

АРХІТЕКТОНІКА СУБ'ЄКТНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

ARCHITECTONICS OF SUBJECT-FUNCTIONAL MECHANISM TO BALANCE LOCAL LABOR MARKETS

Дружиніна В.В.

доктор економічних наук,
професор кафедри туризму,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського

Луценко Г.П.

викладач-методист вищої категорії,
Кременчуцький льотний коледж
Національного авіаційного університету

Старчик Н.В.

викладач-методист вищої категорії,
Кременчуцький льотний коледж
Національного авіаційного університету

У статті зазначено, що для вирішення протиріч місцевого ринку праці необхідне забезпечення єдності суб'єктної взаємодії в процесі стратегічного забезпечення об'єктної збалансованості місцевого ринку праці, а також на основі систематизації важелів впливу (економічних, адміністративних, правових) на ринок праці для забезпечення його збалансованості. Розроблено суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці як структурно взаємопов'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад забезпечення відповідності попиту і пропозиції робочої сили у часі, головним завданням якого є вирішення протиріч, які спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів.

Ключові слова: місцевий ринок праці, збалансованість, суб'єктно-функціональний механізм, попит, пропозиція.

В статті указано, что для разрешения противоречий местного рынка труда необходимо обеспечение единства субъектного взаимодействия в процессе стратегического обеспечения объектной сбалансированности местного рынка труда, а также на основе систематизации рычагов влияния (экономических, административных, правовых) на рынок труда для обеспечения его сбалансированности. Разработан субъектно-функциональный механизм обеспечения сбалансированности местного рынка труда как структурно взаимосвязанную совокупность правовых, социальных, экономических, организационных, управленческих основ обеспечения соответствия спроса и предложения рабочей силы во времени, главной задачей которого является разрешение противоречий, вызывающих асимметричные процессы на местном рынке труда из-за несогласованности интересов его субъектов.

Ключевые слова: местный рынок труда, сбалансированность, субъектно-функциональный механизм, спрос, предложение.

The article states that in order to solve the contradictions of the local labor market, it is necessary to ensure the unity of the subject interaction in the process of strategic provision of the objective balance of the local labor market, and also on the basis of systematization of the levers of influence (economic, administrative, legal) on the labor market in order to ensuring its balance; the subjective-functional mechanism of ensuring the balance of the local labor market (as a structurally interrelated set of legal, social, economic, organizational, managerial principles of ensuring the matching of demand and supply of labor in time) is developed, the main task of which is to solve contradictions that cause asymmetric processes in the local labor market due to the inconsistency of interests of its subjects.

Key words: local labor market, balance, subjective-functional mechanism, demand, supply.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах функці-

онування місцевого ринку праці відбуваються радикальні перетворення у системі взаємодії місцевого ринку праці з іншими типами ринків,

які зумовлюються змінами в системі трудових відносин, перерозподілом у галузевій, професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих, виникненням гнучких форм зайнятості. Розвиток місцевого ринку праці супроводжується відсутністю збалансованості попиту та пропозиції на робочу силу. Це проявляється у тому, що багато підприємств зіткнулися з проблемою браку кваліфікованих кадрів, відсутністю або невідповідністю рівня фахівців вимогам забезпечення конкурентоспроможності підприємств і цілих галузей.

Проблема незбалансованості місцевого ринку праці набуває гостроти і принципового значення у сучасних умовах розвитку економіки. Втрата трудового потенціалу як у демографічному, так і в міграційному вимірі, підвищення рівня безробіття, зниження економічної активності населення змушують адміністрацію міст уживати радикальних заходів щодо забезпечення відтворення людських ресурсів та відповідності рівня їхньої конкурентоспроможності вимогам підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Теоретичну та методологічну основу дослідження становлять фундаментальні праці зарубіжних учених-економістів щодо проблем ринку праці та зайнятості населення: А. Сміта, К. Маркса, Дж. Кейнса, П. Самуельсона та ін. Серед вітчизняних учених-економістів та практиків, які займаються дослідженням і розв'язанням проблем функціонування ринків праці, використано роботи таких дослідників, як: О. Грішнова, Г. Джагарян, Є. Качан, І. Кравченко, В. Павленкова, П. Перерва, А. Рофе, Л. Чижова, І. Швець та ін. Велике значення під час дослідження питань державного регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами мають наукові праці вітчизняних учених: С. Бандури, Д. Богині, В. Бодрова, В. Дружиніної, В. Приймака, Н. Єсінової, О. Ковалю, О. Ком'якова, Е. Лібанової, А. Мельника, О. Мордвінова, Н. Нижник, В. Скуратівського, В. Троцинського, В. Троня тощо.

