

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. Вінниця)**

**ДРУЖИНИНА ВІКТОРІЯ ВАЛЕРІЇВНА**

**УДК 331.522/523**

**СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ  
МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Автореферат  
на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

**Вінниця – 2015**

**Дисертацією є рукопис.**

Роботу виконано на кафедрі менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського Міністерства освіти і науки України.

**Науковий консультант:** доктор економічних наук, професор,  
Заслужений діяч науки і техніки України  
**Василенко Валерій Миколайович,**  
Інститут економіко-правових досліджень НАН  
України (м. Київ), заступник директора з наукової  
роботи

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор **Бандур Семен Іванович,** Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України Мінсоцполітики України (м. Київ), професор кафедри управління персоналом та економіки праці;

доктор економічних наук, професор **Безтелесна Людмила Іванівна,** Національний університет водного господарства та природокористування МОН України (м. Рівне), завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва;

доктор економічних наук, доцент **Гринкевич Світлана Степанівна,** Львівська комерційна академія Укоопспілки, завідувач кафедри економіки підприємства.

Захист дисертації відбудеться 28 листопада 2015 р. о 9 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті МОН України за адресою: 21007, м. Вінниця, вул. Фрунзе, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету МОН України за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Автореферат розісланий «\_\_» жовтня 2015 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
к.е.н.

С.П. Ланська

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Становлення ринкових економічних відносин зумовлює трансформацію комплексу державних інститутів, одним з яких є ринок праці, функціонування якого на сьогодні не відповідає багатьом вимогам відтворення робочої сили на національному, регіональному, місцевому рівнях тощо, особливо з урахуванням того, що розвиток територій все більше обумовлюється перенесенням центру ваги у вирішенні соціально-економічних проблем на місцевий рівень, при збереженні за національним і регіональним рівнями загальних функцій регулювання і контролю. Об'єктивною основою даного процесу стає той факт, що, з одного боку, місцевий ринок праці покликаний відображати потреби регіонального рівня у робочій силі, а з іншого – створювати необхідні умови для задоволення попиту на вивільнену з внутрішньофірмових ринків праці робочу силу, що визначає особливу роль місцевого ринку праці у ієрархічній структурі останнього.

Виникає об'єктивна потреба у таких перетвореннях на місцевому ринку праці, які б забезпечували здатність своєчасно реагувати на структурні зміни в економічному розвитку територій в контексті наближення попиту і пропозиції на робочу силу, з метою запобігання потенційному дисбалансу, що є можливим на основі використання стратегічних важелів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням впливу внутрішніх і зовнішніх умов на динаміку соціально-трудова відносин.

Проблема становлення ринку праці фундаментально досліджувалась в працях таких видатних представників економічної думки, як А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, К. Маркс, Дж. Кейнс, П. Самуельсон та ін., вітчизняних вчених-економістів Е. Лібанової, С. Бандура, В. Василенка, О. Грішнєвої, Т. Заяць, О. Іляш, А. Колода, Л. Лісогор, В. Петюха та ін.

Питання забезпечення збалансованості ринку праці становлять сферу наукових інтересів В. Антонюк, І. Ваховича, І. Горленка, С. Гринкевич, В. Золотарьової, С. Калініної, С. Малюка, Ю. Маршавіна, І. Маслової, І. Петрової та ін.

Стратегічні аспекти територіального соціально-економічного розвитку та функціонування ринку праці розглядаються в роботах Л. Безтелесної, О. Волкової, О. Макарової, І. Миценка, Г. Назарової, О. Новікової, Л. Шаульської та ін.

Одночасно, незважаючи на значну кількість наукових праць зарубіжних і вітчизняних вчених щодо напрямків і важелів регулювання та збалансованості ринку праці на державному, регіональному, внутрішньофірмовому рівнях тощо, у тому числі у стратегічному контексті, питання забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні залишаються практично недослідженими, що визначило вибір теми дисертаційної роботи, мету і змістовну спрямованість дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету ім. Михайла Остроградського МОН України – держбюджетних тем «Формування господарських рішень в умовах трансформації відкритої економіки України» (номер державної реєстрації ДР № 0113U002178), в рамках якої здійснено інтерпретацію оцінки професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на основі використання кластерного аналізу; «Дослідження економіко-організаційного механізму забезпечення стійкого розвитку регіонів» (номер

державної реєстрації ДР № 0114U003041), в рамках якої визначено сутність і структуру механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; а також відповідно до тематики наукових досліджень відділу проблем просторового розвитку економіки Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Донецьк) – держбюджетної теми «Формування багаторівневої системи стратегічного планування розвитку регіонів» (номер державної реєстрації ДР № 0111U001146), в рамках якої розроблено пропозиції щодо узгодження цілей і завдань ієрархічного управління процесами економічного і соціального розвитку адміністративно-територіальних утворень (населених пунктів).

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження місцевого ринку праці в стратегічних імперативах розвитку і на цій основі – цілісної наукової концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Відповідно до мети дослідження поставлено та вирішено такі *задачі*:

- проаналізувати системно-діалектичні основи сутності ринку праці;
- визначити парадигмальні засади багаторівневого функціонування ринку праці;
- систематизувати сутнісно-критеріальні характеристики місцевого ринку праці;
- узагальнити закономірно-еволюційний процес становлення і розвитку місцевого ринку праці;
- систематизувати визначально-концептуальні принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці;
- визначити системологічні засади подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці;
- здійснити комплексний аналіз функціонування місцевого ринку праці;
- виявити структурні зрушення на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку;
- дослідити феномен формування виробничо-освітніх кластерів на місцевому ринку праці;
- розробити сценарно-емпіричні підходи до забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці;
- сформулювати архітектоніку суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці;
- визначити інституційно-організаційні засади використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.
- сформулювати стратегічні завдання регулювання ринку праці на місцевому рівні;
- визначити можливості інтегративного потенціалу суб'єктно-об'єктної взаємодії в контексті запобігання структурним диспропорціям на місцевому ринку праці;
- розробити систему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

**Об'єктом дослідження** є комплекс стратегічних імперативів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні, системологічні й організаційно-економічні імперативи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням багаторівневої структури ринку праці.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження виступають фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці провідних зарубіжних і вітчизняних вчених в області дослідження проблем формування та регулювання ринку праці.

Для досягнення поставленої мети дослідження використано діалектичний метод наукового пізнання, а також комплекс загальнонаукових та спеціальних методів, які забезпечили концептуальну єдність дисертаційної роботи: аналізу і синтезу (для розкриття змісту понять «місцевий ринок праці», «збалансованість місцевого ринку праці», визначення особливостей функціонування місцевого ринку праці); абстрактно-логічного аналізу (для розробки концептуальних основ збалансованості місцевого ринку праці); статистичного аналізу (для визначення динаміки і структури основних показників місцевого ринку праці); аналізу ієрархій (для визначення варіантів сценарного розвитку місцевого ринку праці); кластерного аналізу (для групування підприємств, які мають подібні економічні характеристики, з метою їх порівняння за рівнем професійно-кваліфікаційної збалансованості); анкетування (для встановлення освітньо-професійних уподобань випускників шкіл міста); функціональний підхід (для визначення інституційно-організаційних засад використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці) та ін. Для обробки інформації та виконання розрахунків використовувались програмні комплекси Microsoft Excel та STATISTICA 6.0.

**Інформаційну базу дослідження** становлять офіційні матеріали та аналітичні публікації Міжнародної організації праці, Міжнародної конференції праці, а також Укази Президента України, Закони України, постанови Верховної Ради України, нормативні документи Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, дані Державної служби статистики України, монографічна та періодична наукова література, інформаційні та аналітичні публікації відповідно до тематики дослідження.

**Наукова новизна отриманих результатів** дослідження полягає у розробці концептуально-методологічного забезпечення регулювання ринку праці на місцевому рівні і удосконаленні системологічних засад стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці на основі визначених імперативів.

Основні наукові результати, які характеризують новизну наукового дослідження: *вперше:*

визначено *новий напрям наукового дослідження*, сутність якого полягає у розробці концептуально-діалектичного та системно-організаційного забезпечення формування збалансованості ринку праці на місцевому рівні в імперативах стратегічного розвитку територій;

розроблено *концепцію стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, відповідно до якої імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему соціально-економічного розвитку держави та регіону, зміст якої втілено у *концептуальній схемі стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*;

введено у науковий обіг поняття «*виробничо-освітній кластер*», який представляє собою сукупність сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили, – з використанням вбудованості

якого в концепцію *потрійної спіралі* (стійкі і довготривалі господарські зв'язки, участь в інноваційних програмах підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів, удосконалення технологій виробництва і управління, вдосконалення системи контролю, створення і реалізація моделі партнерства в системі «бізнес – навчання – влада») обґрунтовано, що місцевий ринок праці слід розглядати як виробничо-освітній кластер, в якому виникають диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, своєчасна ліквідація яких має бути спрямована на ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку території;

запропоновано *організаційно-концептуальний підхід до регулювання місцевого ринку праці*, відповідно до якого *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця (попиту і пропозиції на місцевому ринку праці): враховуючи складність проблем на місцевому ринку праці, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану останнього, а про приведення незбалансованого місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані;

*удосконалено:*

системно-діалектичні засади дослідження місцевого ринку праці, а саме, виходячи з того, що, *з одного боку*, місцевий ринок праці є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежить добробут і стабільність населення та результативність соціально-економічних перетворень; а *з іншого боку* – виступаючи самостійною системою, ринок праці опосередковує вплив економічного розвитку на добробут населення та характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або згладжуючи протиріччя, що виникають, – обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* – сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах;

організаційно-економічні основи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, а саме, базуючись на висновку, що для вирішення протиріч місцевого ринку праці необхідним є 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 з метою 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;

системологічні засади забезпечення збалансованості ринку праці за рахунок розробки *системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, відповідно до якої управління місцевим ринком праці розглядається як

інформаційний процес, і яка на основі матриці інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці та діаграми Ісікави (що базується на результатах аналізу розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці), спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі;

кількісно-аналітичні засади визначення шляхів збалансованості місцевого ринку праці, а саме в результаті здійснення кластерного аналізу місцевого ринку праці та прогнозування значень структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості, зроблено висновок, що, *по-перше*, деформація місцевого ринку праці м. Кременчука спричинила не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом, *по-друге*, розбалансованість місцевого ринку праці м. Кременчука продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, – на основі чого обґрунтовано, що забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів; розроблено *структурно-логічну схему забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці*;

*отримали подальшого розвитку:*

організаційно-економічні засади забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур в системі державно-приватного партнерства, а саме запропоновано створення *освітньо-промислових груп* – сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднують за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів ринку праці; при цьому партнерське співробітництво розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів з метою підвищення якості випущених фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності як виробленої продукції, так і суб'єктів вказаної взаємодії.

теоретико-методологічні засади дослідження ринку праці, а саме, виходячи з того, що, як свідчить розроблена *схема теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці*, ринок праці виступає, з одного боку, як складова багатофакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; з *іншого* – як відкрита, адаптивна, динамічна, гнучка система, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей, – *ринку праці* запропоновано узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо, – зміст якої втілено в *когнітивній схемі багаторівневого функціонування ринку праці*;

науково-методичні підходи щодо аналізу місцевого ринку праці, а саме в результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в*

*системі трансформаційних зрушень ринку праці* (еволюція – флуктуація – біфуркація – атрактор), визначення загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці в рамках моделі кругового потоку діяльності міста, зроблено висновок, що функціонування місцевого ринку праці стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування (місцевий ринок праці як відкрита та нелінійна система може перебувати виключно у стані нестійкої нерівноваги), що зумовлює необхідність формування сценарного підходу щодо узгодження інтересів агентів місцевого ринку праці на основі застосування прогностичних методів аналізу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретико-методологічні положення, висновки та науково-практичні рекомендації дисертаційної роботи становлять наукове підґрунтя розробки стратегічних засад забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Наукові результати, рекомендації та пропозиції впроваджено:

*на регіональному рівні:* Департаментом економічного розвитку Полтавської обласної державної адміністрації при розробці Стратегії розвитку Полтавської області у розділі «Забезпечення розвитку людських ресурсів» (довідка № 03.1–07/739 від 16.04.2014 р.) – результати економіко-статистичного моделювання збалансованості ринку праці; Департаментом соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації (довідка № 01/2183 від 10.06.2014 р.) – запропоновані методи статистичного аналізу та оцінювання процесів функціонування ринку праці; Полтавським обласним центром зайнятості під час формування Програми економічного і соціального розвитку області на 2014 р. (довідка № 15-54/541 від 15.05.2014 р.) – науково-практичні рекомендації щодо прогнозування збалансованості попиту та пропозиції сукупного та поточного місцевих ринків праці;

*на місцевому рівні:* у практичній діяльності Управління економіки Виконавчого комітету Кременчуцької міської ради при розробці Концепції соціально-економічного розвитку м. Кременчука до 2020 р. (довідка № 08-57/183 від 23.04.2014 р.) – рекомендації щодо інструментарію оцінки ефективності соціально-економічних наслідків від використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; Кременчуцького міськрайонного центру зайнятості під час формування Програми зайнятості населення (довідка № 2485 від 13.05.2014 р.) – запропонована система показників щодо оцінювання рівня збалансованості місцевого ринку праці; Кременчуцького міського науково-методичного центру Кременчуцької міської ради (довідка № 01-12/о-176 від 18.04.2014 р.) – науково-методичні положення стосовно діагностики професійно-освітніх уподобань випускників загальноосвітніх шкіл;

*на рівні підприємств:* у практичній діяльності ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» при розробці програм формування та підготовки кадрового резерву та ефективного використання трудового потенціалу підприємства (довідка № 40-12/807 від 29.01.2014 р.) – підходи до оцінки структурних зрушень на внутрішньофірмовому ринку праці; ТОВ «НВФ Техвагонмаш» (м. Кременчук) (довідка № 498/1 від 16.10.2013 р.) – рекомендації щодо розробки Соціально-економічної стратегії розвитку підприємства.

