

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА (ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ)

Н.Н. Котова, А.Е. Черепанова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

В статье рассматривается один из важнейших факторов производства – труд с использованием подходов, принятых в экономической теории труда, с учетом факторов, влияющих на предложение и спрос на труд, исходя из концепции предельного продукта. Изучаются общие тенденции, характерные для современного рынка труда: переход от эгалитарных (уравнительных) рынков, дисбалансов рабочей силы (старение трудоспособного населения; широкомасштабная иммиграция, особенно среди нелегальных иммигрантов; рост доли высокоспециализированных профессионалов и технических работников); увеличивающаяся дифференциация производительности труда в богатых и бедных странах; изменение инфраструктуры бизнеса и структуры требуемой рабочей силы; снижение покупательной способности населения по всему миру. Для оценки уровня старения населения России и отражения этапа «демографическая старость» применяется шкала старения, разработанная на основе использования двух подходов, один из них предложенный польским демографом Э. Россет, а второй – ООН. Приводятся значения показателей, отражающих динамику демографической нагрузки, рассчитанные за 2002–2015 года.

Наряду с общими тенденциями развития рынка рабочей силы развитых стран в статье представлены и специфические черты российского рынка: низкая занятость населения в предтрудоустроенном возрасте; дальнейший рост занятости в неформальном секторе экономики; несоответствие между полученным образованием и занимаемыми рабочими местами (особенно среди молодежи); «скрытая» дискриминация при приеме на работу людей старше 40 лет; опережающий рост заработной платы по отношению к производительности труда; нехватка высокотехнологичных рабочих мест. В качестве элементов, входящих в характеристику модели рынка труда, выделяются – политика занятости, регулирование сферы занятости и рынка труда, система социальной поддержки. Дано описание действующих национальных моделей рынка труда, к которым относятся либеральная модель, национально-традиционная и транзитная. Выбор модели рынка труда России требует проведения дальнейшего исследования данной проблемы.

Ключевые слова: модель рынка труда, теория спроса и предложения на рынке труда, концепция предельного продукта; дисбалансы рабочей силы; факторы, корректирующие спрос и предложение на рынке труда; человеческий капитал; реальная заработная плата; современные тенденции рынка труда.

Основопологающей детерминантой экономического благосостояния общества выступает производственный потенциал экономики. Достижимые объемы производства зависят, с одной стороны, от количества вовлеченных в процесс производства экономических ресурсов (труда, земли, капитала), с другой стороны – от эффективности использования этих ресурсов, их производительности [5].

Важнейшими из разнообразных факторов производства (включая энергию и сырье) выступают труд и капитал. Если запасы капитала рассматриваются экономистами-теоретиками как фиксированная величина, то количество работников, занятых в экономике, является переменным фактором и меняется очень быстро, что приводит к изменениям в объемах производства. Отсюда и повышенное внимание к функционированию рынка труда и использованию при его изучении теории спроса и предложения.

В последние годы в теорию и практику хозяйственной жизни общества прочно вошли новые

понятия – экономика знаний, нематериальные ресурсы, интеллектуальный капитал, человеческий и организационный капитал. О них уже написаны горы книг и статей по экономике и менеджменту. Наряду с традиционными формируются иные взгляды и подходы к изучению тенденций, характерных для современного рынка труда. «Эгалитарные (уравнительные) рынки труда – скажем, такие, как в Западной Европе или в Японии, постепенно порывают со старыми, дорогими сердцу социальными традициями компенсаций и опеки, предпочитают поощрять и управлять интеллектуальными работниками в духе требований века информации [10, 16]. Другим моментом, отражающим новые явления в оказании трудовых услуг, выступает один из парадоксов, заключающийся в следующем: «Человеческий капитал – собственность корпорации, но люди не могут быть чьей-то собственностью ...» [10].