Ліквідація деформації місцевого ринку праці можлива за рахунок формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. З такою думкою погоджуються О. Цимбал, О. Ярош, стверджуючи по відношенню до національного ринку праці, що зростаючий вплив указаних проблем потребує формування результативних механізмів їх виявлення та подолання. Найбільш ефективними напрямками подолання вказаних проблем можуть стати: формування механізмів збільшення кількості робочих місць, особливо тих, які потребують висококваліфікованої праці; розроблення заходів щодо пом'якшення негативного впливу неповного відтворення робочої сили; підвищення рівня залучення та відповідно рівня зайнятості молоді та осіб передпенсійного віку. За прогнозами більшості експертів, у найближче десятиріччя визначатиметься майбутня

модель світового розвитку, що неминуче прискорить пошук Україною свого місця у цих процесах. Значну роль в успішності цього пошуку відіграватиме ефективно діючий та збалансований ринок праці, який може стати довгостроковим орієнтиром загального суспільного розвитку [1, с. 109].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Актуальність цієї проблеми зростає, оскільки питання зайнятості населення, зниження рівня безробіття, забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та скорочення заборгованості по заробітній платі у виробничій сфері, розширення сфери застосування тимчасової зайнятості, боротьба з тінговою зайнятістю, підвищення рівня збалансованості попиту та пропозиції робочої сили виступають першочерговим завданням соціально-економічного розвитку міста і потребують розроблення відповідного механізму.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті полягає у формуванні архітектоники суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, головним завданням якого є вирішення протиріч, які спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У загальному вигляді під механізмом розуміють систему впорядкування, що визначає порядок будь-якого виду діяльності [2, с. 181]. Механізм – це методологія досягнення визначених цілей. У наукових працях у галузі дослідження ринку праці найбільш поширеними є уявлення щодо змісту механізмів регулювання і функціонування ринку праці. Узагальнення теоретичних положень щодо сутності поняття «механізм регулювання ринку праці» та результати аналізу наукових підходів до його структуроутворюючих елементів дають змогу «...виразити зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і включають сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці» [3]. Механізми функціонування та регулювання місцевого ринку праці є механізмами вищого порядку, але при цьому відсутній внутрішній механізм, дія якого буде спрямована на збалансування складників місцевого ринку праці. Такий механізм буде характерний не тільки для конкретного місцевого ринку праці, а й для ринків праці інших міст. Це пояснюється тим, що місцеві ринки праці є дуже подібними за елементним складом. По-перше, стан усіх місцевих ринків праці визначається співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили, тобто кон'юнктурою ринку. По-друге, важливими умовами функціонування будь-якого місцевого ринку праці є адекватна пове-

