

*С.В. СИГОВА,  
А.Л. КЕККОНЕН,  
Е.А. ПИТУХИН*

## Прозрачная информационная среда рынка труда\*

В статье рассмотрены современные проблемы, связанные с информационной асимметрией и представлена идея прозрачной информационной среды рынка труда. Она рассматривается в качестве инструмента преодоления информационной недостаточности на рынке труда. Авторы раскрывают точку зрения, согласно которой возможный путь преодоления информационной асимметрии на рынке труда – повышение уровня информированности субъектов рынка путем предоставления достоверных, по возможности исчерпывающих данных о спросе и предложении рабочей силы, структуре занятости и безработицы, ставках заработной платы, об условиях труда и т.п. Проанализированы назначение прозрачной информационной среды, трактовка терминов, выгоды, получаемые каждой категорией пользователей. Предложен механизм ее реализации, а также рассмотрен российский опыт разработки и внедрения подобных систем.

**Ключевые слова:** рынок труда, информационная асимметрия, информационная система, прозрачная информационная среда.

Жизнь в современном обществе все больше диктует необходимость создания глобального информационного пространства. При этом мы постоянно сталкиваемся с таким явлением, как асимметрия информации. Эта черта имманентно присуща различным рынкам и в силу их специфики обладает особыми характеристиками, формами проявления, направлениями воздействия на агентов рынка. Она препятствует принятию экономическими субъектами оптимальных решений и даже их неблагоприятному отбору, затрудняет эффективное распределение ресурсов, ведет к возникновению морального ущерба и увеличению трансакционных издержек. Например, отсутствие полной информации у участников рынка труда существенным образом затрудняет принятие оптимальных решений работодателями при найме работников, работниками – при выборе места работы, абитуриентами – при формировании своего карьерного пути и т.д.

Очевидно, что последствия решений, принимаемых в условиях неполной информированности, а иногда и неопределенности, будут, как правило, отрицательными. Единственный путь преодоления информационной асимметрии на рынке труда – повышение уровня информированности субъектов рынка путем предоставления достоверных, по возможности исчерпывающих данных о спросе и предложении рабочей

\* Статья подготовлена при поддержке РФФИ (грант № 16-46-100923\_а).

*Сигова Светлана Владимировна – доктор экономических наук, эксперт Международной организации труда, заместитель директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета по научно-исследовательской работе. Адрес: Ленина просп., д. 33, Петрозаводск, 185910. E-mail: sigova@petsu.ru.*

*Кекконен Александра Леонидовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Адрес: Ленина просп., д. 33, Петрозаводск, 185910. E-mail: ishkova@petsu.ru.*

*Питухин Евгений Александрович, доктор технических наук, профессор, начальник Аналитического отдела Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Адрес: Ленина просп., д. 33, Петрозаводск, 185910. E-mail: eugene@petsu.ru.*

силы, о структуре занятости и безработицы, о ставках заработной платы, об условиях труда и т.д. При этом речь идет не о безграничном, а об обусловленном потребностями общества объеме информации, которая может обрабатываться с помощью современной компьютерной техники.

Есть немало исследований, рассматривающих различные аспекты асимметрии информации на рынке труда [Arrow 1994, p. 3; *Стиглер* 1994, с. 42; *Eggertsson* 1990; *Присак* 2009, с. 187–198]. Однако при этом недостаточно изученными остаются возможности ее преодоления. Зарубежные работы в области анализа информационных потоков на рынке труда направлены на разработку систем информирования о рынке труда, которые бы включали всех заинтересованных акторов и создавали бы условия для их взаимодействия [Woods, O'Leary 2006, pp. 1–6, 21–24; National... 2011, pp. 45–60].

В рамках данной статьи предпринята попытка рассмотреть российскую систему информационного обмена между участниками рынка труда с позиции преодоления его информационной асимметрии. Это необходимо для смягчения социально-экономических проблем, в том числе для уменьшения безработицы, улучшения территориального распределения рабочей силы, снижения неудовлетворенности трудом.

