

УДК 331.5.024.5(1–21)

**В. В. ДРУЖИНИНА,**  
*доцент, кандидат экономических наук,*  
*доцент кафедры менеджмента*  
*Кременчугского национального университета имени Михаила Остроградского*

## МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ГОРОДСКОГО РЫНКА ТРУДА

*Разработан проект концепции использования механизма обеспечения сбалансированности местного рынка труда как императива стратегического развития города. Доказано, что благодаря применению новой концепции, в основу которой положена классическая модель, возможно использование консервативного, инновационного и форсированного сценариев развития городского рынка труда, позволяющих прогнозировать результаты его сбалансированности и последствия функционирования.*

**Ключевые слова:** совокупный и текущий городской рынок труда, концепция, механизм обеспечения сбалансированности, миссия, цели, субъекты городского рынка труда.

---

**V. V. DRUZHININA,**  
*Cand. of Econ. Sci.,*  
*Assoc. Professor, Chair of Management,*  
*M. Ostrogradskii Kremenchug 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 условиях модернизации украинской экономики формируются новые особенности и закономерности функционирования городского рынка труда, усиливается внимание к исследованию его современного состояния, определяются перспективы развития. От того, насколько эффективно он функционирует, зависят преобразование и модернизация всех сфер жизни города и общества. В настоящее же время чрезмерные диспропорции проявляются в социально-экономическом развитии субъектов города; несбалансированности и неустойчивости рынка труда; неконтролируемой миграции населения, оказывающей давление на городской рынок труда и способствующей расширению теневого сектора; росте безработицы и задержках с выплатами заработной платы и социальных платежей; нарушении трудового законодательства; ухудшении условий найма на работу; снижении производительности труда; сокращении производства. Приостановить кризисные

---

Дружинина Виктория Валериевна (Druzhinina Viktoriya Valerievna) – e-mail: drughinina@mail.ru.

явления можно путем согласования интересов всех субъектов городского рынка труда и, прежде всего, усиления позиций органов местного самоуправления, цели и задачи которых должны быть представлены в комплексе документов: концепции, стратегии, программе. В управленческой практике местного уровня разрабатываются прогнозы, программы и стратегии, однако формирование концепций, а тем более использование механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда как нормативного, обязательного к рассмотрению и выполнению документа, не практикуется. В этой связи разработка такой концепции на долгосрочную перспективу является наиболее актуальным вопросом, особенно для городского рынка труда.

Теоретическое обоснование концепции рынка труда было заложено известными представителями экономической науки, такими как К. Маркс [1], Р. Дж. Эренберг [2] и другие. Исследование проблем развития рынка труда и эффективного использования наемного труда в сферу своих научных интересов включили современные отечественные ученые Е.А. Гришнова [3], А.М. Колот [4], Э.М. Либанова [5]. Особенности взаимосвязи и взаимодействия рынка труда с другими видами рынков рассматривают Э.Б. Алаев [6], В.К. Екимова, С.В. Буравова [7], Л.Л. Рыбаковский [8]. Что же касается научных работ, посвященных проблемам городского рынка труда, то они появились значительно позже, чем исследования общих вопросов рынка труда в целом. Первые публикации о городском рынке труда датируются 1990-ми годами, однако в современных условиях они приобретают особую актуальность. Объективной основой научного интереса к городскому рынку труда являются его растущая экономическая самостоятельность, все более сложные внутригородские демографические и социальные процессы, которые в настоящее время сопровождаются отрицательными тенденциями, в частности несбалансированностью спроса и предложения, которая рассматривается в трудах В.В. Оникиенко [9] и Е.М. Ахромкина [10]. На территориальную, отраслевую и профессионально-квалификационную сбалансированность обращают внимание Г.Е. Зборовский [11] и А.В. Хаустов [12].

Обеспечить сбалансированность городского рынка труда, по нашему мнению, можно с помощью соответствующего механизма. В научных исследованиях рынка труда наиболее распространено представление о механизмах его регулирования и функционирования как о механизмах высшего порядка, но при этом отсутствует понимание сущности механизма, действие которого направлено на сбалансирование составляющих городского рынка труда. Исходя из этого, предлагаем под механизмом обеспечения сбалансированности городского рынка труда понимать структурно взаимосвязанную совокупность правовых, социальных, экономических, организационных, управленческих принципов структурного соответствия между спросом и предложением рабочей силы во времени. Такой механизм является основой разработки концепции его использования и способен реагировать на возможные изменения в функционировании городского рынка труда. Существуют различные взгляды на структуру концепции. Например, В.П. Орешин называет следующие этапы ее формирования: анализ проблем, определение целей и стратегий, оценка возможных последствий и выбор оптимальной стратегии [13]. И.Н. Молчанов и Н.П. Молчанова выделяют семь этапов формирования концепции: организационно-подготовительная работа, составление и анализ информационной базы, анализ накопившихся проблем, определение целей и задач будущего развития, оценка возможных последствий принимаемых решений, разработка проекта концепции, ее согласование и утверждение [14].