дінка й узгодженість інтересів його учасників. Причому вони вибудовують свій діалог через призму відносин «працівник – роботодавець» (головні суб'єкти місцевих ринків праці), «працівник – служба зайнятості – роботодавець», «держава – суб'єкти місцевого ринку праці та їх представники». По-третє, на будь-якому місцевому ринку праці існують умови, які визначають конкуренцію між роботодавцями за найкращого працівника необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфіці робіт, між працівниками – за найкраще місце застосування своєї робочої сили [4, с. 144]. По-четверте, оскільки взаємодія суб'єктів місцевого ринку праці здійснюється за допомогою комунікаційного процесу, що забезпечує сприйняття інформації, то інформація та рівний доступ до неї також характерні для будь-якого місцевого ринку праці. У разі спотворення або надання не в повному обсязі інформації проявляється інформаційна асиметрія. По-п'яте, нормальне функціонування та розвиток будь-якого місцевого ринку праці неможливі без відповідної інфраструктурної підтримки, адже саме через інфраструктуру здійснюється забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, їх ефективної взаємодії [5, с. 123]. По-шосте, під час дослідження місцевих ринків праці як багатофункціональних і багатоаспектних систем, слід виходити з підходу, який передбачає, що формування і функціонування місцевих ринків праці напряму залежить від соціально-економічних, демографічних, політичних процесів у межах міст, проте ступінь їхнього впливу залежить від конкретної території. Ця парадигма припускає пріоритетність відтворення соціального життя (населення і людських ресурсів, освіти, охорони здоров'я, культури тощо). По-сьоме, основу формування та розвитку будь-якого місцевого ринку праці становить поділ праці, до основних форм якого належать концентрація, спеціалізація та кооперація.

Враховуючи вищезазначене, під суб'єктно-функціональним механізмом забезпечення збалансованості місцевого ринку робочої сили (СФМЗЗМРП) слід розуміти структурно-взаємопов'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту та пропозиції робочої сили у часі. Особливістю вказаного механізму є суб'єктно-об'єктні відносини, які ґрунтуються на відповідних правовідносинах та важелях впливу. Правовідносини розглядаються через обсяг прав та обов'язків, якими наділені суб'єкти місцевого ринку праці та які виникають на основі норм права (актів, законів, підзаконних актів). Важелі впливу врегульовані законодавством і соціальними та моральними нормами суспільства й держави, які формуються під впливом регіональних, національних, світових важелів. Норми реалізуються суб'єктами за допомогою правовід-

носин та поза ними, у результаті чого суб'єкти поділяються на суб'єкти права та суб'єкти правовідносин. Суб'єктом права може бути будь-яка фізична або юридична особа, яка приймає участь у забезпеченні збалансованості місцевого ринку праці, тобто це особи, яким закон надав дозвіл щодо здійснення самостійної діяльності у цьому напрямі, наприклад роботодавці, працівники, недержавні посередники тощо. Суб'єктами правовідносин є особи, яким закон надає допуск до участі в ліквідації диспропорцій місцевого ринку праці. До таких суб'єктів на місцевому рівні слід віднести міськвиконком, департамент праці та соціального захисту населення, центр зайнятості, навчальні заклади різних рівнів акредитації тощо. Якщо суб'єкти вступають у правовідносини для задоволення своїх потреб, то об'єктами правовідносин на місцевому ринку праці є контрактні відносини, оплата праці, конкуренція, зайнятість, безробіття тощо, тобто це все, заради чого здійснюються юридичні зв'язки.

Формування суб'єктно-функціонального механізму місцевого ринку праці у напрямі забезпечення його збалансованості повинно первинно будуватися на принципах, за допомогою яких можна не тільки узгодити інтереси учасників місцевого ринку праці, а й зумовити конкретні напрями діяльності в галузі забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, тобто функції: розподільчу, регулюючу, стимулюючу, відтворювальну, збалансовану, інформаційну (рис. 1).

Теоретичні дослідження, будучи засобом пізнання місцевого ринку праці, є дистанційованими від практичних завдань забезпечення збалансованості ринку праці, тому виникає необхідність розроблення певних підходів, прийомів, основних правил досягнення поставленої науковим дослідженням мети – забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Сукупність таких прийомів та підходів у науці втілюється у понятті «метод».

Для дослідження збалансованості місцевого ринку праці найбільш доцільним є застосування адміністративних, економічних та організаційних методів, реалізація яких можлива за допомогою відповідних їм інструментів (рис. 1). Сукупність методів та інструментів спрямована саме на ефективне співвідношення попиту та пропозиції, а їх вибір залежить від навколишнього соціально-економічного середовища, економічної активності суб'єктів ринку праці, якості життя населення міста, інтересів і закономірностей поведінки людей, що вступають у певні економічні відносини, і т. д.