Как известно из экономической теории труда, труд, в отличие от материалов, оборудования и земли, никогда не может стать собственностью

отдельного работодателя или компании. Несмотря на обезличенную продажу трудовых услуг на рынке рабочей силы, труд остается человеческим ресурсом. При этом альтернативной стоимостью услуг труда, предлагаемых на рынке рабочей силы, является стоимость свободного времени, отдаваемого работе (эффект замещения и эффект дохода на рынке труда). Изучение модели рынка труда предполагает совместный анализ предложения и спроса на трудовые услуги с целью объяснения формирования рыночной цены на трудовой ресурс (определения заработной платы).

На предложение труда влияет численность населения, которая зависит от уровня рождаемости, смертности, миграции, денежных пособий, субсидий, системы социального обеспечения. Предложение труда растет, если увеличивается численность населения в трудоспособном возрасте, усиливается роль правового регулирования цивилизованной системы социального страхования (включая изменения в условиях и структуре занятости трудовой деятельностью; общепринятых стандартов пенсионного обеспечения, в том числе – увеличение возраста выхода на пенсию; институционального построения медицинского страхования; обеспечения достаточного уровня страховой защиты при долгосрочном страховании жизни) [8].

При определении спроса на рынке труда используется концепция предельного продукта труда, когда организация сопоставляет дополнительную выручку от выпуска дополнительной продукции, полученную при использовании дополнительного количества труда, с величиной увеличения затрат на заработную плату¹ [1, 12]. Комплементарным труду ресурсом выступают инвестиции, вложенные в новые машины и оборудование, что делает труд более производительным, и увеличивает спрос на труд. В результате вложения средств в основной капитал, предельный продукт при любом данном количестве труда возрастает. Это, в свою очередь, повышает доход от предельного продукта труда, и способствует увеличению спроса на труд. Таким образом, спрос на труд зависит от производительности труда. На повышение производительности труда работников влияет рост уровня образования, повышение квалификации, большой практический опыт.

Фактором, корректирующим спрос и предложение на рынке труда в условиях обеспечения его равновесия, служит реальная зарплата². На различия в зарплате работников оказывает влияние уро-

вень квалификации работников, их профессионализм, образовательный ценз, уровень интеллекта и индивидуальных способностей. Большой приток молодых работников, не обладающих производственным опытом, способствует снижению темпов роста реальной заработной платы, так же как и снижение среднего возраста работающих. В свою очередь, замедление роста реальной зарплат, связанное со снижением производительности экономики, и увеличением разрывов в оплате различных категорий работников, приводит к тому, что рост предельного продукта труда, как и спрос на труд, также замедляются [1].

К современным тенденциям рынка труда, действующим в мировом масштабе, следует отнести:

- изменение инфраструктуры бизнеса в рамках третьей промышленной революции, а отсюда и структуры требуемой в национальной экономике рабочей силы;
- сложившиеся дисбалансы на рынке рабочей силы;
- рост обмена международным потоком знаний между государствами;
- либерализация международных потоков трудовых ресурсов;
- увеличивающаяся дифференциация производительности труда в богатых и бедных странах;
- глобализация рынков, происходящая в мировом хозяйстве (в том числе и на рынке труда);
- снижение покупательной способности по всему миру.

Особое место занимают дисбалансы на рынке рабочей силы, к которым относятся:

- старение трудоспособного населения на фоне снижающейся рождаемости и увеличивающейся продолжительности жизни (что более характерно для богатых стран, таких как США и Япония);
- изменения в структуре распределения населения по возрастным группам и рост доли населения, находящегося в нетрудоспособном возрасте;
- повышение демографической нагрузки на занятых в экономике (отношение населения нетрудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста)³, что затрудняет рост благосостояния;
- широкомасштабная иммиграция (особенно среди нелегальных иммигрантов).

Перечисленные закономерности в той или иной мере свойственны и рынку труда в отечественной экономике. В настоящее время существует множество подходов, используемых при рассмотрении проблем рынка труда. Так, автор концепции

¹ Предельный продукт труда определяет выгоду найма дополнительного работника в терминах дополнительно полученного объема производства [1, 12].

² Реальная зарплата выражается в том количестве продуктов и услуг, которые могут быть приобретены на номинальную зарплату.

³ В числителе – среднегодовая численность детей в возрасте 0–15 лет и среднегодовая численность населения в возрасте 60 (55) лет и старше, в знаменателе – среднегодовая численность трудоспособного населения в возрасте 16–60 (55) лет.