Анализ источников позволяет констатировать, что, во-первых, городской рынок труда является объектом активных дискуссий ученых; во-вторых, эволюционного взгляда на сбалансированность городского рынка труда на данный момент не существует, есть только фрагментарные исследования; в-третьих, вопросам обеспечения сбалансированности городского рынка труда местные органы власти уделяют недостаточно внимания, кроме того, отсутствует документ, который бы обязывал их эффективно реагировать на возможные изменения в функционировании рынка труда и обеспечении сбалансированности спроса и предложения в пределах конкретной территории. Таким образом, можно прийти к выводу, что до сегодняшнего дня работать над концепцией использования такого механизма еще не начинали.

Итак, **целью статьи** является разработка научной концепции использования механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда на основе результатов ретроспективного анализа его спроса и предложения.

Концепция действий на городском рынке труда определяет основные направления и приоритеты деятельности местных органов самоуправления по осуществлению социальной политики в сфере занятости населения, предполагающей повышение гибкости городского рынка труда и его сбалансированности; развитие эффективной занятости населения; совершенствование системы управления сферой занятости; создание условий для снижения уровня безработицы; обеспечение социальной поддержки безработных граждан. Можно сказать, что концепция – это основополагающий руководящий документ, рассчитанный на долгосрочную перспективу, который носит рамочный характер, предусматривает дальнейшую конкретизацию намерений и действий городской власти на базе программно-целевого подхода [15]. В современных условиях такую программу можно определить как прогнозно-аналитический документ, содержащий совокупность связанных ресурсами, исполнителями и сроками мер, направленных на решение конкретных задач по обеспечению сбалансированности городского рынка труда.

Разработка концепции основывается на принципах целенаправленности, комплексности, альтернативности, эффективности и управляемости. Фундаментом новой научной концепции является ее классическая модель, состоящая из введения, миссии, целей, задач и методов. На примере Кременчуга представим предложения по содержанию основных этапов (инициализация, формулирование миссии и определение целей и задач, оценка возможных последствий, разработка, согласование и утверждение) создания концепции использования механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда (ГРТ) (рис. 1).

*Первый этап* – инициализация. Именно на этом этапе обобщается характеристика городского рынка труда на основе официальных статистических материалов, описывается ситуация, сложившаяся на нем вследствие положительной и отрицательной динамики показателей, влияющих на состояние занятости и безработицы населения, уровень напряженности на рынке труда. В результате получают общую картину положения дел на городском рынке труда на конкретный момент, определяют успехи и неудачи, с которыми подходят к созданию концепции (табл. 1).

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что в течение исследуемого периода городской рынок труда функционировал в условиях адаптации к экономической ситуации в стране. В результате на первый план вышла проблема несбалансированности как совокупного, так и текущего городского рынка труда – все коэффициенты сбалансированности меньше 100% (рис. 2).

В этих условиях часть экономически активного населения не может найти работу, следовательно, наблюдается безработица. Уровень сбалансированности текущего

