

УДК 331.5.024.5(1–21)

В. В. ДРУЖИНИНА,  
доцент, кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту  
Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського

## МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

*Розроблено проект концепції використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці як імперативу стратегічного розвитку міста. Доведено, що завдяки застосуванню нової концепції, в основу якої покладено класичну модель, можливим є використання консервативного, інноваційного та форсованого сценаріїв розвитку міського ринку праці, які дозволять прогнозувати результати його збалансованості та наслідки функціонування.*

**Ключові слова:** сукупний та поточний міський ринок праці, концепція, механізм забезпечення збалансованості, місія, цілі, суб'єкти міського ринку праці.

---

V. V. DRUZHYNINA,  
Cand. of Econ. Sci.,  
Assoc. Professor, Chair of Management,  
M. Ostrograds'kyi Kremenchuk National University

## METHODS OF EVALUATION AND THE BACKING OF THE BALANCE OF AN URBAN LABOR MARKET

*A project of the conception to use a mechanism of backing of the balance of a local labor market as an imperative of city's strategic development is developed. It is proved that the application of a new conception based on the classical model allows one to use the conservative, innovative, and forced scenarios of development of an urban labor market and to forecast the results of its balance and the consequences of its functioning.*

**Keywords:** total and current urban labor markets, conception, mechanism of backing of the balance, mission, targets, subjects of an urban labor market.

В умовах модернізації української економіки формуються нові особливості та закономірності функціонування міського ринку праці, посилюється увага до дослідження його сучасного стану, визначаються перспективи розвитку. Від того, наскільки ефективно він функціонує, залежать перетворення та модернізація всіх сфер життя міста і суспільства. Нині ж надмірні диспропорції проявляються у соціально-економічному розвитку суб'єктів міста; незбалансованості та нестійкості ринку праці; неконтрольованій міграції населення, що тисне на міський ринок праці та сприяє розширенню тіньового сектору; зростанні безробіття і затримках з виплатами заробітної плати та соціальних платежів; порушенні трудового законодавства; погіршенні умов найняття на роботу; зниженні продуктивності праці; скороченні виробництва. Призупинити кризові явища можна шляхом узгодження інтересів усіх суб'єктів міського ринку праці й, насамперед, посилення позицій органів місцево-

Дружиніна Вікторія Валеріївна (Druzhynina Viktoriya Valeriivna) – e-mail: drughinina@mail.ru.

го самоврядування, цілі та завдання яких мають бути представлені в комплексі документів: концепції, стратегії, програми. В управлінській практиці міського рівня розробляються прогнози, програми і стратегії, проте формування концепцій, а тим більше використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці як нормативного, обов'язкового до розгляду та виконання документа, не практикується. У цьому зв'язку вироблення такої концепції на довгострокову перспективу є найактуальнішим питанням, особливо для міського ринку праці.

Теоретичне обґрунтування концепцій ринку праці було закладене видатними представниками економічної науки, такими як К. Маркс [1], Р.Дж. Еренберг [2] та інші. Дослідження проблем розвитку ринку праці та ефективного використання найманої праці до сфери своїх наукових інтересів включили сучасні вітчизняні вчені О.А. Грішнова [3], А.М. Колот [4], Е.М. Лібанова [5]. Особливості взаємозв'язку та взаємодії ринку праці з іншими видами ринків розглядають Е.Б. Алаєв [6], В.К. Єкімова, С.В. Буравова [7], Л.Л. Рибаківський [8]. Що ж до наукових праць, присвячених проблемам міського ринку праці, то вони з'явилися значно пізніше, ніж дослідження загальних питань ринку праці в цілому. Перші публікації про міський ринок праці датуються 1990-ми роками, проте в сучасних умовах вони набувають особливої актуальності. Об'єктивною основою наукового інтересу до міського ринку праці є його зростаюча економічна самостійність, дедалі складніші внутрішньоміські демографічні та соціальні процеси, які нині супроводжуються негативними тенденціями, зокрема незбалансованістю попиту і пропозиції, яка розглядається в працях В.В. Онікієнка [9] і Є.М. Ахромкіна [10]. На територіальну, галузеву і професійно-кваліфікаційну збалансованість звертають увагу Г.Є. Зборовський [11] і А.В. Хаустов [12].