третьей промышленной революции – известный американский экономист Джереми Рифкин – рассматривает состояния рынка труда со стороны спроса в зависимости от изменений инфраструктуры бизнеса, связывая их с периодами промышленных революций. Если до третьей промышленной революции предпринимательские рынки, по мнению Дж. Рифкина, удовлетворялись массой неквалифицированной рабочей силы, то к середине нынешнего столетия будут востребованы высокоспециализированные профессионалы и технические работники [7, 15].

Переход к третьей промышленной революции связан с повышением качества труда и следовательно с ростом уровня образования: «Если XIX и XX века характеризовались массовым трудом людей, использующих машины, то для XXI века характерна высокоспециализированная, высокотехнологичная, профессиональная рабочая сила, занимающаяся программированием и мониторингом интеллектуальных технологических систем» [7]. В России численность занятых в экономике, имеющих высшее образование, возросла с 28,39 % в 2009 году [12] до 32,98 % в 2015 году соответственно [9].

Специфической группой населения, представленной на рынке труда, является молодежь, возраст которой составляет 15–24 года. Согласно анализу, проведенному Дж. Рифкином, большая часть Ближнего Востока из-за растущего совокупного спроса на снижающиеся запасы нефти и усиления политической нестабильности в таких регионах как Тунис, Египет, Ливия, Иран, превратилась в моноресурсное общество, где правят олигархии. Возникшая ситуация привела к тому, что в странах этого региона «так и не появились условия для создания полноценной, многогранной предпринимательской экономики и необходимой для неё квалифицированной рабочей силы» [7].

При рассмотрении структуры занятых в российской экономике по возрастным группам прослеживается тенденция, отражающая снижение доли молодых людей в возрасте 15–24 лет в общей занятости населения с 10,90 % в 2009 году до 7,56 % в 2015 году [11]. В России средний возраст занятого в экономике населения в 2015 году достиг 40,6 года (женщин – 40,0 лет, мужчин 41,2 года) [11].

Сегодня общепризнанным является тот факт, что одной из современных тенденций мирового масштаба, характеризующей возникновение дисбаланса на рынке рабочей силы, выступает старение населения. В начале XXI века по мнению Панкадж Гемават [3, 13] произошел «демографический переход» от «столетия роста населения» к «столетию старения», связанный с одной стороны с падением рождаемости и повышением продолжительности жизни в богатых странах, а с другой стороны – увеличением рождаемости в развиваю-

щихся странах. При этом во всех богатых странах снижается численность трудоспособного населения и увеличивается его средний возраст. «Так в Японии он уже достиг 44 лет, а к 2050 году предположительно поднимется до 55» [3, с. 197]. Подобная тенденция свойственна и странам Восточной Европы, «где доход на душу населения составляет лишь небольшую часть японского» [3, с. 197]. В то же время, в самой молодой стране – Нигере, «средний возраст равняется 15 годам и 68 % населения младше 25 лет» [3]. Интересен прогноз, сделанный странами-членами ОЭСР, на который ссылается Панкадж Гемават и, согласно которому «без широкомасштабной иммиграции уровень жизни в Японии упадет на 23 %, в Евросоюзе – на 18 %, а в США – на 10 %» [3, с. 197].

В статистике населения и демографии часто используется шкала демографической старости, разработанная польским демографом Э. Россет. Согласно этой шкале, если численность лиц в возрасте 60 лет и старше составляет менее 8 % к общей численности населения – население страны молодое. Этот этап старения населения называется «демографическая молодость». В том случае, если численность лиц в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения превышает 12 % – население старое, это уже демографическая старость. На этапе «демографическая старость» выделяется пять уровней старения, критерием отнесения к конкретному уровню является доля численности населения в возрасте равном и выше 60 лет: 12–14 % – начальный уровень старения; 14–16 % – средний уровень старения; 16–18 % – развитый уровень старения; 18 % и выше – значительный уровень старения. В соответствии с полученными результатами (табл. 1) описанный показатель в российской экономике с 2009 года превышает 17 %, а в 2014–2015 годах достигает значения более 20 % и отражает пятый уровень старения [6].