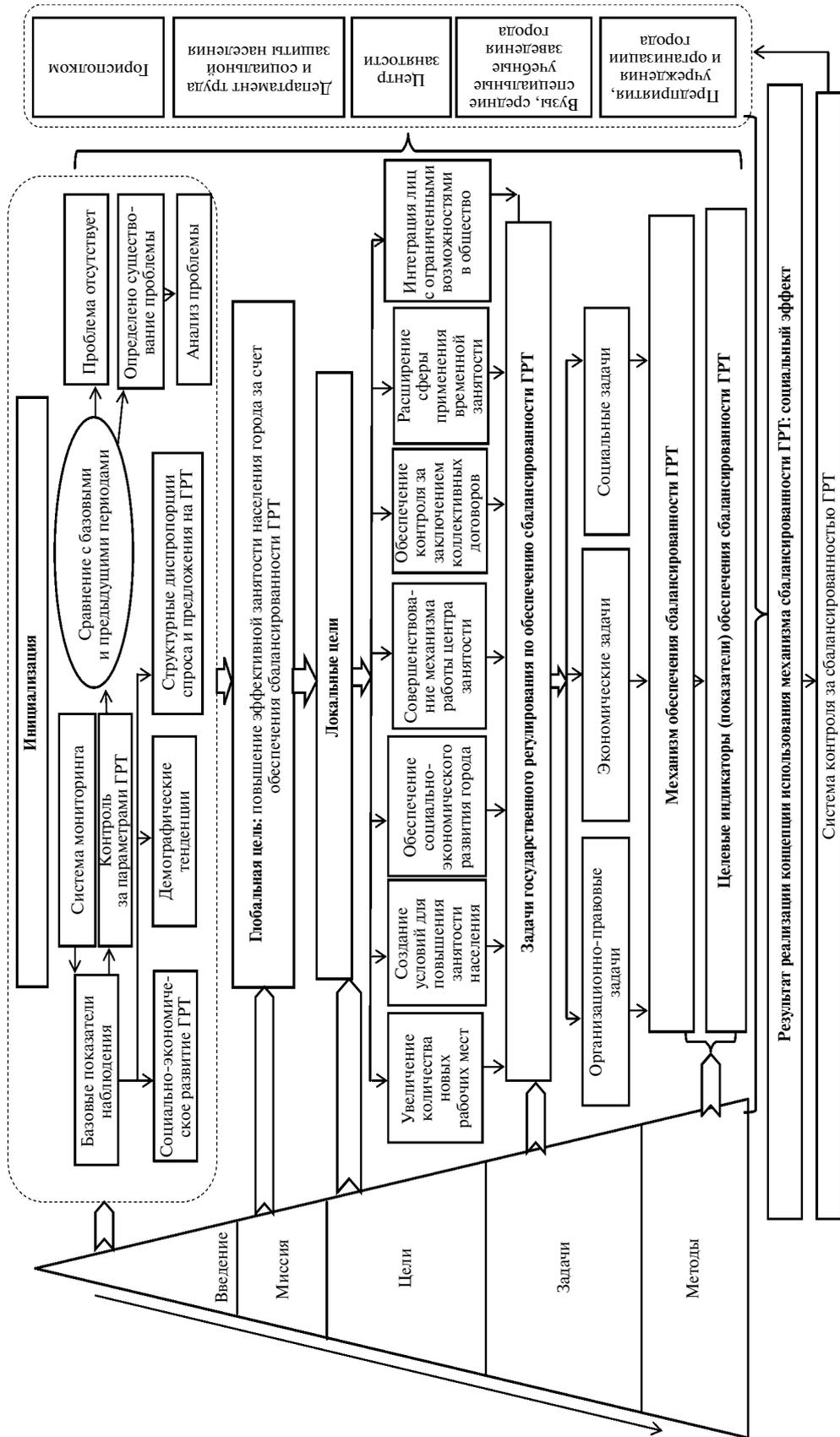


Рис. 1. Концепция использования механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда

Таблица 1

## Динамика отдельных показателей по Кременчугу в 2007–2012 гг. \*

Показатели	Годы									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Реальная валовая добавленная стоимость (% к соответствующему периоду предыдущего года).....	117,1	105	114,8	106,5	129,7	74,7	65	102	104	109,3
Объем инвестиций в основной капитал (% к соответствующему периоду предыдущего года).....	108,2	187,3	128,5	89,1	87,9	76,6	84,5	93,0	95,0	87,7
Объем иностранных инвестиций по нарастающему итогу (% к предыдущему году).....	103,1	102,2	101,4	101,6	104,2	92,7	49,5	133,3	101,6	117,2
Среднемесячная заработная плата (грн.).....	646	803	1000,31	1210	1750	2079	1960	2445	3036	3321
Численность незанятых граждан, состоящих на учете в Государственной службе занятости на конец года (чел.)	4823	3607	3334	2648	2104	3546	3783	2894	2759	1910
Уровень зарегистрированной безработицы (%).....	2,2	2,0	1,8	1,5	1,2	2,0	2,2	1,7	1,2	1,3
Расширение сферы применения труда за счет создания новых рабочих мест (чел.).....	5114	5112	5439	5350	5540	5739	4821	5021	5735	6595

\* Составлено автором по данным Официального сайта Кременчугского городского совета [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kremen.gov.ua>.