Забезпечити збалансованість міського ринку праці, на нашу думку, можна за допомогою відповідного механізму. У наукових доробках у галузі дослідження ринку праці найбільш поширеними є уявлення про механізми його регулювання і функціонування як про механізми вищого порядку, але при цьому відсутнє розуміння сутності механізму, дія якого спрямована на збалансування складових міського ринку праці. Виходячи з цього, пропонуємо під механізмом забезпечення збалансованості міського ринку праці розуміти структурно взаємозв'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили в часі. Такий механізм є основою розробки концепції його використання та спроможний реагувати на можливі зміни у функціонуванні міського ринку праці. Існують різні погляди на структуру концепції. Наприклад, В.П. Орешин називає такі етапи її формування: аналіз проблем, визначення цілей та стратегій, оцінка можливих наслідків і вибір оптимальної стратегії [13]. І.М. Молчанов і Н.П. Молчанова виокремлюють сім етапів формування концепції: організаційно-підготовча робота, складання та аналіз інформаційної бази, аналіз накопичених проблем, визначення цілей та завдань майбутнього розвитку, оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються, розробка проекту концепції, її узгодження та затвердження [14].

Аналіз джерел дозволяє констатувати, що, по-перше, міський ринок праці є об'єктом жвавих дискусій науковців; по-друге, еволюційного погляду на збалансованість міського ринку праці на даний момент не існує, є тільки фрагментарні дослідження; по-третє, питанням забезпечення збалансованості міського ринку праці місцеві органи влади приділяють недостатньо уваги, крім того, відсутній

документ, який би зобов'язував їх ефективно реагувати на можливі зміни у функціонуванні ринку праці та забезпеченні збалансованості попиту і пропозиції в межах конкретної території. Таким чином, можна дійти висновку, що до сьогодні працювати над концепцією використання такого механізму ще не починали.

Отже, **метою статті** є розробка наукової концепції використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці на основі результатів ретроспективного аналізу його попиту та пропозиції.

Концепція дій на міському ринку праці визначає основні напрями і пріоритети діяльності місцевих органів самоврядування щодо реалізації соціальної політики в галузі зайнятості населення, яка передбачає підвищення гнучкості міського ринку праці та його збалансованості; розвиток ефективної зайнятості населення; вдосконалення системи управління сферою зайнятості; створення умов для зниження рівня безробіття; забезпечення соціальної підтримки безробітних громадян. Можна сказати, що концепція — це основоположний керівний документ, розрахований на довгострокову перспективу, який має рамковий характер, передбачає подальшу конкретизацію намірів і дій міської влади на базі програмно-цільового підходу [15]. У сучасних умовах таку програму можна визначити як прогнозно-аналітичний документ, що містить сукупність пов'язаних за ресурсами, виконавцями і строками заходів, спрямованих на вирішення певних завдань щодо забезпечення збалансованості міського ринку праці.

Розробка концепції заснована на принципах цілеспрямованості, комплексності, альтернативності, ефективності та керованості. Фундаментом нової наукової концепції є її класична модель, яка складається з вступу, місії, цілей, завдання та методів. На прикладі Кременчука наведемо пропозиції стосовно змісту основних етапів (ініціалізація, формулювання місії та визначення цілей і завдань, оцінка можливих наслідків, розробка, погодження і затвердження) створення концепції використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці (МРП) (рис. 1).

*Перший етап* — ініціалізація. Саме на цьому етапі узагальнюється характеристика міського ринку праці на основі офіційних статистичних матеріалів, описується ситуація, що склалася на ньому в результаті позитивної та негативної динаміки показників, які впливають на стан зайнятості та безробіття населення, рівень напруженості на ринку праці. У результаті отримують загальну картину стану справ на міському ринку праці на конкретний момент, визначають успіхи та невдачі, з якими підходять до створення концепції (табл. 1).

Дані таблиці 1 свідчать, що протягом досліджуваного періоду міський ринок праці функціонував в умовах адаптації до економічної ситуації в країні. У результаті на перший план вийшла проблема незбалансованості як сукупного, так і поточного міського ринку праці — всі коефіцієнти збалансованості є меншими від 100% (рис. 2).

За таких умов частина економічно активного населення не може знайти роботу, отже, спостерігається безробіття. Рівень збалансованості поточного міського ринку праці свідчить, що з 2003 по 2012 р. він збільшився з 88,2% до 92,9%, причому особливо активно — у 2007 і 2012 рр.: чисельність найманих працівників відчутно зросла, відповідно, зменшилася кількість безробітних і вакантних робочих місць. На рівень поточної незбалансованості вплинули фактори, які характеризують зміни у поточних попиту та пропозиції. Позитивні зрушення у виробничому секторі зумовили відповідне зменшення числа звільнюваних працівників і, як результат, чисельності незайнятих громадян.

