис. 1).

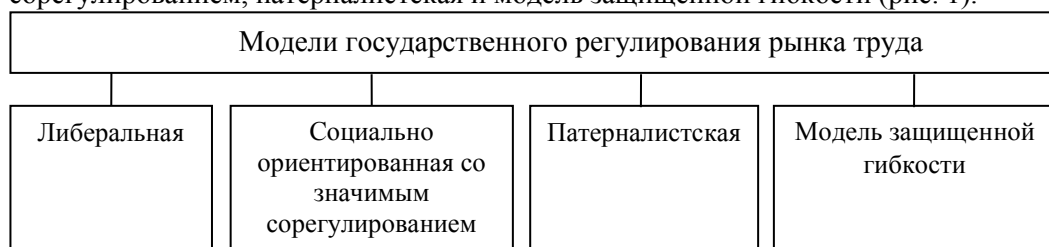


Рис. 1. Основные виды моделей государственного регулирования рынка труда
Источник: составлено авторами на основе [1, с. 44; 5; 15, с. 112].

При рассмотрении либеральной модели следует отметить, что наемные работники слабо принимают участие в профсоюзах, в данной модели недостаточно развита система коллективных договоров, большая экономия затрат при выплате выходных пособий при увольнении работникам (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика моделей государственного регулирования рынка труда

Вид модели	Характеристика моделей регулирования рынка труда
Либеральная	<ul style="list-style-type: none"> – наемные работники слабо принимают участие в профсоюзах; – большая экономия затрат при выплате выходных пособий при увольнении; – во время кризисной ситуации работодатели сокращают прием кадров на предприятиях; – на федерально-штатной основе осуществляется страхование по безработице; – в основе лежат рыночные механизмы регулирования; – институты создают специальные условия для функционирования рыночных механизмов
Социально ориентированная со значимым сорегулированием	<ul style="list-style-type: none"> – коллективные договоры широко применяются при взаимодействии наемных работников и работодателей; – наемные работники активно принимают участия в профсоюзах; – мероприятия направлены на рост занятости населения и рост спроса на труд; – в кризисных ситуациях наемных работников не увольняют, при этом применяют систему сокращения рабочего времени
Патерналистская	<ul style="list-style-type: none"> – пожизненное трудоустройство наемных работников; – гарантии обеспечивают на весь период работы наемных работников; – внедрение внутрифирменной системы повышения квалификации; – главными являются государственные меры регулирования рынка труда; – при кризисной ситуации работников переводят на дочерние фирмы
Модель защищенной гибкости («флексикьюрити», или датская модель)	<ul style="list-style-type: none"> – в основе лежат принципы гибкости и защищенности занятости населения; – договорные гибкие отношения между наемными работниками и работодателями; – активная политика занятости на рынке труда, направленная на стимулирование мобильности наемного работника; – система образования обеспечивает работникам постоянное обучение на протяжении всей трудовой деятельности; – система социальной защиты обеспечивает и гарантирует поддержку незанятого населения; – при кризисной ситуации применяется диверсификация структуры рабочих мест и вводятся новые формы занятости

Источник: составлено авторами на основе [1, с. 44; 5; 15, с. 112].

Во время кризисной ситуации работодатели сокращают прием кадров на предприятиях, при этом увольняют и сокращают штат работников. Среди зарубежных стран, применявших такую модель регулирования, можно выделить Великобританию, США и Канаду. При использовании данной модели страны, сократившие затраты на труд и трудовую деятельность, испытали негативные последствия – увеличение уровня и сроков продолжительности безработицы. На

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

федерально-штатной основе осуществляется страхование по безработице. В либеральной модели в основе лежат рыночные механизмы регулирования. В свою очередь, институты создают специальные условия для функционирования рыночных механизмов.