Окремі положення і рекомендації дисертаційної роботи використано також у навчальному процесі Кременчуцького національного університету імені Михайла



Остроградського при викладанні дисциплін «Економіка праці й соціально-трудові відносини», «Державне та регіональне управління», «Державне регулювання економіки» (довідка № 81-10/1571 від 11.11.2014 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є результатом самостійних наукових досліджень автора, в якій викладено авторський підхід до розробки основних положень щодо формування стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Наукові ідеї, положення і результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використано лише ті ідеї та положення, які є результатом власних розробок дисертанта.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати проведених досліджень були оприлюднені на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях «Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2014» (м. Прага, 2014 р.); «Сучасні тенденції і економіці та управління: новий погляд» (м. Донецьк, 2013 р.); «Achievement of high school – 2013» (м. Софія, 2013 р.); «Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку» (м. Ужгород, 2013 р.); «Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності» (м. Кременчук, 2013 р.); «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства» (м. Кременчук, 2013 р.); «Ефективне управління економікою: теорія і практика» (м. Черкаси, 2013 р.); «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2013 р.); «Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2013» (м. Пшемисль, Польща, 2013 р.); «Věda a vznik – 2012/2013» (м. Прага, Чехія, 2013 р.); «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (м. Переяслав-Хмельницький, 2013 р.); «Маркетинг в Україні», (м. Київ, 2012 р.); «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства» (м.Кременчук, 2012р.); «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (м. Переяслав-Хмельницький, 2012 р.); «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства», (м. Кременчук, 2012 р.); «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2012 р.); «Ідеї академіка Вернадського та науково-практичні проблеми сталого розвитку регіонів» (м. Кременчук, 2011 р.); «Бідешето віпреси от света на науката-2011» (м. Софія, Болгарія, 2011р.); «Aktualne problem nowoczesnych nauk – 2010» (м. Пшемисль, Польща, 2010 р.) та ін.

**Публікації.** За темою дослідження опубліковано 59 наукових праць загальним обсягом 130,06 д.а., з яких особисто автору належить 47,35 д.а., у тому числі: одноосібна монографія обсягом 20,37 д.а., 5 монографій у співавторстві (загальним обсягом 75,12 д.а., з яких особисто автору належить 3,11 д.а.), 22 статті у наукових фахових виданнях (загальним обсягом 11,23 д.а., з яких особисто автору належить 10,05 д.а.), 5 статей у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз (загальним обсягом 2,48 д.а., з яких особисто автору належить 2,28 д.а.), 1 навчальний посібник з грифом МОН України (загальним обсягом 14,88 д.а., з яких особисто автору належить 7,44 д.а.).

**Структура й обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел з 403 найменування. Загальний обсяг роботи становить 459 сторінок друкованого тексту. Дисертація містить 86 таблиць на 51 сторінці, 57 рисунків на 42 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі «*Теоретико-методологічні засади дослідження рівневої структури ринку праці*» проаналізовано системно-діалектичні основи сутності ринку праці; визначено парадигмальні засади багаторівневого функціонування ринку праці; систематизовано сутнісно-критеріальні характеристики місцевого ринку праці.

Визначальною ознакою соціально-економічного розвитку держави є його взаємозв'язок з функціонуванням системи ринків, особливе місце серед яких належить ринку праці, здійснення теоретичного аналізу якого актуалізується внаслідок багатогранності та неоднорідності поняття «ринку праці». В процесі аналізу ринку праці як товарного ринку (К. Маркс, Р. Еренберг, Р. Сміт та ін.), як комплексу соціально-економічних відносин (Е. Лібанова, А. Колот, В. Петюх, Ю. Маршавін, Ю. Яковець, В. Буланов, О. Мітус та ін.), як системи (Ю. Чернявська, А. Нікіфорова, О. Грішнова, О. Іляш, С. Гринкевич та ін.), як механізму (Б. Оразова, А. Калина, Б. Генкін, А. Ажнюк та ін.), як ринку зобов'язань (Т. Тихомирова, О. Котляр, А. Рофе, Б. Збишко та ін.) встановлено відсутність єдності у визначенні поняття «ринку праці» (різні погляди авторів визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності).

На основі проведеного аналізу (співвідношення понять «ринку праці», «ринку робочої сили», «ринку трудових ресурсів») зроблено висновок, що ринок праці є складною системною категорією (припускає свободу вибору, свободу обміну, рівну поінформованість учасників купівлі-продажу, встановлення ціни на основі дії попиту-пропозиції тощо), з урахуванням чого запропоновано *ринку праці* узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

В результаті вивчення теорій розвитку ринку праці (меркантилізм, класична економічна теорія, доктрина «економічного романтизму», теорія трудової вартості, математична школа, австрійська школа, кембриджська школа, кейнсіанська модель, монетаризм, інституційний напрям, теорія гнучкого ринку праці та ін.) розроблено *схему теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці* (рис. 1).

Відзначено, що в умовах системної трансформації сучасної економіки відбувається активний пошук механізмів реформування ринку праці, при цьому державне регулювання виступає як засіб ефективної алокації ресурсів відповідно до цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку, як передумова когерентності індивідуальних, групових і суспільних інтересів, що зумовлює необхідність пошуку дієвих способів поєднання інструментів ринкового саморегулювання та державного регулювання ринку праці. Базуючись на еволюційно-інституційному підході, *ринку праці* трактовано, *по-перше*, як складову багатofакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; *по-друге*, як відкрити, адаптивну, динамічну, гнучку систему, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей.



На основі вивчення наявних класифікацій ринку праці зроблено висновок, що розподіл ринку праці за територіальною ознакою потребує конкретизації, обґрунтовано необхідність виокремлення (поряд зі світовим, національним, регіональним) *місцевого* ринку праці, який практично знаходиться поза увагою сучасної економічної науки.

В результаті аналізу парадигмальних засад функціонування ринку праці (ринок праці виступає як: місце перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій; сукупність економічних і соціально-трудова відносин, пов'язаних з наймом і використанням робочої сили; сукупність організаційно-правових норм та інститутів, що регламентують і регулюють соціально-трудова відносини; різнорівневий механізм забезпечення збалансованості ринку праці), обґрунтовано, що ринок праці слід розглядати як *багаторівневу систему*, розроблено *когнітивну схему багаторівневого функціонування ринку праці* (рис. 2). Зроблено висновок щодо наявності тенденції зміщення важелів регулювання ринку праці на місцевий рівень (відносини, що виникають щодо залучення та вивільнення робочої сили в межах окремої території, формують змістовну складову економічної сутності місцевого ринку праці).

На основі проведеного дослідження обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти, *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге*, сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах.

Особлива роль місцевого рівня забезпечення збалансованості ринку праці визначається тим, що саме на даному рівні відбувається задоволення первинних потреб індивідів у системі соціально-трудова відносин: *з одного боку*, місцевий ринок праці є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежить добробут і стабільність населення, результативність соціально-економічних перетворень; *з іншого боку* – виступаючи самостійною системою, ринок праці опосередковує вплив економічного розвитку на добробут населення та характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або згладжуючи протиріччя, що виникають.

Підкреслено, що місцевий ринок праці є самостійною сферою в економіці міста, і водночас – складовою системи економічних відносин. Ідентифіковано динамічні і структурні характеристики місцевого ринку праці, що визначають зміст його конкретно-історичної форми, що дозволило представити *місцевий ринок праці як ринково-просторову систему*, як складну ієрархічно і просторово організовану систему, що динамічно розвивається і функціонує в межах певної території, на якій здійснюються економічні зв'язки і залежності між суб'єктами ринку, з урахуванням характерних територіальних особливостей розвитку економіки міста (території) в цілому.

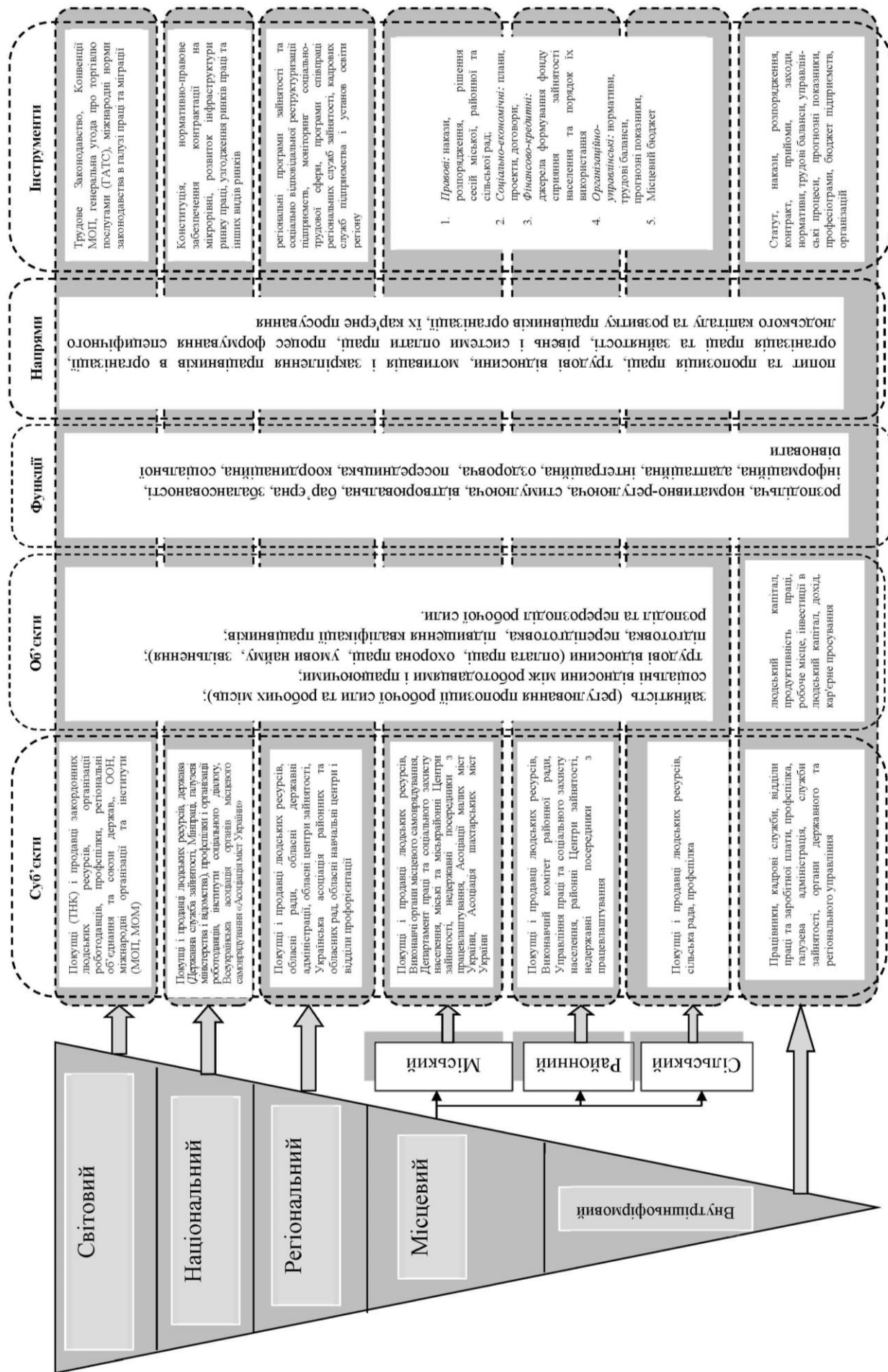


Рис. 2. Когнітивна схема багаторівневого функціонування ринку праці

Констатовано, що зміст соціально-економічної політики територій визначається особливостями функціонування місцевого ринку праці, залежно від визначених *класифікаційних критеріїв*. Ідентифіковано *властивості* місцевого ринку праці (прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану; підвищення рівня організованості системи; здатність гасити флуктуації, пов'язані з випадковим впливом на систему внутрішніх і зовнішніх чинників), на основі аналізу яких визначено *сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці*.