### **Роль государства в преодолении информационной асимметрии на рынке труда**

В условиях рыночной экономики одной из важных функций государства становится “защита” от несовершенства рынка, которая должна выражаться в осуществлении компенсирующих воздействий со стороны органов власти, предотвращении так называемых “провалов рынка” (см., в частности, [Сигова 2011, с. 5, 27]).

К одним из таких “провалов” традиционно относят и асимметрию информации. Ее можно охарактеризовать как рыночную ситуацию, которая возникает в условиях слабой информированности одной стороны участников сделки и максимальной информированности другой или как неравномерное распределение информации, необходимой для заключения соглашения, между потенциальными контрагентами. Таким образом, для рынка характерна ситуация, когда невозможно обеспечить всех заинтересованных участников полной и своевременной информацией [Ведерникова, Гендлер 2001, с. 58]. Возможны обстоятельства, когда продавец знает о том, что его товар неоднороден, что качества отдельных единиц товара могут существенно отличаться, а покупатель не имеет об этом четкого представления. Именно в таких случаях говорят об асимметрии информации. Следует отметить, что в той или иной мере асимметрия информации присутствует на всех рынках, только в одних случаях ее влияние ничтожно, в других – весьма значительно.

Негативные явления, связанные с информационной асимметрией, на российском рынке труда усугубляются недостаточной развитостью его инфраструктуры и относительно невысокой мобильностью рабочей силы. Диспропорции в структуре спроса и предложения, возникающие на рынке труда в том числе и вследствие асимметрии информации, серьезно осложняют эффективное использование трудовых ресурсов страны. В результате возникает двойная проблема. С одной стороны, растет безработица, снижается уровень жизни населения, что делает крайне необходимыми меры, направленные на улучшение информированности о наличии и качестве имеющихся вакансий. С другой стороны, существует и устойчиво увеличивается дефицит квалифицированных кадров с одновременным ростом нетрудоустроенных выпускников высших и средних учебных заведений. Очевидны отрицательные последствия этого как на микро-, так и на макроуровне.

Все развитые государства признали необходимость правительственного вмешательства в преодоление информационной асимметрии на рынке труда. Например, тремя авторитетными организациями: Международной организацией труда (ILO), Европейским фондом образования (ETF) и Европейским центром по развитию профес-

сионального образования (Cedefop) в 2014 г. выпущено “Руководство по использованию информации о рынке труда с целью прогнозирования компетенций и достижения равновесия” (“A practical Guide on the use of labour market information for matching and anticipation of skills”).

Существуют различные подходы к регулированию информационной среды рынка труда. Так, к высокоструктурированным, общегосударственным системам можно отнести разработанный в Австралии портал Информации о рынке труда (Labour Market Information Portal by the Department of Education, Employment and Workplace Relations). Есть и более гибкие региональные системы, как, например, системы информирования в США. Существуют четыре больших региональных портала для Нью-Йорка (The New York City Labour Market Information Service, NYCLMIS), Калифорнии (California LMIP by Employment Development Department), Флориды (LMI fir Florida by Agency for Workforce Innovation) и Орегона (OLMIS, by Oregon Employment Department). Таким образом реализуется правительственная роль в формировании информационной среды рынка труда. Но есть примеры большого влияния частных организаций. Так, в Великобритании создан и поддерживается Национальный портал Онлайн информирования о трудовых ресурсах (National Online Manpower Information System – NOMIS), разработанный Университетом Дарема (University of Durham) по поручению Office of National Statistics.

Сложность рынка труда требует широкомасштабного взаимодействия всех секторов для повышения эффективности функционирования информационной среды рынка труда. Для создания такой эффективно функционирующей системы необходимо взаимодействие между представителями органов исполнительной власти, агентствами и частным сектором [Vincent, Voyer 2007, с. 7–10]. Потенциальными пользователями, до которых государству следует доводить информацию о рынке труда в доступной форме, являются практически все индивиды, представители бизнеса, системы образования. Ведь постоянно участники рынка труда делают выбор, отвечая, например, на такие вопросы: какое образование мне/моему ребенку надо получать? есть ли в регионе квалифицированные трудовые ресурсы, где наша компания планирует развивать новый бизнес? надо ли пересматривать образовательные программы? и т.д.

