

УДК: 331.5

ЭФЕНДИЕВА ДЖАМИЛЯ САБИРОВНА

старший преподаватель кафедры «Государственного и муниципального управления»,
Факультета управления ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: efendieva.d.s@mail.ru

ИБРАГИМОВ ГУСЕЙН АХМЕДОВИЧ

студент магистратуры 2 года обучения кафедры «Государственного и муниципального управления», Факультета управления ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: Ibragimov96.pigitu@mail.ru

ДЖАМАЛОВА ДИАНА ДЖАМАЛОВНА

студентка магистратуры 2 года обучения кафедры «Государственного и муниципального управления», Факультета управления, ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: diana.dzamalova@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2019-11-283-290

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация. *Цель работы:* в статье рассматриваются основные направления повышения эффективности занятости населения с учетом опыта развитых зарубежных стран. **Метод или методология проведения работы.** Проведен теоретический анализ координации и регулирования рынка труда в развитых западных странах с рыночной экономикой. **Результаты.** Все процессы, протекающие на рынке труда в западных странах, управляются и координируются на основе принципов социального партнерства. В ходе исследования было определено, что система социально-трудовых отношений Германии включает страхование от безработицы, государственные меры по содействию занятости, переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей. Регулирование рынка труда в США отличается своей гибкостью в плане законодательной базы, с предоставлением широких полномочий координации вопросов занятости и социального обеспечения местным властям. В США действует смешанный тип управления занятостью населения, который успешно совмещает в себе элементы активной и пассивной политики. Преимуществом и положительной стороной шведской модели является принятие профилактических мер по предупреждению безработицы, а не борьба с ее последствиями. В Швеции расходы на проведение политики в сфере занятости составляют 3 % ВВП и 7 % бюджета. Это позволило достичь полной занятости. Существующая на сегодняшний день политика регулирования рынка труда Великобритании состоит из нескольких важных элементов: 1. Повышение конкурентоспособности на рынке труда женщин и молодежи через их обучение и переобучение. 2. Совершенствование имеющихся фондов страхования от безработицы и развитие системы социального обеспечения. Обязательное перечисление средств от прибыли в централизованные фонды для предпринимателей. Безработица влечет за собой ряд экономических и социальных проблем, а также имеет значительное негативное влияние на психологическое состояние людей, оказавшихся в данной ситуации. Занятость можно считать экономически эффективной, если она дает достойный заработок, обеспечивает здоровье, делает доступным образование и позволяет профессионально расти каждому члену общества. **Область применения результатов:** результаты проведенного исследования могут быть применены при разработке государственных программ управления занятостью населения. **Выводы.** На основе анализа мирового опыта становится ясным, что нет универсальных методов управления рынком труда, а, следовательно, и одинаково эффективных, единых мер по решению конкретных проблем. И все это необходимо учитывать и адаптировать к условиям регулирования трудовых отношений в России при разработке стратегии и тактики управления ее рынком труда.

Ключевые слова: социальная политика, занятость, безработица, зарубежный опыт.

EFENDIEVA JAMILA SABIROVNA

senior lecturer of the Department of "State and municipal management",
Faculty of management of Dagestan state University,
e-mail: efendieva.d.s@mail.ru

IBRAGIMOV HUSEYN AHMADOVICH

master's degree student 2 years of study at the Department of "State and municipal
management", Faculty of management of fgbou VO
Dagestan state University,
e-mail: Ibragimov96.pigimu@mail.ru

JAMALOVA DIANA JAMALOVNA

master's degree student 2 years of study of the Department
"State and municipal management", Faculty of management,
Of the "Dagestan state University",
e-mail: diana.dzamalova@mail.ru

FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING EFFICIENCY EMPLOYMENT

Abstract. Purpose: the article considers the main directions of improving the efficiency of employment, taking into account the experience of developed foreign countries. **Method or methodology of the work.** A theoretical analysis of the coordination and regulation of the labor market in developed Western countries with market economies is carried out. **Results.** All processes that take place in the labor market in Western countries are managed and coordinated on the basis of the principles of social partnership. The study determined that the system of social and labor relations in Germany includes unemployment insurance, state measures to promote employment, and a negotiating mechanism between trade unions and employers' unions. Labor market regulation in the United States is characterized by its flexibility in terms of the legislative framework, with broad powers to coordinate employment and social security issues to local authorities. In the United States, there is a mixed type of employment management that successfully combines elements of active and passive policies. The advantage and positive side of the Swedish model is the adoption of preventive measures to prevent unemployment, rather than fighting its consequences. In Sweden, spending on employment policies is 3 % of GDP and 7 % of the budget. This made it possible to achieve full employment. The current UK labour market regulation policy consists of several important elements: 1. Improving the competitiveness of women and youth in the labour market through training and retraining. 2. Improving existing unemployment insurance funds and developing the social security system. Mandatory transfer of funds from profits to centralized funds for entrepreneurs. Unemployment causes a number of economic and social problems, and also has a significant negative impact on the psychological state of people who find themselves in this situation. Employment can be considered cost-effective if it provides a decent income, provides health, makes education affordable, and allows every member of society to grow professionally. **Scope of the results:** the results of the research can be applied in the development of state employment management programs. **Conclusions.** Based on the analysis of world experience, it becomes clear that there are no universal methods of managing the labor market, and, consequently, equally effective, unified measures to solve specific problems. And all this should be taken into account and adapted to the conditions of labor relations regulation in Russia when developing strategies and tactics for managing its labor market.

Keywords: social policy, employment, unemployment, foreign experience.

Эффективность социальной политики любой страны на современном этапе определяется отсутствием безработицы или ее негативных последствий. Безработица представляет собой сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не занята в общественном производстве. Результатом безработицы является целый ряд социальных и экономических проблем, выражающихся в достаточно негативном влиянии на психологическое состояние людей, оказавшихся в данной ситуации. Рост безработицы, во-

первых, приводит к снижению уровня экономического развития страны, политическим беспорядкам, социальным противоречиям, а во-вторых, является их отражением [5]. В связи с этим важной составляющей экономического развития страны и предметом государственного регулирования является повышение уровня занятости населения, влияющего на обеспечение социально-экономической стабильности общества.

В Российской Федерации специфическими особенностями сегодняшнего рынка труда являются следующие основные негативные характеристики:

- высокий уровень неравенства и бедности среди работающих;
- низкая заработная плата;
- малые темпы роста создания новых рабочих мест и достаточно высокие темпы ликвидации старых рабочих мест [4];
- высокая поляризация доходов населения.

Официально уровень безработицы в России в середине 2019 года составил менее 5 % (4,5 %) как для населения в возрасте 15 лет и старше, так и для населения в возрасте 15–72 лет [6]; особенность российского рынка труда заключается в слабовыраженном характере безработицы, т. е. официальная статистика по безработице значительно ниже, чем реальная ее численность. Значительная часть населения не поставлена на учет на бирже труда и официально не зарегистрирована [5].

Координация и регулирование рынка труда считаются неотъемлемой частью функций управления, осуществляемых государственными органами власти для сбалансированности спроса и предложения рабочей силы [10, с. 197]. Неотъемлемой составляющей социальной и экономической политики в любой стране мира является управление занятостью.

Политика управления занятостью делится на два основных вида: активную и пассивную. Активная политика представляет собой комплекс мер, проводимых государством, такие как экономические, правовые, организационные, нацеленные на предупреждение безработицы. Она носит четко выраженный адресный характер и направлена в первую очередь на оказание помощи конкретным лицам, потерявшим работу, проходящим переподготовку и ищущим новое рабочее место. Самое важное для государства – это инициировать самого безработного в активном поиске работы, активная «профилактика» безработицы и ее массового распространения [3, с. 82]. Подобный комплекс мер делает возможным и защиту трудоспособного населения от изменчивости рыночного хозяйства, и сохранение и повышение качества рабочей силы и ее приспособление к требованиям изменившихся и развивающихся технологических структур [1]. Пассивная политика занятости заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание ее негативных последствий.

Собственные программы занятости многих стран с рыночной экономикой разрабатываются с ориентацией на проведение активной политики на рынке труда. Реальность, подтвержденная опытом многих зарубежных стран, наглядно показывает, что проблема трудоустройства не решится сама собой. Формирование и совершенствование государственной политики занятости предполагает использование в том числе и зарубежного опыта применительно к условиям нашей страны.

