

ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ ЭЛЕМЕНТОВ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОДХОДА

В статье рассматриваются различные подходы, используемые для исследований рынка труда, проанализированы их достоинства и недостатки, что позволило обосновать институциональный подход как наиболее релевантный для исследования совершенствования регионального рынка труда специалистов в современных условиях технологической трансформации на основе цифровизации. Представлен результат проведенного исследования, которым является разработка организационно-управленческого механизма в виде комплексной системы управленческих этапов, включающих определенные организационные и экономические мероприятия, реализуемые на всех уровнях управления региональным рынком труда специалистов как специфичной категории работников.

Ключевые слова: региональный рынок труда, специалист, институциональный подход, цифровая экономика, трансформация, организационно-управленческий механизм.

Введение. Гармоничный переход к региональной цифровой экономике сложно представить без создания адекватной институциональной среды на региональном рынке труда. Это обусловлено местом и ролью регионального рынка труда, заключающихся, прежде всего, в формировании специалистов, обладающих необходимыми цифровыми компетенциями для удовлетворения потребностей региональной экономики в развитии диджитализации, что предполагает развитие формальных и неформальных институтов, способных обеспечить достаточные и необходимые условия для осуществления процесса цифровизации. Причем формируемая на региональном рынке труда институциональная среда призвана не только осуществлять процесс выпуска на рынок специалистов с цифровыми компетенциями, но и подготавливать основу для внедрения и активного использования цифровых инструментов с учетом растущих соответствующих потребностей региональной экономики.

Состояние и характеристика регионального рынка труда зависят во многом от ресурсного потенциала региона, природно-климатических условий, его территориального расположения, а также от тенденций развития экономики и сложившейся экономической ситуации. Помимо этого, в настоящий момент на региональный рынок труда существенное влияние оказывают и процессы циф-

ровизации, которые порождают определенные структурные, организационные, экономические и институциональные изменения на рынках труда регионов [1, 2]. В качестве наиболее масштабных по охвату региональных рынков труда и динамичных по формированию и развитию определены такие тенденции трансформаций, как изменение структуры занятости; необходимость цифровых компетенций у современных специалистов; преобладание дистанционного характера работы и гибкой формы занятости; снижение потребностей на традиционные профессии и рост числа профессий, где необходимы информационно-коммуникационные навыки.

Обзор литературы. На теоретическом этапе исследования выявлен ряд методологических подходов, используемых в исследованиях регионального рынка труда, опирающихся на относительно различные научные позиции, характерные для тех или иных экономических школ. Так, сторонники классического подхода (А. Смит, Д. Рикардо, У. Петти и др.) придерживались позиции регулирования рынка труда за счет механизма конкуренции и возвращения рынка к состоянию равновесия. Помощь государства при этом считалась излишней и препятствующей саморегулированию рынка.

Представители неоклассического подхода (А. Маршалл, Й. Шумпетер, А. Пигу и др.) счита-

ли, что регулятором на рынке труда, роль которого существенна, является заработная плата. Авторы данного подхода по-прежнему основывались на научной гипотезе о том, что экономика способна без вмешательства государства регулировать и восстанавливать занятость на рынке труда. Рынок труда, таким образом, самостоятельно может обеспечить полную занятость, а вмешательство государства приводит лишь к нарушению работы рыночного механизма.

Последователи направления неоклассического синтеза (П. Самуэльсон, Р. Макконелл и др.) утверждали, что в целях улучшения функционирования рынка труда необходимо одновременно использовать механизмы как рыночного, так и государственного регулирования, при этом государственное регулирование экономики считается более приоритетным по сравнению с рыночным.

Сторонники кейнсианского направления (Дж. Кейнс, Д. Робинсон) придерживались точки зрения, что рынок труда находится в ситуации постоянного неравновесия. Занятость формируется исходя из психологических факторов, которые определяют поведение работников на рынке труда. Регулирующей силой выступает государство, которое воздействует на совокупный спрос и определяет минимальное значение заработной платы [3, 4].

Каждый из вышеописанных подходов отражает отдельные элементы механизма функционирования рынка труда и не позволяет сформировать комплексную организационно-управленческую модель механизма функционирования и развития регионального рынка труда с учетом современных процессов цифровизации, обуславливающих существенное повышение потребности рынков труда регионов в специалистах как категории работников, обладающих определенным компетентным уровнем в рамках относительно широкой или узкой профессиональной специализации.