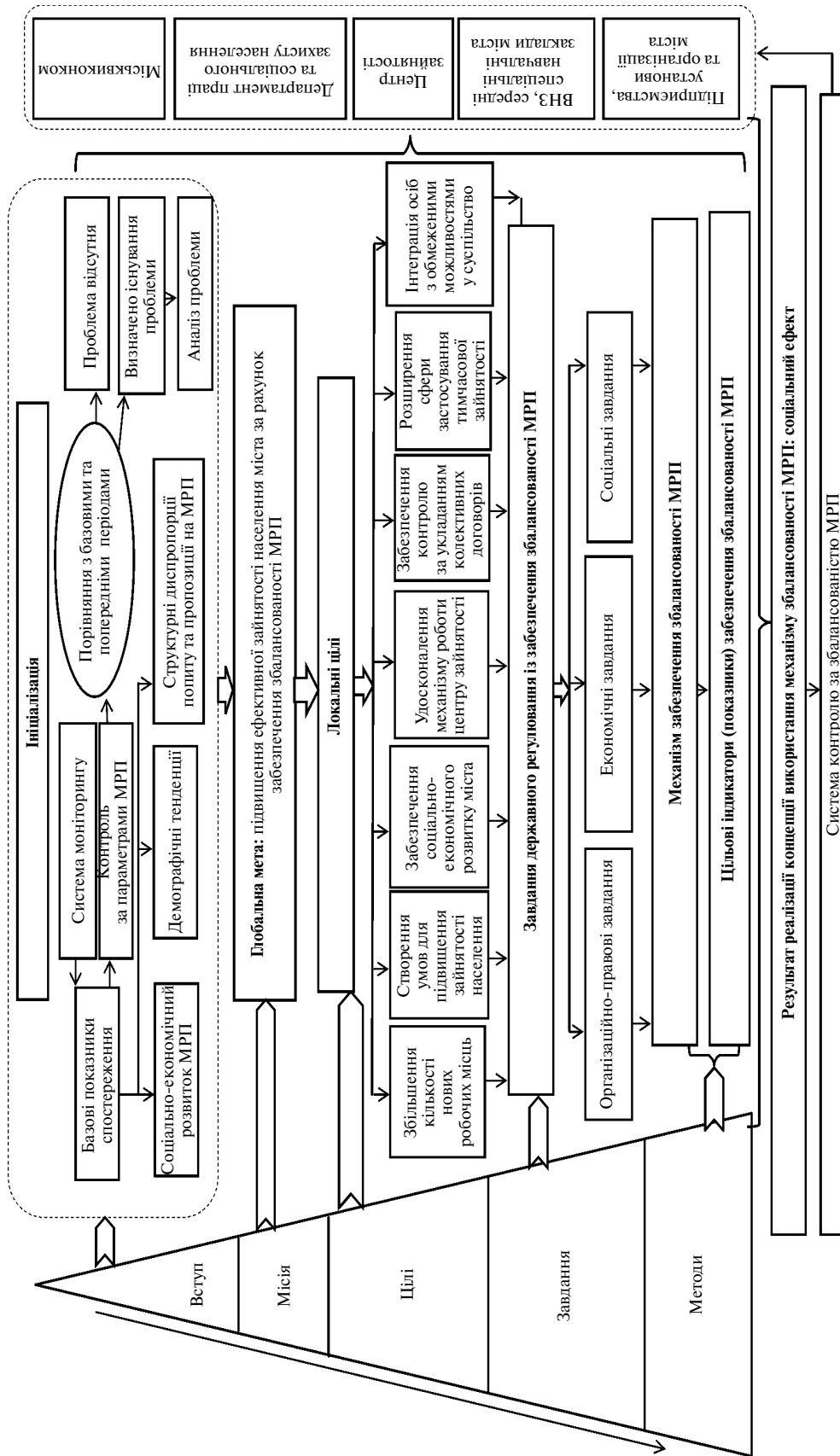


Рис. 1. Концепція використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці

Таблиця 1

## Динаміка окремих показників по Кременчуку у 2007–2012 рр.\*

Показники	Роки									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Реальна валова додана вартість (% до відповідного періоду попереднього року).....	117,1	105,0	114,8	106,5	129,7	74,7	65,0	102,0	104,0	109,3
Обсяг інвестицій в основний капітал (% до відповідного періоду попереднього року).....	108,2	187,3	128,5	89,1	87,9	76,6	84,5	93,0	95,0	87,7
Обсяг іноземних інвестицій за зростаючим підсумком (% до попереднього року).....	103,1	102,2	101,4	101,6	104,2	92,7	49,5	133,3	101,6	117,2
Середньомісячна заробітна плата (грн.).....	646	803	1000,31	1210	1750,0	2079,0	1960,0	2445,0	3036,0	3321,0
Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості на кінець року (осіб).....	4823	3607	3334	2648	2104	3546	3783	2894	2759	1910
Рівень зареєстрованого безробіття (%).....	2,2	2,0	1,8	1,5	1,2	2,0	2,2	1,7	1,2	1,3
Розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць (осіб).....	5114	5112	5439	5350	5540	5739	4821	5021	5735	6595

\* Складено автором за даними Офіційного сайту Кременчуцької міської ради [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kremen.gov.ua>.

