

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ РЫНОЧНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е.В. Мугаева, канд. экон. наук, доцент

Академия маркетинга и социально-информационных технологий  
(Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2411-0450-2025-7-162-166

**Аннотация.** В статье рассматриваются пути повышения эффективности инструментов рыночной саморегуляции трудовых отношений в современной экономике России. Анализируются существующие проблемы рынка труда, предлагаются меры по внедрению инновационных методов регулирования занятости, развитию корпоративных социальных стандартов и использованию цифровых технологий для улучшения взаимодействия между работодателями и работниками. Акцент сделан на повышении качества профессиональной подготовки кадров и формировании прозрачной среды трудоустройства.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, регулирование, управленческие решения, цифровизация, трансформация, занятость, персонал.

Регулирование занятости представляет собой комплекс мер и инструментов, направленных на обеспечение сбалансированности рынка труда, повышение эффективности использования трудовых ресурсов и создание условий для устойчивого социально-экономического развития. В современных условиях механизмы регулирования занятости приобретают особую значимость, так как они позволяют минимизировать негативные последствия экономических колебаний, технологических изменений и демографических сдвигов. Основная цель регулирования заключается в достижении полной, продуктивной и свободно избранной занятости, что соответствует международным стандартам и требованиям социально ориентированной экономики [4].

Функциональные особенности механизмов регулирования занятости проявляются в их способности адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда, сохраняя при этом ключевые социальные гарантии. Эти механизмы включают в себя как рыночные инструменты саморегулирования, так и государственные меры воздействия, которые взаимодополняют друг друга. К числу важнейших функций регулирования занятости относится распределительная функция, обеспечивающая оптимальное размещение трудовых ресурсов по отраслям, территориям и профессиям. Эта функция реализуется через систему прогнозирования потребностей экономики в кадрах, разработку программ профессиональной под-

готовки и переподготовки, а также содействие трудовой мобильности. Особое значение имеет балансировка спроса и предложения на рынке труда, что достигается за счет согласования интересов работодателей, работников и государства.

Стимулирующая функция механизмов регулирования занятости направлена на создание условий для повышения производительности труда, развития профессиональных компетенций и мотивации к трудовой деятельности. Данная функция реализуется через налоговые льготы для работодателей, создающих новые рабочие места, субсидии на обучение сотрудников, а также программы поддержки предпринимательства и самозанятости. Важным аспектом является развитие гибких форм занятости, которые позволяют адаптироваться к изменяющимся потребностям экономики и предпочтениям работников. Стимулирующая функция также включает меры по повышению привлекательности отдельных профессий и отраслей, что особенно актуально в условиях структурных изменений экономики [2].

Защитная функция механизмов регулирования занятости обеспечивает социальные гарантии для граждан, временно оказавшихся без работы, а также для уязвимых категорий населения. Эта функция реализуется через систему социального страхования, выплату пособий по безработице, организацию общественных работ и профессионального обуче-

ния для безработных. Особое внимание уделяется поддержке молодежи, инвалидов, лиц предпенсионного возраста и других социально уязвимых групп. Защитная функция также включает меры по обеспечению безопасных условий труда, предотвращению дискриминации и соблюдению трудовых прав работников. В условиях цифровизации экономики защитная функция приобретает новые аспекты, связанные с адаптацией работников к изменяющимся требованиям рынка труда.

Институциональная основа механизмов регулирования занятости включает нормативно-правовые акты, государственные и муниципальные органы власти, а также институты социального партнерства. Трудовой кодекс Российской Федерации, законы о занятости населения и другие нормативные документы устанавливают правовые рамки регулирования трудовых отношений. Государственная служба занятости играет ключевую роль в реализации политики занятости, оказывая услуги по трудоустройству, профессиональной ориентации и психологической поддержке. Институты социального партнерства, включая профсоюзы и объединения работодателей, обеспечивают согласование интересов различных участников рынка труда.

Экономические инструменты регулирования занятости включают налоговую, кредитную и инвестиционную политику, направленную на стимулирование создания рабочих мест и развитие человеческого капитала. Налоговые льготы для предприятий, создающих рабочие места в приоритетных отраслях, субсидии на оплату труда отдельных категорий работников, программы поддержки малого и среднего бизнеса – все эти меры способствуют росту занятости и повышению ее качества. Особое значение имеет развитие системы непрерывного образования, позволяющей работникам адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда. Инвестиции в человеческий капитал, включая программы переподготовки и повышения квалификации, являются важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности трудовых ресурсов [1].

Информационные механизмы регулирования занятости играют все более значимую роль в условиях цифровой экономики. Мониторинг рынка труда, анализ вакансий и резюме,

прогнозирование потребностей в кадрах – все эти инструменты позволяют принимать обоснованные решения в области политики занятости. Развитие цифровых платформ для поиска работы и подбора персонала значительно повышает эффективность взаимодействия работодателей и соискателей. Важным направлением является создание систем раннего предупреждения о структурных изменениях на рынке труда, что позволяет своевременно адаптировать программы профессионального обучения и меры поддержки занятости.