Относительно иной позиции по поводу теории и методологии функционирования рынка труда и его региональной составляющей придерживаются представители институционального подхода. Принято считать, что впервые сформулировал и изложил институциональный подход применительно к анализу экономических процессов Т. Веблен. Он определял «институт» как привычки, стереотипы мысли, которые разделяются большим числом общества. Институциональная среда, по его мнению, выступает последствием адаптации средств к целям. Сами по себе институты стабильны, однако в силу трансформации в обществе и экономике они могут распадаться и им на смену приходят другие. Общественными институтами Т. Веблен считал государство, профсоюзы, систему образования, систему хозяйственного права, семью и др., которые и прививают индивиду привычные нормы поведения в обществе, и в частности экономического поведения.

Дж. Коммонс считается основателем и сторонником социально-правового направления в институционализме. Применительно к экономике труда он выступал за повышение заработной платы, установление восьмичасового рабочего дня, применение арбитража при решении трудовых конфликтов, проведение социальных реформ в сфере труда, обеспечение безопасного труда, регулирование занятости женщин, детей и т.п. Дж. Коммонс в своей теории большое внимание уделял институтам, особенно юридическим, и считал, что правовые

нормы и юридические отношения на рынке труда являются основой развития экономики, от степени развитости социально-правового аспекта во многом зависит успешность функционирования рынка труда [5, 3].

В современной науке известно немало трактовок экономического содержания термина «институт». Чаще всего авторы придерживаются одного из двух вариантов. Сторонники первого под институтиками понимают устойчивые нормы и правила, которые призваны определять поведение людей, а сторонники второго варианта утверждают, что институтами следует считать организации (государство, партии, учреждения, профсоюзы) [6]. Оба варианта дополняют друг друга. По мнению Ирхина Ю. В., нормы, правила, традиции рассматриваются как первичные институты по отношению к сложным институтам — организациям. Организации функционируют на основе комплексной системе норм и правил. Институты в целом являют собой разработанные формальные законы и неформальные ограничения, а также в определенной степени выполняют роль факторов принуждения и/или мотивации.

Институциональный подход предполагает, что рынок труда имеет свою институциональную природу и действует как самостоятельный экономический институт. Сторонники данного подхода считают, что состояние рынка труда зависит от развития отдельных отраслей и особенностей профессионально-демографических групп, находящихся на данном рынке труда, объектом внимания в таком случае выступают профессиональные и отраслевые различия на рынке труда.

Современные неинституционалисты, с одной стороны, стремятся расширить сферу применения стандартного инструментария и понятийного аппарата экономической теории для изучения таких явлений, как здравоохранение и трудовая этика, контракты и право, парламентские выборы и лоббизм, преступность и расовая дискриминация. С другой стороны, — ввести институциональные детали в экономические модели неоклассической теории, приблизить их к реальной экономической практике и ситуациям, с которыми сталкиваются фирмы, индивиды и институты государственной власти. Неинституционализм породил теории гибкого рынка труда, что проявляется в появлении нестандартных форм занятости и индивидуального подхода к каждому работнику и его потребностям на рынке труда [7, 5].

Преимуществом институционального подхода применительно к исследованию регионального рынка труда можно отнести влияние на появление концепции сегментирования рынка труда, предполагающей деление рынка на определенные сегменты, исходя из различий отдельных категорий и социальных групп работников и особенностей их трудового поведения. Так, определенный исследовательский интерес представляет социальная группа работников — молодые специалисты, т.к. молодежь представляет основную долю трудового потенциала любого региона и определяет перспективы его развития, позволяет обеспечивать потребности экономики региона в трудоспособной перспективной рабочей силе. При этом молодые специалисты, представленные отдельной социальной группой на рынке труда, имеют свои особенности, ключевыми из которых являются высокая мобильность на рынке труда, что обуславливает тенденцию к большому миграционному потоку, наличие боль-

ших амбиций в плане карьеры и заработной платы, одновременно это сопровождается отсутствием достаточного опыта и уровня квалификации.