Принять оптимальные решения, выгодные как для индивида, так и для общества возможно в случае владения объективной информацией. Государство должно играть главную роль в построении системы, обеспечивающей распространение данных о рынке труда. Рынки сами могут генерировать информацию, достаточную для принятия эффективных решений, но сложность рынка труда делает невозможным получение необходимых сведений в достаточном объеме. Государство может обеспечить прозрачность функционирования рынка путем предоставления достоверных и подходящих для различных категорий пользователей данных. Важно также следить за тем, чтобы информация распространялась в дружественном для пользователей виде, обеспечивая понимание и использование необходимых сведений. Информация должна быть подана по принципу “Просто–Понятно–Полезно”. Как это может быть реализовано?

### **Сущность “прозрачной информационной среды рынка труда**

Эксперты в области анализа информационных потоков на рынке труда признают, что в современных условиях необходимо формирование “прозрачной информационной среды” рынка труда. Главной ее целью становится обеспечение устойчивой связи между спросом и предложением [Woods, O’Leary 2006, pp. 1–6, 21–24].

Актуальность появления и развития информационной среды рынка труда обусловлена несколькими факторами. Это, во-первых, наличие огромного объема разнородной информации, во-вторых, данные о рынке труда обычно “сырые”, поэтому, чтобы отвечать потребностям различных групп пользователей, они должны транслироваться им в обработанном и доступном виде. В-третьих, для функционирования информационной среды рынка труда необходимы “посредники”, которые берут на себя роль ком-

муникационных механизмов и предоставляют данные пользователям в виде брошюр, поддержания сайтов и порталов, распространения сборников статистики и аналитики. В качестве “трансляторов” могут выступать и отдельные авторитетные люди, представители органов власти, общественные деятели, консультанты по построению карьеры, профориентологи, представители частных агентств, организаций профессионального образования и подготовки, менеджеры по рекрутингу персонала и т.п.

В зарубежной практике существует множество трактовок понятия “информационная среда рынка труда”. Среди них можно выделить следующие:

– множество любой информации о размере, состоянии рынка труда, способах его функционирования, его проблемах и возможностях, а также о намерениях, связанных с занятостью, или устремлениях тех, кто являются частью рынка труда [Thuy, Hansen, Prince 2001, p. 32];

– информационная система, включающая любую оперативную количественную и качественную информацию о рынке труда, которая помогает субъектам (участникам) составлять обоснованные планы, делать выбор и принимать решения связанные с бизнес-целями, карьерным планированием и подготовкой, образованием и предложениями переподготовки, поиском работы, наймом, управленческими решениями и инвестиционными стратегиями, связанными с трудовыми ресурсами [Woods, O’Leary 2006, pp. 1–6, 21–24];

– совокупность любой информации, которая используется для планирования развития, связанного с рынком труда и принятием решений в этой области, часть процесса выбора и планирования карьерного пути [National... 2011, pp. 45–60].

Мы вводим термин “прозрачная информационная среда” рынка труда, который одновременно отражает такую совокупность свойств, как информационная проницаемость (доступность); измеримость и достоверность; адекватность и понятность для пользователей. Понятие “прозрачность” объединяет привлекательность, простоту, понятность, полезность, постоянство, проницаемость, что вкупе должно способствовать уменьшению информационного искажения на рынке труда.

На основе анализа предложенных трактовок и выделенных свойств прозрачная информационная среда рынка труда (ПИС РТ) может быть определена как совокупность взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих сбор, анализ, обработку информации о прошлом, текущем и будущем состоянии рынка труда для индивидов, работодателей, представителей органов власти и системы образования. Главная цель создания и функционирования ПИС РТ – обеспечение эффективного информирования всех заинтересованных субъектов о его текущем и перспективном состоянии для создания условий “определенности”, которая позволяет принимать обоснованные решения по построению личной профессиональной карьеры, сбалансированному развитию рынка труда и системы профессионального образования.