Следующая модель государственного регулирования рынка труда – это социально ориентированная со значимым сорегулированием. Характерно для данной модели то, что коллективные договоры широко используются с целью трудового взаимодействия наемных работников и работодателей. Кроме этого, наемные работники активно принимают участие в профсоюзах. Мероприятия по регулированию рынка труда в данной модели направлены на рост занятости населения и увеличение спроса на труд. Вместе с тем со стороны институтов поддерживаются сферы экономики, в которых зафиксированы невысокие экономические результаты, но они направлены на решение социальных задач общества. При этом для реализации таких задач задействуют и привлекают в трудовую деятельность наемных работников. Если рассматривать кризисную ситуацию, то особенность модели заключается в том, что наемных работников не увольняют, а сохраняют, при этом применяют систему сокращения рабочего времени. Конечно, это не значит, что наемных работников не высвобождают и не увольняют, в данном случае сокращают трудовой персонал, но в небольшом количестве.

Среди моделей особое место занимает патерналистская модель регулирования рынка труда. Для данной модели характерно следующее: пожизненное трудоустройство наемных работников, гарантии на весь период работы наемных работников, внедрение системы внутрифирменного повышения квалификации. В данной модели главными являются государственные меры регулирования рынка труда. Если происходит кризисная ситуация, то работников переводят на дочерние фирмы и не увольняют. Благодаря данной модели на рынке труда наблюдается невысокий уровень безработицы.

Особый интерес в научном исследовании занимает модель защищенной гибкости. Данную модель называют также «флексиkjурити» или датской моделью регулирования рынка труда. В основе модели лежат принципы гибкости и защищенности занятости населения, договорные гибкие отношения между наемными работниками и работодателями, которые регулируются гибким трудовым законодательством. Применяется активная политика занятости на рынке труда, направленная на стимулирование мобильности работников. Безработный быстро переходит в категорию занятых граждан. Система образования обеспечивает работникам постоянное обучение на протяжении всей трудовой деятельности, позволяя адаптироваться и приспособиться наемным работникам к меняющимся реалиям. Кроме этого, система социальной защиты обеспечивает и гарантирует поддержку незанятого населения. В период кризисной ситуации гибкая модель рынка труда позволяет сохранить занятость населения, при этом расширить объемы и ассортимент выпускаемой продукции, при необходимости – переориентировать рынки сбыта, освоить и внедрить новые виды производств, а также применить новые формы занятости населения.

Институциональная модель регулирования рынка труда молодежи формируется под воздействием следующих принципов: непрерывности, гибкости, надежности, социальности, научности, системности, интегративности, многосубъектности. Далее рассмотрим каждый из вышеуказанных принципов (рис. 2). Принцип гибкости предусматривает гибкие договорные отношения между акторами на рынке труда молодежи, а также формирование гибкого рынка труда, который характеризуется большим количеством рабочих мест и невысоким уровнем безработицы. Принцип надежности характеризуется обязательной социальной поддержкой как занятых, так и безработных граждан на рынке труда молодежи. Принцип непрерывности обусловлен непрерывным и постоянным управлением рынка труда институтами, действие которых, например, направлено на организацию непрерывного (постоянного) профессионального обучения как для занятых, так и для безработных граждан.

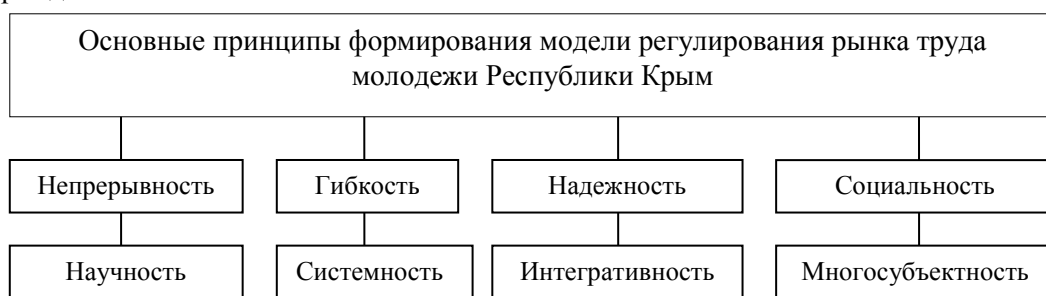


Рис. 2. Основные принципы формирования модели регулирования рынка труда молодежи Республики Крым

Источник: составлено авторами на основе [6, с. 25; 7, с. 153; 8, с. 64; 14, с. 120].