Підкреслено, що оскільки пропозиція робочої сили значною мірою обумовлена процесом її відтворення, існує прямий зв'язок між даним процесом і збалансованістю місцевого ринку праці. Обґрунтовано, що *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця, і як наслідок – попиту і пропозиції на місцевому ринку праці.

На основі проведеного дослідження запропоновано *систему показників для характеристики збалансованості місцевого ринку праці* за такими групами критеріальних ознак: критерії параметрів стану місцевого ринку праці (13 показників); критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці (3 показника); критерії параметрів збалансованості/рівноваги місцевого ринку праці; критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці.

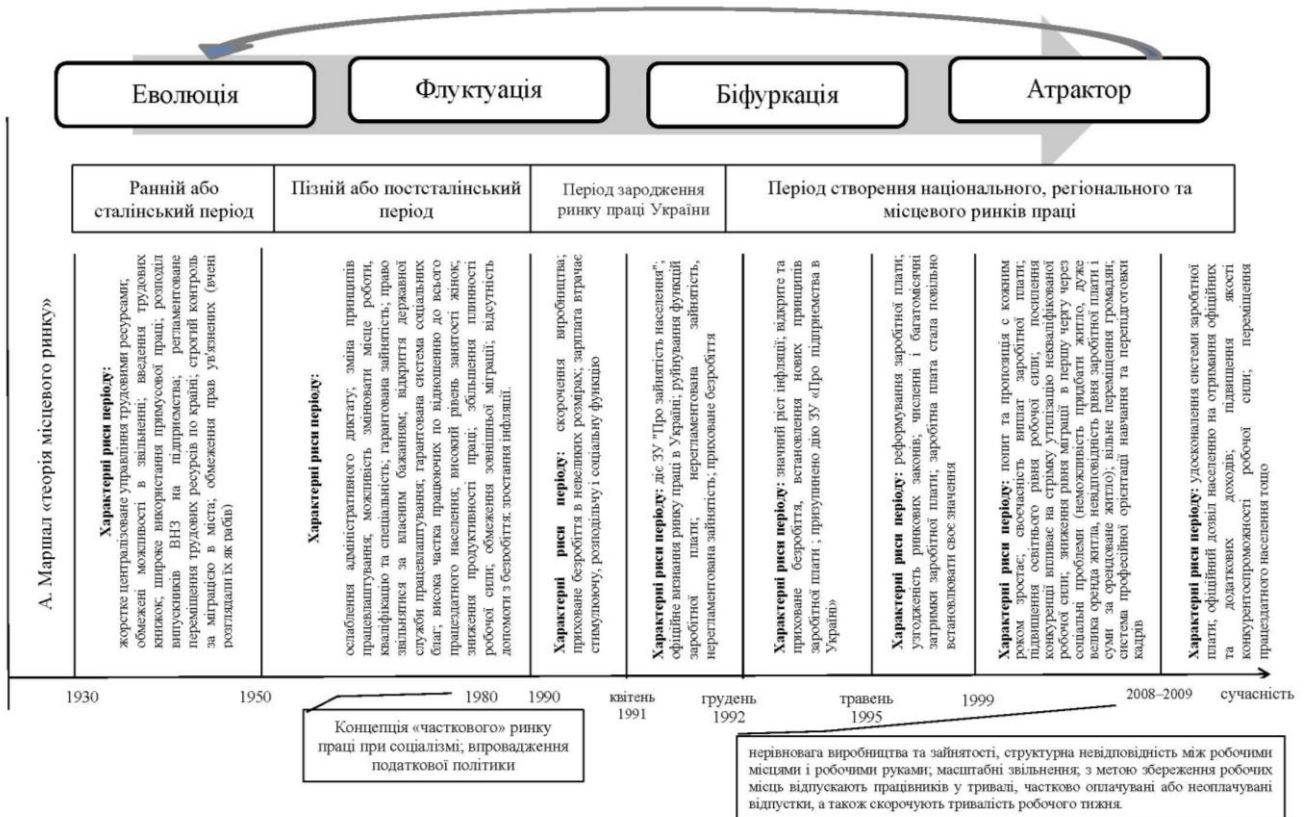
У другому розділі *«Методологічні основи еволюційно-системного аналізу розвитку місцевого ринку праці»* досліджено закономірно-еволюційний процес становлення і розвитку місцевого ринку праці; систематизовано визначально-концептуальні принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; визначено системологічні засади подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці.

На сучасному етапі розвитку економіки України актуальність дослідження питання становлення і розвитку місцевих ринків праці зростає, що обумовлюється тим, що, *по-перше*, ринок праці є одним з найбільш значущих місцевих ринків, трансформація якого відбувається разом з розвитком ринків інших ресурсів у процесі становлення соціально орієнтованої економіки; *по-друге*, – наявним є недостатнє теоретико-методологічне опрацювання процесів становлення і розвитку місцевого ринку праці.

В результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* (рис. 3) зроблено висновок, що функціонування першого стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування (періодичні цикли, нерегулярні флуктуації і хаос через те, що місцевий ринок праці як відкрита та нелінійна система, яка обмінюється трудовими, інформаційними, фінансовими потоками з навколишнім середовищем, може перебувати виключно у стані нестійкої нерівноваги).

На основі дослідження загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці зроблено висновок, що закономірності функціонування місцевого ринку праці визначається подальшим узгодженням основних його елементів (попиту та пропозиції), які підпорядковані дії економічних законів (закону попиту та пропозиції; закону вартості; закону зміни праці; закону пропорційності тощо), в результаті чого формуються взаємозв'язки, які визначають закономірності збалансованого функціонування місцевого ринку праці в рамках *моделі кругового потоку економічної діяльності міста*. При цьому центральне місце у зазначеному потоці належить місцевому ринку праці, що виступає як *відкрита система*, в рамках якої агрегування дій кожного з учасників місцевого ринку праці відбувається з метою

виявлення особливостей формування сукупних попиту та пропозиції, поточних попиту та пропозиції, визначення ємності та рівня збалансованості ринку праці, рівноважної ціни, аналізу наслідків зміни рівноваги на ринку праці.



**Рис. 3. Еволюція становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці**

Вищевикладене дозволило стверджувати, що вектор вирішення завдання збалансованості місцевого ринку праці визначає необхідність, *по-перше*, спільного застосування державного та ринкового механізмів регулювання місцевого ринку праці, з урахуванням часового фактору; *по-друге*, зумовлює необхідність формування принципово нового механізму узгодження інтересів агентів ринку праці, – що зумовлює необхідність використання концептуального підходу щодо збалансованості сукупного та поточного місцевого ринку праці на основі прогностичних методів аналізу. Враховуючи організаційно-адміністративну відособленість, фінансово-економічну самостійність, виробничо-технічну єдність місцевого ринку праці, обґрунтовано, що в основу системи регулювання місцевого ринку праці в умовах економічної нестабільності мають бути покладені такі *принципи*: цілеспрямованості, комплексності, екологічного імперативу, альтернативності, ефективності, партнерства, керованості.

В результаті дослідження *загальних* (економічної вигідності, відтворення робочої сили, соціальної захищеності населення, еквівалентності, рівності оплати за рівноцінну працю, вільного руху робочої сили, науковості, динамічності, багатосуб'єктності, рівності) і *специфічних* (системності, збалансованості та пропорційності, консолідації, прозорості, стимулювання гнучкості) принципів функціонування місцевого ринку праці, обґрунтовано, що інтегруючим принципом має стати *принцип системності* (відповідно до системної парадигми, якщо змінюється система зовнішніх або внутрішніх відносин,

економічних, соціальних, культурних та інших процесів та інститутів, то змінюються і елементи системи місцевого ринку праці та ринок праці в цілому).

Встановлено, що сучасна ситуація на місцевому ринку праці (нерациональна галузева структура зайнятості; високий ступінь старіння робочої сили; нерегламентована самозайнятість та вторинна зайнятість населення; міграція висококваліфікованих працівників за кордон тощо) погіршується деструктивними змінами умов взаємодії між працівниками та роботодавцями, зумовленими відсутністю дієвого механізму взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці.

В результаті окреслення структури інформаційної взаємодії складових місцевого ринку праці (яка на сьогодні характеризується асиметричністю), запропоновано *Концептуальну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (рис. 4), реалізація якої створить передумови ліквідації диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією.

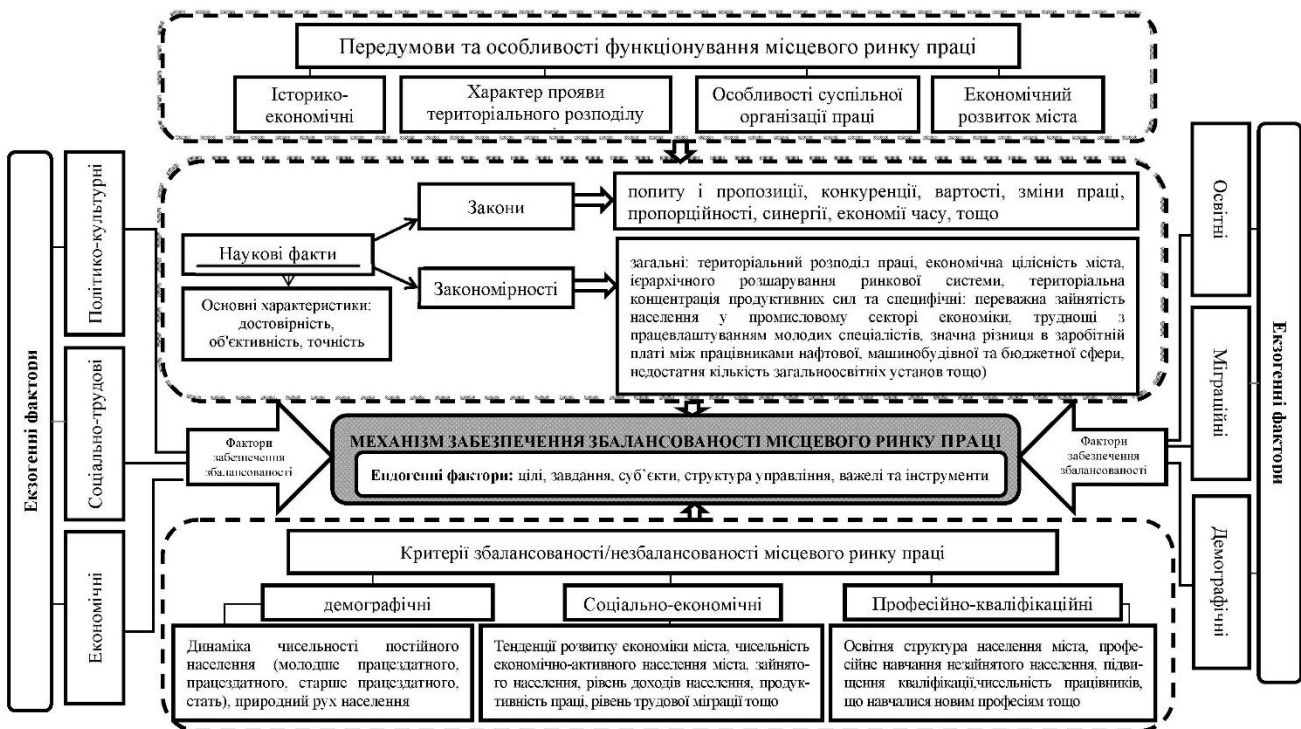


Рис. 4. Концептуальна схема забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

У третьому розділі «Функціонально-структурна оцінка практики функціонування місцевого ринку праці» здійснено комплексний аналіз функціонування місцевого ринку праці; виявлено структурні зрушення на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку; досліджено феномен формування виробничо-освітніх кластерів на місцевому ринку праці.

В результаті комплексного багаторівневого системного аналізу функціонування регіональних ринків праці з урахуванням виконуваних ними функцій (вартісної, попиту і пропозиції, конкуренції, зміни праці, економії часу, пропорційності) встановлено, що найбільш проблемною групою ринків праці є ринок праці Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Тернопільської, Сумської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей та м. Севастополь (в яких, крім іншого, спостерігається негативне міграційне сальдо, переважно за рахунок зов-



нішньої міграції); найбільш привабливими є ринки праці Дніпропетровської та Донецької областей, м. Київ (в яких розташована велика частка промислових підприємств, зосереджена значна частина експортних, природних та інтелектуальних ресурсів).

Відзначено, що Полтавський регіон, маючи переважно середні значення показників функціонування ринку праці при високому рівні продуктивності праці, має найкращі рейтингові позиції серед регіонів України за виробничою та реалізаційною активністю (6-те місце за обсягом реалізованої промислової продукції та за обсягом капітальних інвестицій у розрахунку на одну особу, 2-ге місце за обсягом виробництва продукції сільського господарства, 3-тє місце за коефіцієнтом покриття експортом імпорту, 7-ме місце за обсягом іноземних інвестицій, 9-те місце за рівнем середньомісячної заробітної плати та індексом людського розвитку). Позитивні зрушення на ринку праці Полтавського регіону забезпечувались переважно за рахунок основних промислових центрів – м. Полтави та м. Кременчука (в яких сконцентрована більша частина людських ресурсів та на які припадає майже 70 % промислового виробництва області). При цьому історично склалось, що м. Кременчук входить до складу Кременчуцької агломерації (Комсомольськ – Кременчук – Світловодськ) – єдиної агломерації України, розташованої в двох областях одночасно, економічна спеціалізація якої – хімічна, нафтопереробна промисловість, транспортне машинобудування, енергетика, гірничорудна промисловість, що дозволило місцевому ринку праці впродовж останніх років демонструвати відновлювальне економічне зростання в результаті кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку.