В основе всех процессов, которые протекают на западных рынках труда, – принципы социального партнерства. Так исторически сложилось, что между социальным партнерством и классовой борьбой всегда было противостояние. Такое противостояние в наше время уже не такое острое, что обусловлено повышением уровня жизни населения западных стран. Средний класс в западных странах составляет 70–80 % населения. Поэтому лозунги социального партнерства чаще всего стали применяться для того, чтобы укрепить политическую стабильность в стране [18]. Политика занятости в развитых странах осуществляется в следующих направлениях: незанятому населению оказывается помощь в трудоустройстве и профессиональной переподготовке; стимулируются гибкие формы занятости [9].

На сегодняшний день наиболее выраженными являются несколько моделей регулирования рынка труда, к которым относятся: американская – она присуща Соединенным Штатам Америки; шведская – характерна для скандинавских стран; англо-саксонская, используемая в Великобритании, Ирландии, Канаде; немецкая, реализуемая в Германии, Австрии, Бельгии, а также японская [14].

Регулирование рынка труда в США отличается своей гибкостью в плане законодательной базы, с предоставлением широких полномочий координации вопросов занятости и социального обеспечения местным властям. Еще можно выделить кадровый и общепрофессиональный динамизм работников, формирование размера окладов в зависимости от опыта и мастерства кадров [11]. Основой данной модели является поощрение трудовой активности, готовность работников к ненормированному рабочему графику. Многие корпорации в Соединенных Штатах Америки применяют различные методы, направленные на активизацию деятельности рабочих по совершенствованию организации труда (качества труда) на своем участке [20]. Вовлечение работников в управление производством и их объединение в группы качества для выявления проблем, влияющих на эффективность производства и качество продукции, обучение членов кружков методам статистического контроля качества, анализа проблем и выработки оптимальных решений – вот некоторые из таких методов. Руководством страны принимается комплекс мер во избежание критического уровня безработицы, который и без того может привести к массовому социальному беспорядку [7, с. 13]. Существует еще один фактор, который существенно влияет на уровень безработицы США, – фрикционная безработица. Нужно подчеркнуть, что это не прямой показатель уровня безработицы, а косвенный. На таком мобильном рынке, как американский, это вполне неизбежно, так как здесь учитываются и те работники, которые добровольно поменяли свою работу или профессию. Так общая численность работников в США, которые в течение года поменяли профессию, составила около 10 %. К тому же США долгое время были лидером в спросе на рабочую силу. Население США на фоне мер, которые предпринимает их государство, воспринимает безработицу не критическим, а обычным явлением [11]. Американская модель занятости представляет собой смешанный тип управления занятостью, в котором успешно сочетаются элементы как активной, так и пассивной политики.

В Швеции правительство проводит политику по управлению рынком труда для того, чтобы уровень безработицы не рос. Преимущество шведской модели управления в том, что она обеспечила полную занятость рабочего населения. Успешное решение было достигнуто, благодаря инструментам фискальной политики, которая сдерживала прибыль передовых предприятий, чтобы позволить менее прибыльным с ними конкурировать. Также в отношении работников, отстающих в работе, над ними берется шефство; проведение «политики солидарности» в заработной плате, смысл которой заключается в том, что она равная за одну и ту же работу, независимо от дохода предприятия; выборочное субсидирование отраслей экономики, которые оказывают поддержку социальной сфере [15, с. 238]. Преимуществом и положительной стороной шведской модели является принятие профилактических мер по предупреждению безработицы, а не борьба с ее последствиями. В Швеции расходы на проведение политики в сфере занятости составляют 3 % ВВП и 7 % бюджета. Это позволило достичь полной занятости [16]. В Швеции на сегодняшний день функционируют государственные региональные компании, которые имеют долю в таких процессах, как реконверсия предприятий и организация производства новых товаров, оказывают поддержку малым и средним предприятиям, что, в свою очередь, решает проблемы занятости [11].

Великобритания тоже проводит довольно эффективную политику регулирования рынка труда. Действующая политика регулирования рынка труда Великобритании состоит из нескольких важных компонентов:

а) повышение конкурентоспособности на рынке труда женщин и молодежи через их обучение и переобучение;

б) совершенствование имеющихся фондов страхования от безработицы и развитие системы социального обеспечения.