Принцип социальности включает в себя социальные обязательства, которые компенсируют наемным работникам снижение объема социальных гарантий, не предоставленные в полном объеме работодателями. Принцип научности обосновывает причинно-следственные взаимосвязи при регулировании молодежного рынка труда. Принцип системности предусматривает взаимосвязь и структурированность различных подходов, методов, форм, инструментов, применяемых при регулировании рынка труда. Принцип интегративности применяется в случае, когда используются действующие и новые инструменты, формы, способы, методы регулирования и управления рынка труда молодежи. При рассмотрении принципа многосубъектности можно выделить множество институтов определенной иерархии, действия которых направлены на регулировании рынка труда.

Следует отметить, что формирование институциональной модели государственного регулирования рынка труда молодежи должно предусматривать, во-первых, то, что молодежь является слабозащищенной категорией граждан и со стороны институтов регулирования должны применяться специальные механизмы с учетом особенностей конкурентоспособности данной категории граждан на рынке труда, ориентированные на оперативное трудоустройство и эффективную занятость

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

молодежи; во-вторых, в период кризиса органам управления и регулирования следует не сокращать издержки на труд и трудовую деятельность, а применять социальные и экономические стимулирующие и поддерживающие механизмы; в-третьих, укрепление и развитие социального партнерства между всеми институтами регулирования рынка труда молодежи; в-четвертых, гибкие отношения между работодателем и наемными работниками; в-пятых, постоянное (на протяжении всей деятельности) профессиональное обучение, повышение квалификации и переобучение наемных работников. На рынке труда молодежи необходимо учесть, что учебные заведения подготавливают необходимые трудовые ресурсы для работодателей. Поскольку научно-технический прогресс – процесс непрерывный, работодатели нуждаются в работниках со знаниями, адаптирующимися под состояние развития сфер экономики. В связи с этим важное место в модели регулирования рынка труда отводится институту профессионального образования, который подготовит молодых специалистов под потребности работодателей. Институт профессионального образования должен постоянно сотрудничать с различными другими социальными институтами. Работник и работодатель должны быть социально ответственны перед обществом и рынком труда, при этом формируя и развивая институт социального партнерства. Между институтами должен формироваться налаженный социальный диалог, тогда рынок труда сможет стабильно формироваться и гармонично развиваться, при этом институт договорных отношений преобразуется в эффективный и действенный.

В основе разработанной институциональной модели регулирования рынка труда молодежи Республики Крым лежит тесное и согласованное сотрудничество таких институтов, как Министерство труда и социальной защиты Республики Крым, Государственное казенное учреждение Республики Крым «Центр занятости населения». Это основные институты – структуры регулирования и контролирования, а также профсоюзы, объединения работодателей, Миграционная служба, институт профессионального образования. Также не менее важное место среди институтов занимают законы, нормативные акты, которые регулируют рынок труда молодежи. На наш взгляд, уместным является создание Координационного совета по вопросам трудоустройства и занятости молодежи – государственного института – структуры по согласованию и координированию действий и деятельности формальных институтов, направленных на содействие в трудоустройстве молодежи. Институциональная модель регулирования рынка труда молодежи Республики Крым показана на рис. 3.