За своїм складом механізм забезпечення збалансованості утворює єдність не тільки між принципами, функціями, методами та інструментами, а й включає певні форми взаємозв'язків: прямих, посередницькі і непрямі. До прямих форм можна віднести пряме укладання трудового контракту, угод між суб'єктами ринку. Посеред-



Рис. 1. Основні функції суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

ницька форма взаємозв'язку відображає взаємодію суб'єктів місцевого ринку праці за участю державних та приватних посередників, які надають посередницькі послуги у сфері зайнятості, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, організації громадських та сезонних робіт і т. д. Непрямі форми проявляються у прийнятті законодавчих актів держави про працю, освітню діяльність, податки та ін.

На практиці суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм та інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, що визначається співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили. На основі проведеного аналізу визначено, що деформація місцевого ринку праці м. Кременчука (зміна структури безробіття, перехід від циклічного до інституційного безробіття) спричинила не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом. Установлено, що, незважаючи на те що модернізація виробництва та використання наукоємних технологій призвели до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці і спричинили

підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили, протиріччя соціально-трудової сфери, що зумовлені дисбалансом попиту та пропозиції місцевого ринку праці, доповнюються майже повним припиненням співпраці бізнесу з вищими і середніми навчальними закладами.

На основі результатів соціально-прогностичного анкетування «Вибір майбутньої професії» (вивчення професійних намірів і життєвих планів учнів 11-х класів) відзначено, що лише 12% респондентів орієнтуються в отриманні спеціальності на результати аналізу ринку праці, що є наслідком низького рівня інформаційного забезпечення місцевого ринку праці і спричиняє виникнення протиріч між потребами економіки та наявністю трудових ресурсів [6]. Ситуація погіршується тим, що наявна організаційна структура управління місцевим ринком праці не включає у себе установи, функціями яких є планування, прогнозування стану ринку праці, вивчення диспропорцій на ринку праці, вивчення трудової міграції населення та процесів урбанізації, а також співробітництво ринку праці з ринком освітніх послуг і реальним сектором. З урахуванням вищевикладеного визначено можливості й межі вирішення протиріч місцевого ринку праці (рис. 2), шляхи оцінки ефективності механізму забезпечення збалан-

сованості місцевого ринку праці, на основі чого обґрунтовано, що регулювання місцевого ринку праці для забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес.

Отже, дослідження на основі реальних статистичних показників розвитку міста та емпіричної інформації шляхом анкетування має практичне значення, оскільки дає змогу виділити основну проблему місцевого ринку праці – дисбаланс попиту та пропозиції – та розробити і реалізувати механізм його усунення за допомогою відповідних інструментів і критеріїв оцінки їхньої ефективності (табл. 1).

Реалізація запропонованих шляхів оцінки результативності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (табл. 1) досягається за допомогою важелів впливу на місцевий ринок праці.

Дія важелів глобального, національного та регіонального рівнів впливу на ринок праці посилює дію важелів місцевого рівня, які в архітектоніці суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці представлені адміністративними, економічними та правовими. Аналогічну групу важелів впливу на місцевий ринок праці можна

визначити на рівні світу, держави та регіонів, тобто регулювання місцевого ринку праці для забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес. В узагальненому вигляді цю ієрархію можна представити у вигляді чотирьох рівнів: світового, національного (макрорівня), регіонального та місцевого. Слід відзначити, що важелі впливу на кожному наступному рівні адміністративно-територіального поділу є вужчими, ніж на попередніх рівнях. Політика ліквідації дисбалансу та соціальної підтримки незайнятого населення в містах у цілому має ті ж завдання, що і на регіональному, національному та світовому рівнях, оскільки завдання цього блоку значною мірою виконуються місцевими органами праці та зайнятості населення за рахунок відповідних фондів зайнятості.

