

Стратегии регулирования региональных и национальных рынков труда в зарубежных странах¹

© 2017 г. М.В. Рязанцева, В.М. Смирнов*

Формирование и развитие человеческого капитала определяет успешность и эффективность развития любой экономики в современном мире. Глобальные изменения, прежде всего технологические и демографические, оказывают значительное влияние на рынок труда. Формирующийся новый тип экономики, получивший название «экономика 4.0», порождает спрос на новые профессии и навыки. Данное влияние неизбежно ведет к изменению стратегических подходов по обеспечению баланса между спросом и предложением на рынке труда. Практически все страны мира разрабатывают модели прогнозирования потребностей экономики в трудовых ресурсах, которые позволяют согласовать запросы и потребности государства, бизнеса, общества и системы образования, определить количественные и качественные характеристики подготовки специалистов, которые будут востребованы в условиях трансформирующейся экономики. В статье суммированы результаты анализа стратегий, используемых на национальных рынках труда зарубежных стран, и сформулированы предложения по совершенствованию федеральной и региональной политик в сфере труда и занятости в условиях четвертой промышленной революции и новой индустриализации.

В данной статье обобщен опыт взаимодействия социальных партнеров на рынке труда, поскольку развитие института социального партнерства является наиболее оптимальным механизмом регулирования рынка труда на средне- и долгосрочную перспективу. Целью статьи является рассмотрение зарубежных стратегий регулирования региональных и национальных рынков труда и формирование рекомендаций для российской практики в условиях быстро меняющихся социально-экономических реалий.

Ключевые слова: кадровые стратегии, рынки труда, управление персоналом, региональная экономика, человеческий капитал

Формирование и развитие человеческого потенциала определяет успешность и эффективность развития любой экономики в современном мире, причем речь идет об экономической системе любого уровня: региональная экономика, национальная экономика, экономика муниципального образования. Различия заключаются в потенциальных инструментах регулирования, механизмах коммуникации и донесения регулирующего воздействия до объектов, а также в потенциале возможностей. В этом контексте, наряду с традиционными подхо-

дами, растет востребованность системно-динамического подхода к исследованию рынков труда различного уровня [1].

Прочной основой для системы управления человеческим потенциалом может быть только адекватная оценка состояния рынка труда определенного уровня, в том числе, оценка потребностей региональной и национальной экономики в квалифицированных кадрах, результаты которой определяют государственную (федеральную и региональную) политику в сфере образования, регулирование труда и занятости, стратегическое планирование в крупных корпорациях и инвестиционных фондах [2].

Мировая экономика переживает бурное развитие «четвертой промышленной революции» и обусловленные появлением *digital* и *green* экономик стремительные изменения на глобальном и национальных рынках труда. Новая экономика требует и новых навыков, причем на различных уровнях спрос на новые навыки формируется с различающейся скоростью [3, С. 87–91]. Разрабатываются системы мониторинга экономической безопасности профессионального образования, актуальность которого обусловлена появлением в последнее время новых вызовов и угроз [4]. Для ответа на запросы миро-

¹ Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2016 года.

* Рязанцева М.В. — канд. техн. наук, доцент кафедры «Управление персоналом и психология», MVRyazantseva@fa.ru, Смирнов В.М. — д-р экон. наук, доцент, заместитель декана факультет «Анализ рисков и экономическая безопасность», профессор департамента экономической теории, VMSmirnov@fa.ru

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 125993 Москва, Ленинградский проспект, д. 49.

вого сообщества относительно того, какие навыки и компетенции будут востребованы в ближайшем будущем, с начала 60-х годов прошлого века стали разрабатываться и активно использоваться методологические практики построения современных прогнозов на рынке труда в целом, и прогнозов потребностей экономики в квалифицированных кадрах в профессионально-квалификационном разрезе [5]. Проблема согласования запросов и потребностей государства, бизнеса, общества и системы образования в определении эффективных пропорций и обеспечении высокого качества подготовки специалистов, которые с высокой степенью вероятности будут востребованы в будущем с учетом перспективной структуры экономики, является одной из глобальных проблем современности [6, 7].