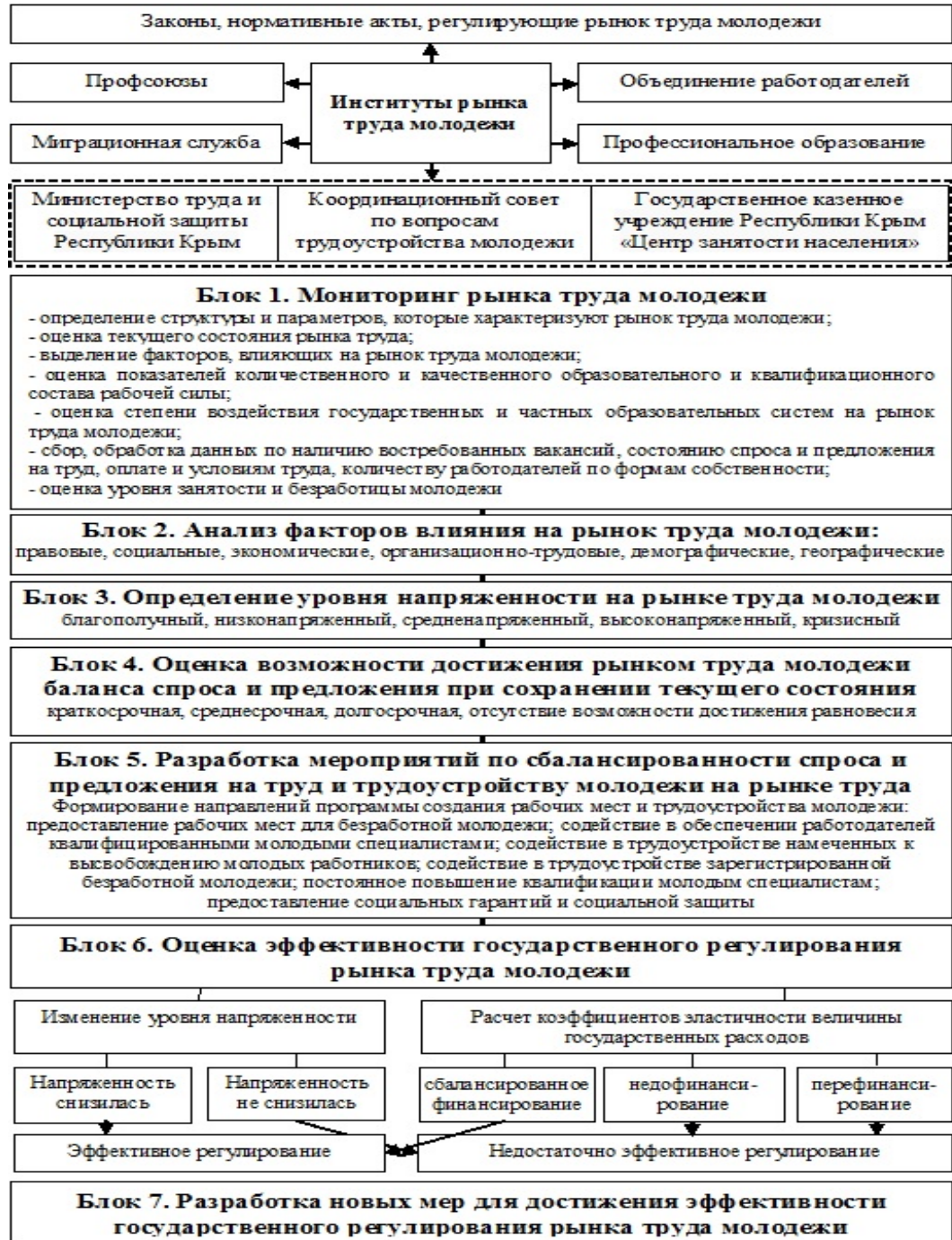


Рис. 3. Институциональная модель регулирования рынка труда молодежи Республики Крым

Источник: составлено авторами на основе [2, с. 16; 3; 12, с. 90].