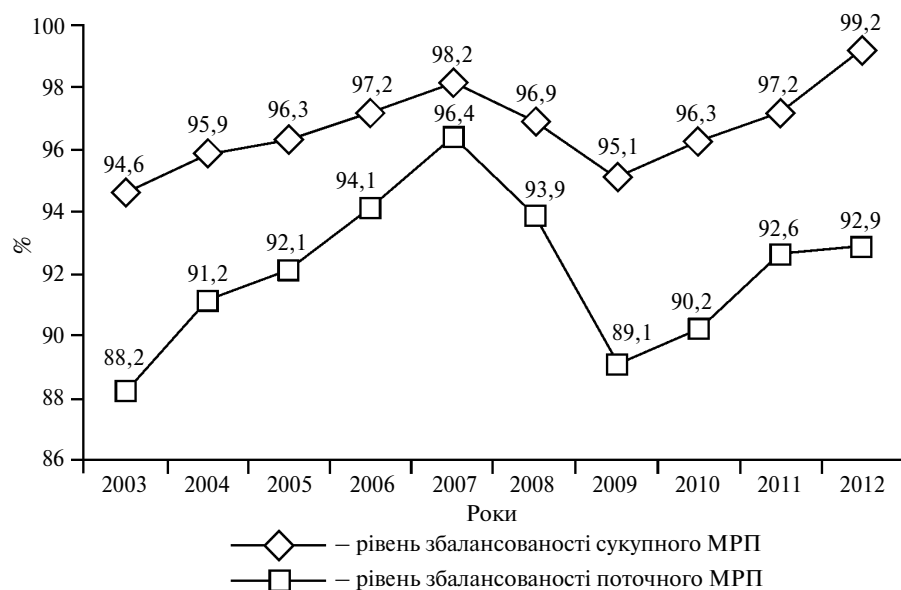
Протягом аналізованого періоду в Кременчуку зберігався дефіцит кваліфікованих кадрів за окремими спеціальностями та професіями, скорочувались інвестиції в основний капітал, обсяги промислового виробництва. Реалізація серйозних інвестиційних проектів була перенесена на пізніший період, знизилася потреба організацій в робочій силі. Аналіз ситуації на міському ринку праці, її конкурентних переваг і недоліків з точки зору розвитку в середньостроковій перспективі враховує внутрішні та зовнішні чинники, створює основу для втілення концепції.

*Другий етап* – формулювання місії, тобто ідеї, необхідної для проведення ефективного стратегічного управління. Місією, або глобальною метою концепції, є підвищення ефективної зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості міського ринку праці.

*Третій етап* – визначення локальних цілей та завдань. Локальні цілі – це чітко сформульований бажаний результат, якого необхідно досягти. Розроблені цілі мають бути конкретними, реалізовуваними, значущими, вимірюваними та визначуваними в часі. Поставлені локальні цілі можуть бути виконані завдяки вирішенню тактичних завдань концепції, тобто це конкретні кроки або етапи на шляху досягнення цілей. Завдання концепції групуються в економічні, соціальні та організаційно-правові блоки.

*Четвертий етап* – оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються, а саме систематизована сукупність кроків та дій, які необхідно використати для розв'язання визначеного завдання або досягнення конкретної мети. На цьому етапі слід сформувати механізм забезпечення

збалансованості міського ринку праці, який дозволив би вирішити проблему невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили як на сукупному, так і на поточному міському ринку праці. Зміст механізму полягає в цілеспрямованому впливі організаційних структур виконавчої влади на суб'єктів господарювання всіх форм власності в інтересах досягнення поставлених цілей та вирішення окреслених завдань. Цей етап завершується визначенням векторів забезпечення збалансованості міського ринку праці, тобто напрямів планування стратегічних змін. За кожним напрямом розробляються конкретні заходи. Це один з найскладніших і найтриваліших етапів стратегічного процесу, результатом якого стає реалізація механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці. На даному етапі необхідно одержати відповіді на такі запитання: які потрібні ресурси, ким, коли і в який спосіб будуть досягнуті поставлені локальні цілі?



**Рис. 2. Динаміка рівнів збалансованості сукупного та поточного міського ринку праці**

Розраховано автором за даними Офіційного сайту Головного управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.

