

*Симченко Н. А., профессор, Институт экономики и управления Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, (Россия), [solnce.hp@gmail.com](mailto:solnce.hp@gmail.com);*

*Романюк Е.В., кандидат экономических наук, доцент, Институт экономики и управления Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, (Россия), [rommania@rambler.ru](mailto:rommania@rambler.ru)*

## СТРУКТУРА НЕФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ И ИХ РОЛЬ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ, ПРОИСХОДЯЩИХ НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ КРЫМСКОГО РЕГИОНА

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №15-02-00150

*Аннотация. В статье рассмотрены теоретические подходы к структуре неформальных институтов. На основании систематизации и обобщения выделены основные составляющие структуры неформальных институтов. Определена важность неформальных институтов в регулировании отдельных ситуаций и процессов на рынке труда молодежи в Республике Крым*

*Ключевые слова: неформальный институт, структура, регулирование, молодежь, рынок труда, регион.*

На современном этапе развития рынок труда молодежи является специфическим рынком, на котором происходят различные социально-экономические, трудовые отношения, среди которых: трудоустройство безработной молодежи, профессиональная подготовка и переподготовка молодых кадров, взаимоотношение между работодателями и молодыми наемными работниками и др. На широкий спектр отношений, возникающих на молодежном рынке труда, воздействуют социальные формальные и неформальные институты. Что касается формальных институтов, то воздействие их более чем очевидно на рынок труда, так как они имеют свою иерархическую, четкую структуру и направленность, поддаются изменению и преобразованию за короткое время. Кроме того, формальные институты более гибкие и прозрачные в понимании. Относительно неформальных институтов, то здесь нет однозначного ответа. В связи с этим, необходимо

проанализировать теоретические подходы к неформальным институтам отдельных ученых с целью выделения их структуры и влияния их на отдельные процессы, происходящие на молодежном рынке труда.

В настоящее время нет единого подхода к определению структуры неформальных институтов и существует много теоретических подходов к изложению данного вопроса. Далее в работе рассмотрим некоторые теоретические подходы ученых к структуре неформальных институтов. Так, Глушкова С.Б. к неформальным институтам рынка труда относит традиции, этнические нормы, моральные правила, стереотипы, а также общество, церковь и семью [2, с. 4]. Безруков Д.А. включает в неформальные институты обычаи, традиции, стереотипы мышления, привычки, нормы поведения. Ученая подчеркивает, что неформальные институты складываются с течением времени и зависят от психологических, ментальных и культурных особенностей общества [1, с. 14]. Систематизируя и обобщая труды ученых, в структуру неформальных институтов можно отнести следующие составляющие: обычаи, традиции, этнические нормы, моральные правила, стереотипы, привычки, нормы поведения, а также общество, церковь и семью.

Сегодня в современных условиях значение неформальных институтов на рынке труда молодежи занимает весомое место. Молодежь является социально-незащищенной категорией граждан. С приходом данной категории на рынок труда возникают различные сложности. Не все работодатели хотят пригласить на работу молодого специалиста в связи с тем, что у него недостаточно практического опыта и знаний, поэтому во многих случаях предпочтение отдают более опытному работнику. Сложившийся стереотип мышления у работодателей не всегда бывает правильным, так как молодые специалисты более активные, предприимчивые, умеют оперативно разобраться в неопределенной и сложной, нестандартной ситуации, хорошо владеют знаниями компьютерных и информационных технологий. Тихонова Э.Н. рассматривает морально-

этические факторы воздействия на рынок труд и подчеркивает, что работодатель заключает трудовой договор (контракт) с наемным работником и при этом отмечает – у работодателя к наемному работнику возникают властные отношения [3, с. 81]. Работодатель при приеме на работу не знает полностью работника, его отдачу и производительность. Наемный работник тоже доверяет работодателю по тем условиям оплаты и труда указанных в контракте. Отсюда следует что, как и работодатель так и наемный работник строят трудовые отношения на доверии.