Зарубежный опыт прогнозирования и планирования потребностей экономики в трудовых ресурсах являлся и продолжает оставаться объектом пристального изучения российских ученых. Несмотря на значительное число публикаций по теме, исследование зарубежного опыта не потеряло актуальности по ряду причин. Зарубежные организации (прежде всего, Европейский центр по развитию профессионального образования (*Cedefop*), Институт исследований в области занятости (*Warwick Institute for Employment Research*)) постоянно актуализируют и совершенствуют созданные модели прогнозирования. Основными направлениями, по которым происходит развитие, можно назвать: совершенствование системы показателей международной статистики, корректировка и доработка международных и национальных классификаторов профессий и видов деятельности, разработка национальных рамок квалификаций и формирование системы ретрансляции актуальных потребностей работодателей в систему образования. Значительное влияние оказывают такие факторы, как изменение геополитической ситуации и рост продолжительности жизни населения. По мнению ряда авторов, на рынок труда оказывают влияние и структурные глобальные изменения, в основе которых лежит диффузия инноваций [8]. Совокупное влияние рассмотренных факторов влияет как на изменения в профиле необходимых в будущем навыков, так и в изменении требований к кандидату.

Большую роль в формировании стратегического видения перспективных рынков труда играет социальное партнерство.

Социальное партнерство и социальный диалог – это инструменты, с помощью которых тенденции рынка труда могут найти свое воплощение в программе реформ на рынке труда. Социальными партнерами являются работодатели, а также организации работодателей, профессиональные ассоциации и профсоюзы, представляющие интересы работников. В ключевых документах европейских организаций отмечается, что сфера профессионального образования и обучения (**ПОО**) является сферой, за которую национальные правительства, социальные партнеры, провайдеры образования, преподаватели, тренеры и учащиеся несут солидар-

ную ответственность [9]. Партнерство способствует повышению соответствия обучения потребностям рынка труда в квалифицированной рабочей силе. Во многих странах такое партнерство принимает форму «Профессиональных советов», которые занимаются вопросами мониторинга рынка труда, разработкой параметров профессиональных навыков, учебных программ и вопросами сертификации [10].

Несмотря на разнообразие изменений в экономике, на рынке труда и в демографической сфере в странах-партнерах Европейского фонда образования (*European Training Foundation, ETF*) могут быть выявлены некоторые общие проблемные аспекты в их усилиях по улучшению баланса между спросом на профессиональные умения и их предложением. Именно поэтому в ETF были разработаны рекомендации по оказанию помощи странам-партнерам для повышения их потенциала в решении проблемы обеспечения соответствия между спросом и предложением на рынке труда. К ним относятся различные методологии повышения регулярности, надежности и репрезентативности сбора данных и их оценки наряду с разработкой структурированного подхода к прогнозированию и согласованию навыков [11]. Области взаимодействия с социальными партнерами постоянно переосмысливаются, с тем, чтобы более четко ориентироваться на поставленные в 2010 г. стратегические цели программы «Европа-2020». В частности, в настоящее время важнейшим направлением взаимодействия ETF с правительствами, социальными партнерами, образовательными организациями является развитие системы ученичества, что с одной стороны, позволит образовательным программам лучше ориентироваться на потребности рынка труда, а с другой стороны способствует сокращению уровня безработицы среди молодежи [12].

Партнерство между работодателями и различными формами их объединений и профсоюзами зависит от природы партнерства в каждой стране и осуществляется на различных уровнях: на уровне отрасли или предприятия; на межотраслевом и территориальных уровнях; на уровнях компетенций государственных органов; на наднациональном уровне.

Переговорные инициативы охватывают весь сектор на национальном уровне. Диалог и, особенно, партнерство в европейских странах и США, как показал анализ, проходят также на местном уровне или на уровне предприятия.

Занятость населения в зарубежных странах, кроме типа экономической модели, по нашему мнению, во многом зависит от модели трудовых отношений или сложившихся отношений на рынке труда квалифицированной рабочей силы. Эта зависимость тесно связана и с разными формами государственного устройства различных стран. При всей схожести развития экономики и социальной сферы стран с рыночной экономикой политика занятости в каждой из этих стран, взятых отдельно, привела к формированию разных моделей рынка труда.

