

**В.В. Дружинина** (Кременчугский национальный университет  
имени Михаила Остроградского, Украина)

## ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА

*В статье рассмотрены принципы, которые обеспечивают формирование сбалансированности местного рынка труда в профессионально-квалификационном аспекте. Существующие принципы дополнены принципом консолидации, принципом сбалансированности и пропорциональности, которые направлены на повышение уровня доходов и жизни населения, образовательного уровня и квалификационного потенциала и заключаются в содействии удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей человека.*

*Ключевые слова:* сбалансированность, рынок труда, механизм, принцип, метод, закон.

*Табл. 1. Рис. 1. Лит. 15.*

**В.В. Дружиніна** (Кременчуцький національний університет  
імені Михайла Остроградського, Україна)

## ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

*У статті розглянуто принципи, які забезпечують формування збалансованості місцевого ринку праці в професійно-кваліфікаційному аспекті. Існуючі принципи доповнено принципом консолідації, принципом збалансованості та пропорційності, які спрямовані на підвищення рівня доходів і життя населення, освітнього рівня та кваліфікаційного потенціалу й полягають у сприянні задоволенню матеріальних, соціальних і духовних потреб людини.*

*Ключові слова:* збалансованість, ринок праці, механізм, принцип, метод, закон.

**V.V. Druzhynina** (Kremenchug National University  
of Mykhailo Ostrogradskyi, Ukraine)

## FORMATION PRINCIPLES FOR THE MECHANISM OF THE LOCAL LABOUR MARKET BALANCING

*The article considers the principles for formation of a balanced local labour market in its professional & qualification aspect. The already existing principles are complemented with the principles of consolidation and balancing, both aimed at the increase of population income and welfare, educational level and qualification potential and also both to assist in satisfying the material, social and spiritual needs of a human.*

*Keywords:* balance; labour market; mechanism; principle; method; law.

**Постановка проблеми.** Адаптація общества к рыночной экономике встречается с большими проблемами в сфере занятости: сокращением численности занятых, ростом негативных явлений, связанных с безработицей, падением реальной заработной платы, уходом людей в теневую экономику, усилением социальной напряженности. Происходящие перемены требуют переосмысления целого ряда положений теории занятости, анализа новых явлений, обобщения и выработки эффективных методов регулирования трудовых отношений.

Фундаментальные преобразования в жизни украинского общества обуславливают необходимость формирования принципиально нового механизма согласования многообразных экономических интересов и, в первую очередь,

агентов местного рынка труда, которые имеют особую социально-экономическую значимость. Развивающийся местный рынок труда требует тщательно отслеживания и контроля протекающих процессов. Его регулирование является относительно новым направлением деятельности экономических субъектов. Несмотря на то, что государство и другие субъекты применяют различные методы и меры регулирования рыночных отношений в сфере занятости, обобщенное представление о данном механизме, его сущности, содержания, формах и методах отсутствует. Не располагая теоретически, методологически и методически обоснованными инструментами регулирования, рыночные субъекты лишены действенных и эффективных рычагов, направленных на обеспечение сбалансированного функционирования местного рынка труда, устранение его «провалов». В этих условиях изучение проблем, связанных с развитием отношений специфического регулятивного воздействия на процессы местного рынка труда, с совершенствованием мер и инструментов регулирования, приобретает особую актуальность. Только на этой основе возможно движение к социально ориентированной рыночной экономике и переход от спонтанной жизнедеятельности рынка к целенаправленному регулированию, осуществляемому в интересах всего общества и каждого его члена.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Среди современных исследований, связанных с изучением сбалансированности, можно выделить работы И. Ваховича [3], И. Горленко [14], В. Золотарева [8]. Среди ученых-экономистов и практиков в области исследования именно сбалансированности рынка труда следует назвать А. Колота [7], Э. Либанову [10], Ю. Маршавина [11], И. Маслову [12]. Важное значение при исследовании вопросов механизма рынка труда и управления трудовыми ресурсами имеют научные труды отечественных ученых: Д. Богини [15], О. Волковой [5], И. Кравченко [9] и др. Однако теоретические подходы к сбалансированности рынка труда свидетельствуют, что достаточно важным вопросом остается создание системы принципов повышения уровня сбалансированности рынка труда, в том числе по профессионально-квалификационному составу.

