

**Караева Альбина Маратовна, магистрант 3 года обучения ОЗО  
направление 38.04.04 – «ГМУ»**

**Научный руководитель: Магулаева Аминат Аршабиевна, к.б.н. доцент  
ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет  
имени У.Д. Алиева» Россия, г. Карачаевск**

**РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА  
ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕАЛИЯХ**

**Аннотация.** В статье определяются участники социально-трудовых отношений, которые формируют региональный рынок труда, выявлена типология регионов по соотношению спроса и предложения на рынке труда, проанализированы функции и выделены внутренние и внешние факторы, влияющие на его формирование. В исследовании обозначена роль государства как регулятора социально-трудовой сферы субъектов Федерации в современных экономических реалиях.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, социально-трудовые отношения, внешние и внутренние факторы, функции рынка труда, социально-трудовая сфера, региональная социально-экономическая политика, Российская Федерация.

**Karaeva Albina Maratovna, 3-year undergraduate student of OZO  
direction 38.04.04 - "GMU"**

**Scientific adviser: Magulaeva Aminat Arshabievna, Ph.D. docent  
FSBEI HE "Karachay-Cherkess State University  
named after U.D. Aliev "Russia, Karachaevsk**

**REGIONAL LABOR MARKET REGULATION POLICIES IN  
MODERN ECONOMIC REALITIES**

**Annotation.** The article identifies the participants in social and labor relations that form the regional labor market, identifies the typology of regions in terms of the ratio of supply and demand in the labor market, analyzes the functions and highlights the internal and external factors that influence its formation. The

study outlines the role of the state as a regulator of the social and labor sphere of the subjects of the Federation in modern economic realities.

**Key words:** labor market, employment, social and labor relations, external and internal factors, labor market functions, social and labor sphere, regional socio-economic policy, Russian Federation.

Развитие региональной экономики зависит от множества факторов, начиная от выбранной экономической модели, до успешного и эффективного функционирования отдельных отраслей в которых осуществляется движение финансово-экономических, информационно-коммуникативных, демографических потоков.

Приоритет развития социально-экономической сферы региона это системный подход в процессах регулирования регионального рынка труда, который представляет собой сбалансированную систему социально-трудовых отношений, с учетом мнения социальных партнеров (работодателей, работников и государства).

Составными элементами рынка труда региона выступают субъекты (участники) социально-трудовых отношений, нормы и правила регионального законодательства в области труда и занятости, специализированные организации и предприятия которые отстаивают интересы работников и государственные надзорные органы (инспекции труда региона).

Партнеры социально-трудовых отношений зачастую оказывают влияние на стремительно меняющиеся условия, каждый из участников этих отношений отстаивает свои интересы. Государство в этой системе социально-трудовых отношений отслеживает интерес по использованию норм трудового законодательства, сбора налогов и платежей. Работодатели преследуют свои корпоративные коммерческие интересы, получение прибыли при наименьших затратах, а работники и организации защищающие их права (профсоюзы) преследуют интересны соблюдения условий по

безопасности труда, своевременной и достойной оплате за труд со стороны работодателей.

Основным субъектом и регулятором социально-трудовых отношений в региональной системе рынка труда выступает государство, которое берет на себя множество функций. К основным государственным функциям относятся: функция по принятию законодательных норм и правил, социально-экономическая функция, регулирующая функция, функция по защите интересов работников и работодателей, то есть правозащитная функция, а также контрольно-надзорная функция, за соблюдением всех норм техники безопасности и условий труда на предприятиях и организациях различных форм собственности региона.

Нормы законодательства о труде предусматривают строгое соблюдение нормативно-правовых актов федерального, регионального, отраслевого, специализированного, муниципального уровней, а также актов принятых на предприятиях и организациях региона. Так, основными являются нормы Трудового кодекса, федеральных законов о труде и занятости, а также региональных законов.

При формировании условий развития регионального рынка труда существенным параметром, так называемой характеристикой является соотношение спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы. В зависимости от параметров спроса и предложения формируется государственная политика регулирующая занятость в регионе, а также определяется модель поведения участников социального партнерства (государство, работодатель, работник).

Состояние регионального рынка труда формируется от ключевых показателей развития субъекта Федерации. К основным показателям, можно отнести такие как: доходы населения региона (уровень благосостояния общества), специализированная отраслевая структура народного хозяйствования, инвестиционная и инновационная привлекательность, развитая дорожная и логистическая инфраструктура, уровень развития

отраслевых рынков, качество предоставления государственных и муниципальных услуг, качество жилищных и социальных условий, качество коммуникаций и услуг связи и др.