К институциональным аспектам региональных рынков труда можно отнести и различные программы, которые действуют в настоящее время в РФ, связанные с получением населением навыков в области цифровизации. Образовательные программы, реализуемые на федеральном и региональном уровнях и направленные на переподготовку и повышение квалификации сотрудников, осуществляются по актуальным направлениям подготовки в условиях цифровизации. Данные программы обеспечивают повышение образовательного уровня работников в соответствии с требованиями цифровой экономики. Причем исследователями отмечается наличие экономического роста в случае институционального обеспечения данного процесса при одновременном повышении уровня здоровья и образования работников региона [8, 9].

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что в последнее время наблюдается процесс возрастания методологического значения институционального подхода, учитывающего институциональные факторы, действующие на рынке труда, что обуславливает развитие применения институционального подхода к исследованиям регионального рынка труда всех категорий и социальных групп работников и, в частности, специалистов как специфичной категории рынка труда в современных реалиях цифровой экономики.

Основные результаты исследования. Использование элементов институционального подхода в целях развития и совершенствования регионального рынка труда обусловлено во многом трансформацией роли институтов на рынке труда в условиях цифровизации экономики, необходимостью анализа профессионального поведения отдельных категорий и групп работников, отличающихся по социально-экономическим и демографическим характеристикам, обладающих определенными особенностями на рынке труда, что отличает их от других групп и предъявляет к ним специфические требования со стороны работодателей и требует государственного регулирования в виде доработки правовой базы, создания институтов, способных обеспечить им комфортное нахождение на региональном рынке труда [10]. Фокус-группой работников, рассматриваемых авторами, являются специалисты как категория работников, которые приобретают ключевую роль в формировании кадрового потенциала региона в условиях цифровой экономики, а следовательно, к ним предъявляются повышенные требования со стороны работодателей: цифровая грамотность, эмоциональный интеллект, нацеленность на постоянное обучение, креативность, гибкость и адаптивность и пр.

Совершенствование законодательно-правовой базы в области регионального рынка труда в условиях цифровизации экономики предполагает улучшение ситуации на рынке труда, повышение эффективности работы органов государственного управления на всех уровнях иерархии и возможности эффективно влиять на развитие регионального рынка труда в условиях цифровой трансформации [11, 12].

Цель институционального подхода применительно к исследованию регионального рынка труда в условиях цифровой экономики — формирование эффективной институциональной среды на регио-

нальном рынке труда для обеспечения благоприятных условий осуществления цифровой трансформации. Соответствующие задачи институционального подхода:

- формирование необходимой законодательно-правовой базы для эффективного функционирования рынка труда;
- создание новых и модернизация имеющихся институтов регионального рынка труда, отвечающих требованиям цифровой экономики;
- обеспечение структурного и компетентностного соответствия специалистов, выпускаемых системой образования, требованиям цифровой экономики.

Инструментарием институционального подхода к функционированию рынка труда можно считать:

- законы, регулирующие рынок труда в условиях цифровой экономики;
- правила поведения участников регионального рынка труда;
- нормы поведения на рынке труда;
- институты рынка труда, обеспечивающие его функционирование.

При исследовании регионального рынка труда с точки зрения элементов институционального подхода становится возможным структурировать его институты, основными из которых определены:

- институты правового обеспечения регионального рынка труда;
- государственного регулирования регионального рынка труда;
- институты лицензирования и аккредитации образовательных учреждений;
- институты гибкой и нестандартных форм занятости;
- защиты регионального рынка труда от рисков;
- институты социального партнерства;
- развития кадрового потенциала региона;
- социальной защиты/обеспечения.

Содержание институционального подхода определяется чертами, которые ему присущи. Важной отличительной чертой данного подхода в рамках достижения цели исследования можно считать, что он основывается на разделении рынка труда на отдельные группы исходя из имеющихся различий в характеристиках и поведении этих групп. Таковой группой на региональном рынке труда в рамках рассматриваемого авторами исследования выступают специалисты, и анализу подлежит региональный рынок труда специалистов. А также отличительной чертой и ключевой характеристикой институционального подхода применительно к рынку труда можно считать роль институтов, которые призваны способствовать совершенствованию и развитию регионального рынка труда и повышать эффективность его работы в условиях цифровой экономики.