Деятельность вышеуказанных общественных организаций в различных странах направлена на корректировку рынка труда квалифицированной рабочей силы, и в значительной степени различается по формам, методам и степени активности и влияния. Можно выделить наиболее существенные характеристики солидарной позиции работников и работодателей разных стран по отношению к изменениям спроса и предложения профессиональных умений на рынке труда, а также особенности срабатывания механизмов обратного взаимовлияния на прогнозирование потребностей экономик различных стран в квалифицированных кадрах.

Наиболее отчетливо влияние общественных организаций на формирование рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе проявляется на примере ЕС, где помимо «механизма обратной связи» в каждой из стран имеет место и наднациональный европейский социальный диалог.

Сторонами переговоров являются европейские ассоциации, представляющими работодателей и профсоюзы. Группы участников переговоров частично назначаются аффилированными национальными организациями, таким образом, переговоры ведутся не только на уровне ЕС.

Лица, принимающие решения в этих организациях, в тех случаях, когда они одобряют окончательные результаты или соглашения, являются представителями национальных партнеров. Это означает, что европейский социальный диалог не проходит в строгой изоляции от социального диалога в государствах-членах, где каждая из стран имеет свой механизм обратной связи между общественными организациями и регулирующими бюрократическими и законодательными органами. Деятельность на европейском уровне предоставляет возможности социальным партнерам поучиться друг у друга и создать доверительные отношения, которые являются ключевым фактором в социальном партнерстве. Эффективность социального диалога на европейском и национальном уровне взаимосвязаны между собой [13].

И в отчетах по Туринскому процессу (одно из направлений деятельности Европейского Фонда Образования), в которых представлены результаты анализа состояния реформирования профессионального образования и обучения в ряде стран, и в исследовании, посвященном вопросам сотрудничества образования с бизнесом, отмечается, что социальное партнерство зачастую тормозится либо из-за централизованного подхода, либо из-за отсутствия потенциала у социальных партнеров (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, препятствующие налаживанию эффективного социального партнерства и формы их проявления [The factors preventing establishing effective social partnership and their manifestation forms]	
Фактор, препятствующий эффективному социальному партнерству	Формы проявления
Во многих странах процессы принятия решений являются централизованными.	В результате в целом отсутствует желание придать социальным партнерам действенную роль в управлении профессиональным обучением и образованием, и образовательная сфера получает от властей ограниченные ресурсы. Все это резко контрастирует с большим диапазоном обязанностей, которые были переданы этим партнерам в соответствии с законодательством.
Общественные организации и ассоциации работодателей и работников зачастую не проявляют большого интереса к участию в решении вопросов профессионального обучения и образования и более общих вопросов развития человеческого капитала	Эти вопросы либо не считаются стратегически важными, либо отсутствует уверенность в том, что государственная система в состоянии должным образом удовлетворить потребности общественных организаций и ассоциаций.
Многие учреждения социальных партнеров не имеют достаточного потенциала и ресурсов для решения программных вопросов.	Социальные партнеры не подготовлены (или не желают) заниматься вопросами, в которых они не разбираются достаточно хорошо.
Большинство ассоциаций работодателей в бывших социалистических странах были созданы недавно и еще не достигли должного уровня развития.	Общественные организации были созданы за последние два десятилетия. В социалистических странах профсоюзы были тесно связаны с правящим режимом и играли совсем иную роль, чем та, которую они играют сегодня.

Источник: Составлено по материалам ETF [14].

Поэтому на конференции ETF в июне 2016 г. обсуждались вопросы об изменении формы взаимодействия между ETF, правительствами стран и социальными партнерами, что нашло отражение в названии конференции – «От диалога к партнерству» [15].

По мнению экспертов, спрос на будущие навыки на рынке труда будет определяться, с одной стороны, изменением рабочей среды и более активным использованием гибких форм занятости. С другой стороны, существенными факторами являются рост благосостояния населения, увеличение численности среднего класса, и как следствие, расширение доступа к образованию [9, С. 5–6].