Для предпринимателей в Англии в законодательном порядке предусмотрены обязательные отчисления от прибыли в централизованные фонды. Эти отчисления идут на переподготовку работников, и одновременно поощряются фирмы, которые занимаются переобучением работников у себя. [3]. Государство и профсоюзы в Англии практически не вмешиваются в политику регулирования рынка труда. На страже интересов наемных работников стоит суд и трибунал. Суд и трибунал рассматривают все вопросы, связанные с регулированием отношений между работником и работодателем, включая нарушение условий контракта о режиме рабоче-

го времени, найме, заработков, условий труда и т. д. Трудовые споры в Англии рассматриваются на основе и в рамках действующего в стране прецедентного права. Все разногласия между работником и работодателем рассматриваются судьей и присяжными заседателями, когда они всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий и выносят решения. Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется.

Рынок труда Германии своей основной целью ставит обеспечение постоянной занятости рабочего населения. Исходя из этого, в стране населению предоставляются консультационные услуги в вопросах поиска работы, оказывается помощь в обучении и переобучении, заключаются тарифные договоры. Также государство проводит политику, которая исключает половое различие при оказании помощи по безработице [15, с. 238]. В стране принимается целый комплекс мер для сохранения максимальной занятости населения, в т. ч. работодатели, которые создают рабочие места, проводят на предприятии модернизацию с целью поддержать существующий уровень занятости, получают со стороны государства поощрения и льготы.

В Японии у государственной службы занятости (Public Employment Service Office – PESO) – особое преимущество на посредничество между работодателем и безработным. В Японии принято законодательство о труде, которое эффективно функционирует и являются комплексом мер, с помощью которых обеспечивается занятость населения [19]. Вдобавок в случае вынужденного сокращения производства работодатель получает помощь от государства. Со стороны государства также оказывается помощь работодателю, если он предоставляет рабочие места людям в пенсионном возрасте, инвалидам, а также тем, кто обеспечивает женщинам отпуск по уходу за ребенком [17, с. 595].

Совет Европейского союза (ЕС) по вопросам занятости, социальной политики, здравоохранения и защиты прав потребителей в марте 2015 года принял Совместный отчет по занятости (СОЗ). Этот отчет и Обзор ежегодного роста являются частью Европейской стратегии занятости, основная цель которой улучшить качество рабочих мест и увеличить их количество. В отчете отражаются вопросы, связанные с занятостью населения, включая меры со стороны европейских стран на трудности в этой области, в социальной политике. СОЗ показывает, что правительства европейских стран по-прежнему беспокоятся из-за сложившейся ситуации в социальной сфере и занятости. Так, число безработных в странах ЕС составило 24,6 миллиона, одновременно растет количество людей, положение которых приближается к черте бедности [11, с. 110]. Поэтому правительства государств-членов ЕС осуществляют реформы с целью совершенствовать рынок труда, создает долгосрочные и качественные рабочие места, обеспеченные заработной платой, безопасностью и гигиеной. Особое внимание уделяется правам молодежи и их реализации. Таким образом, особый акцент будет отведен государственным службам занятости, профессионально-технической подготовке кадров. Государствами-членами ЕС создаются благоприятные условия для бизнес-структур, чтобы появились возможности предоставить места для того, чтобы пройти производственную практику обученным кадрам, что позволит осуществить плавный переход от обучения к трудоустройству.

Рост производительности труда напрямую зависит от объема инвестиций, вкладываемого в человеческий капитал, а именно в обучение и образование, подчеркивается в СОЗ. Поэтому основное направление, которое выбирают европейские страны, состоит в совершенствовании высшего, среднего и начального образования, а другие занимаются вопросами общей стратегии образования. Особое место занимает региональная политика, которая в европейских странах направлена на то, чтобы свести разрыв между развитием разных регионов к минимуму. В ликвидации региональных диспропорций в социальном и экономическом развитии, предотвращении региональных дисбалансов и состоит основное направление региональной политики европейских стран [12].