Таким образом, назначение функционирования ПИС РТ – преодоление информационной недостаточности путем обеспечения своевременной и доступной информации в наглядном и понятном для пользователя виде. Это позволит ему принимать обоснованные решения в рассматриваемой сфере. Функционирование прозрачной информационной среды рынка труда позволит всем категориям пользователей получать ответы на вопросы, связанные с текущим и будущим состоянием рынка труда в зависимости от существующих интересов и целеполагания (см. рис. 1) [Rihova 2014, pp. 20–23].

В связи с изложенными задачами функционирования ПИС РТ являются:

- выявление потребностей в информации различных категорий пользователей;
- сбор, обработка и предоставление необходимых данных о рынке труда;
- обеспечение роста информированности пользователей и участников;
- формирование информационной грамотности индивидов в области рынка труда;
- ускоренная интеграция новых участников рынка труда (недавние мигранты, молодежь, выход после отпуска по уходу за ребенком);
- увеличение мобильности трудовых ресурсов, их перетекание в растущие сектора экономики или из одного региона в другой;
- помощь индивидам в выборе карьерного пути.

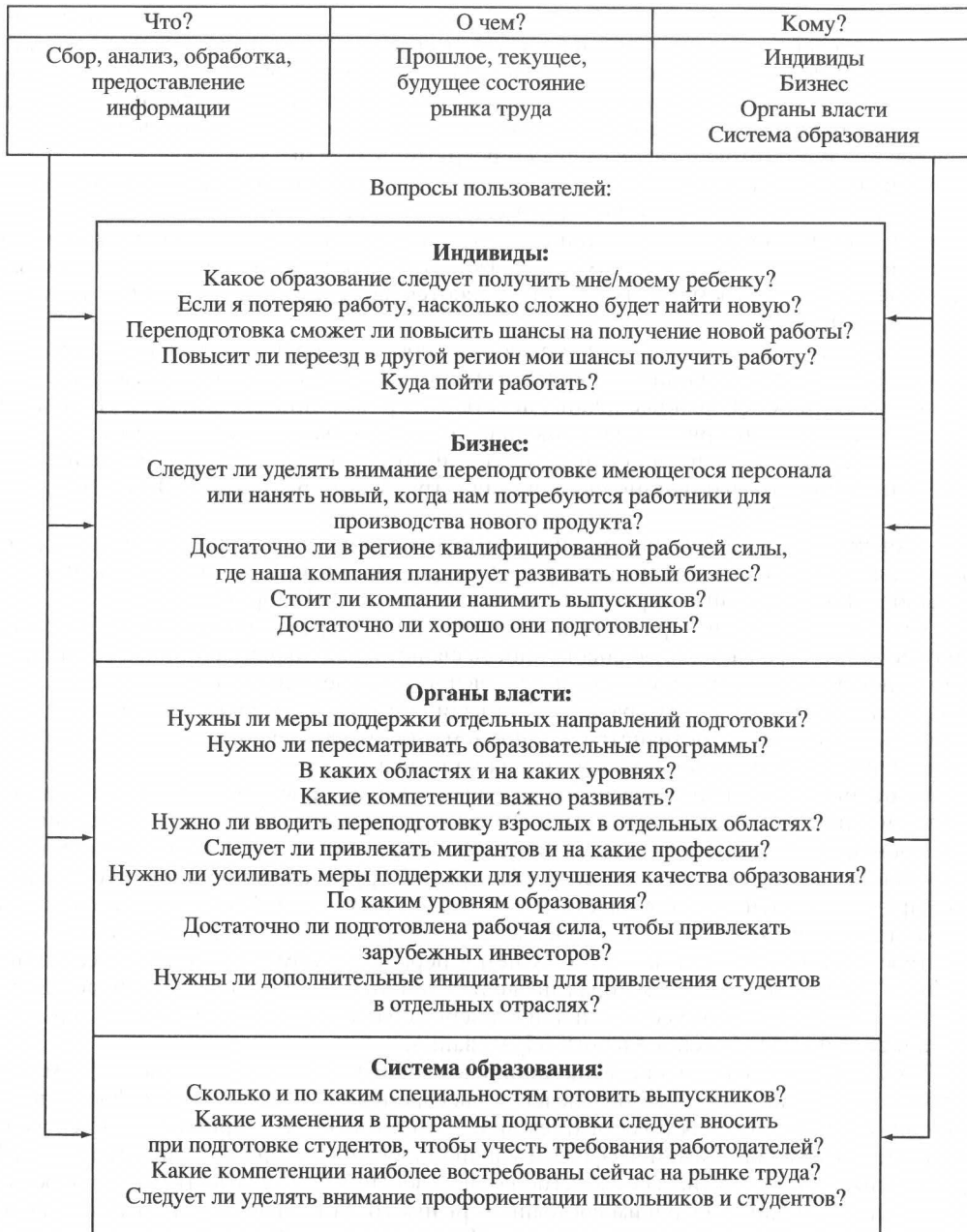


Рис. 1. Назначение прозрачной информационной среды рынка труда – ответы на вопросы пользователей.

Государство, будучи непосредственным участником экономической деятельности и взяв на себя соответствующие функции, должно быть заинтересовано в том, чтобы разрабатывать и применять на практике справедливые и рациональные “правила игры” и равномерно предоставлять требуемую информацию всем акторам рынка труда, действующим со стороны как спроса, так и предложения. Для этого органам власти целесообразно обеспечивать периодическую публикацию и доступность детализированной информации о рынке труда, о его текущем и будущем состоянии. Выгоды, получаемые от функционирования ПИС РТ, представлены в таблице.



## Выгоды для категорий пользователей при функционировании ПИС РТ

Категории пользователей		
Занятые, безработные, выпускники системы образования	Малые, средние и крупные предприятия, промышленные и отраслевые ассоциации и советы, профессионалы по кадровому менеджменту, инвесторы	Молодежь и взрослые

## Цели каждой категории внутри ПИС РТ

Поиск работы или смена работы	Поиск работников	Выбор карьерного пути и инвестиции в образование
-------------------------------	------------------	--