Для расчета показателей демографической нагрузки использовались данные, приведенные в табл. 1⁴.

Показатели, отражающие динамику демографической нагрузки, имеют тенденцию к росту. Этот показатель вырос с 0,631 до значения 0,687 в 2013 году, 0,712 в 2014 году и до 0,740 в 2015 году соответственно. Выявленную закономерность вряд ли следует считать положительной.

Действующим в оценке демографического старения населения является и другой подход, предложенный ООН. Здесь применяется следующая шкала, по которой учитывается доля лиц, достигших возраста 65 лет и старше. Так, если доля указанных лиц в общей численности населения не превышает 4 % – население страны молодое; при

⁴ Таблица 1 разрабатывалась на основе данных статистического сборника [11].

Таблица 1

Показатели населения РФ по возрастным группам (тыс. чел.) (на 1 января)

Показатели	2002	2005	2006	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность населения на конец года	141134	143801	143236	142737	142857	142865	143056	143347	143667	143267	146545
Моложе трудоспособного	26327	24349	23671	22854	23126	23209	23568	24110	24717	25689	26360
Трудоспособное	88942	90099	90157	89342	87983	87847	87055	86137	85162	85415	84199
Старше трудоспособного	29778	29353	29408	30541	31714	31809	32433	33100	33788	35163	35986
Показатель демографической нагрузки	0,631	0,596	0,589	0,598	0,623	0,626	0,643	0,664	0,687	0,712	0,740
Численность населения в возрасте 60 лет и старше	26797	25022	24515	25035	26044	26114	26656	27242	27805	29065	29794
– в том числе 65 лет и старше	18814	19809	20057	19119	18212	18132	18276	18552	18856	19805	20349
Доля численности населения в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения, %	18,99	17,40	17,11	17,54	18,23	18,28	18,63	19,00	19,35	20,29	20,33
Доля численности населения в возрасте 65 лет и старше в общей численности населения, %	13,33	13,77	14,00	13,39	12,75	12,69	12,77	12,94	13,12	13,82	13,89

значениях 4–7 % население страны находится на пороге старости. В том случае, когда доля старших возрастных групп составляет 7 % и более от общей численности населения – население старое.

Как видно из расчетов, содержащихся в табл. 1, согласно шкале старения, разработанной ООН, доля старшей возрастной группы (65 лет и более) начиная с 2002 года и по настоящее время колеблется около 13 % (а за последние два года значение этого показателя приблизилось к 14 %). Полученные выкладки позволяют говорить о демографическом старении населения России и о наступлении этапа демографической старости.

Как уже отмечалось ранее, изменения, выявляемые третьей промышленной революцией, приводят к созданию новой инфраструктуры бизнеса и к формированию новых потребностей относительно спроса на труд со стороны работодателей, благодаря чему меняется и структура занятых в экономике по видам экономической деятельности. По этому поводу Джон Рифкин высказывает следующее соображение – по его мнению ожидается переход всего человечества «от промышленного образа жизни к сотрудничеству, подобный тому

какой совершили наши прапрадеды, когда сменили земледельческий и сельский образ жизни на промышленный и городской». Давая прогнозы по занятости для каждой из выделяемых им четырех сфер экономики (рыночный сектор, государственный сектор, неофициальная экономика и гражданское общество), он уточняет, что «рыночная занятость будет сокращаться с внедрением интеллектуальных технологических систем», по этой же причине количество служащих, занятых в различных областях государственного сектора, так же будет снижаться [7, с. 372–373]. Наряду с этими тенденциями, по мнению Дж. Рифкина, будет постепенно реализовываться и другая закономерность, отражающая изменение статуса неформального сектора экономики. «Неофициальная экономика, которая включает в себя домашнее производство, натуральный обмен и, в предельном случае, черный рынок и криминальную экономическую деятельность, скорее всего, тоже будет сокращаться по мере превращения традиционных обществ в высокотехнологические» [7, с. 373].