Для більш детального вивчення важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці необхідно зробити акцент не тільки на диференціації важелів за рівнями, а й здійснити конкретизацію важелів впливу на елементи місцевого ринку праці, тобто на попит та пропозицію. Велику роль відіграють правові важелі державного регулювання, які через



Рис. 2. «Петля» вирішення протиріч місцевого ринку праці

Таблиця 1

**Шляхи оцінки результативності суб'єктно-функціонального механізму
забезпечення збалансованості місцевого ринку праці**

Завдання механізму	Інструменти реалізації	Критерії оцінки ефективності
Стимулювання соціально-економічного розвитку міста	Виробничо-технічне та технологічне забезпечення; забезпечення умов для інвестування міста; забезпечення умов для реалізації інновацій; створення більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та поліпшення бізнес-клімату міста; наповнення доходної частини місцевого бюджету	Збереження позитивних тенденцій щодо нарощування обсягів виробництва продукції; зміцнення матеріально-технічної бази промислового сектору; збільшення кількості суб'єктів підприємницької діяльності; скорочення часу та зменшення витрат суб'єктів підприємництва у процесі отримання документів дозвільного характеру; збільшення частини промислових підприємств, що займаються інноваційною діяльністю; освоєння інноваційних видів продукції; темп зростання інвестицій в основний капітал, освіти, охорону здоров'я; темп зростання валової доданої вартості; збільшення надходжень до місцевого бюджету
Підвищення збалансованості місцевого ринку праці та підготовка кадрів з урахуванням його потреб	Щорічний аналіз номенклатури професій та спеціальностей, пропозиції щодо підготовки кадрів за найбільш затребуваними з них; проведення роботи з підвищення престижності робітничих професій серед молоді, формування у школярів інтересу до вибору робітничої професії; здійснення моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів; щорічний аналіз номенклатури професій та спеціальностей, пропозиції щодо підготовки кадрів за найбільш затребуваними з них; поліпшення демографічної ситуації	Темп зростання чисельності працевлаштованих випускників навчальних закладів за отриманою професією; темп зростання створених нових робочих місць; темп зростання чисельності безробітних, які пройшли професійну підготовку, підвищення кваліфікації згідно з потребами роботодавців; темп зростання чисельності народжуваних із тенденцією до зниження показників смертності, зокрема смертності населення у працездатному віці; довгострокові економічні прогнози змін професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; підвищення рівня заробітної плати працівників, зайнятих у всіх галузях економіки міста; скорочення терміну перебування на обліку у центрі зайнятості; динаміка рівня збалансованості/ незбалансованості
Поліпшення соціального захисту населення міста	Соціальна підтримка окремих слабо захищених верств працездатного населення (молоді, жінок, інвалідів, сільського населення); забезпечення соціального захисту населення	Підвищення економічної зацікавленості підприємств у створенні додаткових робочих місць переважно з гнучкими формами зайнятості; темп зростання чисельності зайнятих гнучкими формами організації робочого часу (часткова, тимчасова)
Підвищення ефективності діяльності місцевої адміністрації	Удосконалення діючої організаційної структури адміністрації міста	Оптимізація організаційної структури з урахуванням кількості рівнів управління та норм керованості

трудове законодавство визначають права та обов'язки сторін, що вступають у трудові відносини, рівень мінімальної заробітної плати, встановлюють обмеження щодо залучення до праці дітей, підлітків, вагітних жінок і т. д., максимальну тривалість робочого тижня, пільги окремих категоріям працівників тощо.

За допомогою іміграційного законодавства регулюється в'їзд та використання іноземної робочої сили, що забезпечує вплив на пропозицію місцевого ринку праці. За юридичною силою

основним актом трудового законодавства є Конституція України, що має на території країни найвищу юридичну силу (ст. 8) і являє собою групу важелів впливу національного рівня, а це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. Друге місце в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Наступний рівень у складній структурі трудового законодавства займає Кодекс законів про працю в Україні, який

дотепер діє на її території (зі змінами та доповненнями).

Наступний рівень у структурі трудового законодавства України посідають закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з питань суспільно-трудових відносин, до яких можна віднести закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про прожитковий мінімум», «Про вищу освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці» тощо. Наступне місце у структурі трудового законодавства посідають постанови Верховної Ради України. З правового погляду вони мають відповідати нормам Конституції, міжнародних договорів України про працю та законів України [7].