Переход к цифровой экономике выявил и усугубил несовершенства институциональных норм, существующих на региональном рынке труда, основные из которых проявляются в виде:

- несоответствия новых институтов появляющимся на рынке труда уже функционирующим и их рассогласование;
- существенных недостатков новой институциональной среды в виде институциональных ловушек, под которыми понимается рассогласование институциональных норм;
- разрыва между временем появления цифровых технологий и практикой их нормативно-правового регулирования;



Рис. 1. Организационно-управленческий механизм совершенствования регионального рынка труда специалистов в условиях цифровизации на основе элементов институционального подхода (составлено авторами)

— отсутствия эффективного контроля нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы цифровизации на региональном рынке труда [13, 2];

— рисков и трудностей взаимодействия в условиях цифровой трансформации экономики и регионального рынка труда;

— несоответствия требуемых компетенций в сфере в цифровой среде потребностям цифровой экономики и подготовкой кадров [14, 7, 9].

Таким образом, опираясь на истоки институциональной теории, можно говорить о том, что в период цифровой трансформации возникает необходимость пересмотра институтов и институциональных механизмов, которые призваны обеспечить политику развития и совершенствования регионального рынка труда [15].

Применение институционального подхода к исследованию регионального рынка труда специалистов имеет определенные преимущества. Это связано с тем, что использование элементов институционального подхода в целях развития регионального рынка труда позволяет совершенствовать законодательно-правовую базу, адаптируя ее к условиям цифровизации экономики с целью улучшения ситуации на рынке труда и повышения эффективности управления региональными рынками труда.

С учетом вышеизложенного и в целях разработки рекомендаций по развитию региональных рынков труда специалистов авторами разработан организационно-управленческий механизм, представляющий собой комплексную систему взаимо-

связанных управленческих этапов, который представлен на рис. 1.

Под организационно-управленческим механизмом понимается определенная форма организации функционирования и взаимодействия всех участников регионального рынка труда. Механизм организационно-управленческого воздействия на рынок труда предполагает совершенствование как самих институтов, так и пересмотр правил, норм и функций, которые они выполняют на региональных рынках труда.

Региональный рынок труда специалистов в большей степени зависит от регулирующего воздействия институциональных структур: системы трудового законодательства, программ содействия трудоустройству специалистов, деятельности профессиональных союзов, объединений работодателей и пр.

Важно отметить, что реализация данного организационно-управленческого механизма развития рынка труда предполагает к осуществлению на трех уровнях управления: федеральном, региональном и местном (уровне сообществ отдельных представителей регионального рынка труда). Для осуществления эффективного функционирования регионального рынка труда специалистов и обеспечения потребностей экономики региона необходимо постоянное совершенствование всех элементов институциональной системы, составляющих организационно-управленческий механизм развития рынка труда.

Для совершенствования и развития регионального рынка труда специалистов на основе элементов институционального подхода авторами предлагается комплекс мероприятий и рекомендаций, основными из которых являются:

- совершенствование законодательной базы, регулирующей региональный рынок труда специалистов в условиях цифровой экономики;
- пересмотр правил и договоренностей между участниками рынка труда в целях обеспечения их эффективного взаимодействия;
- развитие существующих институтов, способствующих улучшению ситуации на региональных рынках труда и положения их участников (помощь в профориентации, обеспечении занятости, обучении и пр.);
- создание новых институтов, необходимых для обеспечения эффективного функционирования рынка труда специалистов в условиях цифровизации;
- улучшение взаимодействия на институциональной основе (законодательной базы) между участниками регионального рынка труда специалистами, работодателями, органами государственной власти и др.;
- улучшение функционирования учреждений, обеспечивающих инфраструктуру регионального рынка труда (образовательные учреждения, службы занятости и пр.);
- сокращение дисбаланса в системе подготовки кадров с учетом потребностей региона в условиях цифровой экономики.

Заключение и выводы. Цифровая трансформация экономики серьезно влияет на социально-экономические процессы, которые затрагивают все сферы жизнедеятельности общества, в том числе и институциональную основу рынка труда. В настоящее время существует объективная необходимость изменения институтов региональных рынков труда, совершенствования их функционирования в целях преодоления существующих трудностей развития, диспропорций в профессионально-квалификационном разрезе и количестве специалистов, необходимого рынку труда в условиях цифровой экономики.