В свете складывающихся тенденций развития характерных для современного рынка труда, все

большее значение приобретает продуманное обучение персонала, инвестирование в него со стороны собственников компании соответствующих средств и, как следствие, повышение профессиональной подготовки наемных работников. Таким образом, речь должна идти не о масштабных сокращениях численности работников или о реструктуризации, а о постоянной их переквалификации в соответствии с требованиями рынка и уровнем образования. Меняется и подход, применяемый кадровыми службами на стадии найма рабочей силы. Так Р.Г. Макграт, ссылаясь на исследования Криса Гопалакришнан из Infosys, в своей работе «Конец конкурентного преимущества» отмечает: «Уже на этапе найма мы учитываем умение людей учиться и поэтому преднамеренно выбираем людей, способных овладеть новыми навыками» [4, 14].

В отличие от общих тенденций развития рынка труда в отдельных странах рынок труда России имеет свои специфические черты, к которым относятся:

- низкая занятость населения в предтрудоспособном возрасте;
- дальнейший рост занятости в неформальном секторе экономики;
- несоответствие между полученным образованием и занимаемыми рабочими местами (особенно среди молодежи);

- «скрытая» дискриминация при приеме на работу людей старше 40 лет;
- опережающий рост заработной платы по отношению к производительности труда;
- нехватка высокотехнологичных рабочих мест.

Рассмотрение дисбалансов рабочей силы входит в характеристику моделей рынка труда наряду с другими элементами, представленными в табл. 2. В качестве элементов изучаются следующие моменты: политика занятости, регулирование сферы занятости и рынка труда, система социальной поддержки.

Первоначально при исследовании модели рынка труда анализируется соответствие функционирующего рынка рабочей силы принципам экономической теории труда и заработной платы. После него рассматриваются проблемы спроса и предложения на рынке труда в свете концепции предельного продукта и факторов на них влияющих. Завершающим этапом будет детальное изучение других элементов рынка и определение к какому типу принадлежит национальная модель рынка труда. Либо это либеральная модель рынка труда (характерная для Великобритании и США), или национально-традиционная (действующая в Японии и Южной Корее), возможно, это социально-ориентированная модель (как в Германии и

Таблица 2

Характеристика моделей рынка труда

Элементы, входящие в характеристику рынка труда	Содержание отдельных элементов
Политика занятости	<ul style="list-style-type: none"> – Увеличение численности экономически активного населения; – Увеличение продолжительности активной трудовой жизни; – Стимулирование безработных к выходу на рынок труда; – Повышение мобильности рабочей силы за счет изменения миграционной политики
Регулирование сферы занятости и рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> – Политика полной и неполной занятости; – Вид трудового законодательства – жесткое и мягкое регулирование на рынке труда; – Роль государства и профсоюзов на рынке труда (степень участия); – Определение общих правил и процедур трудовых отношений (в т. ч. принципов найма и увольнения) – Политика определения МОТ
Система социальной поддержки	<ul style="list-style-type: none"> – Политика предупреждения безработицы в сочетании с поддержкой безработных; – Выборочная поддержка в секторах экономики обеспечивающих решение важных социальных задач; – Политика поддержания уровня доходов в период безработицы; – Стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров; – Способы и механизмы государственного регулирования в социальной сфере и области пенсионного обеспечения; – Набор действующих законодательных мер по совершенствованию социальной защиты застрахованных; – Политика, проводимая в отношении зарплаты (политика солидарности – равная оплата за равный труд)

Швеции). Последней из распространенных является транзитная модель рынка труда, используемая в странах СНГ и странах Центральной и Восточной Европы, а также в бывших социалистических странах [2]. Отнесение модели рынка труда России к одному из названных типов требует дальнейшего исследования проблемы.