## Требуемая информация для реализации цели

Общий тренд развития рынка труда. Вакансии. Инструменты поиска вакансий. Требования к образованию и компетенциям в разрезе профессий. Заработная плата. Пенсии и пособия. Условия работы и перспективы карьерного роста по различным профессиям. Профессии. Отрасли экономики. Нормы регулирования труда, защиты здоровья и гарантии безопасности, социальные гарантии, условия коллективных и трудовых договоров.	Общий тренд развития рынка труда. Квалифицированная рабочая сила. Требования к улучшению подготовки рабочей силы. Вакансии. Нормы регулирования труда, защиты здоровья и гарантии безопасности, социальные гарантии, условия коллективных и трудовых договоров.	Перечень доступных курсов профессионального образования и подготовки и образовательных программ (включая коэффициенты отдачи). Плата за обучение и финансовая помощь в оплате обучения. Требования по уровню образованию и компетенциям в разрезе профессий. Общий тренд развития рынка труда. Заработная плата. Пенсии и пособия. Условия работы и перспективы карьерного роста по различным профессиям.
---	---	---

**Выгоды**

Совершенствование стратегии поиска работы. Быстрый поиск. Ускоренная интеграция новых участников рынка труда (недавние мигранты, молодежь, выход после отпуска по уходу за ребенком). Улучшение траектории заработка, рабочих условий, стабильность на рабочем месте. Повышение экономической независимости: уменьшение времени безработицы и "простоя"; снижение нагрузки по программам государственного страхования от безработицы; увеличение удовлетворения от занятости/трудоустройства; улучшение в принятии решений, самооценке, уверенности и мотивации.	Снижение бизнес-рисков. Возрастание производительности труда и прибыли. Улучшение перераспределения труда: увеличение мобильности из секторов с упадком в растущие или из одного региона в другой; быстрая интеграция новых участников рынка труда (недавние мигранты, молодежь, выход после отпуска по уходу за ребенком). Улучшение отношений между работниками и работодателями. Совершенствование стратегий в области компетенций: быстрый найм; сокращение недостатков в компетенциях;	Совершенствование компетенций и рост трудоустройства. Рост числа участников в образовании и процента завершивших обучение (снижение уровня выбытия из образовательных организаций) по образовательным программам профессионального образования и подготовки. Улучшение траектории заработка, условий труда и стабильности на рабочем месте. Повышение экономической независимости: уменьшение времени безработицы и "простоя"; уменьшение нагрузки по программам государ-
--	--	--