городского рынка труда говорит о том, что с 2003 по 2012 г. он увеличился с 88,2% до 92,9%, причем особенно активно – в 2007 и 2012 г.: численность наемных работников ощутимо выросла, соответственно, уменьшилось количество безработных и вакантных рабочих мест. На уровень текущей несбалансированности повлияли факторы, характеризующие изменения в текущих спросе и предложении. Положительные сдвиги в производственном секторе обусловили соответствующее уменьшение количества увольняемых работников и, как результат, численности незанятых граждан.

В течение анализируемого периода в Кременчуге сохранялся дефицит квалифицированных кадров по отдельным специальностям и профессиям, сокращались инвестиции в основной капитал, объемы промышленного производства. Реализация серьезных инвестиционных проектов была перенесена на более поздний период, снизилась потребность организаций в рабочей силе. Анализ ситуации на городском рынке труда, ее конкурентных преимуществ и недостатков с точки зрения развития в среднесрочной перспективе учитывает внутренние и внешние факторы, создает основу для воплощения концепции.

*Второй этап* – формулирование миссии, то есть идеи, необходимой для проведения эффективного стратегического управления. Миссией, или глобальной целью концепции, является повышение эффективной занятости населения за счет обеспечения сбалансированности городского рынка труда.

*Третий этап* – определение локальных целей и задач. Локальные цели – это четко сформулированный желаемый результат, которого необходимо достичь. Разработанные цели должны быть конкретными, реализуемыми, значительными, измеримыми

и определяемыми во времени. Поставленные локальные цели могут быть выполнены благодаря решению тактических задач концепции, то есть это конкретные шаги или этапы на пути достижения целей. Задачи концепции группируются в экономические, социальные и организационно-правовые блоки.



**Рис. 2. Динамика уровней сбалансированности совокупного и текущего городского рынка труда**

Расчитано автором по данным Официального сайта Главного управления статистики в Полтавской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.

*Четвертый этап* – оценка возможных последствий принимаемых решений, а именно систематизированная совокупность шагов и действий, которые необходимо использовать для решения определенной задачи или достижения конкретной цели. На этом этапе следует сформировать механизм обеспечения сбалансированности городского рынка труда, который позволил бы решить проблему несоответствия между спросом и предложением рабочей силы как на совокупном, так и на текущем городском рынке труда. Содержание механизма состоит в целенаправленном влиянии организационных структур исполнительной власти на субъектов хозяйствования всех форм собственности в интересах достижения поставленных целей и решения очерченных задач. Этот этап завершается определением векторов обеспечения сбалансированности городского рынка труда, то есть направлений планирования стратегических изменений. По каждому направлению разрабатываются конкретные меры. Это один из самых сложных и длительных этапов стратегического процесса, результатом которого становится реализация механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда. На данном этапе необходимо получить ответы на следующие вопросы: какие нужны ресурсы, кем, когда и как будут достигаться поставленные локальные цели?

С целью обеспечения сбалансированности городского рынка труда формулируются конкретные задачи, направленные на достижение поставленных локальных целей:

- увеличение количества новых рабочих мест с помощью таких инструментов, как развитие малого и среднего бизнеса через систему налоговых льгот; создание на территории города индустриального парка; содействие открытию эксклюзивных

предприятий, которые будут специализироваться, например, на приготовлении национальных блюд, развитии франчайзинговых и независимых сетей быстрого приготовления пищи, доступной широким слоям населения; самозанятость (работа на дому), или фрилансинг;

– создание условий для повышения занятости населения путем стимулирования работы в инновационном секторе экономики города; заказ производства инновационной продукции и технологий; легализация выплат заработной платы и занятости населения города; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим рабочие места в инновационном секторе экономики или инвестирующим средства в разработку инновационных продуктов; повышение мобильности рабочей силы; взаимовыгодное сотрудничество города, бизнеса и образования; повышение профессионального уровня и конкурентоспособности экономически активного населения;

– социально-экономическое развитие города через обеспечение его населения доступным, качественным жильем; повышение стандартов жизни; создание среды, благоприятной для проживания населения; формирование более приемлемых условий для развития предпринимательской деятельности и улучшение бизнес-климата города; обеспечение наполняемости бюджетов всех уровней; смягчение социальных диспропорций; развитие муниципальной инфраструктуры; создание условий для поступления отечественных и иностранных инвестиций в основные отрасли и сферы деятельности; развитие и модернизация высокотехнологичного производства; развитие муниципальной инфраструктуры;

– совершенствование механизма работы центра занятости благодаря содействию в трудоустройстве на свободные и создаваемые рабочие места незанятых граждан и безработных; обеспечение временной занятости населения путем организации общественных и других работ временного характера; обеспечение адресной помощи безработным; проведение для них адресных семинаров и системных профориентационных мероприятий и т. д.