В результаті проведеного аналізу встановлено наявність впродовж 2003–2013 рр. позитивних зрушень у розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука (зростання на 110,26 % рівня продуктивності праці; зменшення на 34,91 % чисельності вивільнених працівників; зменшення на 2,56 % коефіцієнту обороту робочої сили та ін.), на фоні неоднозначних тенденцій розвитку ринків праці ряду районів (Глобинського, Диканського, Котелевського) та негативних тенденцій розвитку локальних ринків праці (ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод», ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод», ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод»), що формує імперативи структурних зрушень та розвитку сукупного місцевого ринку праці.

В результаті проведеного аналізу встановлено, що дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці обумовлений наявністю ряду протиріч на останньому (диспропорції у заробітній платі; скорочення кваліфікованих робочих місць на ключових підприємствах, які традиційно є основою ринку праці міста; недостатність державного замовлення на навчання і відсутність розподілу фахівців після закінчення вищих та середніх навчальних закладів; припинення співпраці навчальних закладів з підприємствами тощо), що пояснюється, перш за все, загальним станом соціально-економічного та демографічного розвитку держави і регіону.

З урахуванням результатів порівняння характеристик основних компонентів збалансованості ринків праці зарубіжних країн та України (спільним є те, що ринок праці знаходиться у взаємній інтеграції та взаємодії з ринком освітніх послуг, при відмінності ролі держави та підприємств), обґрунтовано, що враховуючи складність проблем на ринку праці м. Кременчука, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану місцевого ринку праці, а про приведення

незбалансованого на сьогодні місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані.

В результаті аналізу показників збалансованості ринків праці України та Полтавського регіону за період 2003–2013 рр., підтверджено висновок щодо необхідності досягнення збалансованості ринку праці регіону в імперативах соціально-економічного розвитку держави. При цьому зміст структурних зрушень на місцевому ринку праці дозволяє зробити висновок про виникнення нових системних якостей останнього. За даних умов вивчення структури місцевого ринку праці в динаміці, оцінка структурних зрушень, виявлення та характеристика основних тенденцій його функціонування у новітніх імперативах розвитку і врахування відповідних процесів, набуває великого практичного значення при розробці концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

На основі аналізу сукупних даних щодо попиту та пропозиції робочої сили, розрахунку лінійних і середніх квадратичних коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень на ринку праці м. Кременчука, зроблено висновок щодо незбалансованості місцевого ринку праці (рівень збалансованості за 2003–2013 рр. є меншим за 100 %); аналогічні процеси спостерігаються на ринках праці Глобинського, Диканського, Котелевського районів. На основі узагальнення оцінок структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука встановлено, що найбільші розбіжності попиту і пропозиції робочої сили спостерігались у 2007–2010 рр., у розрізі таких професійних груп: законодавці, вищі державні службовці; керівники і менеджери; фахівці, професіонали; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Встановлено, що наростання дисбалансу попиту і пропозиції на місцевому ринку праці є пов'язаним, по-перше, із професійно-кваліфікаційною розбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили, по-друге, з посиленням подвійного структурного дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць за рівнем освіти та у професійно-кваліфікаційному розрізі, який залежить від кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. При цьому ідентифіковано наявність різноспрямованих тенденцій на місцевих ринках праці м. Кременчук і досліджуваних районів (Глобинського, Диканського, Котелевського) в розрізі демографічних змін (депопуляція і зростання чисельності населення відповідно).

На основі проведеного дослідження встановлено тотожність тенденцій розвитку місцевого і регіонального ринків праці (скорочення чисельності працездатного населення; погіршення здоров'я населення; регіональна та територіальна диференціація рівня безробіття; скорочення припливу молоді в галузі, що вимагають високої кваліфікації праці тощо). Зроблено висновок, що багатоаспектний і багаторівневий характер проблеми розбалансованості регіонального і місцевого ринків праці обумовлює необхідність її вирішення на основі узгодження промислової, освітньої, демографічної та міграційної політики держави, стратегічних і тактичних підходів щодо регулювання ринку праці, міжгалузевої взаємодії, інтеграції зусиль влади, бізнесу та системи освіти. Особливої актуальності даний підхід набуває для місцевого ринку праці, з урахуванням типологізації регіонів за розміром дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили.

З використанням усередненого бального рейтингового коефіцієнту (заснованого на моніторингу коефіцієнта напруженості на ринку праці та рівня зайнятості) виділено п'ять типів місцевих утворень на ринку праці Полтавського регіону (табл. 1), здійснено відповідне групування. За результатами проведеного аналізу з 27 місцевих утворень Полтавського регіону 9 віднесено до територій з високим ступенем дисбалансу на ринку праці, 18 – до територій з критичним ступенем дисбалансу. Зроблено висновок, що найбільший незадоволений попит на місцевих ринках праці станом на 2013 р. спостерігався за такими категоріями працівників: кваліфіковані робітники з інструментом (28 %), робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (17 %), працівники сфери торгівлі та послуг (15 %).

Таблиця 1

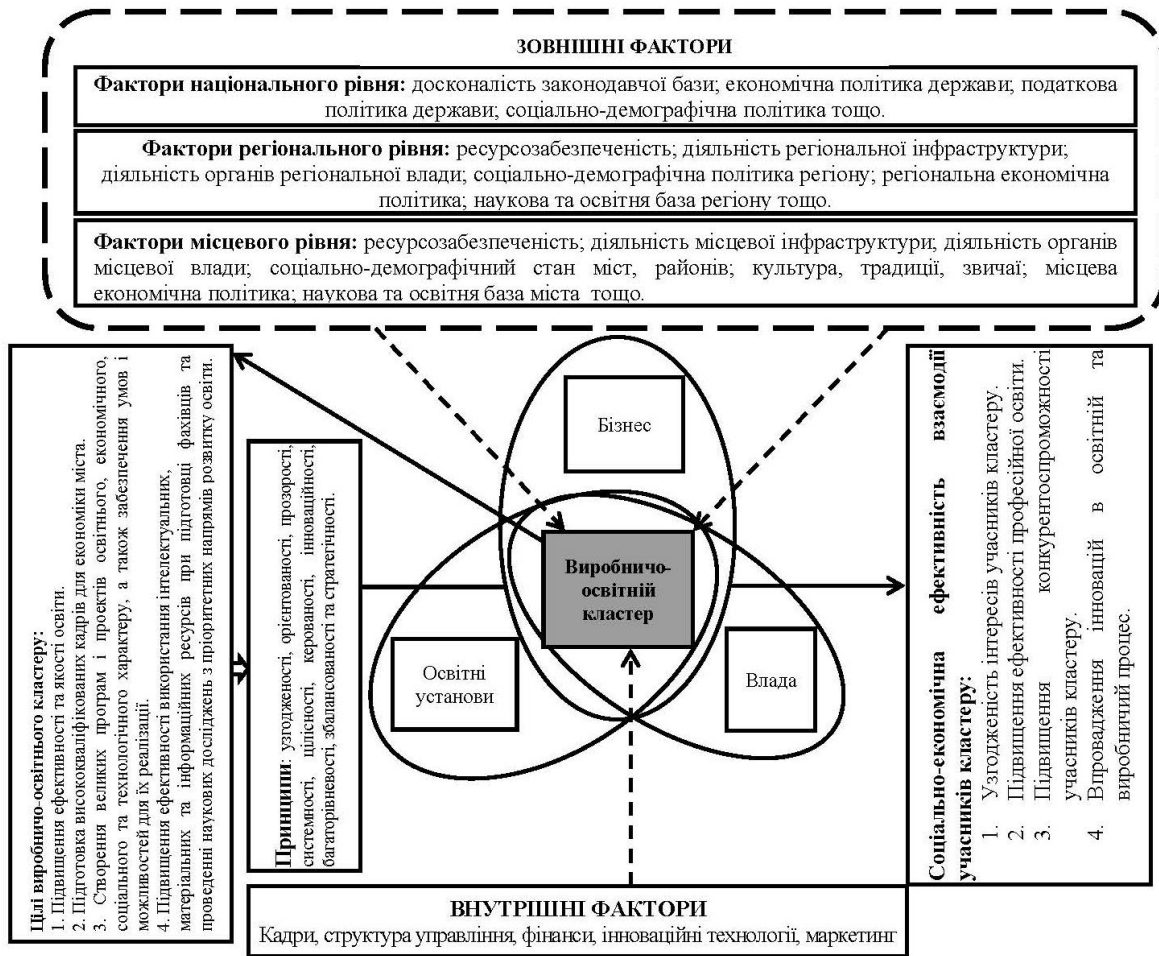
**Критерії типології місцевих утворень Полтавського регіону  
за ступенем дисбалансу робочої сили та робочих місць**

|  | Типи місцевих утворень                        |                           |                            |                           |                             |
|--|---|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|  | Відносна збалансованість попиту та пропозиції | Низька ступінь дисбалансу | Середня ступінь дисбалансу | Висока ступінь дисбалансу | Критична ступінь дисбалансу |
| Коефіцієнт навантаження на ринку праці | менше 1                                       | від 1 до 2                | від 2 до 5                 | від 5 до 25               | більше 25                   |

Встановлено, що дисбаланс на місцевих ринках праці поглиблюється, оскільки значна частина незайнятих не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи, а вирішення проблеми адекватної зайнятості для висококваліфікованих працівників ускладнюється внаслідок низьких якісних характеристик значної кількості вільних робочих місць. За даних умов обґрунтовано доцільність регулювання ринку праці в контексті утворення *виробничо-освітнього кластеру* як сукупності сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили. Визначено *особливості виробничо-освітнього кластера на місцевому рівні*: стійкі і довготривалі господарські зв'язки, участь в інноваційних програмах підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів, удосконалення технологій виробництва і управління, вдосконалення системи контролю, створення і реалізація моделі партнерства в системі «бізнес – навчання – влада», економічна сутність якої заснована на концепції «потрійної спіралі» (рис. 5).

В результаті проведеного дослідження встановлено, що розбалансованість місцевого ринку праці м. Кременчука продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, що потребує об'єднання зусиль науки, освіти, влади та бізнесу з метою пошуку оптимальних шляхів соціально-економічного розвитку територій. Враховуючи потенційну результативність запровадження кластерних форм організації зайнятості населення (створення регіональних та територіальних науково-освітньо-виробничих кластерів з метою забезпечення мережевої взаємодії установ професійної освіти, органів державної влади та місцевого самоврядування, бізнесу, науки, інститутів громадянського суспільства), обґрунтовано доцільність застосування диференційованого підходу до визначення

критеріїв розвитку територій, які повинні бути вбудовані в технологію розробки стратегій розвитку місцевих ринків праці (враховувати інноваційні форми інтеграції науки, освіти, влади та бізнесу) з метою ефективного перерозподілу робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку територій.