З метою забезпечення збалансованості міського ринку праці формулюються конкретні завдання, спрямовані на досягнення поставлених локальних цілей:

- збільшення кількості нових робочих місць за допомогою таких інструментів, як розвиток малого та середнього бізнесу через систему податкових пільг; створення на території міста індустріального парку; сприяння відкриттю ексклюзивних підприємств, які спеціалізуються, наприклад, на приготуванні національних страв, розвитку франчайзингових і незалежних мереж швидкого приготування їжі, доступної широким верствам населення; самозайнятість (робота вдома), або фрілансинг;

- створення умов для підвищення зайнятості населення шляхом стимулювання роботи в інноваційному секторі економіки міста; замовлення виробництва інноваційної продукції та технологій; легалізація виплат заробітної плати та зайнятості населення міста; надання податкових пільг підприємствам, які створюють робочі місця в інноваційному секторі економіки або інвестують кошти в

розробку інноваційних продуктів; підвищення мобільності робочої сили; взаємовигідна співпраця міста, бізнесу та освіти; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення;

– соціально-економічний розвиток міста через забезпечення його населення доступним, якісним і комфортним житлом; підвищення стандартів життя; створення середовища, сприятливого для проживання населення; формування більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та поліпшення бізнес-клімату міста; забезпечення наповнюваності бюджетів усіх рівнів; пом'якшення соціальних диспропорцій; розвиток муніципальної інфраструктури; створення умов для надходження вітчизняних та іноземних інвестицій в основні галузі та сфери діяльності; розвиток і модернізація високотехнологічного виробництва; розбудова муніципальної інфраструктури;

– удосконалення механізму роботи центру зайнятості завдяки сприянню у працевлаштуванні на вільні та новостворені робочі місця незайнятих громадян і безробітних; забезпечення тимчасової зайнятості населення шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру; забезпечення адресної допомоги безробітним; проведення для них адресних семінарів і системних профорієнтаційних заходів тощо.

Дуже важливим, на нашу думку, є моніторинг ситуації на ринку праці, дані якого дозволять:

– визначити професійно-кваліфікаційну структуру перспективної потреби роботодавців у робочій силі;

– встановити обсяг і професійно-кваліфікаційну структуру додаткової потреби роботодавців у робочій силі у зв'язку з реалізацією пріоритетних національних проектів, регіональних цільових програм, державних інвестиційних проектів тощо;

– спрогнозувати обсяг і професійно-кваліфікаційну структуру пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням зміни демографічної ситуації та сформованої структури професійної освіти;

– створити умови для навчання протягом життя, зокрема, забезпечити профорієнтаційними послугами осіб, старших від 45 років;

– проводити ярмарки та інтернет-ярмарки вакансій, у тому числі для громадян передпенсійного і пенсійного віку.

Контроль за укладанням колективних договорів необхідно проводити з метою регулювання продуктивної зайнятості населення та посилення функцій з соціального захисту громадян. Однією з передумов забезпечення такого контролю є моніторинг показників заробітної плати і додержання підприємствами міста вимог чинного законодавства щодо забезпечення її мінімального розміру та своєчасної виплати. Як додатковий інструмент виконання цього завдання рекомендується встановити субмінімум заробітної плати для молодих працівників без досвіду роботи або для осіб з обмеженою працездатністю. Це передбачає запровадження дворівневої системи нарахування мінімальної заробітної плати. Такий захід є можливим для територій з високим рівнем економічного розвитку (в тому числі для Кременчука) при його поширенні на зайнятих у позабюджетному секторі економіки. Встановлення субмінімуму приведе до зниження безробіття серед некваліфікованої молоді та осіб з обмеженою працездатністю, надасть можливість набувати досвіду роботи, за яку працівник отримуватиме заробітну плату, не нижчу від рівня продуктивності його праці. Отже, у нього з'являться стимули до підвищення кваліфікації відповідно до потреб конкретного підприємства.

Останній захід забезпечує зв'язок локальної мети – здійснення контролю за укладанням колективних договорів – з інтеграцією осіб з обмеженими можливостями у суспільство. Реалізація додаткових заходів із сприяння зайнятості інвалідів зберігає у них мотивацію до праці й розширює варіанти працевлаштування незайнятих інвалідів. Це передбачає такі дії: поінформування роботодавців про можливості облаштування робочих місць для інвалідів на умовах відшкодування витрат за придбане обладнання; приймання замовлень від роботодавців, які планують облаштування постійних робочих місць для інвалідів; формування банку вакансій облаштованих робочих місць, придатних для інвалідів, у тому числі вакансій, які дозволяють використовувати гнучкі форми зайнятості, зокрема надомну; укладання договорів про відшкодування роботодавцям витрат на облаштування робочого місця для інваліда; взаємодія з органами медико-соціальної експертизи з метою професійної реабілітації інвалідів; працевлаштування безробітних інвалідів на спеціально оснащених робочих місцях за направленням центру зайнятості; моніторинг збереження робочих місць.