Непреренно, церковь и семья как неформальные институты влияют на трудовую деятельность молодежи. Морально-нравственные взгляды и позиции формируются у молодых людей благодаря этим неформальным институтам, которые дают воспитание и помогают в формировании мировоззрения, в результате чего это сказывается у молодого специалиста в процессе трудовой деятельности в отношениях с коллегами по работе и руководством. Данные институты, как правило, оказывают положительный эффект на самого работника и его отношение к трудовой деятельности.

Обратим внимание, что из самых влиятельных неформальных институтов является общество, которое в процессе своего развития оказывает прямое воздействие на молодежь. Ведь большинство молодежи, получая образование еще в учебном заведении, ставит перед собой цель не только закончить учебное заведение и получить профессию, найти подходящую работу, но и стремятся развиваться, совершенствоваться во многих других направлениях различных сфер. Молодежи важно занять определенную нишу в обществе, повысить свой социальный статус и признание самого общества. Молодежь стремится быть востребованной при помощи самореализации и самоактуализации. Сегодня очень высокие требования у работодателей к молодым кадрам. Молодежь должна владеть и теоретическими, и практическим навыками, а также быть компетентной и юридически, и экономически грамотной. Менее востребованные и высокие требования выдвигаются работодателями к так называемым «престижным профессиям».

В настоящее время предложения на такие профессии достаточно высокое и значительно превышает спрос. Молодым людям при выборе не только «престижных профессий», но и любой другой важно понимать, что надо быть конкурентоспособными на рынке труда.

В структуру неформального института можно отнести и институт теневой занятости, который негативно сказывается на молодежном рынке труда. Некоторые работодатели при виде того, что наемный работник молодой и не достаточно опытный, строят нечестные трудовые отношения, нарушающие трудовое законодательство. Отдельные работодатели могут не оформлять официально молодежь, выплачивать заработную плату в «конверте», задерживать оплату труда, предлагать рабочее место в недостаточной мере оборудованное, не соответствующее требованиям режима и условий труда.

Итак, на молодежном рынке труда важную роль занимают неформальные институты, которые включают в себя неформальные правила, регулирующие и формирующие социально-экономические, трудовые отношения наемных работников и работодателей. В основе неформальных институтов лежит поведение общества, корпоративная культура и профессиональная этика, а также они периодически предусматривают устные соглашения между работодателями и наемными работниками. Неформальные институты сложно проконтролировать и регулировать со стороны государства в связи с тем, что их структура нечеткая и неоднозначная, поэтому у многих ученых в этом отношении есть свои научные позиции и взгляды. Нами была сделана попытка выделить отдельные составляющие неформальных институтов, среди которых: обычаи, традиции, этнические нормы, моральные правила, стереотипы, привычки, нормы поведения, а также общество, церковь и семья. Вместе с тем, к неформальному институту мы отнесли теневой сектор занятости. В результате исследования можно сделать вывод, что молодежный рынок труда

в регионе развивается под воздействием как положительных, так и отрицательных влияний действующих на нем неформальных институтов.

#### Литература

1. Безруков Д.А. Рынок труда: институциональный аспект исследования // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 3. – С.13–15.

2. Глушкова С.Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования // Науковедение. – 2015. – № 2 (27). – С.1–17.

3. Тихонова Э.Н. К вопросу о роли морально-этических факторов в функционировании рынка труда // Вестник ИЖГТУ им. М.Т. Калашникова. – 2009. – № 1. – С.80–82.

---

*Simchenko N.A., professor, Institute of Economics and Management of the Crimean Federal University. V.I. Vernadsky, Simferopol, (Russia);  
Romaniuk EV, candidate of economic sciences, assistant professor Institute of Economics and Management of the Crimean Federal University. V.I. Vernadsky, Simferopol, (Russia).*

#### STRUCTURE OF INFORMAL INSTITUTIONS AND THEIR ROLE IN THE MANAGEMENT PROCESSES IN THE YOUTH LABOR MARKET OF CRIMEAN REGION

*Annotation. In the article the theoretical approaches to the informal institutions structure are considered. On the basis of ordering and generalization the main components of the informal institutions structure are highlighted. The importance of informal institutions in the regulation of certain situations and processes in the youth labor market in the Republic of Crimea is determined.*

*Keywords: informal institution, structure, regulation, youth, labor market, region.*