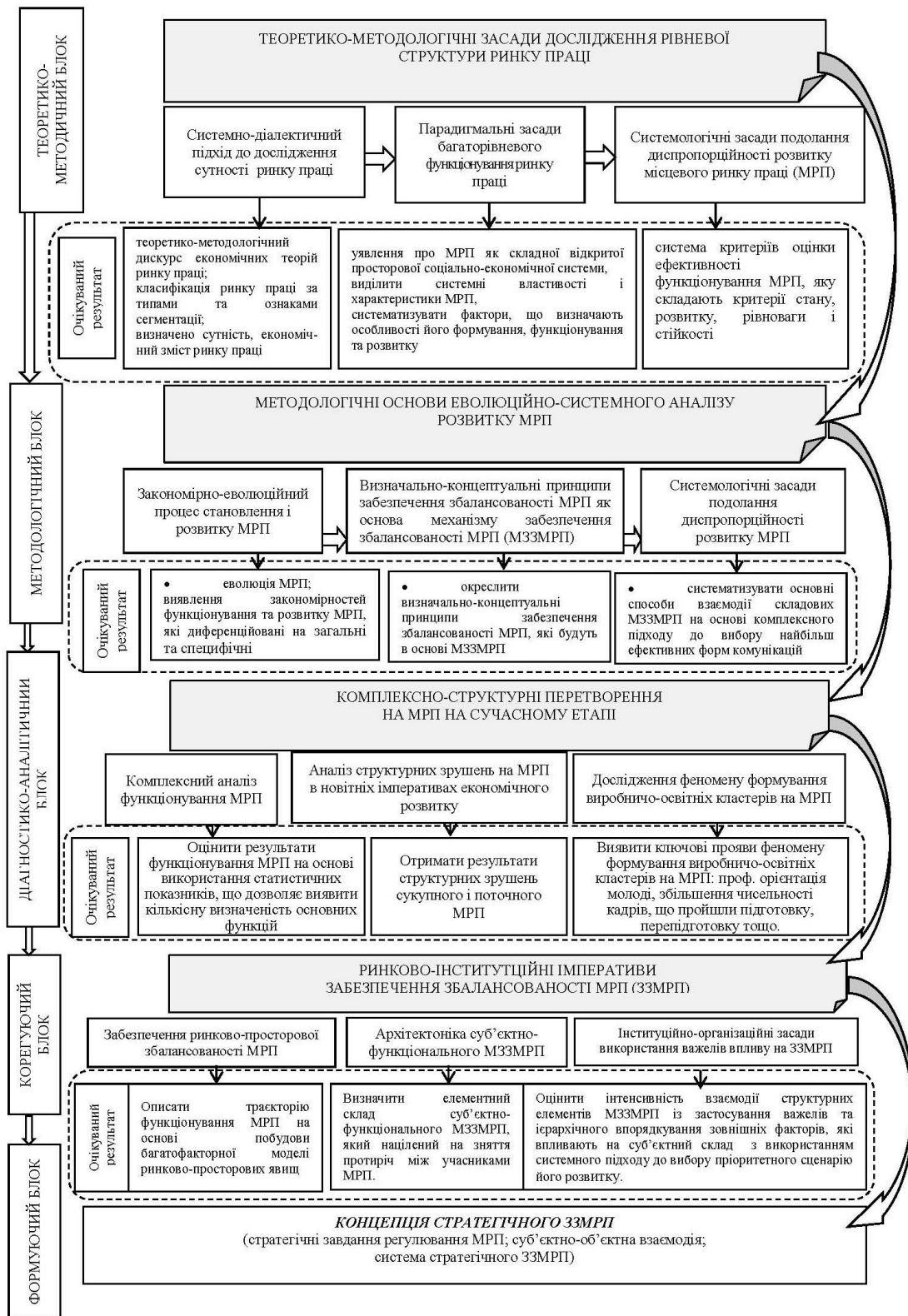


**Рис. 5. Схема формування виробничо-освітнього кластеру на основі концепції «потрійної спіралі»**

Обґрунтовано, що в даному контексті місцевий ринок праці слід розглядати як виробничо-освітній кластер, в якому виникають диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, своєчасна ліквідація яких має бути спрямована на ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку територій.

У четвертому розділі *«Ринково-інституційні імперативи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці»* викладено сценарно-емпіричні підходи до забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці; сформовано архітектоніку суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; визначено інституційно-організаційні засади використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

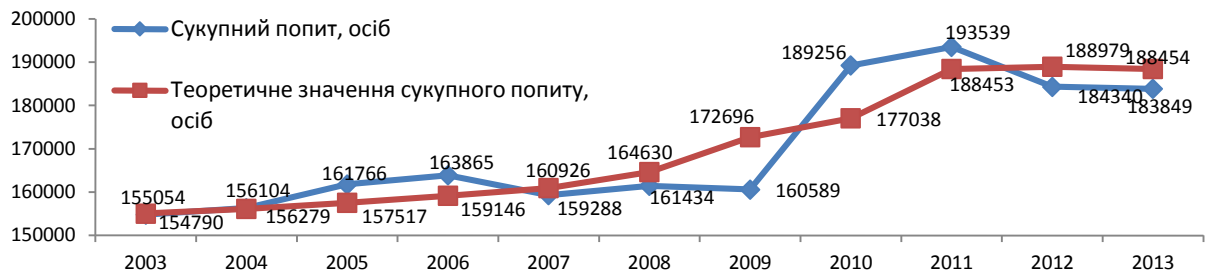
В результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що оскільки проблема збалансованості ринку праці має багаторівневий комплексний характер, забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів; розроблено *структурно-логічну схему забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці* (рис. 6).



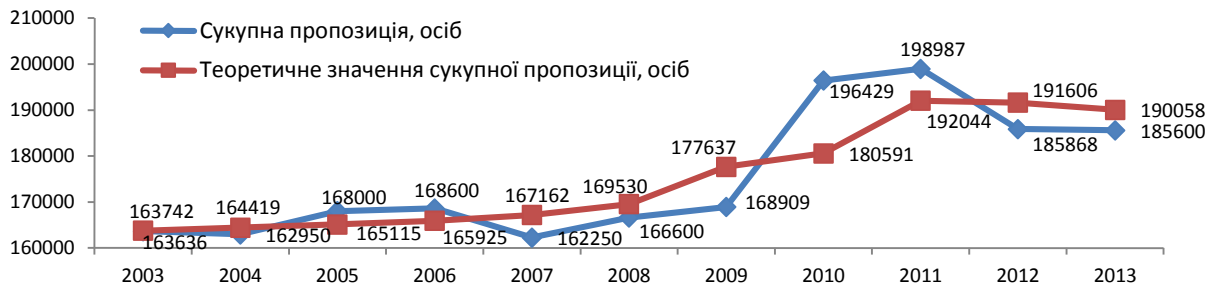
**Рис. 6. Структурно-логічна схема забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці**

Виділено чинники розвитку місцевого ринку праці, запропоновано систему критеріїв (економічних, соціальних, екологічних, інституційних), використання яких дозволяє послідовно визначити доміанти зовнішнього впливу на функціонування сукупного місцевого ринку праці та ідентифікувати найбільш сильні з них; розроблено алгоритм прогнозування збалансованості місцевого ринку праці.

В результаті комп'ютерного опрацювання взаємозв'язку чинників, що формують сукупний попит і сукупну пропозицію на місцевому ринку праці, та на основі аналізу статистичних рівнянь відповідних залежностей, обрано функції прямих залежностей, з використанням яких встановлено, що зміна сукупного розміру відхилень коефіцієнтів порівняння чинників  $X_{1-19}$  на одиницю зумовлює зміну розміру відхилень коефіцієнтів порівняння результативної ознаки у 0,006 рази (рис. 7, рис. 8).



**Рис. 7. Залежність сукупного попиту від найбільш важливих соціально-еколого-економічних чинників розвитку міста Кременчука**



**Рис. 8. Залежність сукупної пропозиції від найбільш важливих соціально-еколого-економічних чинників розвитку міста Кременчука**

Визначено чинники, що здійснюють найбільший вплив на функціонування сукупного місцевого ринку праці: *на сукупний попит* (фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування; розмір прожиткового мінімуму на одну особу; сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство; введення в експлуатацію житла; середньомісячна заробітна плата); *на сукупну пропозицію* (фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування; обсяг прямих іноземних інвестицій; чисельність померлих; введення в експлуатацію житла), на основі чого із застосуванням програм Statistica 6.0 та Microsoft Excel отримано прогнозні значення структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості (табл. 2). Адекватність отриманих моделей і прогнозів підтверджено за допомогою верифікації прогнозних значень інверсним методом (з порівнянням статистичних і верифікаційних значень).

Обґрунтовано, що з метою перспективної оцінки функціонування поточного місцевого ринку праці, який є складовою частиною сукупного місцевого ринку праці, необхідно здійснювати врахування і кількісне оцінювання тих зовнішніх факторів впливу, які можуть різноспрямовано впливати як на поточний попит, так і на поточну пропозицію. В результаті проведеного дослідження встановлено найбільш важливі чинники стосовно *поточного попиту* (валова додана вартість; обсяг інвестицій в основний капітал з усіх джерел фінансування; обсяг реалізованої продукції;

продуктивність праці; коефіцієнт обороту робочої сили; чисельність найманих працівників), *поточної пропозиції* (чисельність звільнених з економічних причин; чисельність звільнених за власним бажанням) та *задоволеного поточного попиту* (обсяг реалізованої інноваційної продукції; обсяг валової доданої вартості; обсяг шкідливих викидів), що підтверджено результатами ранжування найбільш важливих зовнішніх чинників впливу на структурні елементи поточного місцевого ринку праці.

Таблиця 2

### Прогноз сукупного місцевого ринку праці та рівня його збалансованості

| Показники                          | Вид рівняння  | Роки   |        |        |        |
|------------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
|                                    |   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   |
| Сукупний попит, осіб               | $Y_{\text{Пс}} = 183386 - \frac{1273647}{x_4} - \frac{27454779}{x_{11}} - \frac{46083823}{x_{12}} + \frac{735718490}{x_{17}} + \frac{72732949}{x_{18}}$ | 178919 | 179606 | 180195 | 180903 |
| Сукупна пропозиція (ЕАН), осіб     | $Y_{\text{Прс}} = 284945,9901 - 3,9 \cdot x_4 - 364,82 \cdot x_5 - 20,80 \cdot x_{14} - 0,20 \cdot x_{17}$  | 182525 | 183174 | 183392 | 184001 |
| Задоволений сукупний попит, осіб   | $Y_{\text{Пз}} = 300120,4 + 5,465 \cdot x_4 - 52,97 \cdot x_{14}$   | 171550 | 175790 | 178130 | 180169 |
| Рівень сукупної збалансованості, % | $(Y_{\text{Прс}} - Y_{\text{Пс}}) / Y_{\text{Пз}}$  | 2,1    | 2,0    | 1,8    | 1,7    |

де  $Y_{\text{Пс}}$  – сукупний попит, осіб;  $Y_{\text{Прс}}$  – сукупна пропозиція, осіб;  $Y_{\text{Пз}}$  – задоволений сукупний попит, осіб;  $x_4$  – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.;  $x_5$  – обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США;  $x_{11}$  – розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн.;  $x_{12}$  – сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.;  $x_{14}$  – чисельність померлих, осіб;  $x_{17}$  – введення в експлуатацію житла, м<sup>2</sup>;  $x_{18}$  – середньомісячна заробітна плата, грн.

На основі прогнозування поточного попиту, поточної пропозиції та задоволеного поточного попиту на місцевому ринку праці (з дотриманням процедури верифікації) (табл. 3) зроблено висновок, що рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці в перспективному періоді зменшується надзвичайно повільно, що обумовлено накопиченим в ретроспективному періоді дисбалансом на поточному місцевому ринку праці (незначна кількість вакантних робочих місць при великих значеннях чисельності безробітних).

Таблиця 3

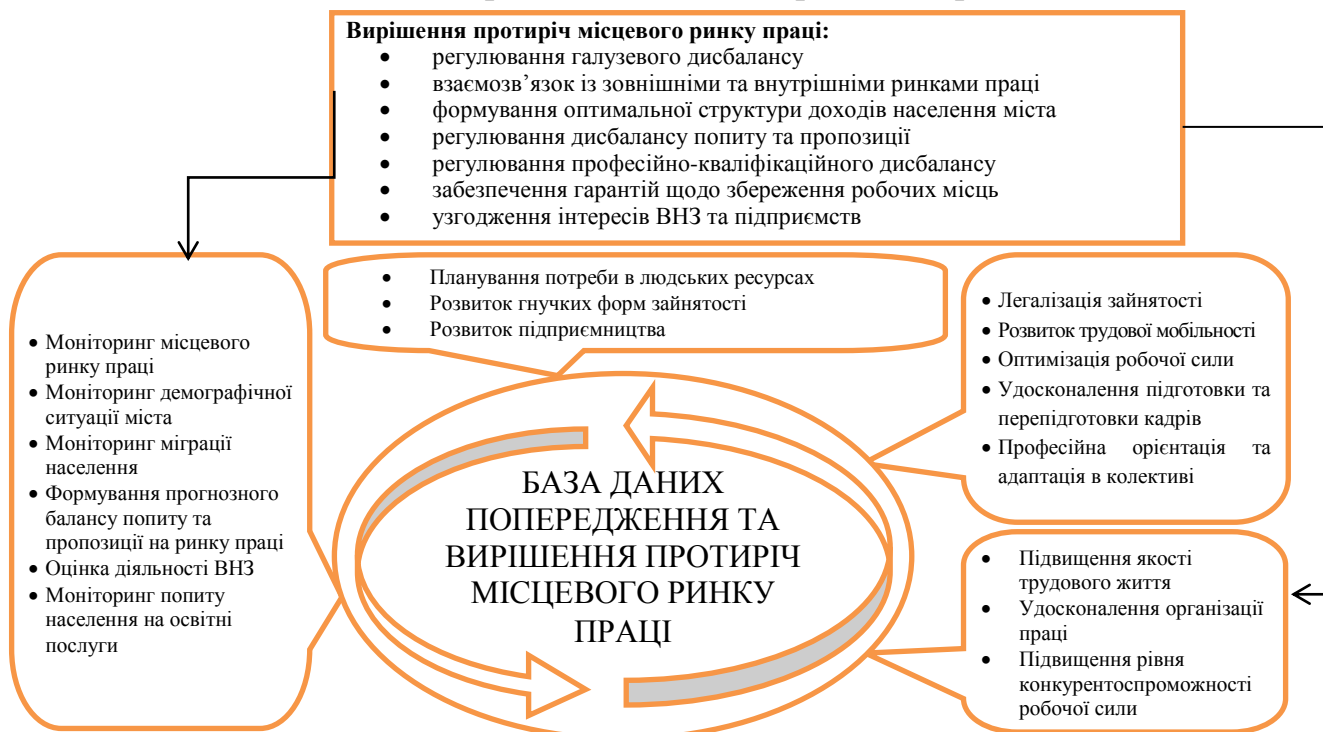
### Прогноз поточного місцевого ринку праці та рівня його незбалансованості

| Показники   | Роки  |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|
|   | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
| Поточний попит на місцевому ринку праці, осіб ( $Y_{\text{Пп}}$ )             | 512   | 579   | 646   | 713   |
| Поточна пропозиція на місцевому ринку праці, осіб ( $Y_{\text{Прп}}$ )        | 5839  | 5605  | 5370  | 5136  |
| Задоволений поточний попит на місцевому ринку праці, осіб ( $Y_{\text{Пз}}$ ) | 77546 | 77747 | 77946 | 78142 |
| Рівень поточної незбалансованості, %  | 6,87  | 6,46  | 6,06  | 5,66  |