Оценка эффективности механизмов регулирования занятости должна проводиться на основе комплексного анализа количественных и качественных показателей. К числу ключевых индикаторов относятся уровень занятости и безработицы, продолжительность поиска работы, соотношение вакансий и численности безработных, качество создаваемых рабочих мест. Особое внимание уделяется показателям неформальной занятости, молодежной безработицы и другим специфическим аспектам рынка труда. Качественные показатели включают удовлетворенность работников условиями труда, соответствие квалификации требованиям работодателей, уровень социальной защищенности [3].

Перспективы развития механизмов регулирования занятости связаны с адаптацией к глобальным вызовам, включая цифровую трансформацию экономики, изменение характера труда, демографические сдвиги. Важным направлением является развитие превентивных мер, направленных на предупреждение массовой безработицы и обеспечение плавной адаптации работников к изменяющимся условиям. Совершенствование системы непрерывного образования, включая микрообучение и цифровые образовательные платформы, позволит повысить гибкость трудовых ресурсов. Развитие социального диалога и партнерства между государством, бизнесом и гражданским обществом будет способствовать выработке сбалансированных решений в области политики занятости. Особое внимание должно уделяться территориальному аспекту регулирования занятости, учитывающему специфику региональных рынков труда и необходимость сокращения диспропорций в их развитии.

Таким образом, функциональные особенности механизмов регулирования занятости проявляются в их способности комплексно воздействовать на рынок труда, сочетая экономические, социальные и институциональные инструменты. Эффективность этих механизмов зависит от их адаптивности к изменяющимся условиям, согласованности мер различного уровня и направленности, а также от учета интересов всех участников трудовых отношений. Дальнейшее совершенствование системы регулирования занятости должно быть направлено на создание условий для устойчивого развития человеческого капитала, повышение качества рабочих мест и обеспечение социальной стабильности в условиях трансформации экономики.

Развитие рыночных механизмов регулирования труда играет ключевую роль в формировании устойчивой, гибкой и адаптивной системы занятости, способной эффективно реагировать на вызовы современной экономики. Среди таких вызовов — ускоряющаяся цифровизация, автоматизация производственных и управленческих процессов, трансформация структуры спроса на рабочую силу, внедрение новых форм занятости и углубление демографических изменений, включая старение населения и миграционные процессы.

Рыночные механизмы регулирования труда, в отличие от административных, строятся на принципах экономической свободы и конкуренции, предоставляя широкие возможности для саморегуляции участникам рынка — работодателям, работникам и предпринимателям. Они предполагают равноправное взаимодействие сторон трудовых отношений, где ключевым фактором выступает баланс интересов и ответственности. Основной принцип функционирования — это согласование спроса и предложения на труд в условиях свободного выбора, где эффективность определяется не указаниями «сверху», а реальными потребностями экономики и готовностью граждан к участию в трудовой деятельности [3].

Одной из важнейших характеристик рыночных механизмов является их способность к быстрой адаптации. В условиях появления новых профессий и исчезновения устаревших специальностей, работодатели самостоятельно формируют кадровую политику, опираясь на рыночную конъюнктуру, технологические

новации и стратегические цели. С другой стороны, работники получают стимул к постоянному повышению квалификации, освоению новых компетенций и формированию гибких трудовых навыков, востребованных на рынке.

Государство, в свою очередь, играет стимулирующую и регулирующую роль, создавая благоприятную институциональную среду для функционирования рынка труда. Это включает в себя развитие законодательной базы, защиту прав участников трудовых отношений, поддержку занятости уязвимых категорий населения, развитие инфраструктуры занятости, формирование цифровых платформ трудоустройства, а также обеспечение прозрачности и доступности информации [5].

Особое значение имеет поддержка инновационных форм занятости, таких как удалённая работа, проектная занятость, самозанятость, гибкие графики и платформенная экономика. Эти формы позволяют лучше учитывать индивидуальные особенности работников и запросы бизнеса, особенно в условиях нестабильной или кризисной экономики.

В рамках рыночного подхода выделяются несколько ключевых направлений [2]:

1. Поддержка предпринимательства и самозанятости. Развитие малого и среднего предпринимательства является одним из наиболее эффективных механизмов создания новых рабочих мест. На местном и региональном уровнях внедряются программы субсидирования, предоставления грантов, обучающих курсов, консультационной поддержки и упрощения процедур регистрации бизнеса. Расширение числа самозанятых граждан способствует диверсификации занятости и формированию новых сегментов рынка труда, особенно в сферах услуг, ИТ, логистики и торговли.

2. Гибкие формы занятости. Современный рынок труда требует отхода от исключительно традиционных форм занятости. Всё большее значение приобретают дистанционная работа, гибкий график, проектная занятость, платформенная занятость (работа через цифровые платформы). Такие формы обеспечивают работодателям большую адаптивность, а работникам — возможность совмещения разных видов занятости или учёта личных условий.

3. Прозрачность и конкуренция на рынке труда. Создание и развитие цифровых платформ занятости, включая государственные (например, портал «Работа в России») и частные рекрутинговые сервисы, позволяет оперативно предоставлять информацию о вакансиях, условиях труда и уровне оплаты. Это повышает мобильность рабочей силы и способствует улучшению трудоустройства, особенно в условиях территориального или отраслевого дисбаланса.