На сегодняшний день весьма актуальны нормативно-правовые акты, касающиеся вопросов цифровизации на региональном рынке труда. К ним можно отнести не только программу «Цифровая экономика», но и программы подготовки квалифицированных кадров в условиях цифровизации, которым необходимы цифровые компетенции и которые с каждым годом совершенствуются с учетом потребностей региональной экономики. Для реализации программ, прописанных на законодательном уровне, задействуются все новые образовательные учреждения, готовые осуществлять подготовку специалистов по обновленным программам с приобретением навыков в области цифровизации и цифровых компетенций с целью обеспечения потребностей региональной экономики в период ее цифровой трансформации.

Вопрос функционирования и развития институтов регионального рынка труда имеет особое значение для решения целевых задач по цифровизации региональной экономики. Применение элементов институционального подхода к данной сфере при этом оправдано, прежде всего, трансформацией институтов регионального рынка труда под влиянием цифровизации как технологического тренда современности.

Методическое значение представленных результатов исследования состоит в разработке организационно-управленческого механизма совершенствования регионального рынка труда специалистов на основе институционального подхода.

Перспективным результатом применения институционального подхода и его элементов к организационно-управленческому совершенствованию регионального рынка труда должна стать разработка программы развития регионального рынка труда специалистов, учитывающая тенденции современной технологической динамики.

Библиографический список

1. Зорина М. С. Институциональный подход к развитию рынка труда в эпоху тотальной компьютеризации // Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки. 2019. № 3 (425), вып. 64. С. 50–58.
2. Сенокосова О. В. Трансформация институциональной матрицы рынка труда России // Известия Саратовского университета. Сер. Экономика. Управление. Право. 2017. Т. 17, вып. 4. С. 408–412. DOI: 10.18500/1994-2540-2017-17-4-408-412.
3. Ашмаров И. А. Методологические подходы к анализу рынка труда // Вестник экономической теории. 2009. Т. 1, № 1. С. 27–34.
4. Кучма К. П., Горбунова О. Н. Процессы регулирования рынка труда // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10, № 10. С. 82–87. DOI: 10.20310/1819-8813-2015-10-10-82-87.
5. Подгорная А. В. Систематизация экономико-географических подходов к исследованию регионального рынка труда // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2015. № 2 (15). С. 210–218. EDN: UHJLRL.
6. Ирхин Ю. В. Управленческий потенциал, возможности и ограничения институционализма и неинституционализма // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2014. № 2. С. 63–71. EDN: SLJNWV.
7. Мирзабалаева Ф. И., Санкова Л. В., Симонова М. В. Эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации // Вопросы инновационной экономики. 2023. Т. 13, № 3. DOI: 10.18334/vinec.13.3.118245.
8. Устинова К. А., Гордиевская А. Н. Анализ влияния социально-демографических и институциональных факторов на человеческий капитал // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 4. С. 1505–1522. DOI: 10.18334/et.6.4.41312.
9. Устинова К. А. Институциональные барьеры, препятствующие воспроизводству человеческого капитала // *Human Progress*. 2019. Т. 5, вып. 6. С. 10. DOI: 10.34709/IM.156.1.
10. Цёхла С. Ю. Особенности влияния формальных институтов на развитие рынка труда молодежи в Республике Крым // Геополитика и экогеодинамика регионов. 2021. Т. 7 (17), вып. 4. С. 172–183.
11. Пичугин В. Г. Рынок труда в условиях цифровизации: теоретические подходы определения понятия в праве и экономике // *Инновационное развитие экономики*. 2020. № 2 (56). С. 76–84. EDN: DGYEEE.
12. Санникова Т. Д. Институциональные и ресурсные ограничения на пути решения задачи перехода к цифровой экономике // *Вопросы инновационной экономики*. 2019. Т. 9, № 3. С. 633–646.
13. Оболенская Л. В. Проблема системного учета институциональных рисков при реформировании экономических институтов // *Экономическая наука современной России*. 2017. № 2 (77). С. 66–78.
14. Долженко Р. А. Институциональные барьеры использования блокчейн трудовых отношений // *Лидерство и менеджмент*. 2020. Т. 7, № 4. С. 585–598. DOI: 10.18334/lim.7.4.111261.

15. Коломиец А. Г. Национальные институциональные проекты как инструмент обеспечения экономической безопасности // Экономическая безопасность. 2023. Т. 6, № 1. С. 51–64. DOI:10.18334/ecsec.6.1.117372.