Ученые теоретики и специалисты по социально-трудовым отношениям сравнивая соотношение спроса на труд, а также предложения регионов на рынке труда выделяют 3 основных типа:

Во-первых, соотношение в сторону превышения спроса над предложением, такие регионы относятся к типу трудодефицитных.

Во-вторых, наоборот соотношение в сторону превышения предложения над спросом, такие субъекты Федерации нужно относить к типу трудоизбыточных.

В-третьих, ситуация равенства спроса на труд и его предложения, такие регионы следует относить к типу равновесия или равенства трудовых ресурсов.

В системе региональной экономики рынок труда занимает приоритетное место, он оказывает влияние на экономические показатели, ему присущие следующие функции, такие как регулирование заработной платы, формирование конкурентной среды, содействие занятости населения региона, формирование взаимоотношений социальных партнеров, социально-психологическая поддержка безработных. Кроме этого соотношение спроса на труд и предложения формирует образовательное поле региона, так как образовательные организации готовят специалистов, обладающих необходимыми компетенциями в рамках востребованных отраслей народного хозяйства региона.

Необходимо отметить, что на формирование рынка труда оказывает влияние существующая модель государственного и муниципального управления, уровень социально-экономического и политического развития региона. По площади территория России огромная, включает в себя различные природно-климатические зоны, которые оказывают влияние на специализацию социально-трудовых отношений и рынок труда, в связи с

этим необходимо учитывать национально-этнические, бытовые, демографические, географические, миграционные, исторические и другие факторы. Факторы, оказывающие влияние на функционирование рынка труда региона можно разделить на 2 основные группы.

Во-первых, внутренние факторы, к ним относятся миграционный, демографический, образовательный.

1) Миграционный фактор формирует тенденции миграционной активности, передвижения трудовых ресурсов, регулирование миграционных потоков в регионе.

2) Образовательный фактор формирует перечень приоритетных образовательных программ реализуемых образовательными организациями, а также программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, востребованных на рынке труда.

3) Демографический фактор формирует показатели численности и распределения трудовых ресурсов по полу и возрасту, демографической специализации.

Во-вторых, внешние факторы, к ним относятся финансово-экономические, социально-политические, природно-географические, национально-этнические.

1) Финансово-экономические факторы формируют функционально-отраслевую структуру региональной экономики, региональные экономические показатели, валового регионального продукта, его структуры и динамических характеристик, инновационную и инвестиционную привлекательность, наличие особых экономических зон, наличие финансово-кредитных рейтингов доверия региона, уровень благосостояния (доходы населения) конкурентная среда и другие.

2) Социально-политические факторы формируют качество и уровень комфорта жизни населения субъекта Федерации, качество социального обслуживания и адресность предоставления социальных услуг, качество и доступность системы здравоохранения, образования, культуры и

досуга населения, наличие развитой системы профсоюзного движения в регионе. Развитую и стабильную политическую систему с идеологическими ориентирами демократического политического режима, разработку и реализацию правового поля с неукоснительным соблюдением федерального и регионального трудового законодательства и другие.

3) Природно-географические факторы формируют специфику отраслей хозяйствования в зависимости от природно-климатических зон, в зависимости от наличия полезных природных ресурсов, в зависимости от экологии и географического положения

4) Национально-этнические факторы формируют специфику рынка труда в зависимости от уклада жизни коренного населения региона, исторически сложившихся обычаев и традиций, национальных и религиозно-конфессиональных особенностей, норм морали и быта и т.д.

Таким образом, можно констатировать факт, того что основным движущим регулятором регионального рынка труда является государства, которое вырабатывает определенную модель и реализует стратегию управления данными процессами. Обозначая так называемые правила поведения для субъектов социального партнерства, гарантируя контроль и соблюдение норм законодательства, основных ключевых прав и свобод социально-трудовых отношений в современных экономических реалиях.

#### **Список литературы:**

1. Резник, Г.А. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона : монография / Г.А. Резник Ю Т.В. Суханова, Е.С. Григорян, О.А. Гончарова, Н.В. Клементьева. - ПГУАС: Пенза, 2004
2. Колесникова О.А., Костровой В.Н. Управление человеческими ресурсами. – Воронеж: ВИВТ, 2013. – С.235.
3. Тохчуков, М.О. Виртуализация социально-трудовых отношений в экономике современного государства / М.О. Тохчуков / Вестник университета (ГУУ). - М. : ГУУ, 2014. - № 17. - С.221-226.
4. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. Экономика труда. – М.: Юристъ, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2010. — 686 с.