Литература

1. Абель, Э. Макроэкономика / Э. Абель, Б. Бернанке. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 768 с.
2. Ашмаров, И. Современные рынки труда: их особенности и классификации / И. Ашмаров // Вестник РУДН. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – С. 15–20.
3. Гемават, П. Мир 3.0: Глобальная интеграция без барьеров / Панкадж Гемават; пер. с англ. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. – 415 с.
4. Макграт, Р.Г. Конец конкурентного преимущества / Р.Г. Макграт; пер. с англ. В.Н. Егорова. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. – 248 с.
5. Микроэкономика: практический подход (Managerial Economics): учебник / под ред. А.Г. Грязновой и Л.Ю. Юданова. – 8-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2014. – 688 с.
6. Практикум по статистике населения и демографии: учебное пособие / О.Д. Воробьева, А.В. Багат, Т.А. Долбик-Воробей, Г.П. Киселева; под ред. О.Д. Воробьевой. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 272 с.
7. Рифкин, Дж. Третья промышленная революция: Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом / Дже-

реми Рифкин; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина нон-фикшн, 2016. – 410 с.

8. Роик, В.Д. Социальное страхование в меняющемся мире: каким будет выбор России? – СПб.: Питер, 2014. – 352 с.
9. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015: стат.сб. / Росстат – М., 2015. – 311 с.
10. Стюарт, Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Томас А. Стюарт; пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
11. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: стат.сб. / Росстат. – М., 2016. – 146 с.
12. Abel, A.B. Macroeconomics / Andrew B. Abel, Ben S. Bernanke, Dean Croushore. – Addison-Wesley; 7th edition (January 29, 2010). – 672 p.
13. Ghemawat, P. World 3.0: Global Prosperity and How to Achieve It / Pankaj Ghemawat. – Harvard Business Review Press; 3.2.2011 edition (May 3, 2011). – 400 p.
14. McGrath, R.G. The End of Competitive Advantage: How to Keep Your Strategy Moving as Fast as Your Business / Rita Gunther McGrath. – Harvard Business Review Press (June 4, 2013) – 240 p.
15. Rifkin, J. The Third Industrial Revolution: How Lateral Power Is Transforming Energy, the Economy, and the World / Jeremy Rifkin. – St. Martin's Griffin, 2013. – 304 p.
16. Stewart, T. Intellectual Capital / Thomas A. Stewart. – Doubleday Business, 1997. – 304 p.

Котова Надежда Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности Высшей школы экономики и управления, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), kotovann@susu.ru

Черепанова Анна Евгеньевна, аспирант кафедры экономической безопасности Высшей школы экономики и управления, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), cherepanovaae@susu.ru

Поступила в редакцию 7 сентября 2017 г.

THE PROBLEMS OF MODERN LABOR MARKET (DEVELOPMENT TRENDS)

N.N. Kotova, A.E. Cherepanova

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with one of the most important factors of production which is labor, using the approaches adopted in the economic theory of labor, taking into account factors that affect the supply and demand for labor, based on the concept of the marginal product. We study the general trends of the modern labor market: the transition from egalitarian (leveling) markets, imbalances of labor (the aging of the working population, large-scale immigration, especially among illegal immigrants; increase in the share of highly specialized professionals and technicians); the increasing differentiation of labor productivity in rich and poor countries; changes in business infrastructure and the structure of the required workforce; loss of purchasing power of the population worldwide. To assess the level of Russia's population aging and to reflect phase of the "demographic aging" the aging scale is used, it is developed based on the use of two approaches, one of them suggested by the Polish demographer E. Rosset, and another one is given by the United Nations. Values of indicators reflecting the dynamics of the demographic burden calculated for 2002–2015 year are given.

In addition to the general trends of development of the labor market in developed countries there are specific features of the Russian market presented in the article: the low employment in pre-working age; further growth of employment in the informal sector of economics; the discrepancy between the received education and actual jobs (especially among young people); "hidden" discrimination at recruiting people over 40 years old; faster growth of wages relative to labor productivity; the lack of high-tech jobs. The elements included in the characterization of the labor market model are employment policy, regulation of employment and labor market, the social support system. The article gives a description of the current national labor market models, which include the liberal model, national-traditional model and transitive model. The selection of the Russian labor market model requires further study of the problem.

Keywords: labor market model, the theory of supply and demand in the labor market, the concept of the marginal product; workforce imbalances; factors correcting supply and demand in the labor market; human capital; real wages; modern labor market trends.