Параллельно с этим на международном рынке труда в наше время продвигается и национальная политика в сфере занятости – совокупный проект для решения вопросов предоставления рабочих мест в отдельно взятой стране. В ходе разработки такого плана правительства разных стран должны учитывать как возможности, так и проблемы своей страны. Для достижения согласия между профсоюзами и представителями организаций работодателей правительство проводит всесторонние консультации.

НПЗ, помимо разработки программ, связанных с созданием рабочих мест, еще уделяют

внимание и ряду социально-экономических вопросов (вопросам государственного управления, занятости, труда, всем элементам экономики, сведению к единому целому программ, которые оказывают влияние на рынок труда, спрос и предложение рабочей силы). НПЗ стран ЕС ориентирована на то, чтобы обеспечить достойный труд, так как создание рабочих мест связано с обеспечением международных трудовых норм, социальной защитой и основными правами работников.

Рост и улучшение производительности можно добиться путем проведения структурных изменений. В последние десятилетия структурные изменения происходят значительно быстрее, чем в прошлом. Если в начале XX века структурные изменения развивались на протяжении целых десятилетий, то сейчас этот процесс протекает гораздо быстрее, и в развивающихся странах жизнь людей меняется в жизни одного поколения. В период жизни одного поколения между уровнем производительности труда отдельных азиатских стран и стран с развитой промышленностью стираются границы. Международной организацией по миграции определено, что между внутренней миграцией и структурными изменениями существует тесная взаимозависимость, т. е., например, при переезде людей из села в город. Есть предположение, что к середине XXI века такой переезд совершат более двух третей мирового населения. Значительная часть сельского населения перебирается из села в город, и там устраивается на фабриках или в сфере услуг, где преобладающее распространение имеет неформальная занятость, т. е. не обеспечиваемый социальными льготами и пособиями труд. Все население мира за последнее столетие сильно изменилось. Ранее в XX веке только треть населения мира проживала в городах [8, с. 232].

Неформальная занятость характерна преимущественно для аграрных развивающихся стран, и в сельскохозяйственном секторе она всегда была высокой. Однако даже без этого сектора ее значение составляет более 40 % в двух третях стран, и ожидается дальнейший ее рост [2].

Низкая правовая культура, отсутствие должной квалификации у работников, нежелание работодателей платить налоги – вот неполный перечень причин, приводящих к увеличению численности неформальных работников. В результате складываются трудовые отношения между работником и работодателем, основанные на устной договоренности. Контингент неформальных работников имеют заниженную заработную плату, плохо оснащенные рабочие места. Отсюда и уязвимость неформальных работников из-за отсутствия возможности регулировать их деятельность через представительные организации работников и нормы трудового законодательства.

Структурные изменения, которые проводит государство, позволят сделать качество рабочих мест лучше тогда, когда основное направление политики занятости будет заключаться в привлечении инвестиций в производственный сектор. Что повлечет за собой дополнительные капиталовложения в такие области, как инфраструктура, образование, здравоохранение и охрана труда.

В европейских странах (в отличие от России) не остается без внимания властей и скрытая безработица при расчете уровня безработицы. Но прежде всего существенным отличием между Россией и странами ЕС являются и причины безработицы. Тут следует отметить такой существенный фактор, как размер пособий по безработице, уровень которых гораздо выше пособия безработным в России, и как результат люди не мотивированы на быстрый поиск работы. В отличие от европейских стран в процедурах трудоустройства в России творится хаос. В противовес опять-таки России в странах ЕС права работников строже регламентированы, и работодателю не так-то легко их уволить. В-третьих, на высокий уровень безработицы в европейских странах влияют ее высокие показатели в отдельных странах, которые находятся в кризисном положении. Для России на высокие показатели безработицы влияют увольнения, латентная безработица и нехватка рабочих мест в отличие от европейских стран, где нет проблем с рабочими местами, а есть нехватка квалифицированного персонала [13].

Для того чтобы внедрить зарубежный опыт в нашей стране, необходимо учитывать общие процессы и ее особенности.