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

Институциональная модель регулирования рынка труда молодежи предусматривает определенные блоки ее реализации. Рассмотрим каждый из них. Первый блок – это мониторинг рынка труда молодежи, который включает в себя три основных этапа: подготовительный, аналитико-практический, результативный (рис. 4). Подготовительный этап мониторинга рынка труда молодежи включает в себя постановку цели и задачи. Цель мониторинга заключается в том, чтобы осуществить исследование состояния спроса и предложения на рынке труда молодежи. Задачи мониторинга рынка труда молодежи следующие:

- определение структуры и параметров, которые характеризуют рынок труда молодежи;
- оценка текущего состояния рынка труда;
- выделение факторов, влияющих на рынок труда молодежи;
- оценка показателей количественного и качественного образовательного и квалификационного состава рабочей силы;
- оценка степени взаимодействия государственных и частных образовательных систем на рынок труда молодежи;
- сбор, обработка данных по наличию востребованных вакансий, состоянию спроса и предложения на труд, оплате и условиям труда, количеству работодателей по формам собственности;
- оценка уровня занятости и безработицы молодежи.

Инструментами мониторинга являются: программа занятости населения, план создания рабочих мест в отраслях экономики, краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные планы потребности в кадровом персонале хозяйствующих субъектов (работодателей), показатели службы статистики и службы занятости, данные профессиональных учебных заведений всех уровней аккредитации. Второй этап мониторинга рынка труда – аналитико-практический. Он заключается в сборе, обработке, анализе и оценке данных: свободные вакансии; спрос и предложение на труд; наемные и уволенные работники; занятые и частично занятые; создание и ликвидация рабочих мест в разрезе профессий; уровень заработной платы, ее задолженность, условия труда в разрезе профессий, должностей и отраслей экономической деятельности; общая численность населения, внутреннее и внешнее миграционное движение населения; текущая, среднесрочная и долгосрочная планируемая потребность в кадровом персонале хозяйствующих субъектов (работодателей); прием и планируемый выпуск молодых специалистов в профессиональных учебных заведениях всех уровней аккредитации.



Рис. 4. Этапы проведения мониторинга рынка труда молодежи Республики Крым

Источник: составлено авторами на основе [2, с. 16; 13, с. 40].

Мониторинг рынка труда молодежи предоставит возможность сформировать систему информации, которая позволит оперативно реагировать органам регулирования и управления на изменяющуюся ситуацию между спросом и предложением труда, что в результате повлияет на трудоустройство и занятость молодежи, создание рабочих мест, а также предоставит возможность постоянно осуществлять государственный контроль и регулирование. Мониторинг рынка труда молодежи должен являться составной частью общего мониторинга рынка труда. Систематическое проведение мониторинга рынка труда молодежи даст возможность ежегодно сравнивать полученные результаты с предыдущими периодами, выявлять профессии и специальности, которые не пользуются спросом у молодежи и нуждаются в дальнейшем развитии. Особенность третьего этапа заключается в том, что разрабатываются рекомендации и предложения по проведенному мониторингу и предоставляются результаты всем субъектам рынка

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

труда. После проведенного анализа осуществляется диагностика позитивных и негативных факторов влияния на рынок труда молодежи.

Блок второй – анализ факторов влияния на рынок труда молодежи. При разработке институциональной модели необходимо учитывать группу факторов: правовые, социальные, экономические, организационно-трудовые, демографические, географические (рис. 5).



Рис. 5. Факторы институциональной модели регулирования рынка труда молодежи

Источник: составлено авторами на основе [10; 46, с. 43].

Правовые факторы формируются под влиянием формальных институтов. Под воздействием института права формируется сам рынок труда молодежи, регулируются социально-трудовые отношения между акторами, упорядочиваются его составляющие элементы. Под влиянием правовых факторов принимаются

законы и нормативные акты, регулирующие трудовую деятельность молодежи, а также создаются условия найма и увольнения, режим труда и отдыха работников. Влияние географического фактора связано с особенностями формирования территории, ее географического расположения, природно-ресурсного потенциала. Социальный фактор учитывает уровень и качество жизни молодежи, мотивацию к труду, степень развития профсоюзного движения, а также степень влияния социального партнерства. Среди факторов можно также выделить и экономические, предусматривающие влияние объема и структуры производства, уровень инвестиционной активности предприятия, степень конкуренции и монополии. Организационно-трудовые факторы включают квалификацию работников, текучесть рабочей силы, производительность труда, развитие нестандартных форм занятости. Демографические факторы предусматривают численность населения, демографическую и экономическую структуру населения, миграционные процессы и направления миграционных потоков.