На трудові відносини, на величину попиту та пропозиції впливають адміністративні важелі, які залежать від правових важелів. Наприклад, режим праці та відпочинку регламентується законодавством, але це зворотно пропорційно впливає на величину попиту, тобто на кількість робочих місць. Скорочення тривалості максимального робочого часу створює додаткові робочі місця. Такий захід має як переваги, так і недоліки. Створення додаткових робочих місць забезпечує зниження безробіття, що є перевагою такого адміністративного заходу, але це

може негативно позначитися на економіці міста. Найбільшу увагу слід приділяти інтегруванню інвалідів у суспільство шляхом створення відповідних робочих місць. Такий спеціалізований адміністративний захід регулювання також має переваги та недоліки. Роботодавці негативно ставляться до наймання на роботу недостатньо кваліфікованої робочої сили (інваліда), яка може не мати досвіду роботи та має проблеми зі станом здоров'я, але економічне заохочення підприємців із боку держави згладжує невдоволення роботодавців.

Досить різноманітними є економічні важелі регулювання місцевого ринку праці, до яких слід віднести: умови створення нових додаткових робочих місць; організацію громадських робіт; податкові пільги та податкові канікули для розвитку бізнесу; сприяння самостійній зайнятості населення; податкові важелі. Все це впливає на створення та модернізацію робочих місць, а саме на попит місцевого ринку праці. Держава за допомогою економічних важелів впливає й на пропозицію робочої сили, наприклад через податкові важелі, які можуть мати як економічний, так і адміністративний характер. Наприклад, за сумісництва людина сплачує прибутковий податок за всіма