Литература

1. Восиев Ф. М. Основные направления государственного регулирования занятости населения // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных

- наук. – 2015. – № 2/2 (161). – С. 45–48.
2. Гончарова Л. И., Гончарова Е. А. Зарубежный опыт государственного регулирования неформальной занятости населения // *О некоторых вопросах и проблемах экономики и менеджмента. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции.* – 2017. – С. 23–26.
 3. Декало И. В. Опыт регулирования рынка труда и занятости населения в развитых странах // *Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета.* – 2006. – № 1. – С. 179–184.
 4. Емельянова К. А., Климовских Н. В. Зарубежный опыт регулирования рынка труда // *Современные научные исследования и разработки.* – 2018. – Т. 1. – № 4(21). – С. 204–206.
 5. Зиядуллаев Н. С., Лясников Н. В., Воронов А. С. Совершенствования механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики // *Государственное управление. Электронный вестник.* Выпуск № 70. Октябрь 2018. – С. 33–47.
 6. Занятость и безработица в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.gks.ru › bgd › free › IssWWW.exe › Stg (дата обращения 13.04.2019), свободный. – Загл. с экрана.
 7. Кальтаева С. А., Самаликова А. М. Регулирование рынка труда в РК и мировой опыт регулирования рынка труда и политики занятости в зарубежных странах // *Молодой ученый.* – 2016. – № 8. – С. 11–13.
 8. Кислова И. А. Внедрение зарубежного опыта регулирования процессов занятости молодежи // *Промышленность: новые экономические реалии и перспективы развития, сборник статей I Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием): в 2-х частях.* – 2018. – С. 232–236.
 9. Куддо А. Политика занятости в России в контексте международного экономического опыта // *Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Молевой.* – М.: Московский центр Карнеги, 1998. – С. 36–74.
 10. Кульман А. Экономические механизмы: учебник для вузов / А. Кульман. – М.: Прогресс-Универс, 1993. – 192 с.
 11. Лукьянова К. К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент».* 2016. – Т. 10. – № 3. – С. 109–115.
 12. Лясникова Ю. В., Клепова Т. А. Управление занятостью на современном этапе: международный аспект // *Экономика и социум, современные модели развития.* – 2018. – № 13. – С. 40–55.
 13. Международная организация труда (МОТ), *Worldofworkreport 2012: Betterjobsforabettereconomy [Мир труда в 2012 году. Более качественные рабочие места для более эффективной экономики] (Женева).* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcmsl79453.pdf> (дата обращения 13.04.2019), свободный. – Загл. с экрана.
 14. Мелоян В. Г., Савина Ю. В. Зарубежный опыт формирования механизма регулирования рынка труда // *Новые технологии.* – 2012. – № 5. – С. 70–77.
 15. Мосько Т. В. Зарубежный опыт регулирования рынка труда // *Инновационная экономика: перспективы и совершенствования.* – 2017. – № 1(19). – С. 237–243.
 16. Никольская Г. К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США // *Труд за рубежом.* – 2000. – № 1. – С. 13–16.
 17. Петухова Е. С., Бармина Е. А. Сравнительный анализ занятости населения в России и странах ЕС // *AdvancedScience.* – 2017. – № 3. – С. 595–605.
 18. Попова Н. В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // *Фундаментальные исследования.* – 2014. – № 12 (часть 3). – С. 592–595.
 19. Gordon A. *Postwar Japan at history.* Berkeley: University of California press, 1993. 496 p.
 20. *Science and Engineering Indicators: 2012.* Washington, DC: National Science Board, 2012.

References:

1. Vosiev F. M. *Osnovnye napravleniya gosudarstvennogo regulirovaniya zanyatosti naseleniya // Vestnik Tadzhijskogo nacional'nogo universiteta. Seriya social'no-ekonomicheskikh i obshchestvennykh nauk.* – 2015. – № 2/2 (161). – S. 45–48.
2. Goncharova L. I., Goncharova E. A. *Zarubezhnyj opyt gosudarstvennogo regulirovaniya neformal'noj zanyatosti naseleniya // O nekotorykh voprosah i problemah ekonomiki i menedzhmenta. Sbornik nauchnykh trudov po itogam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii.* – 2017. – S. 23–26.
3. Dekalo I. V. *Opyt regulirovaniya rynka truda i zanyatosti naseleniya v razvitykh stranah // Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta.* – 2006. – № 1. – S. 179–184.
4. Emel'yanova K. A., Klimovskih N. V. *Zarubezhnyj opyt regulirovaniya rynka truda // Sovremennye nauchnye issledovaniya i razrabotki.* – 2018. – Т. 1. – № 4(21). – S. 204–206.
5. Ziyadullaev N. S., Lyasnikov N. V., Voronov A. S. *Sovershenstvovaniya mekhanizmov gosudarstvennogo regulirovaniya rynka truda v usloviyah modernizacii ekonomiki // Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik. Vypusk № 70. Oktyabr' 2018.* – S. 33–47.
6. *Zanyatost' i bezrabotica v Rossijskoj Federacii. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: www.gks.ru › bgd › free › IssWWW.exe › Stg (data obrashcheniya 13.04.2019), svobodnyj.* – Zagl. s ekrana.
7. Kal'taeva S. A., Samalikova A. M. *Regulirovanie rynka truda v RK i mirovoj opyt regulirovaniya rynka truda i politiki zanyatosti v zarubezhnykh stranah // Molodoy uchenyj.* – 2016. – № 8. – S. 11–13.
8. Kislava I. A. *Vnedrenie zarubezhnogo opyta regulirovaniya processov zanyatosti molodezhi // Promyshlennost': novye ekonomicheskie realii i perspektivy razvitiya, sbornik statej I Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii (s mezhdunarodnym uchastiem): v 2-h chastyah.* – 2018. – S. 232–236.
9. Kuddo A. *Politika zanyatosti v Rossii v kontekste mezhdunarodnogo ekonomicheskogo opyta // Gosudarstvennaya i korporativnaya politika zanyatosti / Pod red. T. Molevoj.* – М.: Moskovskij centr Karnegi, 1998. –

S. 36–74.

10. Kul'man A. *Ekonomicheskie mekhanizmy: uchebnik dlya vuzov* / A. Kul'man. – M.: Progress-Univers, 1993. – 192 s.

11. Luk'yanova K. K. *Zarubezhnyj opyt regulirovaniya zanyatosti naseleniya* // Vestnik YUUrGU. Seriya «Ekonomika i menedzhment». 2016. – T. 10. – № 3. – S. 109–115.

12. Lyasnikova YU. V., Klepova T. A. *Upravlenie zanyatost'yu na sovremennom etape: mezhdunarodnyj aspekt* // *Ekonomika i socium, sovremennye modeli razvitiya*. – 2018. – № 13. – S. 40–55.

13. *Mezhdunarodnaya organizaciya truda (MOT), Worldofworkreport 2012: Betterjobsforabettereconomy [Mir truda v 2012 godu. Bolee kachestvennyye rabochie mesta dlya bolee effektivnoj ekonomiki]* (ZHeneva). [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcmsl79453.pdf> (data obrashcheniya 13.04.2019), svobodnyj. – Zagl. s ekrana.

14. Meloyan V. G., Savina YU. V. *Zarubezhnyj opyt formirovaniya mekhanizma regulirovaniya rynka truda* // *Novye tekhnologii*. – 2012. – № 5. – S. 70–77.

15. Mos'ko T. V. *Zarubezhnyj opyt regulirovaniya rynka truda* // *Innovacionnaya ekonomika: perspektivy i sovershenstvovaniya*. – 2017. – № 1(19). – S. 237–243.

16. Nikol'skaya G. K. *Vliyanie globalizacii ekonomicheskikh svyazej na sostoyanie rynka truda v SSHA* // *Trud za rubezhom*. – 2000. – № 1. – S. 13–16.

17. Petuhova E. S., Barmina E. A. *Sravnitel'nyj analiz zanyatosti naseleniya v Rossii i stranah ES* // *AdvancedScience*. – 2017. – № 3. – S. 595–605.

18. Popova N. V. *Opyt zarubezhnyh stran v upravlenii zanyatost'yu i rynkom truda* // *Fundamental'nye issledovaniya*. – 2014. – № 12 (chast' 3). – S. 592–595.

19. Gordon A. *Postwar Japan at history*. Berkeley: University of California press, 1993. 496 p.

20. *Science and Engineering Indicators: 2012*. Washington, DC: National Science Board, 2012.