Гострота проблеми незбалансованості місцевого ринку праці набуває особливого значення в сучасних умовах економічного розвитку (спостерігається втрата трудового потенціалу як у демографічному, так і міграційному вимірі, підвищення рівня безробіття, зниження економічної активності населення), що вимагає розробки *суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, по-перше*, як структурно взаємопов'язаної сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад забезпечення відповідності попиту і пропозиції робочої сили у часі; *по-друге*, як системи суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, які на основі загальноприйнятих прав і свобод людини забезпечують формування, обмін 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. Встановлено, що незважаючи на те, що модернізація виробництва, використання наукоємних технологій призвели до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці і спричинили підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили, протиріччя соціально-трудої сфери, що обумовлені 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. Ситуація погіршується тим, що існуюча організаційна структура управління місцевим ринком праці не включає в себе установи, функціями яких є планування, прогнозування стану ринку праці, вивчення диспропорцій на ринку праці, вивчення трудової міграції населення і процесів урбанізації, а також співробітництво ринку праці з ринком освітніх послуг і реальним сектором. З урахуванням вищевикладеного, визначено можливості і межі вирішення протиріч місцевого ринку праці (рис. 9), шляхи оцінки ефективності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, на основі чого обґрунтовано, що регулювання місцевого ринку праці з метою забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес.

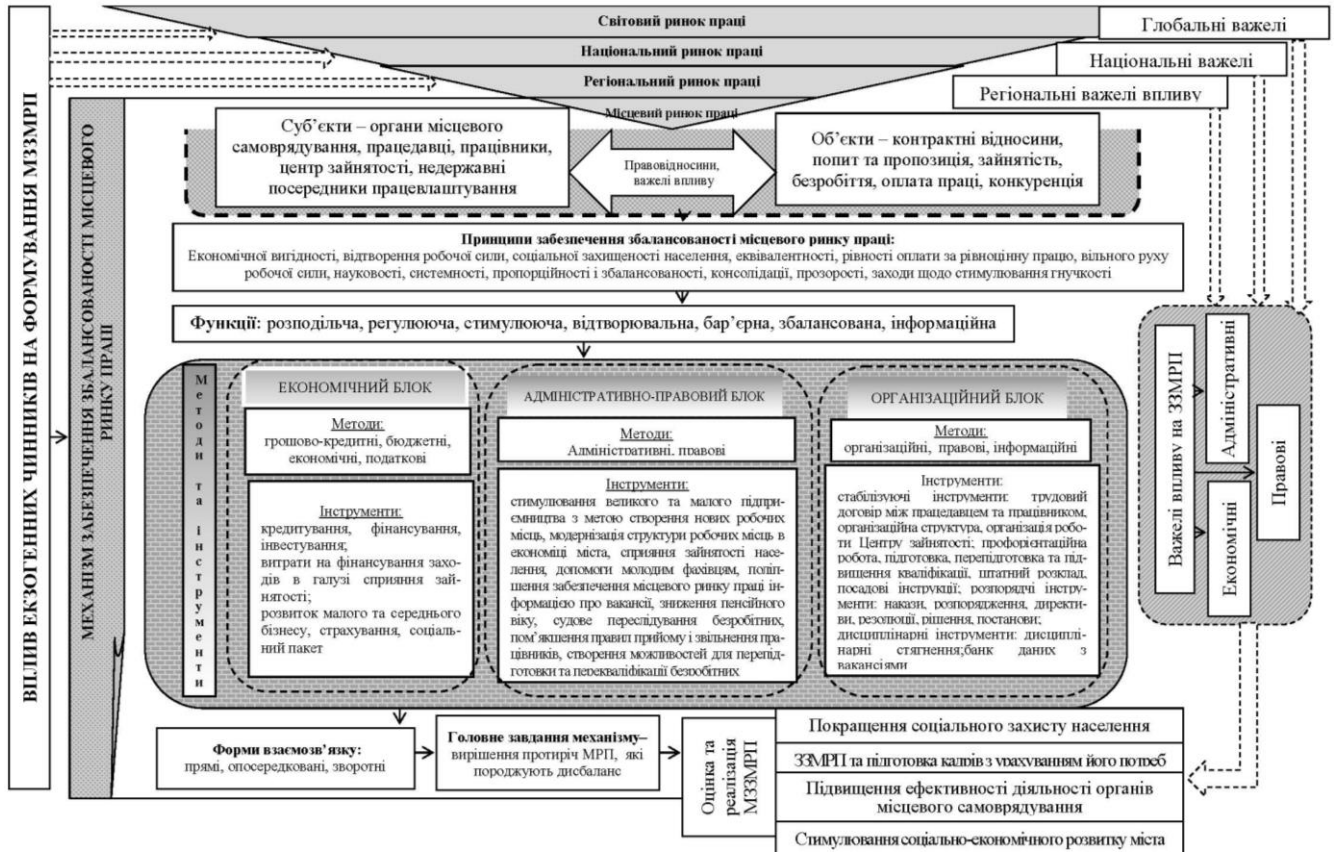


**Рис. 9.** «Петля» вирішення протиріч місцевого ринку праці

На основі систематизації важелів впливу на ринок праці з метою забезпечення його збалансованості (економічних, адміністративних, правових), запропоновано суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку



праці (рис. 10), головним завданням якого є вирішення протиріч, які спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів. З метою реалізації викладеного механізму (який повинен відзначатись гнучкістю, базуватись на законах еволюційного розвитку ринку праці, враховувати вплив екзогенних та ендогенних чинників, важелі управління місцевого рівня тощо) обґрунтовано необхідність розробки *інтегрального показника рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці*, в основу якого мають бути покладені показники, що характеризують ступінь узгодженості інтересів суб'єктів ринку праці.



**Рис. 10. Суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці**

В результаті проведеного дослідження виділено основні *імперативи інституціоналізації* (регламентація господарської діяльності; визначення правил, що забезпечують рівноправність суб'єктів ринку; формування інституційних суб'єктів взаємодії ринку, адаптованих до умов економічних змін; формування нових принципів і правил взаємодії державних і приватних інститутів; лобювання інтересів суб'єктів ринку – профспілок, громадських організацій, асоціацій підприємців, споживачів, наукових об'єднань; розвиток системи підготовки та перепідготовки працівників з професійними та соціальними компетенціями, що забезпечують адаптацію робочої сили до змін ринкового середовища; забезпечення контролю за укладанням колективних договорів, інтеграція у суспільство осіб з обмеженими можливостями), які мають враховуватись при формуванні інституційних важелів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

В результаті аналізу принципів формування інститутів ринку праці (першочерговість розвитку у порівнянні з інститутами інших ринків з метою збереження соціальної стабільності; доповнюваність і узгодженість між ланками; регульованість процесу

з боку держави; органічне включення інституційної облаштованості ринку праці у ринкову інфраструктуру) зроблено висновок, що діяльність інститутів місцевого ринку праці не може бути оцінена як розвинена система (внаслідок слабкої взаємодії між елементами інститутів; нерівномірного розвитку окремих елементів інститутів місцевого ринку праці; неповноти елементів системи інститутів місцевого ринку праці; відсутності різноманітності каналів найму та пошуку інформації), розроблено *структурну схему взаємодії елементів суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, визначено ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі суб'єктів (табл. 4).

Таблиця 4

#### Ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі суб'єктів

| Можливі ситуації для забезпечення збалансованості місцевого ринку праці | Цілі суб'єктів місцевого ринку праці |          |                 |                               |                   |
|---|--------------------------------------|----------|-----------------|-------------------------------|-------------------|
|   | Трудові ресурси                      | Прибуток | Порядок у місті | Створення нових робочих місць | Складання бюджету |
| Збереження сучасного стану ( $\alpha$ )                                 | 0,152                                | 0,048    | 0,172           | 0,085                         | 0,135             |
| Ринок висококваліфікованих кадрів ( $\beta$ )                           | 0,227                                | 0,234    | 0,200           | 0,248                         | 0,238             |
| Повна зайнятість населення ( $\chi$ )                                   | 0,227                                | 0,242    | 0,207           | 0,256                         | 0,238             |
| Зростання безробіття ( $\delta$ )                                       | 0,053                                | 0,056    | 0,117           | 0,085                         | 0,048             |
| Розвиток малого та середнього бізнесу ( $\epsilon$ )                    | 0,205                                | 0,242    | 0,207           | 0,256                         | 0,238             |
| Посилення трудової міграції ( $\phi$ )                                  | 0,136                                | 0,177    | 0,097           | 0,068                         | 0,103             |

$$\begin{bmatrix} 0,152 & 0,048 & 0,172 & 0,085 & 0,135 \\ 0,227 & 0,234 & 0,200 & 0,248 & 0,238 \\ 0,227 & 0,242 & 0,207 & 0,256 & 0,238 \\ 0,053 & 0,056 & 0,117 & 0,085 & 0,048 \\ 0,205 & 0,242 & 0,207 & 0,256 & 0,238 \\ 0,136 & 0,177 & 0,097 & 0,068 & 0,103 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,265 \\ 0,258 \\ 0,159 \\ 0,159 \\ 0,159 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,115 \\ 0,230 \\ 0,234 \\ 0,068 \\ 0,228 \\ 0,125 \end{bmatrix} \begin{matrix} \alpha \\ \beta \\ \chi \\ \delta \\ \epsilon \\ \phi \end{matrix}$$

З урахуванням вищезазначеного, а також на основі класифікації інструментів державно-приватного партнерства, розроблено *структурно-ієрархічну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, запропоновано створення *освітньо-промислових груп* – сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднали за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів ринку праці.

У п'ятому розділі *«Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці»* сформульовано стратегічні завдання регулювання ринку праці на місцевому рівні; визначено можливості інтегративного потенціалу суб'єктно-об'єктної взаємодії в контексті запобігання структурним диспропорціям на місцевому ринку праці; розроблено систему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

В умовах зростання вимог до безперервної модернізації економіки виникає необхідність формування нових парадигмальних засад регулювання місцевого ринку праці, внаслідок фрагментарності наявних підходів щодо забезпечення збалансованості останнього. Обґрунтовано, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер (рис. 11) і бути вбудованими в

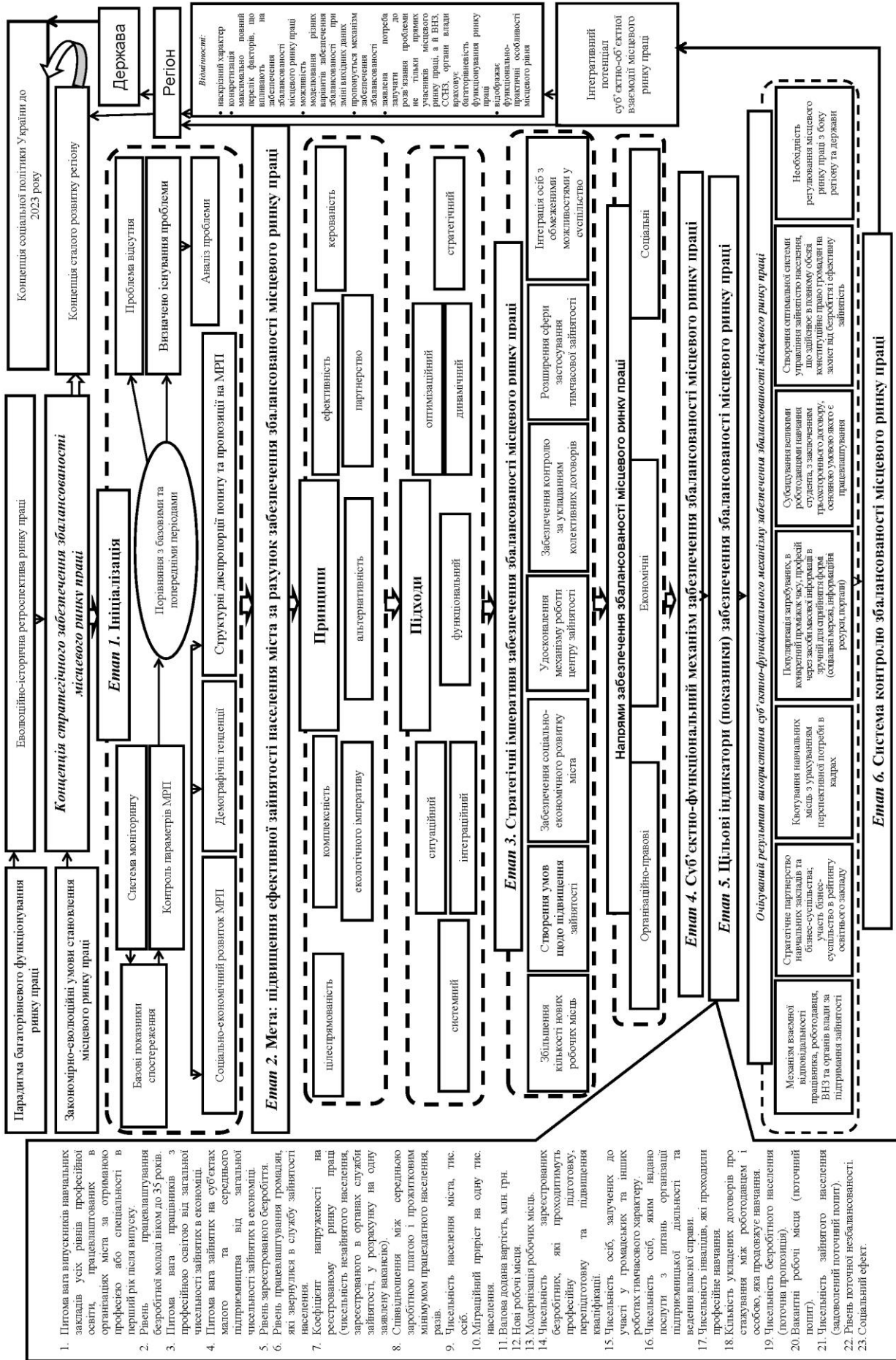


Рис. 11. Концептуальна схема стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