Третий блок институциональной модели регулирования рынка труда включает в себя определение уровня напряженности на рынке труда молодежи. Уровень напряженности на рынке труда показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, т. е. определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу [10, 11]. Следует отметить, что если снижается общий уровень безработицы молодежи, то конкуренция между претендентами на одну вакансию увеличивается. Несоответствие спроса предложению рабочей силы влияет на коэффициент напряженности, который принимает высокое значение. Высокая социальная напряженность может отрицательно повлиять на политическую и экономическую обстановку, вызвать при этом нестабильность, снизить инвестиционную деловую активность и привлекательность. Так, при расчете данного показателя можно определить, какая сложилась ситуация на рынке труда молодежи: благополучная, низконапряженная, средненапряженная, высоконапряженная или кризисная. Самая опасная ситуация для рынка труда молодежи – кризисная.

Блок четвертый заключается в расчете оценки возможности достижения рынком труда молодежи баланса спроса и предложения на рабочую силу при сохранении текущего состояния. На основании данного блока возможно определить такой период времени, при котором появится возможность равновесного состояния спроса и предложения на рабочую силу: краткосрочная, среднесрочная, долгосрочная и отсутствие возможности достижения равновесия. Краткосрочная возможность – это возможность достижения равновесия спроса и предложения на труд менее чем через 5 лет. Среднесрочная характеризуется возможностью достижения равновесия спроса и предложения на труд через 5–10 лет. Долгосрочная возможность – это возможность достижения равновесия спроса и предложения на труд более чем через 10 лет [10, 11]. Также при расчете данного показателя может появиться отсутствие возможности равновесия.

Пятый блок схемы предусматривает разработку мероприятий для достижения сбалансированности спроса и предложения на труд и трудоустройство молодежи на

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

рынке труда. Среди направлений мероприятий отметим следующие: содействие в обеспечении работодателей квалифицированными молодыми специалистами; содействие в трудоустройстве намеренных к высвобождению молодых работников; содействие в трудоустройстве зарегистрированной безработной молодежи; постоянное повышение квалификации молодыми специалистами; предоставление социальных гарантий и социальной защиты. На основании вышеизложенных мероприятий предложено разработать программу по предоставлению рабочих мест для безработной молодежи, которая должна учитывать в первую очередь поддержку спроса на труд. Целесообразно предусмотреть в программе, чтобы государственная налоговая политика стимулировала работодателей в создании дополнительных рабочих мест. Внедрение системы льготного налогообложения позволит решить вышеуказанную проблему. В связи с этим со стороны государства должна оказываться поддержка в виде льготного налогообложения таким предприятиям, которые создают, внедряют и используют новые технологии, образцы продукции. Также система льготного налогообложения должна распространяться на стимулирование работодателей, которые трудоустраивают молодых специалистов, способствуют их профессиональной квалификации и принимают активное участие в организованных службой занятости программах профессионального обучения безработных граждан.

Увеличение спроса на труд связано, помимо льготного налогообложения, с финансированием работодателей государством с целью создания новых рабочих мест и привлечения молодых дополнительных специалистов. Создавая рабочие места в сферах экономической деятельности, государственным органам управления необходимо обосновать их стоимость, а также предусмотреть, за счет государственных или частных средств будут создаваться новые рабочие места. Важной нерешенной проблемой остаются финансовые ресурсы, поэтому обоснованная стоимость и целесообразные источники финансирования являются одним из главных вопросов создания и комплектации рабочих мест в регионе.