ПРОПП Оксана Викторовна, старший преподаватель кафедры «Организация и управление наукоемкими производствами» ОмГТУ, Омск.
SPIN-код: 9912-8614
AuthorID (РИНЦ): 662025
ORCID: 0000-0002-9475-4385
Адрес для переписки: ovpropp@mail.ru

Для цитирования

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), заведующая кафедрой «Менеджмент и сервис» Омского государственного технического университета (ОмГТУ), г. Омск.
SPIN-код: 1581-2810
AuthorID (РИНЦ): 650709
ORCID: 0000-0001-5158-3574
Адрес для переписки: elenav12@yandex.ru

Яковлева Е. В., Пропп О. В. Организационно-управленческое совершенствование регионального рынка труда специалистов на основе элементов институционального подхода // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2023. Т. 8, № 4. С. 126–132. DOI: 10.25206/2542-0488-2023-8-4-126-132.

Статья поступила в редакцию 28.08.2023 г.
© Е. В. Яковлева, О. В. Пропп

UDC 331.5
DOI: 10.25206/2542-0488-2023-8-4-126-132
EDN: VPKWAS

E. V. YAKOVLEVA
O. V. PROPP

**Omsk State Technical University,
Omsk, Russia**

ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL IMPROVEMENT OF THE REGIONAL LABOR MARKET OF SPECIALISTS BASED ON ELEMENTS OF AN INSTITUTIONAL APPROACH

The article discusses various approaches used for labor market research, analyzes their advantages and disadvantages, which makes it possible to substantiate the institutional approach as the most relevant for studying the improvement of the regional labor market for specialists in modern conditions of technological transformation based on digitalization. The result of the study is presented, which is the development of an organizational and managerial mechanism in the form of a comprehensive system of management stages, including certain organizational and economic activities implemented at all levels of management of the regional labor market of specialists as a specific category of workers.

Keywords: regional labor market, specialist, institutional approach, digital economy, transformation, organizational and managerial mechanism.

References

1. Zorina M. S. Institutional'nyy podkhod k razvitiyu rynka truda v epokhu total'noy komp'yuterizatsii [Institutional approach to the development of the process of forming a labor market in the epoch of total computerization] // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskiye nauki. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2019. No. 3 (425), Issue 64. P. 50–58. (In Russ.).

2. Senokosova O. V. Transformatsiya institutsional'noy matritsy rynka truda Rossii [Transformation of the Institutional Matrix of the Labor Market of Russia] // *Izvestiya Saratovskogo*

universiteta. Ser. Ekonomika. Upravleniye. Pravo. Izvestiya Saratov University. Series: Economics. Management. Law. 2017. Vol. 17, Issue 4. P. 408–412. DOI: 10.18500/1994-2540-2017-17-4-408-412. (In Russ.).

3. Ashmarov I. A. Metodologicheskiye podkhody k analizu rynka truda [Methodological approaches to labour market analysis] // Vestnik ekonomicheskoy teorii. *Vestnik Ekonomicheskoy Teorii*. 2009. Vol. 1, no. 1. P. 27–34. (In Russ.).

4. Kuchma K. P., Gorbunova O. N. Protsessy regulirovaniya rynka truda [Processes of regulation of labor market] // *Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy. Social Phenomena and*

Processes. 2015. Vol. 10, no. 10. P. 82–87. DOI: 10.20310/1819-8813-2015-10-10-82-87. (In Russ.).

5. Podgornaya A. V. Sistematizatsiya ekonomiko-geograficheskikh podkhodov k issledovaniyu regional'nogo rynka truda [The systematization of economic and geographical approaches to research of regional labour market] // Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment. *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economy. Sociology. Management*. 2015. No. 2. P. 210–218. EDN: UHJLR. (In Russ.).

6. Irkhin Yu. V. Upravlencheskiy potentsial, vozmozhnosti i ogranicheniya institutsionalizma i neoinstitutsionalizma [Managerial Capabilities, Opportunities and Limitations of Institutionalism and Neo-Institutionalism] // *Ars Administrandi (Iskusstvo Upravleniya). Ars Administrandi (The Art of Administration)*. 2014. No. 2. P. 63–71. EDN: SLJNWV. (In Russ.).