Розширення сфери застосування тимчасової зайнятості, зокрема, у формі оплачуваних громадських робіт як для зареєстрованих безробітних, так і для працівників підприємств, які на період зменшення обсягів виробництва не задіяні на основному виробництві, шляхом надання права пріоритетної участі в сезонних роботах жінкам і молоді, з урахуванням можливостей та попиту на працю даних категорій громадян; забезпечення трудової мобільності та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян віком від 14 до 18 років; організація тимчасового працевлаштування безробітних віком від 18 до 20 років з категорії випускників навчальних закладів, які шукають роботу вперше.

*П'ятий етап* – розробка проекту концепції, за яким будуть визначені пріоритетні напрями розвитку міського ринку праці та досягнення кінцевих (до 2020 р.) результатів (табл. 2).

Проведена оцінка ефективності реалізації заходів концепції використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці показує, що у 2012 р. ефект від реалізації заходів збільшився порівняно з 2009 р. на 44869,5 тис. грн., або на 49,03%. Отримані прогнозні значення мають тенденцію до позитивної динаміки і здатні забезпечити досягнення таких стратегічних завдань: формування, збереження і розвиток кадрового потенціалу; створення умов для підприємницької ініціативи та самозайнятості населення; підвищення ефективності функціонування міського ринку праці; поліпшення умов і підвищення рівня оплати праці; забезпечення захисту трудових прав працівників; створення умов для залучення висококваліфікованих трудових ресурсів.

Нами виділено три періоди, у межах яких соціальна політика на ринку праці міста матиме диференційований характер:

- консервативний (2011–2014 рр.) – передбачає часткову реалізацію соціальних завдань на міському ринку праці;
- інноваційний (2014–2017 рр.) – передбачає масштабну модернізацію соціальної інфраструктури на рівні міста, що забезпечить суттєве підвищення якості людського капіталу і стандартів життя населення;
- форсований (2017–2020 рр.) – відповідає орієнтирам довгострокової економічної політики і характеризується інтенсифікацією всіх наявних факторів еко-



Оцінка ефективності реалізації концепції використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці \*

Індикатори (показники)	Етапи реалізації концепції							
	базові значення				нормативні значення			
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2014 р.	2017 р.	2020 р.	
Питома вага випускників навчальних закладів усіх рівнів професійної освіти, працевлаштованих в організаціях Кременчука за здобуття професією або спеціальністю в перший рік після випуску	52,8	–	–	–	–	–	–	позитивна динаміка
Рівень працевлаштування безробітної молоді віком до 35 років	56,4	60,4	63,7	66,9	71,0			позитивна динаміка
Питома вага працівників з професійною освітою у загальній чисельності зайнятих в економіці	70,9	72,0	76,5	78,0				позитивна динаміка
Питома вага зайнятих у малому та середньому бізнесі в загальній чисельності зайнятих в економіці	11,8	12,3	15,0	20,5				позитивна динаміка
Рівень зареєстрованого безробіття	2,2	1,4	1,2	1,3	1,04	0,67	0,3	
Рівень працевлаштування громадян, які звернулися до Служби зайнятості населення	32,6	41,8	47,9	47,9	55,5	60,8	78,0	
Коефіцієнт напруженості на зареєстрованому ринку праці (чисельність незайнятого населення, зареєстрованого в органах Служби зайнятості) (у розрахунку на 1 заявлену вакансію)	4	5	3	3	2,9	2,7	2,4	
Співвідношення між середньою заробітною платою і прожитковим мінімумом для працездатного населення (разів)	2,95	2,88	3,29	3,16	4,0	4,5	5,1	
Чисельність населення Кременчука (тис. осіб)	226,6	226	225,5	224,9	225,9			позитивна динаміка
Міграційний приріст на 1 тис. населення	–	0,342	0,188	0,154	0,274	0,736	1,198	
Валова додана вартість (виходячи із складових на рівні області) (млн. грн.)	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	14199,7	14326,3	14523,1	
Нові робочі місця (од.)	4821	5021	5735	7347	6253	7174	8295	

(%)

Закінчення таблиці

Модернізовані робочі місця (од.)	21	57	89	123	162	294	396
Чисельність зареєстрованих безробітних, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації (осіб)	658	810	776	809	901	956	1043
Залучені до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру (осіб)	2012	2326	2217	1857	2228	2228	2228
Кількість тих, кому надано послуги з організації підприємницької діяльності та ведення власної справи (осіб)	–	–	520	514	525	528	533
Інваліди, які пройшли професійне навчання (осіб)	8	1	6	6	7	11	13
Кількість укладених договорів про стажування між роботодавцем і особою, яка продовжує навчання (од.)	–	–	–	–	99	103	107
Чисельність безробітного населення (поточна пропозиція) (осіб)	9164	7775	6342	6012	5839	5136	позитивна динаміка
Вакантні робочі місця (поточний попит) (од.)	844	602	894	630	512	713	позитивна динаміка
Чисельність зайнятого населення (задоволений поточний попит) (осіб)	76242	73082	73431	76635	77546	78142	позитивна динаміка
Рівень поточної незбалансованості	10,91	9,82	7,42	7,02	6,87	5,66	позитивна динаміка
Соціальний ефект (тис. грн.)	46651,8	62657,7	81268,5	91521,3	позитивна динаміка		