Категории пользователей		
Занятые, безработные, выпускники системы образования	Малые, средние и крупные предприятия, промышленные и отраслевые ассоциации и советы, профессионалы по кадровому менеджменту, инвесторы	Молодежь и взрослые
	улучшение программ подготовки на рабочем месте.	ственного страхования от безработицы; увеличение удовлетворения от занятости/трудоустройства. Улучшение в принятии решений, самооценке, уверенности и мотивации.

### Механизм реализации ПИС РТ

Для создания и обеспечения функционирования ПИС РТ в первую очередь необходимо наличие политической воли руководителя региона либо органа исполнительной власти в сфере труда и занятости. При этом условия дальнейшая работа может выстраиваться следующим образом. На рисунке 2 представлены участники функционирования ПИС РТ и направления их взаимодействия в рамках прозрачной информационной среды. Как отмечалось ранее, в круг участников ПИС РТ будут входить органы власти, организации системы образования, федеральные и территориальные органы статистики, центры занятости, работодатели, кадровые агентства. В круг пользователей – те же участники, перечисленные выше, плюс индивиды. С учетом указанной специфики, когда участники ПИС РТ – одновременно и ее пользователи, важным становится вопрос своевременного перераспределения информации между ними.

Службы занятости, федеральные и территориальные органы статистики, представители системы образования и органов власти, работодатели предоставляют соответствующие данные в Аналитический центр, который становится посредником. У него есть две главные задачи: 1. Сбор, обработка, анализ информации и прогноз на основе полученных данных; 2. Выявление потребностей конечных пользователей и предоставление необходимой для решения их проблем информации в наглядном, доступном виде.

Таким образом, аналитический центр оказывается важным связующим звеном. К нему поступает информация от всех участников. Кроме того, в нем происходит определение потребностей в информации различных групп пользователей, обработка данных для их предоставления в наглядном и доступном виде в соответствии с выявленными потребностями (см. рис. 1). В качестве аналитического центра может выступать как агентство при органе исполнительной власти, так и независимый научно-исследовательский центр, обладающий достаточными возможностями для поддержки процессов сбора, обработки, анализа, прогноза и предоставления данных.

Оптимальное взаимодействие пользователей и участников ПИС РТ обеспечивается с помощью таких инструментов, как информационная система с web-доступом. Использование современных информационных технологий позволяет эффективно и своевременно предоставлять различные данные пользователям в зависимости от их потребностей. Важно также разработать систему мер для тех потребителей, которые не имеют возможностей пользования Интернетом. Например, предоставлять им доступ в Интернет в библиотеках, терминалах в службе занятости и других центрах по работе с населением, общественных организациях и приемных.



Рис. 2. Взаимодействие участников прозрачной информационной среды рынка труда.

К другим способам предоставления необходимых сведений относятся публикации в средствах массовой информации, распространение печатной продукции, буклетов в службе занятости, образовательных организациях, центрах по работе с молодежью; проведение мероприятий по поддержке прозрачной информационной среды, таких как ярмарки вакансий, семинары, конференции; мероприятия по профессиональному просвещению и профориентации в образовательных организациях и службе занятости. При получении отклика, обратной связи от пользователей, а также с течением времени и изменением социально-экономических условий осуществляется актуализация данных. Кроме того, в рамках реализации проекта ПИС РТ предполагается непрерывная поддержка ресурса-площадки для взаимодействия и обеспечения непрерывности информационных потоков между категориями участников.