Рис. 3. Важелі впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

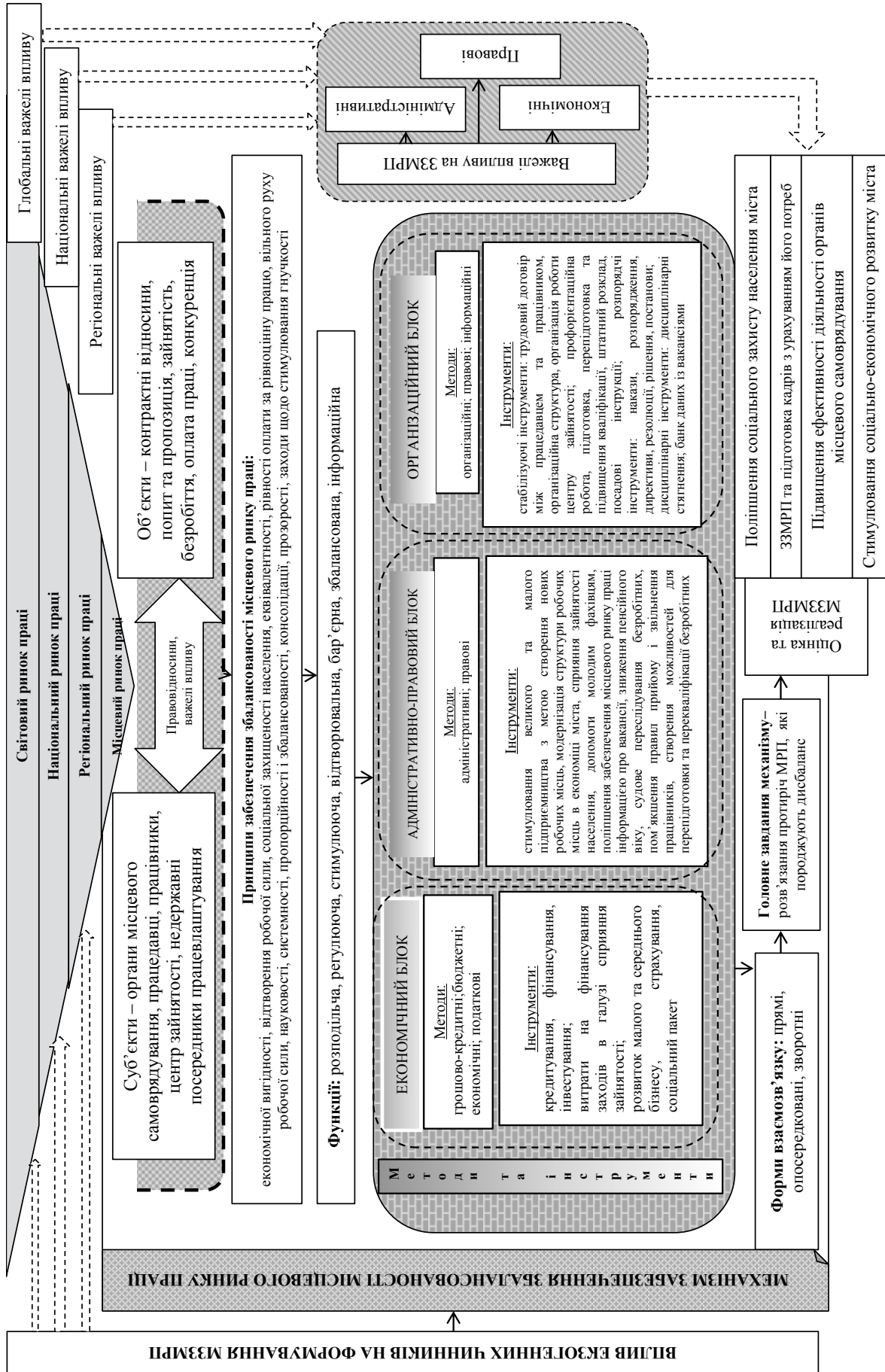


Рис. 4. Суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

місцями роботи. Ставки оподаткування, таким чином, зростають, що дає змогу знизити попит на робочі місця з боку тих, хто вже має роботу. До економічних важелів, що регулюють пропозицію, належать підвищення мобільності робочої сили, встановлення субмінімуму заробітної плати тощо. Систематизацію важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці наведено на рис. 3.

У сукупності це дасть змогу знизити дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці, забезпечити подальший розвиток партнерських відносин між суб'єктами місцевого ринку праці шляхом спільних досліджень даної проблеми, що сприятиме соціально-економічному розвитку міста у цілому та результативному функціонуванню місцевого ринку праці зокрема. У цілому це потребує формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (рис. 4), архітектоніка якого складається із сукупності принципів, функцій, форм зв'язку, методів та інструментів, важелів, поєднання інтересів та об'єктів суспільних відносин.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, запропонований суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, що структурно являє собою сукупність принципів, функцій, методів, інструментів, важелів та елементів, має на меті стимулювання соціально-економічного розвитку міста, забезпечення зайнятості населення міста та поліпшення рівня життя міського населення. Головним завданням механізму є вирішення протиріч, які породжують асиметричні процеси у його функціонуванні, створюють неузгодженість інтересів його суб'єктів. У межах реалізації суб'єктно-функціонального механізму, який повинен відзначатися гнучкістю, базуватися на законах еволюційного розвитку ринку праці, враховувати вплив екзогенних та ендогенних факторів, важелі управління місцевого рівня, пропонується використовувати інтегральний показник рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці, в основі якого лежать показники, що характеризують ступінь узгодженості інтересів суб'єктів ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Цимбал О.І., Ярош О.М. Трансформація економічної системи та розвитку праці в Україні: проблеми гармонізації і механізмів розвитку та регулювання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 2(6). С. 105–109.
2. Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення / за заг. ред. к. е. н. С.В. Мельника; ДУ НДІ соціально-трудових відносин. Луганськ, 2005. Вип. 2. 415 с.
3. Качний О.С., Шалоренко Д.Е. Механізми регулювання ринку праці в Україні. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-2/doc/2/04.pdf>.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання: монографія. К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. 298 с.
5. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. 150 с.
6. Дружиніна В.В., Орлянський А.Г. Діагностика професійно-освітніх переваг випускників шкіл м. Кременчука. Інноваційна економіка. 2013. № 8(46). С. 147–150.
7. Becker G.S. Human capital: Theoretical and Empirical Analyses. 1964. № 1. P. 1.