Очень важен, по нашему мнению, мониторинг ситуации на рынке труда, данные которого позволят:

– определить профессионально-квалификационную структуру перспективной потребности работодателей в рабочей силе;

– установить объем и профессионально-квалификационную структуру дополнительной потребности работодателей в рабочей силе в связи с реализацией приоритетных национальных проектов, региональных целевых программ, государственных инвестиционных проектов и пр.;

– спрогнозировать объем и профессионально-квалификационную структуру предложения рабочей силы на рынке труда с учетом изменений демографической ситуации и сформированной структуры профессионального образования;

– создать условия для обучения на протяжении жизни, в частности, обеспечить профориентационными услугами людей старше 45 лет;

– проводить ярмарки и интернет-ярмарки вакансий, в том числе для граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Контроль за заключением коллективных договоров необходимо осуществлять с целью регулирования эффективной занятости населения и усиления функций по социальной защите граждан. Одной из предпосылок обеспечения такого контроля является мониторинг показателей заработной платы и соблюдения предприятиями города требований действующего законодательства по обеспечению ее минималь-

ного размера и своевременной выплаты. В качестве дополнительного инструмента выполнения этой задачи рекомендуется установить субминимум заработной платы для молодых работников без опыта работы или для лиц с ограниченной трудоспособностью. Это предполагает внедрение двухуровневой системы начисления минимальной заработной платы. Такая мера возможна для территорий с высоким уровнем экономического развития (в том числе для Кременчуга) при ее распространении на занятых во внебюджетном секторе экономики. Установление субминимума приведет к снижению безработицы среди неквалифицированной молодежи и лиц с ограниченной трудоспособностью, предоставит возможность приобретать опыт работы, за которую работник будет получать заработную плату не ниже уровня производительности его труда. Следовательно, у него появятся стимулы к повышению квалификации в соответствии с потребностями конкретного производства.

Последняя мера обеспечивает связь локальной цели – осуществление контроля за заключением коллективных договоров – с интеграцией лиц с ограниченными возможностями в общество. Реализация дополнительных мер по содействию занятости инвалидов сохраняет у них мотивацию к труду и расширяет варианты трудоустройства незанятых инвалидов. Это предполагает следующие действия: информирование работодателей о возможностях оборудования рабочих мест для инвалидов на условиях возмещения расходов за приобретенное оборудование; прием заказов от работодателей, планирующих обустройство постоянных рабочих мест для инвалидов; формирование банка вакансий оборудованных рабочих мест, пригодных для инвалидов, в том числе вакансий, позволяющих использовать гибкие формы занятости, в частности надомную; заключение договоров о возмещении работодателям расходов на оборудование рабочих мест для инвалида; взаимодействие с органами медико-социальной экспертизы с целью профессиональной реабилитации инвалидов; трудоустройство безработных инвалидов на специально оснащенные рабочие места по направлению центра занятости; мониторинг сохранения рабочих мест.

Расширение сферы применения временной занятости, в частности, в форме оплачиваемых общественных работ как для зарегистрированных безработных, так и для работников предприятий, которые на период уменьшения объемов производства не задействованы на основном производстве, путем предоставления права приоритетного участия в сезонных работах женщинам и молодежи, с учетом возможностей и спроса на труд данных категорий граждан; обеспечение трудовой мобильности и повышение конкурентоспособности на рынке труда; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет; организация временного трудоустройства безработных в возрасте от 18 до 20 лет из категории выпускников учебных заведений, впервые ищущих работу.

*Пятый этап* – разработка проекта концепции, согласно которому будут определены направления приоритетного развития городского рынка труда и достижения конечных (к 2020 г.) результатов (табл. 2).