References

1. Abel' E., Bernanke B. *Makroekonomika* [Macroeconomics]. 5th ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2008. 768 p.
2. Ashmarov I. [Modern labour markets: their features and classifications]. *Vestnik RUDN. Seriya: Ekonomika* [RUDN Journal of Economics], 2010, no. 2, pp. 15–20. (in Russ.)
3. Gemavat P. *Mir 3.0: Global'naya integratsiya bez bar'erov* [World 3.0: Global integration without barriers]. Transl. from Engl. Moscow, 2013. 415 p.
4. Makgrat R.G. *Konets konkurentnogo preimushchestva* [End of Competitive Advantage]. Transl. from Engl. Moscow, 2014. 248 p.
5. Gryaznova A.G., Yudanov L.Yu. (Eds.) *Mikroekonomika: prakticheskiy podkhod (Managerial Economics)* [Microeconomics: a practical approach (Managerial Economics)]. 8th ed. Moscow, 2014. 688 p.
6. Vorob'eva O.D., Bagat A.V., Dolbik-Vorobey T.A., Kiseleva G.P. *Praktikum po statistike naseleniya i demografii* [Workshop on population statistics and demography]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 2011. 272 p.
7. Rifkin Dzh. *Tret'ya promyshlennaya revolyutsiya: Kak gorizontallye vzaimodeystviya menyayut energetiku, ekonomiku i mir v tselom* [The Third Industrial Revolution: How Horizontal Interactions Change Power Industry, Economy and the World in General]. Transl. from Engl. 3d ed. Moscow, 2016. 410 p.
8. Roik V.D. *Sotsial'noe strakhovanie v menyayushchemsya mire: kakim budet vybor Rossii?* [Social insurance in a changing world: what will be the choice of Russia?]. St. Petersburg, Piter Publ., 2014. 352 p.
9. *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. 2015: Stat. sb.* [Social situation and standard of living of the population of Russia. 2015: collection of articles]. Moscow, 2015. 311 p.
10. Styuart Tomas A. *Intellektual'nyy kapital. Novyy istochnik bogatstva organizatsiy* [Intellectual capital. A new source of wealth of organizations]. Transl. from Engl. Moscow, Pokolenie Publ., 2007. 368 p.
11. *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabortitsa v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovaniy rabochey sily). 2016: Stat. sb.* [Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample labor force surveys). 2016: collection of articles]. Moscow, 2016. 146 p.

12. Andrew B. Abel, Ben S. Bernanke, Dean Croushore. *Macroeconomics*. Addison-Wesley; 7th ed. 2010, January 29. – 672 p.
13. Ghemawat P. *World 3.0: Global Prosperity and How to Achieve It*. Harvard Business Review Press; 3.2.2011 edition (May 3, 2011). 400 p. DOI: 10.1145/2875501.2875508
14. McGrath R.G. *The End of Competitive Advantage: How to Keep Your Strategy Moving as Fast as Your Business*. Harvard Business Review Press, 2013, June 4. 240 p.
15. Rifkin J. *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power Is Transforming Energy, the Economy, and the World*. St. Martin's Griffin, 2013. 304 p.
16. Stewart T. *Intellectual Capital*. Doubleday Business, 1997. 304 p.

Nadezhda N. Kotova, Ph.D in Economics, Associate Professor of Economic Security Department of School of Economics and Management, South Ural State University, Chelyabinsk, kotovann@susu.ru

Anna E. Cherepanova, Post-graduate student of Economic Security Department of School of Economics and Management, South Ural State University, Chelyabinsk, cherepanovaae@susu.ru

Received 7 September 2017

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Котова, Н.Н. Проблемы современного рынка труда (тенденции развития) / Н.Н. Котова, А.Е. Черепанова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – Т. 11, № 4. – С. 38–45. DOI: 10.14529/em170405

FOR CITATION

Kotova N.N., Cherepanova A.E. The Problems of Modern Labor Market (Development Trends). *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2017, vol. 11, no. 4, pp. 38–45. (in Russ.). DOI: 10.14529/em170405