\* Розраховано автором за даними Офіційного сайту Кременчуцької міської ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kremen.gov.ua/img/content/file/programma\\_na\\_2014\\_r\\_k.pdf](http://www.kremen.gov.ua/img/content/file/programma_na_2014_r_k.pdf).

номічного зростання, а саме: прискорення реформ для поліпшення бізнес-клімату, інтенсифікація припливу іноземного капіталу, активізація використання національних заощаджень і зростання витрат на розвиток соціальної, енергетичної і транспортної інфраструктури.

Досягти поставлених цілей та розв'язати окреслені завдання в умовах несприятливих демографічних тенденцій можна за рахунок підвищення економічної активності населення.

*Шостий етап* — погодження і затвердження концепції. На цьому етапі необхідно обговорити проект концепції з органами виконавчої влади міста, центром зайнятості, підприємствами, навчальними закладами і за результатами внести певні корективи.

### Висновки

Запропонована концепція використання відповідного механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці має ряд переваг. По-перше, не залишається поза увагою найважливіше — особливості функціонування міського ринку праці. По-друге, конкретизуються наміри і дії суб'єктів міського ринку праці. По-третє, враховується тенденція оптимізації використання трудових ресурсів. Ефективна реалізація заходів, передбачених цією концепцією, дозволить істотно поліпшити ситуацію на міському ринку праці, знизити рівень загального безробіття. Здійснення спеціальних програм сприятиме розвитку ринку праці та підвищенню зайнятості безробітних громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, через що зазнають труднощів при працевлаштуванні. Формування нового механізму реалізації трудових прав інвалідів забезпечить зайнятість усіх осіб з обмеженими можливостями, які бажають займатися трудовою діяльністю. Заходи концепції спрямовано на розширення дво- і тресторонньої співпраці соціальних партнерів з метою поліпшення якості робочих місць. Для підвищення ефективності контролю та нагляду у сфері праці та зайнятості потрібно оптимізувати діяльність органів виконавчої влади міста щодо регулювання міського ринку праці.

### Список використаної літератури

1. *Маркс К., Энгельс Ф.* Избранные сочинения. — В 9 т. — Т. 7. — М. : Политиздат, 1987. — 811 с.
2. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика ; [пер. с англ.]. — М. : МГУ, 1996. — 800 с.
3. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підруч. — 4-те вид., оновл. — К. : Знання, 2009. — 391 с.
4. *Колот А.М., Гришнова О.А., Герасименко О.О.* та ін. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підруч. ; [за ред. А.М. Колота]. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
5. *Лібанова Е.М.* Ринок праці. — К. : ЦНЛ, 2003. — 224 с.
6. *Алаев Э.Б.* Социально-экономическая география : понятийно-терминологический словарь. — М. : Мысль, 1983. — 350 с.
7. *Екимова В.К., Буравова С.В.* Взаимосвязь локального рынка труда, рынка недвижимости, потребительского рынка через систему воспроизводственного процесса // Вектор науки ТГУ. — Сер. : "Экономика и управление". — 2011. — № 1 (4). — С. 12–15.
8. *Рыбаковский Л.Л.* Миграция населения: прогнозы, факторы, политика : моногр. — М. : Наука, 1987. — 199 с.

9. *Онiкiєнко В.В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : наук.-аналіт. моногр. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

10. *Ахромкін Є.М., Шумакова Н.В.* Концептуальні основи збалансованості регіонального ринку праці // Ефективна економіка. – 2012. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=921>.

11. *Зборовский Г.Е., Шулкина Е.А.* Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. – 2003. – № 4 (228). – С. 99–106.

12. *Хаустов А.В.* Интеграционный подход к разрешению противоречий рынка труда региона : автореф. дис. ... к.э.н. : 08.00.05 / ФГБОУ ВПО “Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова”. – Краснодар, 2012. – 23 с.

13. *Орешин В.П.* Система государственного и муниципального управления. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 320 с.

14. *Молчанов И.Н., Молчанова Н.П.* Методологический подход к разработке концепций территориального социально-экономического развития // Муниципалитет: экономика и управление. – 2012. – № 1(2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://municipal.uara.ru/ru-ru/issue/2012/01/01/>.