Однако к текущему моменту эффективная модель прогнозирования потребностей национальной экономики и экономик различных регионов в квалифицированных кадрах в профессионально-квалификационном разрезе только формируется. Системный анализ международной практики прогнозирования потребностей экономики стран и отдельных регионов в квалифицированных кадрах в профессионально-квалификационном разрезе показывает, что важнейшим элементом рынка труда являются государственные и негосударственные институты, социальные партнеры, которые посредством реализации различных стратегических инициатив способны влиять на формирование спроса и предложения на рынке труда [16].

В настоящей статье мы предприняли попытку обобщения стратегий формирования спроса и предложения на национальном и региональных рынках

Таблица 2

Уровень безработицы в исследуемых странах
[Unemployment rate in the countries explored]

Страна	2014	2015	2016 (прогноз)	2017 (прогноз)
Швеция	7,9	7,4	6,5	6,4
США	6,2	5,3	5,0	4,9
Германия	6,7	6,4	6,5	6,5
Франция	10,3	10,2	9,9	9,5
Китай	6,1	6,2	6,2	5,8

Источник: [18].

труда, используемых в ряде стран с различными типами социальной политики. Были исследованы подходы, используемые в таких странах как США, Германия, Швеция, Франция и Китай.

Формирование рынка труда является одним из направлений государственной социальной политики любого государства. Определяя цели, задачи и принципы социального развития государства, социальная государственная политика способствует развитию социальных отношений, в зависимости от экономической и социальной модели. Так в соответствии с Конституцией Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на «создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (п. 1 ст. 7). Однако итоги ряда международных рейтингов свидетельствуют о низкой эффективности реализуемой социальной политики, в том числе и в таких областях как занятость населения и уровень жизни. При этом при рассмотрении проблем в региональном разрезе, различия оказываются еще более существенными. Так, например, согласно итогам рейтинга *Legatum Prosperity Index* (2016), по качеству уровня жизни Россия занимает 95 место. Значимыми факторами, влияющими на качество трудовых ресурсов, является уровень системы здравоохранения Россия (по данному показателю Россия занимает 101 место) и качество системы образования (25 место) [17].

Во всех рассмотренных нами странах рынок труда сильно пострадал от экономического и финансового кризиса. Быстрее всего от последствий кризиса оправилась североамериканская экономика.

Во многом это обусловлено богатством природными ресурсами, благоприятной демографической ситуацией, сильными экономическими связями между всеми северо-американскими странами (США, Мексикой и Канадой), что подтверждается статистическими данными об уровне безработицы, представленными в **табл. 2** [18].

Анализ международной практики показал, что в странах ОЭСР используется сочетание трех основных стратегий: развитие необходимого рынка труда навыков, стимулирование притока необходимых навыков или стимулирование продолжения трудовой деятельности, и, наконец, стратегия более эффективного использования навыков за счет более эффективного сочетания рода занятий и навыков, что представлено на **рис. 1** [19, С. 14].

Краткосрочной стратегией практически всех развитых стран мира является стабилизация ситуации на рынках труда после последствий кризиса, а именно, укрепление, восстановление и предотвращение длительной безработицы, особенно в отношении тех безработных, которые потеряли свои рабочие места во время и после кризиса и пока не смогли трудоустроиться.

В то же время, в среднесрочной перспективе довольно отчетливо прослеживается дефицит креативных кадров, которые составляют основу развития инновационной экономики. Результаты исследования дефицита талантов, проведенного австралийской компанией *ManpowerGroup* (*ManpowerGroup's Talent Shortage Survey*) показали, что 40 % работодателей в 2016 г. испытывали сложности с заполнением вакансий (**рис. 2**), 24 % работодателей в качестве причины дефицита сотрудников указывали отсутствие на рынке труда кандидата, обладающего соответствующим уровнем квалификации, соответствующих «*hard skills*» (19 %) или необходимого опыта (19 %). Еще одна причина, по которой работодатели отказывают претенденту на вакансию, является отсутствие у кандидатов «*soft skills*» (11 %) [20].