Инструментом идентификации потребностей конечных пользователей выступает опрос пользователей аналитическим центром о потребностях в информации: какие сведения были нужны, какой именно информацией воспользовались и как реагировали на нее, полнота восприятия и т.п. В таких опросах важно изучить структуру занятости респондентов (занятый, безработный, выпускник, школьник, студент и т.п.), их этнический и половозрастной состав. Следует также определить, при каких условиях информация о рынке труда оказывает наибольшее воздействие на принятие решений. Целесообразно также изучать мнения фокус-групп и отдельных индивидов.

### Российский опыт создания прозрачной информационной среды рынка труда

В настоящее время одним из основных звеньев в обеспечении информационного взаимодействия в системе «работодатель – рабочая сила» выступает государственная служба занятости. На федеральном уровне в Российской Федерации действуют законодательные акты, определяющие исполнение информационной и регулятивной функций служб занятости в информировании населения о состоянии рынка труда. Однако, как уже



отмечалось, предоставляемая информация чересчур обширна, не структурирована под интересы конкретных пользователей (например, школьники, абитуриенты и др.<sup>1</sup>).

В то же время есть отдельные примеры успешного информирования населения о рынке труда. Необходимо отметить, в частности, сайт Минтруда Тюменской области, содержащий информацию о наиболее востребованных на региональном рынке труда профессиях, профессиональные советы о выборе профессии, о типичных ошибках, которые совершают люди, выбирая профессиональный путь, новости о последних событиях и мероприятиях по профессиональной ориентации населения, возможность принять участие в опросе, а также самостоятельно пройти тестирование и узнать, какие профессии подходят вам больше всего и т.д. Заслуживает внимания сайт “Мой ориентир” Министерства образования Московской области, призванный помочь детям с ограниченными возможностями здоровья найти свое призвание, профессию, место в жизни.

Активную работу по профориентации населения ведут службы занятости, в Интернете функционируют различные web-ресурсы о трудоустройстве, рынке труда и профессиях с возможностью онлайн-профестирования и технологиями мультимедиа. Однако на региональном уровне данные web-ресурсы пока не выступают как единая “площадка” для взаимного информирования среди потенциальных работников и работодателей. Тем не менее для создания и развития эффективной и прозрачной информационной среды на рынке труда в регионе необходимо учитывать накопленный опыт и достоинства существующих интернет-ресурсов.

Например, сайт “Моя карьера” Министерства труда Республики Карелия – региональный портал по профессиональной ориентации населения с четкой целевой ориентацией и инструментами, позволяющими всем заинтересованным пользователям своевременно получать доступную информацию о текущем и перспективном состоянии рынка труда, о востребованных профессиях в наглядном и понятном виде. Инструментами на портале выступают такие разработки, как “барометры занятости”, “профессиограммы”, паспорта организаций и образовательных учреждений, а также набор психологических диагностических тестов для пользователей четырех возрастных категорий.

\* \* \*

Информация о рынке труда к конечным пользователям может поступать как из формальных, так и из неформальных источников. Виды последних – частные беседы в кругу семьи, друзей, членов социальных групп и сообществ; бесцельный поиск в Интернете, внутренние установки и ощущения. Индивиды зачастую полагаются на информацию, которой доверяют, но она может не отражать реальной ситуации на рынке труда. В этих условиях государство должно играть лидирующую роль в распространении достоверной информации и доведении ее до конечных пользователей. Тут можно воспользоваться богатым зарубежным опытом построения, развития и поддержки информационной среды рынка труда. Главная ее особенность – ориентация на неодинаковые потребности в предоставлении информации для разных групп пользователей и, соответственно, развитие специальных инструментов для отдельных групп пользователей. Это позволяет детальнее проработать варианты предоставления информации в доступном виде.