4. Развитие частных посредников занятости. На рынке труда всё активнее действуют частные агентства занятости, кадровые и рекрутинговые агентства, специализированные консалтинговые структуры. Они берут на себя часть функций по подбору персонала, оценке компетенций, адаптации работников. Это снижает нагрузку на государственные службы занятости и способствует росту качества подбора кадров.

5. Совершенствование системы подготовки кадров. Эффективное регулирование труда невозможно без качественной системы профессионального образования, ориентированной на реальные запросы работодателей. Внедрение программ дуального обучения, повышение роли профессиональных стандартов, сотрудничество между бизнесом и образовательными учреждениями позволяют быстрее адаптировать систему образования к нуждам рынка.

6. Стимулирование трудовой активности населения. Государство через налоговую политику, социальные программы и меры поддержки стимулирует вовлечение граждан в трудовую деятельность, особенно в уязвимых группах – молодёжи, людей предпенсионного возраста, женщин с детьми, людей с инвалидностью. Предоставление консультаций, обучение, переквалификация – всё это повышает занятость и снижает социальную напряжённость.

7. Региональные инициативы и территориальная мобильность. Особую роль играют региональные меры поддержки занятости, с учётом специфики местной экономики. Программы внутренней трудовой миграции, субсидирование переезда, создание рабочих мест в малых городах и сельской местности – всё это также входит в арсенал рыночных инструментов регулирования [1].

Развитие рыночных механизмов регулирования труда представляет собой важное направление в формировании эффективной и гибкой системы занятости, способной адаптироваться к быстро меняющимся условиям экономики. Такие механизмы ориентированы не только на повышение эффективности распределения рабочей силы, оптимизацию соотношения спроса и предложения на рынке труда, но и на достижение стратегически значимых целей – обеспечение устойчивого экономического роста, снижение уровня безработицы, создание конкурентоспособной и инклюзивной системы занятости, а также формирование современной, сбалансированной модели трудовых отношений, основанной на принципах равноправия, социальной ответственности и взаимной выгоды для работодателей и работников.

При этом ключевым условием успешной реализации рыночных механизмов является их неразрывная связь с государственной политикой, которая должна выступать не как альтернатива, а как активный и координирующий элемент в регулировании трудовых процессов. Эффективное функционирование рынка труда невозможно без системной и целенаправленной поддержки со стороны государства, выражающейся, прежде всего, в формировании благоприятной нормативно-правовой базы, обеспечивающей стабильность и предсказуемость условий труда, защиту прав наёмных работников, прозрачность процедур найма и увольнения, а также стимулирование деловой активности [4].

#### **Заключение.**

Кроме того, немаловажное значение имеет развитие соответствующей инфраструктуры, включающей в себя как физические элементы – центры занятости, многофункциональные центры, образовательные учреждения, – так и цифровые платформы, обеспечивающие доступ к информации о вакансиях, профориентационных услугах, курсах повышения квалификации и мерах государственной поддержки. Формирование единого цифрового пространства на рынке труда способствует повышению информационной открытости, снижению транзакционных издержек и ускорению процессов трудоустройства.

**Библиографический список**

1. Голуб И.Н. Вовлеченность персонала как ключевой фактор успеха компании / И.Н. Голуб // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 8. – С. 121-124. – DOI 10.23672/p3806-9133-6656-y. – EDN VPREJU.
2. Мугаева Е.В. Региональная социальная политика и ее роль в экономике страны / Е.В. Мугаева // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации: Сборник материалов XX Международной (политематической) научно-практической конференции, Краснодар, 08–09 февраля 2024 года. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ (г. Краснодар), 2024. – С. 177-182. – EDN UHBYTC.
3. Сапунов А.В. Инновационное управление организацией с применением цифровых технологий // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 1 (54). – С. 406-408.
4. Сапунова Т.А., Полякова Д.И. Управление системой мотивации гражданских служащих // В сборнике: Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы. Сборник научных статей участников 22-й Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. – Курск, 2023. – С. 146-150.
5. Текинбаш А.О. Особенности и направления развития транснациональных корпораций в условиях глобализации / А.О. Текинбаш, Т.Г. Маглинова // Будущее науки: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сборник научных статей 3-й Всероссийской молодежной научной конференции: в 3 т., Курск, 30 мая 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 233-235. – EDN TURDTD.

**IMPROVING MARKET-BASED SELF-REGULATION OF LABOR RELATIONS**

**E.V. Mugaeva**, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*  
**Academy of Marketing and Social Information Technologies**  
**(Russia, Krasnodar)**

**Abstract.** *The article discusses ways to improve the efficiency of market self-regulation tools for labor relations in the modern Russian economy. It analyzes the existing problems in the labor market and proposes measures to introduce innovative methods of employment regulation, develop corporate social standards, and use digital technologies to improve the interaction between employers and employees. The article focuses on improving the quality of professional training and creating a transparent employment environment.*

**Keywords:** *labor relations, regulation, management decisions, digitalization, transformation, employment, personnel.*