7. Mirzabalayeva F. I., Sankova L. V., Simonova M. V. Effekty institutsional'nykh transformatsiy rynka truda v usloviyakh tsifrovizatsii [Effects of institutional transformations of the labor market amidst digitalization] // *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki. Voprosy Innovatsionnoy Ekonomiki*. 2023. Vol. 13, no. 3. DOI: 10.18334/vinec.13.3.118245. (In Russ.).

8. Ustinova K. A., Gordiyevskaya A. N. Analiz vliyaniya sotsial'no-demograficheskikh i institutsional'nykh faktorov na chelovecheskiy kapital [The analysis of the influence of socio-demographic and institutional factors on human capital] // *Ekonomika truda. Russian Journal of Labor Economics*. 2019. Vol. 6, no. 4. P. 1505–1522. DOI: 10.18334/et.6.4.41312. (In Russ.).

9. Ustinova K. A. Institutsional'nyye bar'yery, prep'yatstvuyushchiye vosproizvodstvu chelovecheskogo kapitala [Institutional barriers to the human capital reproduction] // *Human Progress. Human Progress*. 2019. Vol. 5, Issue 6. P. 10. DOI: 10.34709/IM.156.1. (In Russ.).

10. Tsekhla S. Yu. Osobennosti vliyaniya formal'nykh institutov na razvitiye rynka truda molodezhi v Respublike Krym [Features of the influence of formal institutions on the development of the youth labour market in the Republic of Crimea] // *Geopolitika i ekogeodinamika regionov. Geopolitics and Ecogeodynamics of Regions*. 2021. Vol. 7 (17), Issue. 4. P. 172–183. (In Russ.).

11. Pichugin V. G. Rynok truda v usloviyakh tsifrovizatsii: teoreticheskiye podkhody opredeleniya ponyatiya v prave i ekonomike [Labor market in the conditions of digitalization: theoretical approaches to defining the concept in law and economics] // *Innovatsionnoye razvitiye ekonomiki. Innovative Development of Economy*. 2020. No. 2 (56). P. 76–84. EDN: DGYEEE. (In Russ.).

12. Sannikova T. D. Institutsional'nyye i resursnyye ogranicheniya na puti resheniya zadachi perekhoda k tsifrovoy

ekonomike [Institutional and resource constraints on the way to solving the problem of transition to a digital economy] // *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki. Russian Journal of Innovation Economics*. 2019. Vol. 9, no. 3. P. 633–646. (In Russ.).

13. Obolenskaya L. V. Problema sistemnogo ucheta institutsional'nykh riskov pri reformirovaniy ekonomicheskikh institutov [Systemic problem concerning institutional risk in economic institution reforming] // *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii. Economics of Contemporary Russia*. 2017. No. 2 (77). P. 66–78. (In Russ.).

14. Dolzhenko R. A. Institutsional'nyye bar'yery ispol'zovaniya blokcheyn trudovykh otnosheniy [Institutional barriers to application of labour relations blockchain] // *Liderstvo i menedzhment. Leadership and Management*. 2020. Vol. 7, no. 4. P. 585–598. DOI: 10.18334/lim.7.4.111261. (In Russ.).

15. Kolomiyets A. G. Natsional'nyye institutsional'nyye proyekty kak instrument obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti [National institutional projects as a tool for economic security] // *Ekonomicheskaya bezopasnost'. Economic Security*. 2023. Vol. 6, no. 1. P. 51–64. DOI:10.18334/ecsec.6.1.117372. (In Russ.).

YAKOVLEVA Elena Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Management and Service Department, Omsk State Technical University (OmSTU), Omsk.

SPIN-code: 1581-2810

AuthorID (RSCI): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Correspondence address: elenav12@yandex.ru

PROPP Oksana Viktorovna, Senior Lecturer of Organization and Management of Science-Intensive Productions Department, OmSTU, Omsk.

SPIN-code: 9912-8614

AuthorID (RSCI): 662025

ORCID: 0000-0002-9475-4385

Correspondence address: ovpropp@mail.ru

For citations

Yakovleva E. V., Propp O. V. Organizational and managerial improvement of the regional labor market based on elements of an institutional approach // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2023. Vol. 8, no. 4. P. 126–132. DOI: 10.25206/2542-0488-2023-8-4-126-132.

Received August 28, 2023.

© E. V. Yakovleva, O. V. Propp