1. Питома вага випускників навчальних закладів усіх рівнів професійної освіти, працевлаштованих в організацію міста за отриманою професією або спеціальністю в перший рік після випуску.
2. Рівень працевлаштування безробітної молоді віком до 35 років.
3. Питома вага працівників з професійною освітою від загальної чисельності зайнятих в економіці.
4. Питома вага зайнятих на суб'єктах малого та середнього підприємства від загальної чисельності зайнятих в економіці.
5. Рівень зарплатного безробіття.
6. Рівень працевлаштування громадян, які звернулися в службу зайнятості населення.
7. Коefіцієнт напруженості на республіканському ринку праці (чисельність незайнятого населення, зарплатного в органах служби зайнятості, у розрахунку на одну завільнену вакансію).
8. Співвідношення між середньою зарплатною платою і прожитковим мінімумом працездатного населення, разів.
9. Чисельність населення міста, тис. осіб.
10. Міграційний пріоритет на одну тис. населення.
11. Валова додана вартість, мін. грн.
12. Нові робочі місця.
13. Модернізація робочих місць.
14. Чисельність зарплатного безробіття, які прохочуть професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.
15. Чисельність осіб, залучених до участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру.
16. Чисельність осіб, яким надано послуги з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи.
17. Чисельність інвалідів, які проходили професійне навчання.
18. Кількість укладених договорів про стевування між роботодавцем і особою, яка продовжує навчання.
19. Чисельність безробітного населення (поточна пропозиція).
20. Вакантні робочі місця (поточний попит).
21. Чисельність зайнятого населення (здоровлений поточний попит).
22. Рівень поточної незбалансованості.
23. Соціальний ефект.

систему стратегічного розвитку соціальної сфери держави та регіону через реалізацію таких напрямків: усунення соціальних диспропорцій; підвищення стандартів життя; створення середовища, комфортного для проживання населення; створення більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та покращення бізнес-клімату міста; розвиток та модернізація високотехнологічного виробництва; створення сприятливих умов для надходження в місто вітчизняних та іноземних інвестицій; розвиток муніципальної інфраструктури; забезпечення населення міста доступним, якісним та комфортним житлом; забезпечення наповнюваності бюджетів всіх рівнів тощо. На основі вищевикладеного, а також з урахуванням результатів реалізації концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у базових (2009–2013 рр.) та нормативних (2015–2020 рр.) значеннях за 22 індикаторами, запропоновано *концептуальну схему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

В результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що для вирішення протиріч місцевого ринку праці необхідним є забезпечення єдності суб'єктної взаємодії в процесі стратегічного забезпечення об'єктної збалансованості місцевого ринку праці. З урахуванням єдності суб'єктно-об'єктної природи вказаної взаємодії обґрунтовано необхідність удосконалення організаційної інфраструктури органів місцевого самоврядування м. Кременчука в частині створення *Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур*, визначено *принципи* (принцип соціального партнерства; мережевий принцип організації міської системи безперервної освіти; принцип колективного доступу до ресурсів; принцип саморозвитку; принцип прозорості фінансової діяльності); *функції* (координаційна, об'єднуюча, контролінгу, інформаційна, аналітична, прогностична, нормативно-правова, міжсекторальна, інноваційна, управління якістю), *організаційну структуру* вказаного Управління (що забезпечує системність і комплексність підходу до управління працею).

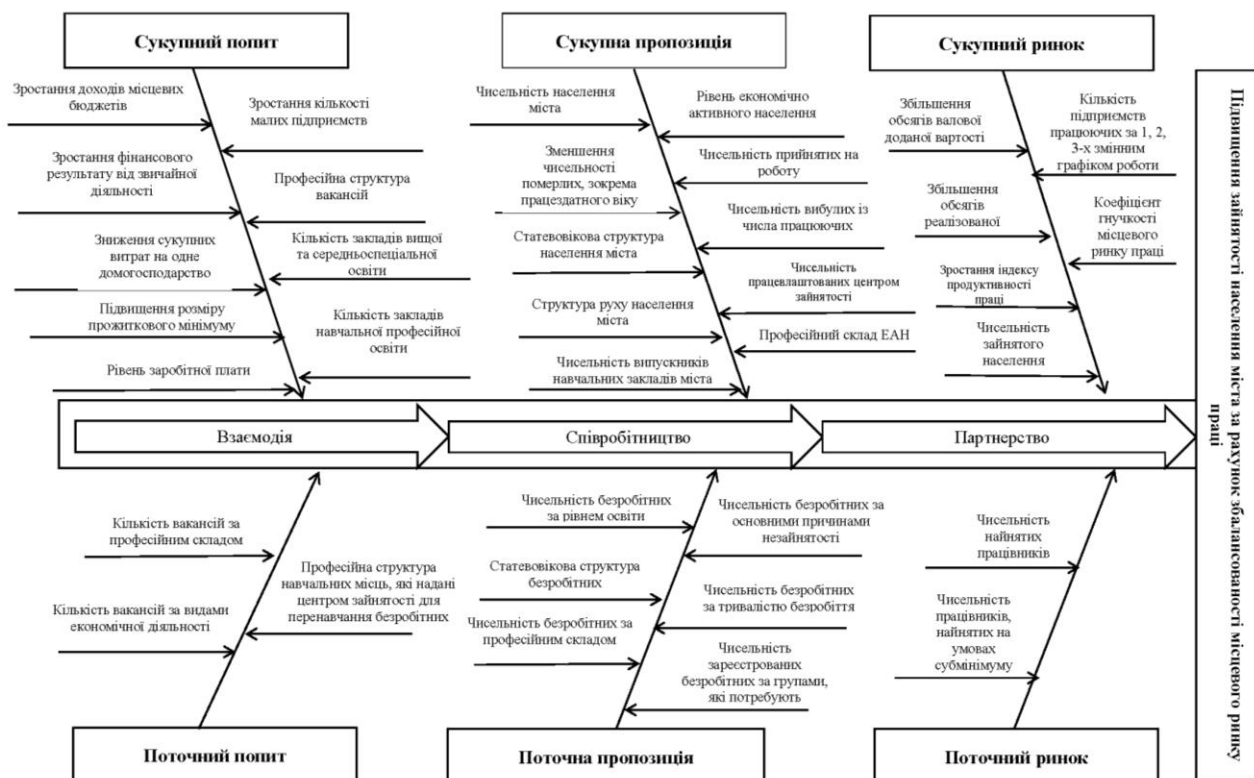
Визначено *критерії* забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур: максимальне працевлаштування випускників конкретної установи професійної освіти; кількість довгострокових договорів про співпрацю; наявність додаткових джерел фінансування та альтернативних шляхів компенсації витрат на утримання установ професійної освіти; скоординованість діяльності бізнес-структур, дослідницьких проектів і освітніх програм; створення та розвиток ефективних структур малого наукоємного бізнесу; створення базових навчально-науково-виробничих центрів забезпечення персоніфікованих програм і технологій навчання молодих фахівців; удосконалення навчального процесу та розвиток інноваційних технологій в освіті, науці та бізнесі. При цьому партнерське співробітництво розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів з метою підвищення якості випущених фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності як виробленої продукції, так і суб'єктів вказаної взаємодії.

Формування стратегічних імперативів та завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці надає можливість розглядати управління місцевим ринком праці як *інформаційний процес*, тобто сукупність послідовних дій (операцій), що відбуваються стосовно інформації (у вигляді даних, відомостей, фактів, ідей, гіпотез,

теорій і т.п.), для отримання певного результату (досягнення мети). На основі проведеного дослідження запропоновано *алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (який забезпечує: скорочення державних витрат, спрямованих на реалізацію цільових програм сприяння зайнятості; забезпечення актуальною і своєчасною інформацією щодо реалізованих проектів та програм, потреб у фахівцях, вимог до трудових ресурсів, навчальних програм і т.і. всіх учасників ринку праці, що сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та адаптації до нових реалій; підвищення ефективності взаємодії між учасниками за допомогою усунення дубльованих процедур і функцій, вилучення надлишкових дій і заходів, відсікання великого масиву непотрібної інформації; скорочення тривалості безробіття і зниження соціальної напруженості), розроблено *матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці*.

На основі розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці складено *діаграму Ісікави* (рис. 12), яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі.

Таким чином, запропонована *Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень з метою досягнення основної мети – підвищення рівня зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.



**Рис. 12. Діаграма Ісікави для моніторингу рівня збалансованості місцевого ринку праці**

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання системно-методологічного та концептуально-стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням системного характеру останнього.

1. На основі проведеного аналізу *ринку праці* запропоновано узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо. Розроблено *схему теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці*.

2. Базуючись на еволюційно-інституційному підході, *ринок праці* трактовано, *по-перше*, як складову багатофакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; *по-друге*, як відкрити, адаптивну, динамічну, гнучку систему, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей. Розроблено *когнітивну схему багаторівневого функціонування ринку праці*.

3. На основі проведеного дослідження обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти, *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* – сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах.

4. Враховуючи, що *місцевий ринок праці* виступає як складна ієрархічно і просторово організована система, що динамічно розвивається і функціонує в межах певної території, на якій здійснюються економічні зв'язки і залежності між суб'єктами ринку, з урахуванням характерних територіальних особливостей розвитку економіки міста (території) в цілому.

5. Ідентифіковано *властивості* місцевого ринку праці, на основі аналізу яких визначено *сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці*. Обґрунтовано, що *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця, і як наслідок – попиту і пропозиції на місцевому ринку праці.

6. В результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* зроблено висновок, що функціонування першого стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування. На основі дослідження загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці зроблено висновок, що *відкрита система*, в рамках якої агрегування дій кожного з учасників місцевого ринку праці відбувається з метою виявлення особливостей формування

сукупних попиту та пропозиції, поточних попиту та пропозиції, визначення ємності та рівня збалансованості ринку праці, рівноважної ціни, аналізу наслідків зміни рівноваги на ринку праці.

7. В результаті дослідження *загальних* і *специфічних* принципів функціонування місцевого ринку праці, обґрунтовано, що інтегруючим принципом має стати *принцип системності* (відповідно до системної парадигми, якщо змінюється система зовнішніх або внутрішніх відносин, економічних, соціальних, культурних та інших процесів та інститутів, то змінюються і елементи системи місцевого ринку праці та ринок праці в цілому), з урахуванням чого розроблено *Концептуальну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

8. Встановлено, що місцевий ринок праці м. Кременчука впродовж останніх років демонстрував відновлювальне економічне зростання в результаті кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку, що на фоні негативних тенденцій розвитку локальних ринків праці, формує імперативи структурних зрушень та розвитку сукупного місцевого ринку праці.

9. На основі узагальнення оцінок структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука та з урахуванням результатів порівняння характеристик основних компонентів збалансованості ринків праці зарубіжних країн та України обґрунтовано, що враховуючи складність проблем на ринку праці м. Кременчука, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану місцевого ринку праці, а про приведення незбалансованого на сьогодні місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані.

10. Встановлено, що наростання дисбалансу попиту і пропозиції на місцевому ринку праці є пов'язаним, по-перше, із професійно-кваліфікаційною розбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили, по-друге, з посиленням подвійного структурного дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць за рівнем освіти та у професійно-кваліфікаційному розрізі.