15. *Дианова В.А.* Концепция комплексного развития городской территории как императив стратегического управления / Инновации в науке : материалы Межд. заочн. наук.-практ. конф. – Новосибирск, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2230-2012-04-23-11-55-18>.

#### References

1. Marx K., Engels F. *Izbrannye Sochineniya* [Selected Works], Vol. 7. Moscow, Politizdat, 1987 [in Russian].

2. Ehrenberg R.G., Smith R.S. *Sovremennaya Ekonomika Truda. Teoriya i Gosudarstvennaya Politika* [Modern Labor Economics. Theory and Public Policy]. Moscow, MSU, 1996 [in Russian].

3. Grishnova O.A. *Ekonomika Pratsi ta Sotsial'no-Trudovi Vidnosyny* [Labor Economy and Socio-Economic Relations]. Kyiv, Znannya, 2009 [in Ukrainian].

4. Kolot A.M., Grishnova O.A., Gerasymenko O.O. et al. *Ekonomika Pratsi ta Sotsial'no-Trudovi Vidnosyny, za red. A.M. Kolota* [Labor Economy and Socio-Economic Relations], edited by A.M. Kolot. Kyiv, KNEU, 2009 [in Ukrainian].

5. Libanova E.M. *Rynok Pratsi* [Labor Market]. Kyiv, TsNL, 2003 [in Ukrainian].

6. Alaev E.B. *Sotsial'no-Ekonomicheskaya Geografiya* [Socio-Economic Geography]. Moscow, Mysl', 1983 [in Russian].

7. Ekimova V.K., Buravova S.V. *Vzaimosvyaz' lokal'nogo rynka truda, rynka nedvizhimosti, potrebitel'skogo rynka cherez sistemu vosproizvodstvennogo protsessa* [Coupling of a local labor market, property market, and consumer market through the reproductive process system]. *Vektor Nauki TGU. Ser. Ekonomika i Upravlenie – Science Vector of TGU. Ser. Economy and Management*, 2011, No. 1 (4), pp. 12–15 [in Russian].

8. Rybakovskii L.L. *Migratsiya Naseleniya: Prognozy, Faktory, Politika* [Migration of the Population: Forecasts, Factors, Policy]. Moscow, Nauka, 1987 [in Russian].

9. Onikienko V.V. *Rynok Pratsi ta Sotsial'nyi Zakhyst Naseleण्या Ukrainy: Retroanaliz, Problemy, Shlyakhy Vyrishennya* [Labor Market and Social Protection of Ukraine's Population: Retroanalysis, Problems, Ways of Solution]. Kyiv, M.V. Ptukha Institute of Demography and Social Studies of the NASU, 2013 [in Ukrainian].

10. Akhromkin E.M., Shumakova N.V. *Kontseptual'ni osnovy zbalansovanosti regional'nogo rynku pratsi* [Conceptual foundations of the balance of a regional labor market]. *Efektivna Ekonomika – Efficient Economy*, 2012, No. 2, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=921> [in Ukrainian].

11. Zborovskii G.E., Shulkina E.A. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda* [Professional education and labor market]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya – Sociological Studies*, 2003, No. 4 (228), pp. 99–106 [in Russian].

12. Khaustov A.V. *Integratsionnyi Podkhod k Razresheniyu Protivorechii Rynka Truda Regiona* [Integrational Approach to the Solution of Contradictions of a Regional Labor Market], Author's abstract of the Candidate degree thesis of (Econ. Sci.). Krasnodar, F.F. Ushakov State Marine Univ., 2012 [in Russian].

13. Oreshin V.P. *Sistema Gosudarstvennogo i Munitsipal'nogo Upravleniya* [System of State's and Municipal Management]. Moscow, INFRA-M, 2011 [in Russian].

14. Molchanov I.N., Molchanova N.P. *Metodologicheskii podkhod k razrabotke kontseptsii territorial'nogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya* [A methodological approach to the construction of conceptions of territorial socio-economic development]. *Munitsipalitet: Ekonomika i Upravlenie – Municipality: Economy and Management*, 2012, No. 1(2), available at: <http://municipal.uapa.ru/ru-ru/issue/2012/01/01/> [in Russian].

15. Dianova V.A. *Kontseptsiya kompleksnogo razvitiya gorodskoi territorii kak imperativ strategicheskogo upravleniya, v: Innovatsii v Nauke. Mezhd. Zaochn. Nauk.-Prakt. Konf.* [The conception of complex development of city's territory as an imperative of the strategic management, in: Innovations in Science. Intern. Corresp. Sci.-Pract. Conference]. Novosibirsk, 2012, available at: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2230-2012-04-23-11-55-18> [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 14 жовтня 2014 р.

---