Безусловно, определенная нехватка навыков и их дефицит в отдельных секторах, профессиях,

Таблица 3

Сравнительный анализ эффективности применения разных стратегий в разных типах экономик, в % от числа опрошенных экспертов [9]
[The comparative analysis of different strategy efficiency evaluation in different types of economies, in % of the interviewed experts number]

№	Стратегия	Средний уровень	Китай	США	Германия	Франция
1	Инвестиции в переобучение имеющих наемных работников	65	48	51	56	33
2	Поддержка трудовой мобильности и ротации на рабочем месте	39	36	38	30	25
3	Сотрудничество с учреждениями образования	25	18	21	22	25
4	Привлечение на работу способных женщин	25	20	26	19	25
5	Привлечение способных сотрудников из-за рубежа	22	11	16	30	25
6	Учебные договоры и стажировки	22	18	12	–	25
7	Взаимодействие с организациями из других отраслей	14	11	14	–	33
8	Взаимодействие с организациями той же отрасли	12	–	–	15	8
9	Привлечение уникальных специалистов	12	18	16	19	–
10	Наем работников по краткосрочным контрактам	11	–	–	–	–
11.	Сотрудничество с организациями профессионального обучения и центрами сертификации	–	–	–	15	–
12	Средний уровень по стране	–	50	56	52	58

регионах существует, однако, нельзя не учитывать влияние таких факторов, как неконкурентная заработная плата (так считают 14 процентов работодателей [20]), непривлекательные условия труда, неэффективная кадровая политика работодателей, в том числе, в области подбора и найма персонала. Нельзя не учитывать и территориальный фактор – несоответствием между местом жительства и расположением рабочих мест. Таким образом, многие проблемы дефицита и несоответствия между спросом и предложением могут быть решены с помощью простых решений, а именно, посредством изменения систем подготовки и набора персонала, а также за счет программ мобильности рабочей силы [21].

На уровне организаций наиболее популярной является стратегия инвестиций в переобучение имеющегося персонала в соответствии с изменениями направлений развития организации (данную стратегию используют 65 % опрошенных, участвовавших в Исследовании Всемирного экономического форума). Остальные стратегии заметно отстают по степени их использования организациями: поддержка трудовой мобильности и ротации персонала – 35 % организаций, сотрудничество с учреждениями образования – 25 %, учебные договоры и стажировки – 22 % (табл. 3) [9, С. 29].

Сравнительный анализ использования различных стратегий в разных странах (Германии, Китая, США, Франции) позволил выявить не только общее, но и различие в реализуемых стратегиях: в частности, в Германии, и, в какой-то мере, во Франции, в качестве одной из приоритетных стратегий рассматривают стратегию по привлечению квалифицированных специалистов и талантливой молодежи из-за рубежа. Данный факт отражает демографические проблемы данных стран и высокий уровень старения населения в них.

Исследование позволило сформировать новое понимание направлений развития человеческого капитала. Человеческий капитал необходимо развивать не только профессионально, необходимо ориентировать людей на постоянный анализ меняющихся потребностей рынка труда (уровня квалификации и сложности работы).

В условиях гибких и динамичных рынков труда для обеспечения эффективного распределения и наиболее эффективного использования человеческого капитала необходимо создание условий для развития трудовой мобильности трудовых ресурсов. Хотя, как свидетельствует международный опыт, чрезмерная мобильность трудовых ресурсов может способствовать росту несоответствия на рынке труда.



Рис. 1. Концептуальная основа профессиональной стратегии стран ОЭСР [Conceptual basis of professional strategy of the OECD countries]

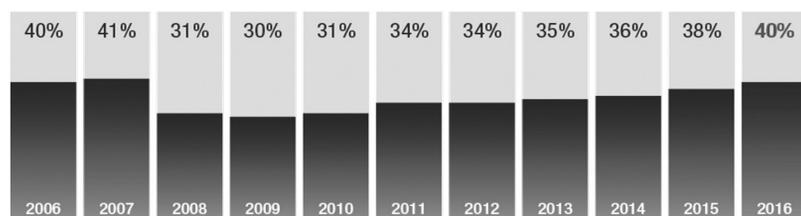


Рис. 2. Динамика дефицита талантов на мировом рынке труда [20] [Dynamics of talents deficiency in the world labour market [20]]

Однако принцип мобильности рабочей силы продолжает оставаться ключевым принципом ЕС и является основой таких программ как «Your first EURES job» и «ERASMUS+». По мнению ряда ученых, имеющийся дефицит на те или иные профессии и квалификации в отдельных регионах достаточно быстро можно устранить именно посредством создания условий для мобильности рабочей силы [22, С. 23].