**Цель исследования** – определить принципы формирования механизма сбалансированности местного рынка труда как разрабатываемого инструментария обеспечения социального равновесия и осуществления мероприятий по стимулированию трудовой активности населения.

**Основные результаты исследований.** На современном этапе развития экономики доминирует локальный (местный) уровень развития рынка труда. Для обеспечения сбалансированности местного рынка труда необходимо применять соответствующий механизм, который дает возможность, как определяет И. Кравченко, «через комплекс регуляторов достичь относительного равновесия путем действенных механизмов, которые гармонизируют движение спроса и предложения, предотвращая тем самым появление экстремальных ситуаций» [9, 264].

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму, на основе информации, получаемой в виде изменения цены функционирующей рабочей силы [4].

О.В. Волкова в своих исследованиях механизм трактует как «совокупность правовых, экономических, социальных и организационных основ обеспечения расширенного воспроизводства и формирования рационального предложения труда, ее эффективной реализации с обеспечением национального роста в приоритетных для страны направлениях в условиях капитализации реализованного труда со стимулирующим механизмом ее дифференциации» [5, 109–110].

Следовательно, под механизмом можно понимать совокупность законов, принципов, приемов, методов, подходов, с помощью которых происходит движение всей системы и осуществляется достижение определенной цели.

Основываясь на вышеприведенных утверждениях, можно констатировать, что механизм обеспечения сбалансированности может реализовываться через логическую цепочку: законы – принципы – методы – инструменты. Причем принципы являются связующим звеном между законами и методами сбалансированности местного рынка труда. Они облегчают выбор методов тому, кто принимает решения по совершенствованию управления социально-экономическими процессами на местном рынке труда

Установление взаимосвязей между элементами механизма формирования сбалансированности местного рынка труда может быть отображено при помощи инструментария, в котором определяют три направления: 1.1 – определение показателей конъюнктуры местного рынка труда; 1.2 – формирование структуры механизма обеспечения профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка труда; 1.3 – разработка процесса реализации механизма обеспечения профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка труда (рис. 1).

Для решения задач, связанных с профессионально-квалификационной сбалансированностью местного рынка труда, необходимо рассмотреть принципы формирования механизма. Под принципом понимается научное начало (основание, правило), которое при решении надо учитывать или соблюдать [6]. Принципы формирования механизма сбалансированности местного рынка труда отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.

Принципов формирования механизма сбалансированности местного рынка труда множество. В своих исследованиях к принципам формирования механизма О.В. Волкова относит [5]: планомерность и стратегическое направление; усиление регулирующей роли государства и подчинения интересов частного сектора общенациональным интересам; приоритетность трудового капитала над физическим; комплексность; интеграцию; принцип вариантности или эффективности управления.

Некоторые авторы отмечают важность выделения принципов: координации деятельности всех субъектов местного рынка труда; адаптивности, согласованности регионального регулирования с государственным и местным самоуправлением, а также достижение экономических и социально-политических целей; планомерности и этапности; сотрудничества государственных органов содействия занятости с негосударственными; централизации и децентрализации; гибкости; единства действий и соответствия.



**Рис. 1. Взаимосвязь основных элементов механизма формирования профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка труда, авторская разработка**

Некоторые ученые-экономисты (В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Соколова) функционирование рынка труда рассматривают с позиций предприятий – поле взаимоотношений его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы [1].

Основными принципами местного рынка труда со стороны внутрифирменного рынка труда являются: организационно-административная обособленность; финансово-экономическая самостоятельность; производственно-технологическое единство.

Немецкие ученые рассматривают принципы внутрифирменного рынка труда как основной закон (устав), который четко и ясно формулирует общие директивные положения о желаемом поведении всех его членов [2].