Государственное регулирование должно способствовать стимулированию и поддержке юридических, физических лиц – предпринимателей и самозанятых, которые создают дополнительные рабочие места. Государственным органам управления целесообразно выделять специальные кредиты и финансовую помощь тем предприятиям и отраслям, которые оказались в сложном экономическом положении, а также оказывать финансовую помощь новым созданным предприятиям для приобретения необходимых факторов производства при условии расширения дополнительных рабочих мест.

Для создания новых дополнительных экономически целесообразных рабочих мест на предприятиях государственным органам управления необходимо стимулировать развитие производства частных работодателей с помощью льготного целевого кредитования и государственного финансирования. Со стороны государства необходима льготная дифференцированная налоговая поддержка, которая включает снижение налогов, особенно на фонд заработной платы, предоставление налоговых льгот тем частным молодым предпринимателям, которые создают новые рабочие места на территориях приоритетного развития. Для

создания новых рабочих мест и продолжительного стабильного их функционирования в сфере частного предпринимательства нужна эффективная система сочетания сфер кредитования и налогообложения. Разработанная система должна давать возможность производителю сохранять и накапливать денежные средства для того, чтобы в перспективе вкладывать их в развитие собственного предприятия, что в конечном итоге могло бы способствовать созданию оптимальных условий для обеспечения занятости граждан и, как результат, росту доходов наемных работников, платежеспособного спроса и стимулированию прогрессивного производства.

Со стороны государства должна оказываться действенная поддержка в развитии частного малого молодежного предпринимательства, которая заключается не только в снижении налоговых ставок, четкой регламентации налоговых и других платежей, но и в реформировании законодательной базы, преодолении административных барьеров в реализации права на предпринимательскую деятельность. Рациональное сочетание налоговой и финансовой государственной поддержки предоставит возможность увеличить количество малых предприятий, рост которых позволит активизировать экономику, сформирует конкурентный рынок, обеспечит быструю окупаемость затрат, предоставит незанятым гражданам свободу выбора трудовой деятельности и дополнительные вакансии. Кроме этого, при высвобождении работников с государственных предприятий малый бизнес предоставит возможность трудоустроиться большинству молодых безработным и тем самым увеличит количество новых рабочих мест.

Шестой блок включает расчет оценки эффективности государственного регулирования рынка труда. С помощью разработанных предложенных мероприятий можно проследить изменение уровня напряженности на рынке труда молодежи. Так, государственное регулирование эффективно тогда, когда уровень напряженности на рынке труда молодежи снижен и, соответственно, недостаточно эффективно тогда, когда уровень напряженности на рынке труда не уменьшился. С помощью расчета коэффициентов эластичности величины государственных расходов по численности безработной молодежи прослеживается, какое финансирование было выделено на реализацию мероприятий по государственному регулированию рынка труда молодежи: сбалансированное финансирование, недофинансирование или перефинансирование. Бюджетное финансирование должно распределяться в зависимости от того, какая ситуация сформировалась на молодежном рынке труда. При увеличении численности безработной молодежи необходимо больше дополнительных денежных средств из бюджета, и наоборот, если численность безработной молодежи сократилась, то и расходы должны, соответственно, уменьшиться. Государственное регулирование эффективно в том случае, когда соблюдена пропорция между выделенными расходами на молодежную безработицу и количеством безработных среди молодежи. Если рассматривать ситуацию, когда государственные расходы значительно больше, чем

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОСТАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ МОДЕЛИ...

количество безработной молодежи, то ситуация характеризуется перефинансированием. Если же увеличение государственных расходов значительно ниже, чем численность безработных, то в этом случае происходит недофинансирование сферы занятости молодежи.