Проведенная оценка эффективности реализации мер концепции использования механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда показывает, что в 2012 г. эффект от реализации мер увеличился по сравнению с 2009 г. на 44869,5 тыс. грн., или на 49,03%. Полученные прогнозные значения имеют тенденцию к положительной динамике и способны обеспечить достижение следующих стратегических задач: формирование, сохранение и развитие кадрового потенциала; создание условий для предпринимательской инициативы и самозанятости населения; повышение эффективности функционирования городского рынка труда;



Окончание таблицы

Модернизированные рабочие места (ед.)	21	57	89	123	162	294	396
Численность зарегистрированных безработных, которые будут проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (чел.)	658	810	776	809	901	956	1043
Привлечение к участию в общественных и других работах временного характера (чел.)	2012	2326	2217	1857	2228	2228	2228
Количество тех, кому предоставлены услуги по организации предпринимательской деятельности и ведению собственного дела (чел.)	–	–	520	514	525	528	533
Инвалиды, прошедшие профессиональное обучение (чел.)	8	1	6	6	7	11	13
Количество заключенных договоров о стажировке между работодателем и лицом, продолжающим обучение (ед.)	–	–	–	–	99	103	107
Численность безработного населения (текущее предложение) (чел.)	9164	7775	6342	6012	5839	5136	положительная динамика
Вакантные рабочие места (текущий спрос) (ед.)	844	602	894	630	512	713	положительная динамика
Численность занятого населения (удовлетворенный текущий спрос) (чел.)	76242	73082	73431	76635	77546	78142	положительная динамика
Уровень текущей несбалансированности	10,91	9,82	7,42	7,02	6,87	5,66	положительная динамика
Социальный эффект (тыс. грн.)	46651,8	62657,7	81268,5	91521,3	положительная динамика		

\* Расчитано автором по данным Официального сайта Кременчугского городского совета [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.krempen.gov.ua/img/content/file/programma\\_na\\_2014\\_g\\_k.pdf](http://www.krempen.gov.ua/img/content/file/programma_na_2014_g_k.pdf).

улучшение условий и повышение уровня оплаты труда; обеспечение защиты трудовых прав работников; создание условий для привлечения высококвалифицированных трудовых ресурсов.

Нами выделены три периода, в рамках которых социальная политика на рынке труда города будет носить дифференцированный характер:

– консервативный (2011–2014 гг.) – предполагает частичную реализацию социальных задач на городском рынке труда;

– инновационный (2014–2017 гг.) – предполагает масштабную модернизацию социальной инфраструктуры на уровне города, что обеспечит существенное повышение качества человеческого капитала и стандартов жизни населения;

– форсированный (2017–2020 гг.) – отвечает ориентирам долгосрочной экономической политики и характеризуется интенсификацией всех имеющихся факторов экономического роста, а именно: ускорение реформ для улучшения бизнес-климата, интенсификация притока иностранного капитала, активизация использования национальных сбережений и рост расходов на развитие социальной, энергетической и транспортной инфраструктуры.

Достичь поставленных целей и решить очерченные задачи в условиях неблагоприятных демографических тенденций можно за счет повышения экономической активности населения.

*Шестой этап* – согласование и утверждение концепции. На этом этапе необходимо обсудить проект концепции с органами исполнительной власти города, центром занятости, предприятиями, учебными заведениями и по результатам внести определенные коррективы.

#### **Выводы**

Предложенная концепция использования соответствующего механизма обеспечения сбалансированности городского рынка труда имеет ряд преимуществ. Во-первых, не остается без внимания самое главное – особенности функционирования городского рынка труда. Во-вторых, конкретизируются намерения и действия субъектов городского рынка труда. В-третьих, учитывается тенденция оптимизации использования трудовых ресурсов. Эффективная реализация мер, предусмотренных этой концепцией, позволит существенно улучшить ситуацию на городском рынке труда, снизить уровень общей безработицы. Осуществление специальных программ будет способствовать развитию рынка труда и повышению занятости безработных граждан, которые недостаточно конкурентоспособны на рынке труда, в силу чего испытывают сложности при трудоустройстве. Формирование нового механизма реализации трудовых прав инвалидов обеспечит занятость всех лиц с ограниченными возможностями, желающих заниматься трудовой деятельностью. Меры концепции направлены на расширение двух- и трехстороннего сотрудничества социальных партнеров с целью улучшения качества рабочих мест. Для повышения эффективности контроля и надзора в сфере труда и занятости необходимо оптимизировать деятельность органов исполнительной власти города по регулированию городского рынка труда.

#### **Список использованной литературы**

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-трудові 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-трудові 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. Онікієнко 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 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <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) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <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 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <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 Naselelnyya 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. *Kontsepsiya 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].

Статья поступила в редакцию 14 октября 2014 г.

---