К.А. Раицкий к принципам внутрифирменного рынка труда относит следующие положения [13, 43–44]: общие долгосрочные целевые установки, связанные с предприятием, сотрудниками, окружением (содержание и развитие предприятия, обеспечение рынка, социальные цели); принципы, связанные с управлением (разработка цели, планирование, принятие решений, информирование, мотивация, разрешение конфликтов, виды контроля и его ис-

полнители, оценка достижений, повышение квалификации и стиль управления); принципы, связанные с сотрудниками (требования при приглашении на работу, мотивация, кооперирование, творческое, предпринимательское мышление, раскрытие индивидуальных возможностей, принятие на себя ответственности, оценка сотрудников и помощь им); принципы внешних связей.

Немецкие ученые подчеркивают, что достижение всех этих принципов возможно за счет того, что принимается во внимание при найме сотрудников, их оценке, назначении окладов и планировании продвижения по службе, то есть должны быть учтены все социальные аспекты деятельности предприятия.

Для разработки и выбора методов формирования механизма обеспечения профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка труда необходимо рассмотреть уже существующие принципы и их дополнить новыми, выполнение которых приведет к стабилизации и улучшению реально существующей ситуации на местном рынке труда (табл. 1).

При анализе было выявлено, что исследователи не учитывают принципы:

- пропорциональности и сбалансированности, который, с одной стороны, предполагает формирование пропорций, характеризующих интересы общества на основе сбалансированности спроса и предложения местного рынка труда, в том числе по профессионально-квалификационному составу. С другой стороны, пропорции общественного производства формируют рыночный механизм и местные органы управления по средствам планирования формируют его рациональную структуру, исходя из интересов общества. Принцип пропорциональности и сбалансированности направлен на поддержание материально-вещественных и стоимостных пропорций и проявляется через общеэкономические, межотраслевые, отраслевые и территориальные пропорции; целевую ориентацию на удовлетворение спроса экономики в квалифицированных кадрах, а не на удовлетворение спроса со стороны населения; на необходимость обеспечения структурного соответствия подготовки кадров выбранным приоритетам социально-экономического развития; на необходимость мониторинга и обратной связи с системой образования (ее возможности по удовлетворению спроса на квалифицированные кадры); на необходимость мониторинга и обратной связи с работодателями (их удовлетворенность уровнем подготовки кадров); количественная обеспеченность квалифицированными кадрами; на необходимость обеспечения бюджетным финансированием подготовки кадров для приоритетных отраслей развития экономики; на учет интересов личности, заключающихся в стремлении повышать уровень подготовки путем приобретения новых навыков, знаний, умений (обеспечивается за счет внебюджетной подготовки в образовательных учреждениях, которая и позволяет реализовать потребности личности в образовании (2-ое, 3-е) и, кроме того, способствует формированию конкуренции со стороны работников за рабочие места; на необходимость создания стимулов/санкций для трудоустройства выпускников по специальности (договор о целевой подготовке/обучении за счет бюджетных средств или полное возмещение стоимости подготовки в случае отказа; предоставление образовательных кредитов на аналогичных условиях и проч.);

- консолидации, который позволяет реализовать полный цикл работ, используя единую систему от сбора информации до получения отчетности. Та-

Таблиця 1. Принципи формування механізму сбалансованості місцевого ринка труда, авторская разработка

Наименование принципа	Содержание принципа	Значимость реализации принципа
Принцип экономической выгоды	Удовлетворение профессионально-экономических интересов экономически активного населения, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, снижение уровня безработицы, поддержание оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы.	Использование прямого и косвенного регулирования местного рынка труда.
Принцип воспроизводства рабочей силы	Учет особенностей как отдельных субъектов местного рынка труда, так и рынка труда в целом.	Возможность учитывать сложившийся вид воспроизводства рабочей силы (простой, суженный, расширенный) и социально-трудовых отношений в данном городе: изменение существующих технологических и информационных составляющих хозяйствования в данном уровне.
Принцип социальной защищенности населения	Обеспечение социальной и материальной поддержки тех слоев населения данного города, которые в этом нуждаются, то есть безработные, инвалиды, одинокие матери, большие, сироты, старики.	Гибкость в выработке и принятии управленческих решений относительно нуждающихся слоев населения города.
Принцип эквивалентности	Обеспечение обмена определенного количества труда в одной форме на равное количество труда в другой форме в соответствии с затратами общественно-необходимого рабочего времени.	Сопряженность с повышением эффективности деятельности всех субъектов местного рынка труда.
Принцип равенства оплаты за равный труд	Обеспечение равной заработной платы между мужчинами и женщинами с учетом разного уровня образования, уровня профессиональной подготовки, перерывов в работе.	Гибкость в выработке и принятии управленческих решений в условиях многоаспектности, что включает искоренения сегрегации в образовании, а также трансформацию гендерных стереотипов.
Принцип свободного движения рабочей силы	Гарантируется географическая и профессиональная мобильность и минимальный уровень социальной интеграции в любой из стран, входящих в сообщество, в которых они хотели работать.	Возможность понять причинно-следственные связи и тенденции движения рабочей силы и сформировать имманентную систему развития рабочей силы.
Принцип научности	Использование современных достижений в области управления местным рынком труда.	Обеспечение эффективности в управлении при сочетании накопленного практического опыта и открытого научной законности, закономерностей, методов управления.