Опираясь на лучший зарубежный и российский опыт, необходимо создавать подобные системы в России. Формируя в отдельном регионе или на государственном уровне прозрачную информационную среду рынка труда, общество неизбежно получает следующие результаты:

– рост ответственности работодателя за предлагаемые условия на рабочих местах, поскольку деятельность становится более открытой для остальных участников рынка труда;

<sup>1</sup> Анализ состояния информационной среды рынка труда в регионах России – актуальная и трудоемкая задача. Ситуация в этой сфере в различных субъектах Федерации сильно дифференцирована по форме и содержанию. Проведенный нами обзор ситуации показал, что в 27 из 83 регионах РФ информация о рынке труда представлена на сайтах служб занятости; в 14 регионах существуют хорошо разработанные порталы с исчерпывающей информацией о рынке труда и с возможностями профориентации. Полные результаты исследований региональных ПИС РТ будут опубликованы по их завершении.

- повышение доверия населения и институтов гражданского общества к власти и работодателям как предпосылка налаживания эффективного социального диалога;
- увеличение эффективности расходования бюджетных средств на образование в силу востребованности подготавливаемых специалистов;
- повышение инвестиционной привлекательности региона за счет эффективного функционирования рынка труда;
- создание предпосылок для предотвращения кризисных ситуаций на рынке труда.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ведерникова Н., Гендлер Г. (2001) Информационная асимметрия на российском рынке труда // Человек и труд. № 2. С. 57–59.
- Присак И. (2009) Информационные источники и динамика социальных систем // Общество и экономика. № 8/9. С. 187–198.
- Сигова С.В. (2011) Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России. М.: РАГС. Автореф. дис. д.э.н.
- Стиглер Дж.Дж. (1994) Экономическая теория информации // Экономика и математические методы. № 1. С. 36–48.
- Arrow K.J. (1994) Methodological individualism and social knowledge (Richard T. Ely Lecture) // American Economic Review, special issue: Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association (American Economic Association via JSTOR). Vol. 84. No. 2. Pp. 1–9.
- Eggertsson T. (1990) Economic Behavior and Institutions. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- National skill development corporation (2011) Concept paper on Labour Market Information System ([http://www.cgsc.in/Concept\\_Paper\\_LMIS.pdf](http://www.cgsc.in/Concept_Paper_LMIS.pdf)).
- Rihova H. (2014) A practical Guide on the use of labour market information for matching and anticipation of skills. Cedefop-ILO-ETF expert seminar.
- Thuy P., Hansen E., Prince D. (2001) The Public Employment Service in a Changing Labour Market. Geneva: International Labour Office ([http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/15574THUY\\_HANSEN\\_PRIC.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/15574THUY_HANSEN_PRIC.pdf)).
- Vincent C., Voyer J.-P. (2007) Improving Labour Market Information to Help Canadians Make Better-informed Decisions/ Final report. Social Research and Demonstration Corporation ([http://www.srdc.org/uploads/improving\\_lmi.pdf](http://www.srdc.org/uploads/improving_lmi.pdf)).
- Woods J., O'Leary C. (2006) Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report. Upjohn Institute Technical Report no. 07-022. Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Prepared for Labour Market Policy, Human Resources and Social Development Canada ([http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=up\\_technicalreports](http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=up_technicalreports)).

---

## Transparent Information Environment of the Labour Market

S. SIGOVA\*,  
A. KEKKONEN\*\*,  
E. PITUKHIN\*\*\*

\* *Sigova Svetlana* – doctor of sciences (Economics), expert of International Labour Organization, deputy director on research, Budget monitoring center, Petrozavodsk State University. Address: 33, Lenina Av., Petrozavodsk, 185910, E-mail: sigova@petsu.ru.

\*\* *Kekkonen Aleksandra* – candidate of sciences (Economics), senior researcher, Budget monitoring center, Petrozavodsk State University. Address: 33, Lenina Av., Petrozavodsk, 185910, E-mail: ishkova@petsu.ru.

\*\*\* *Pitukhin Eugene* – doctor of sciences (Technical sciences), professor, head, Analytical department of Budget monitoring center, Petrozavodsk State University. Address: 33, Lenina Av., Petrozavodsk, 185910, E-mail: eugene@petsu.ru.