Следует отметить, что рассмотренные нами страны сталкиваются с целым рядом общих долгосрочных проблем на рынке труда: сокращение численности трудовых ресурсов, рост несоответствия между спросом и предложением на рынке труда, недостаточный уровень квалификации соискателей, качество рабочих мест. С целью решения данных проблем и содействия увеличению емкости рынков труда, повышения качества рабочих мест, развития требуемых экономике навыков, увеличения возможностей использования имеющегося потенциала работников, необходимо принятие политических решений.

Анализ использования активных политических на рынке труда в разных в государствах-членах ЕС показал, что необходимо и дальше продолжать переобучение безработных, в особенности тех, кто длительное время является безработным. Обучение необходимо проводить в соответствии с существующими или формирующимися потребностями рынка труда [22, С. 95].

Правительства государств и региональные органы власти, через государственный заказ, могут также влиять на спрос работодателей на професси-

ональные навыки. Кроме того, Правительства государств и региональные органы власти могут поддержать местное предпринимательство, социальное партнерство, поддерживая их сотрудничество.

Зарубежный опыт формирования спроса и предложения на рынке труда можно использовать как на федеральном и региональном уровнях государства, при совершенствовании государственной политики в сфере прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах и обеспечения сбалансированности спроса и предложения на национальном рынке труда, так и на уровне отдельных организаций при формировании кадровой политики и кадровой стратегии.

Библиографический список

1. *Каталевский Д.Ю.* Основы имитационного моделирования и системного анализа в управлении. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 513 с.
2. *Попков С.Ю., Парсаданов Г.А.* Проблемы сопряжения стратегии и прогнозов социально-экономического развития на федеральном и региональном уровнях // *Финансы и кредит.* 2008. № 29(317). С. 43–50.
3. *Рязанцева М.В.* Стратегии развития человеческого капитала в условиях «четвертой промышленной революции». В кн.: *Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика / Сборник научных статей.* Вып. 4. М.: ООО «СВИТ», 2016. 184 с.
4. *Ширяев М.В., Митяков С.Н., Митяков Е.С., Потанин П.А.* К вопросу о мониторинге инженерными кадрами промышленности регионов России // *Экономика в промышленности.* 2015. № 2. С. 111–118. DOI: 10.17073/2072-1633-2015-2-111-118
5. *Новиков А.В., Ярашева А.В.* Образование как показатель уровня развития человеческого потенциала // *Право и образование.* 2016. № 1. С. 4–11.
6. *Рязанцева М.В., Смирнов В.М.* Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании // *Региональные проблемы преобразования экономики.* 2016. № 9(59). С. 121–130.
7. *Ткаченко А.А.* Влияние различий в демографическом воспроизводстве на возможности экономической интеграции стран Евразийского экономического союза // *Власть.* 2016. № 11. С. 5–16.
8. *Зинурова Р.И., Мисбахова Ч.А., Стародубова А.А.* Моделирование диффузий инноваций в рамках национальной инновационной системы // *Экономика в промышленности.* 2016. № 2. С. 91–98. DOI: 10.1707/2072-1663-2016-2-91-98
9. *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.* World Economic Forum. 2016. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (дата обращения: 25.11.2016).
10. *Report on creating a competitive EU labour market for the 21st century: matching skills and qualifications with demand and job opportunities, as a way to recover from the crisis.* 01.07.2015. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&language=EN> (дата обращения: 15.12.2016).
11. *Highlights 2015 Briefing Note.* 2016. URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Highlights_2015_briefing (дата обращения: 15.12.2016).
12. *European commission. High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles.* URL: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/et_2020_wg_vet_20_guiding_principles_publication_finalised.pdf (дата обращения: 15.12.2016).
13. *ETF yearbook 2011. Social partners in vocational education and training.* 2011. 117 p. URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/ETF_Yearbook_2011 (дата обращения: 30.09.2016).
14. *Skills Forecasts: Matching The Right Workers And Skills With The Right Jobs.* URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Skills_forecasts (дата обращения: 16.01.2017).
15. *Government And Social Partner Cooperation In VET. From Dialogue To Partnership.* URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2016_Government_and_social_partner_cooperation_in_VET_From_dialogue_to_partnership?opendocument (дата обращения: 16.01.2017).
16. *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020.* URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (дата обращения: 15.12.2016).
17. *The Legatum Prosperity Index, 2016.* URL: <http://www.prosperity.com/rankings> (дата обращения: 31.01.2017).
18. *Q4 2016 Global Talent Market Quarterly.* URL: <http://www.kellyservices.us/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Q4-2016-Global-Talent-Market-Quarterly/> (дата обращения: 25.11.2016).
19. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies.* OECD. 2012. URL: http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1_Skills_strategy.pdf (дата обращения: 25.11.2016).
20. *2016–2017 Talent Shortage Survey.* URL: <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016> (дата обращения: 31.10.2016).
21. *Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs.* Global Agenda Council on Employment. 2014. URL: <https://www.weforum.org/reports/matching-skills-and-labour-market-needs-building-social-partnerships-better-skills-and-better-jobs> (дата обращения: 15.12.2016).
22. *Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* Luxembourg: Publications Office, 2015. 124 p. DOI: 10.2801/606129

Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry

2017, vol. 10, no. 1, pp. 67–74

ISSN 2072-1633 (print)

ISSN 2413-662X (online)

National and regional labour market strategies in foreign countries

M.V. Ryazantseva – MVRyazantseva@fa.ru, *V.M. Smirnov* – VMSmirnov@fa.ru

Financial University under the Government of the Russian Federation, 49 Leningradsky Prospekt, Moscow 123993, Russia

Abstract. Formation and development of any economy in the modern world depend on the level of human capital development. Global changes, especially technological and demographic ones, have a significant impact on the labor market. The emerging new type of economy, called «economy 4.0», generates demand for new professions and skills. One of the global problems of our time is mismatch between skills supply and demand. New jobs and new skills are emerging, technology, innovation, demographic change and climate strategies generate new demands. Downturn and exit strategies accelerate economic restructuring. This will affect the type of skills needed. That is why strategic approaches to ensure a balance between supply and demand in the labor market have been changing.

Models for forecast the economy's needs in labor resources are developed practically in all countries in the world. The models allow to achieve balance between skills demand and supply for state, business, society and the education system. Moreover the models help to determine the quantity and quality of future skills for transforming economy.

To recover speedily and tackle long-term labour market challenges, especially technological, Russia must change using strategic approaches to meet the demand for new skills in the transforming economy. This study summarizes the strategies used in the national labour markets regarding different types of economics. The article includes also proposals on the improvement of the federal and regional policies in the field of labor and employment conditions in the fourth industrial revolution and new industrialization.

This article summarizes the development of social dialog on the foreign labor markets. Social dialogue in Russia needs to further develop in order to reflect and respond to the needs of more diverse economic and social situation. Social partnership is the best approach to regulate the labor market in the medium and long term perspective.

The purpose of this article is to review the foreign policies of regulation of regional and national labor markets and the formation of recommendations for the Russian practice in a rapidly changing socio-economic realities.