кая інформація може бути реалізована в формуванні стратегії професійно-кваліфікаційної сбалансованості місцевого ринку праці, яка ще підтримає гідну зайнятість за допомогою стимулювання інвестицій в розвиток реального сектора економіки, її диверсифікації, стимулювання нових виробничих секторів, оновлення кредиту довіри до конкурентоспроможних, стійких підприємств, особливо малих і середніх з них, які здатні створити продуктивну і добре оплачувану роботу, вкладання засобів в професійні навички працівників відповідно до ринковим попитом на спеціалістів, в створення безпечних і здорових умов праці та розширення охоплення людей належної соціальною захистом.

**Висновки.** Дослідження принципів формування механізму сбалансованості місцевого ринку праці є важливою складовою в удосконаленні теоретико-методологічного апарату управління місцевого ринку праці та базою для створення механізму забезпечення сбалансованості місцевого ринку праці, тому метою подальших наукових досліджень буде розгляд методів формування механізму сбалансованості місцевого ринку праці, а також аналіз і синтез основних факторів підвищення сбалансованості місцевого ринку праці.

1. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е.* Економіка і соціологія праці: Учебник для вузів. – М.: ЮНІТИ, 1999. – 407 с.
2. *Борманн Д., Воронина Л., Федерманн Р.* Менеджмент: підприємницька діяльність в ринковій економіці / Пер. з нім. – Гамбург: Steuer und Wirtschaftswert, 1992. – 906 с.
3. *Вахович І.М.* Фінансова політика сталого розвитку регіону: методологія формування та механізми реалізації: Монографія. – Луцьк: Надстир'я, 2007. – 496 с.
4. *Волгин Н.А.* Ринки праці та доходи населення. – М.: Філінь, 1999 // [www.bibliotekar.ru](http://www.bibliotekar.ru).
5. *Волкова О.В.* Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України та її регіонів: зміст та особливості трансформації // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – №5. – С. 108–111.
6. *Гармідер Л.Д.* Принципи розвитку кадрового потенціалу підприємства // Економічна наука і практика: Матеріали міжнарод. заоч. науч. конф. (г. Чита, лютий 2012 г.). – Чита: Молодий учений, 2012. – С. 133–136.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
8. *Золотарев В.В.* Сбалансованість економіки і стійкість її зростання // Економіка і право. – 2006. – №4. – С. 16–24.
9. *Кравченко І.С.* Трудоозберігаюча функція зайнятості: Монографія. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
10. *Лібанова Е.М.* Ринок праці. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
11. *Маршавін Ю.М.* Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – №2. – С. 143–150.
12. *Маслова І.С., Москович В.М., Косаєв А.Г.* Трудові ресурси: ефективність використання. – М.: Наука, 1988. – 194 с.
13. *Раїцький К.А.* Економіка підприємства: Учебник для вузів. – 2-е изд. – М.: Маркетинг, 2000. – 696 с.
14. Сбалансоване економічне соціальне і екологічне розвиток території (економіко-географічні аспекти) / І.А. Горленко, Л.Г. Руденко, С.Н. Малюк, Н.П. Лебедь. – К., 1991. – 56 с.
15. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зарплатної плати: Кол. монографія / Д.П. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шамота, Л.С. Лисого та ін. – К.: ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.

Стаття надійшла до редакції 22.10.2012.