ВЫВОДЫ

Итак, в результате проведенного исследования рассмотрены особенности четырех основных моделей государственного регулирования рынка труда: либеральная, социально ориентированная со значимым сорегулированием, патерналистская и модель защищенной гибкости. На основании проведенного теоретического анализа можно сделать вывод о том, что модель защищенной гибкости («флексикьюрити», или датская модель регулирования рынка труда) является наиболее оптимальной в связи с тем, что основные принципы данной модели заключаются в гибкости и защищенности занятости населения, договорных гибких отношениях между наемными работниками и работодателями. В основе данной модели регулирования рынка труда также лежит активная политика занятости, направленная на стимулирование мобильности наемного работника, а система образования обеспечивает работникам постоянное обучение на протяжении всей трудовой деятельности. Авторами разработана и предложена модель институционального регулирования рынка труда молодежи Республики Крым, которая обусловлена тесным сотрудничеством институтов его регулирования с учетом нивелирования различий в экономических интересах агентов, включающая определенные блоки реализации. Данная модель позволяет комплексно подойти к вопросам рынка труда молодежи и позволит государственным компетентным органам регулирования и управления поэтапно решать проблемы рынка труда молодежи. Институциональная модель регулирования включает в себя конкретные блоки проведения: осуществление мониторинга рынка труда молодежи, проведение анализа факторов влияния на рынок труда, определение уровня напряженности на рынке труда, разработку мероприятий улучшения ситуации на рынке труда молодежи и оценку эффективности государственного регулирования рынка труда молодежи. Применение в практической деятельности предложенной модели институционального регулирования рынка труда молодежи позволит институциональным структурам разработать ориентиры дальнейшей деятельности с учетом тесного совместного согласованного сотрудничества и социального партнерства институтов с целью повышения эффективности государственного регулирования рынка труда молодежи в регионе.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Развитие социальных институтов регулирования рынка труда молодежи Республики Крым», № 15-02-00150.

Список литературы

1. Бородавкина Е. Е., Храбров К. Г. Социальный механизм управления и регулирования российской модели рынка труда // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2012. № 2. С. 44–51.
2. Глушкова С. Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления ее совершенствования // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. № 2. С. 1–17.
3. Горбачева Г. П. Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2016. URL: https://guu.ru/files/dissertations/2016/01/gorbacheva_g_p/autoreferat.pdf.
4. Иванова Н. А. Инновационная модель регулирования аграрного рынка труда в условиях экономической нестабильности // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2013. № 2. С. 18.
5. Иванова Н. А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности: автореф. дис. докт. экон. наук: 08.00.05. Саратов, 2013. 45 с.
6. Иванова Н. А. Интеграция принципов защищенности и гибкости занятости в инновационной модели регулирования рынка труда // Инновационная деятельность. 2013. № 1–1 (23). С. 24–29.
7. Макаров А. А. Мотивация труда – основа управления социальным взаимодействием партнерского типа на рынке занятости // Вестник Поволжского института управления. 2011. № 4. С. 152–156.
8. Михайлова Н. К. Институциональные аспекты регулирования рынка труда в Сибирских регионах // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 1 (41). С. 63–67.
9. Новикова И. В. Управление региональным рынком труда молодежи: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. Благовещенск, 2006. URL: <http://www.dslib.net/economika-xoziajstva/upravlenie-regionalnym-rynkom-truda-molodezhi.html>.
10. Содействие занятости населения в субъектах Российской Федерации. URL: <http://Q:/Sys/Downloads/sodestvie-zanyatosti-naseleniya-v-subektah-rossiyskoy-federatsii.pdf>.
11. Статистика. Основные понятия. URL: http://www.zlatczn.ru/labor_market/.
12. Строева Г. Н. Институциональные аспекты регулирования регионального рынка труда // Ученые заметки ТОГУ. 2013. № 4. С. 89–94.
13. Хасаншина А. Р. Институциональное регулирование рынка труда России в условиях глобализации экономики // Экономика образования. 2007. № 5. С. 43–50.
14. Храбров К. Г. Сравнительный анализ моделей рынка труда и их регулирование в России и за рубежом // Экономика образования. 2014. № 6 (85). С. 119–126.
15. Цапова Н. Ю. Зарубежный опыт регулирования занятости // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2010. № 5. С. 105–111.

Статья поступила в редакцию 11.09.2017