Keywords: HR strategy, labor market, personnel management, professional development, human capital

References

1. Katalevskii D.Yu. Osnovy imitatsionnogo modelirovaniya i sistemnogo analiza v upravlenii [Fundamentals of simulation and system analysis in management]. M.: Publishing House «Delo» RANHiGS, 2015. 513 p. (In Russ.)
2. Popkov S.Yu., Parsadanov G.A. Problems of conjugation of strategy and forecasts of social and economic development at the federal and regional levels. *Finansy i kredit = Finance and credit*. 2008. No. 29(317). Pp. 43–50. (In Russ.)
3. Ryazantseva M.V. Strategies for human capital development in the context of «Fourth industrial revolution». In: *Aktual'nye problemy social'noj i ehkonomicheskoy psihologii: metodologiya, teoriya, praktika* [Urgent problems of social and economic psychology: methodology, theory, practice]. Sbornik nauchnykh statej. Vypusk 4. Moscow: OOO «SVIVT», 2016. 184 p. (In Russ.)
4. Shiryaev M.V., Mityakov S.N., Mityakov E.S., Potanin P.A. The monitoring of engineering personnel training in industrial region of Russia. *Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry*. 2015. No. 2. Pp. 11–118. (In Russ.). DOI: 10.17073/2072-1633-2015-2-111-118
5. Novikov A.V., Yarasheva A.V. Education as indicator of human potential level. *Pravo i obrazovanie = Law and Education*. 2016. No. 1. Pp. 4–11. (In Russ.)
6. Ryazantseva M.V., Smirnov V.M. Foreign experience of social partnership in the labor market and vocational education and training. *Regional problems of transforming the economy*. 2016. No. 9(59). Pp. 121–130. (In Russ.)
7. Tkachenko A.A. The impact of demographic reproduction differences on economic integration of The Eurasian Economic Union countries. *Vlast' = The Authority*. 2016. No. 11. Pp. 5–16. (In Russ.)
8. Zinnurova R.I., Misbahova C.A., Starodoubova A.A. Modelling of the Innovation Diffusion in the Framework of the National Innovation System. *Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry*. 2016. No. 2. Pp. 91–98. (In Russ.). DOI: 10.17073/2072-1633-2016-2-91-98
9. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2016. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (accessed: 25.11.2016).
10. Report on creating a competitive EU labour market for the 21st century: matching skills and qualifications with demand and job opportunities, as a way to recover from the crisis. 01.07.2015. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&language=EN> (accessed: 15.12.2016).

11. Highlights 2015 Briefing Note. 2016. Available at: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Highlights_2015_briefing (accessed: 15.12.2016).

12. European commission. High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles. Available at: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/et_2020_wg_vet_20_guiding_principles_publication_finalised.pdf (accessed: 15.12.2016).

13. ETF yearbook 2011. Social partners in vocational education and training. 2011. 117 p. Available at: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/ETF_Yearbook_2011 (accessed: 30.09.2016).

14. Skills Forecasts: Matching The Right Workers And Skills With The Right Jobs. Available at: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Skills_forecasts (accessed: 12.01.2017).

15. Government And Social Partner Cooperation In VET. From Dialogue To Partnership. Available at: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2016_Government_and_social_partner_cooperation_in_VET_From_dialogue_to_partnership?opendocument (accessed: 12.01.2017).

16. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. Available at: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (accessed: 15.12.2016).

17. The Legatum Prosperity Index, 2016. Available at: <http://www.prosperity.com/rankings> (accessed: 31.01.2017).

18. Q4 2016 Global Talent Market Quarterly. Available at: <http://www.kellyservices.us/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Q4-2016-Global-Talent-Market-Quarterly/> (accessed: 25.11.2016).

19. Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies OECD 2012. Available at: http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1_Skills_strategy.pdf (accessed: 25.11.2016).

20. 2016–2017 Talent Shortage Survey. Available at: <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016> (accessed: 31.10.2016).

21. Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment. 2014. Available at: <https://www.weforum.org/reports/matching-skills-and-labour-market-needs-building-social-partnerships-better-skills-and-better-jobs> (accessed: 15.12.2016).

22. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. *Skills, qualifications and jobs in the EU. The making of a perfect match?* Luxembourg: Publications Office, 2015. 124 p. DOI: 10.2801/606129

Information about authors:

M.V. Ryazantseva – Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor at the Personnel Management and Psychology Department, *V.M. Smirnov* – Dr. Sci. (Eng.), Associate Professor, Deputy Dean of the Risk Analysis and Economic Security Faculty, Professor at the Economic Theory Department.