11. Виходячи з того, що зміни на місцевому ринку праці протягом досліджуваного періоду відбувались за рахунок професійної орієнтації молоді, активізації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємств, обґрунтовано доцільність регулювання ринку праці в контексті утворення *виробничо-освітнього кластеру* як сукупності сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили. Запропоновано схему формування виробничо-освітнього кластеру на основі концепції «потрійної спіралі». Визначено *особливості виробничо-освітнього кластера на місцевому рівні*.

12. В результаті дослідження феномену формування професійно-кваліфікаційних кластерів на місцевому ринку праці м. Кременчука встановлено, що розбалансованість останнього продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, що потребує об'єднання зусиль науки, освіти, влади та бізнесу з метою пошуку дієвих шляхів соціально-економічного розвитку території.

13. В результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що оскільки проблема збалансованості ринку праці має комплексний характер, забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів. Визначено чинники, що здійснюють найбільший вплив на функціонування сукупного місцевого ринку праці (на сукупний попит, на сукупну пропозицію) – на основі чого отримано прогнозні значення структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості (із застосуванням програм Statistica 6.0 та Microsoft Excel), зроблено висновок, що рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці в перспективному періоді зменшується надзвичайно повільно, що обумовлено накопиченим в ретроспективному періоді дисбалансом на поточному місцевому ринку праці.

14. Встановлено, що деформація місцевого ринку праці м. Кременчука спричинила не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом. Визначено можливості і межі вирішення протиріч місцевого ринку праці в рамках *«нетлі» вирішення протиріч*, шляхи оцінки ефективності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, в результаті чого обґрунтовано, що регулювання місцевого ринку праці з метою забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес.

15. На основі систематизації важелів впливу на ринок праці з метою забезпечення його збалансованості (економічних, адміністративних, правових), розроблено *суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, головним завданням якого є вирішення протиріч, що спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів, обґрунтовано необхідність розробки *інтегрального показника рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці*. Розроблено *структурну схему взаємодії елементів суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, визначено ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі суб'єктів останнього.

16. Запропоновано створення *освітньо-промислових груп* як сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднали за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів місцевого ринку праці.

17. Обґрунтовано, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему стратегічного розвитку соціальної сфери держави та регіону. Визначено стратегічні імперативи та напрямки забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. З урахуванням результатів реалізації концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у базових та нормативних значеннях, запропоновано *концептуальну схему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

18. З метою забезпечення єдності суб'єктно-об'єктної природи взаємодії на місцевому ринку праці обґрунтовано необхідність удосконалення організаційної інфраструктури органів місцевого самоврядування м. Кременчука в частині створення



Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур, визначено принципи, функції, організаційну структуру вказаного Управління. Розроблено схему інтегративної взаємодії органів місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та бізнес-одиниць, визначено критерії забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур.

19. На основі проведеного дослідження запропоновано алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, розроблено матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці, складено діаграму Ісікави, яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі.

20. Запропонована Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень з метою досягнення основної мети – підвищення рівня зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографії:*

1. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості: монографія / В. В. Дружиніна. – Донецьк: Юго-Восток, 2014. – 366 с. (Рецензія – Економіка України. – 2014. – № 7. – С. 94–96) (20,37 д.а.).

2. Дружиніна В. В. Економічні та виробничо-економічні системи в координатах сталого розвитку: монографія / [А. О. Касич, В. В. Дружиніна, М. М. Хоменко, В. І. Глухова та ін.]; за ред. А. О. Касич, М. М. Хоменко. – Кременчук: Кременчуцька міська друкарня, 2015. – 228 с. (13,37 д.а. / 0,4 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Розд. 1.3. Взаємозв'язок та взаємодія місцевого ринку праці із суміжними ринками (С. 28–34).

3. Druzhinina V. Socioekonomické a environmentální aspekty udržitelného rozvoje: monografie / [M. Heskova, V. Druzhinina, S. Duchek et al.]; odpovědný redaktor M. Berová. – České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2013. – 220 s. (9,17 д.а. / 0,54 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Kap. 2.3. The State Regulation of Local Labour Market in the Conditions of its Imbalance (S. 69–76).

4. Дружиніна В. В. Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України (управлінський аспект): колективна монографія / [К. Ф. Ковальчук, В. В. Дружиніна, О. І. Маслак та ін.]; під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2012. – 344 с. (19,75 д.а. / 1,17 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Розд. 2.1. Выявление тенденций функционирования местного рынка труда (С. 95-105).

5. Druzhinina V. Udržitelný rozvoj a funkce moderního evropského státu: monografie / [Jiří Dušek, Lubomir Pána, Viktorija Druzhinina et al.]; odpovědný redaktor M. Berová. – České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2012. – 368 s. (15,33 д.а. / 0,54 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Кар. 1.11. Integrace vědy a vzdělání jako nezbytné podmínky rovnováhy trhu práce (Интеграция науки и образования как необходимое условие сбалансированности рынка труда) (С. 67–76).

6. Družinina V. Udržitelný rozvoj v podmínkách ekonomické krize: monografie / [Jiří Dušek, Jan Gregor, Viktorija Družinina et al.]; odpovědný redactor M. Berová. – České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2011. – 420 s. (17,5 д.а. / 0,46 д.а.)

*Особистий внесок здобувача:* Кар. 2.2. Vliv krize na rozvoj místního trhu práce (Влияние кризиса на развитие местного рынка труда) (С. 101–107).

***Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:***

7. Дружиніна В. В. Методологія оцінки та забезпечення збалансованості міського ринку праці / В. В. Дружиніна // Економіка України. – 2015. – № 3. – С. 54–66 (0,58 д.а.).

8. Дружиніна В. В. Статистичне дослідження структурних зрушень на місцевому ринку праці / В. В. Дружиніна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2014. – Вип. 1(10). – Т. 1. – С. 97–102 (0,5 д.а.).

9. Дружиніна В. В. Перспективний аналіз поточного попиту місцевого ринку праці // Бізнес-Інформ. – 2014. – № 1. – С. 77–82 (0,5 д.а.).

10. Дружиніна В. В. Принципы формирования механизма сбалансированности местного рынка труда / В. В. Дружиніна // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 4 (142). – С. 202–208 (0,5 д.а.).

11. Дружиніна В. В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах економічної кризи / В. В. Дружиніна, О. І. Чорноус // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9 (123). – С. 112–117 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* розроблена модель формування середньої заробітної плати промислово-виробничого персоналу з урахуванням основних чинників впливу на неї з метою пролонгації відповідних процесів на промислового підприємстві міста.

***Публікації у наукових фахових виданнях:***

12. Дружиніна В. В. Взаємодія суб'єктів та об'єктів місцевого ринку праці в рамках механізму забезпечення його збалансованості / В. В. Дружиніна // Економіка та право. – 2015. – № 1 (40). – С. 66–73 (0,58 д.а.).

13. Дружиніна В. В. Адаптація методу аналізу ієрархій до прогнозування стану міського ринку праці / В. В. Дружиніна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2014. – № 8. – С. 177–182 (0,5 д.а.).

14. Дружиніна В. В. Забезпечення збалансованості місцевого ринку праці: закордонний досвід / В. В. Дружиніна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2014. – № 6. – С. 124–128 (0,5 д.а.).

15. Дружиніна В. В. Поняття «ринку праці»: ретроспектива і сучасність / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3. – Т. 2. – С. 263–268 (0,54 д.а.).

16. Дружиніна В. В. Моніторинг ефективності функцій місцевого ринку праці /

В. В. Дружиніна // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2014. – Випуск 2/5. – Т. 19. – С. 42–46 (0,5 д.а.).

17. Дружиніна В. В. Інформаційна база для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Економіка та право. – № 1 (38). – 2014. – С. 11–18 (0,5 д.а.).

18. Дружиніна В. В. Вибір методів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – № 5. – 2014. – С. 218–222 (0,5 д.а.).

19. Дружиніна В. В. Прогнозування зайнятості населення в системі регулювання соціально-економічного розвитку міста / В. В. Дружиніна // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Економічні науки. – Кременчук, 2014. – Вип. 1 / 2014 (3). – С. 133–140 (0,47 д.а.).

20. Дружиніна В. В. Перспективна оцінка поточної пропозиції робочої сили на місцевому ринку праці / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 1. – С. 64–69 (0,54 д.а.).

21. Дружиніна В. В. Теоретическое обоснование параметров местного рынка труда / В. В. Дружиніна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вип. 1. – Т. 1. – С. 89–92 (0,46 д.а.).

22. Дружиніна В. В. Вплив міграції робочої сили на демографічну ситуацію держави / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 81–86 (0,63 д.а. / 0,4 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* оцінено міграційний рух населення держави, визначено пріоритетні напрямки міграційних процесів.

23. Дружиніна В. В. Діагностика професійно-освітніх переваг випускників шкіл м. Кременчука / В. В. Дружиніна, А. Г. Орлянський // Інноваційна економіка. – 2013. – № 8 (46). – С. 147–150 (0,42 д.а. / 0,3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано результати соціологічного дослідження діагностики професійно-освітніх переваг випускників шкіл на основі запропонованої анкети «Вибір майбутньої професії».

24. Дружиніна В. В. Інвестиції в людський капітал: теоретичний підхід / В. В. Дружиніна, Ю. В. Горяна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 1. – С. 70–76 (0,75 д.а. / 0,5 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано напрями та фактори формування конкурентоспроможного людського капіталу; зведено в матричну форму взаємодію суб'єктів формування людського капіталу.

25. Дружиніна В. В. Механизм профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы: сущность и структура / В. В. Дружиніна // Економіка та право. – 2013. – № 1 (32). – С. 100–106 (0,5 д.а.).

26. Дружиніна В. В. Територіальні особливості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Бізнес-Інформ. – 2012. – № 11. – С. 212–215 (0,4 д.а.).

27. Дружиніна В. В. Прогнозирование показателей рынка труда строительной сферы / В. В. Дружиніна, О. М. Залуїна // КНУБА «Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин»: зб. наук. пр. – К.: КНУБА, 2012. – Вип. 28. – С. 46–51 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* розроблено прогноз продуктивності праці в будівничій галузі в розрахунку на одного працюючого за методом гармонійних вагів.

28. Дружиніна В. В. Визначення особливостей ринку праці в будівництві / В. В. Дружиніна, О. М. Залуніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 5. – Т. 2. – С. 58–63 (0,58 д.а. / 0,4 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* надано кількісну та якісну оцінку функціонування ринку праці будівництва, охарактеризовано ознаки та властивості ринку праці будівничої галузі.

29. Дружиніна В. В. Реалії з життя та мотиви усиновлення іноземними громадянами українських дітей / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 1. – С. 190–194 (0,5 д.а. / 0,3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* здійснено оцінку масштабів усиновлення українських дітей іноземними громадянами як основного фактору міграційного скорочення чисельності населення держави.

30. Дружиніна В. В. Оцінка ознак професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Економіка та право. – 2012. – № 1 (32). – С. 23–28 (0,6 д.а.).

31. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – Т. 3. – № 4. – С. 85–91 (0,5 д.а.).

32. Дружиніна В. В. Стратегія підвищення зайнятості населення міста / В. В. Дружиніна // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 2. – С. 96–106 (0,4 д.а.).

33. Дружиніна В. В. Трудова мобільність робочої сили в системі соціально-економічних показників / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 1. – С. 106–111 (0,46 д.а.).

#### ***Публікації в інших виданнях:***

34. Дружиніна В. В. Оцінка ефективності навчання персоналу на підприємствах нафтової галузі / В. В. Дружиніна, Д. М. Пінчук // Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2014: materiály X Mezinárodní vědecko-praktická conference (Praha, 27 února – 05 března 2014 roku). – Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o. – Díl 4. – S. 33–36 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* запропоновано схему безперервного навчання працівників підприємств нафтової галузі, визначено економічний ефект впровадження дистанційного навчання.

35. Дружиніна В. В. Напрями регулювання раціональної зайнятості у розвинутих країнах світу / В. В. Дружиніна, А. О. Углава // Dny vedy –2014: materiály X Mezinárodní vědecko-praktická conference (Praha, 27.03.2014–05.04.2014). – Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o. – Díl 3. – S. 56–59 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* узагальнено світовий досвід регулювання раціональної зайнятості шляхом виділення американської, німецької, англійської, шведської та японської моделей.

36. Дружиніна В. В. Бар'єри на шляху до працевлаштування молодих спеціалістів / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух // Менеджмент та маркетинг: сучасні глобальні виклики: матер. Міжнар. наук.-теор. конф. молодих учених і студентів (Донецьк, 24–25 квітня 2014 р.). – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2014. – С. 178–180 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* з'ясовано основні перешкоди прийому на роботу молодих спеціалістів з позиції випускників вищих навчальних закладів та роботодавців.

37. Дружиніна В. В. Імпульси міжнародної міграції населення / В. В. Дружиніна, В. В. Рубан // Проблеми сучасної економіки: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 11-12 квітня 2014 р.). – Донецьк: ГО «СІЕУ», 2014. – С. 58–60 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено сутність поняття «імпульс» та проведено структурування імпульсів міграційних потоків громадян України.

38. Дружиніна В. В. Проблеми кадрового забезпечення закладів ресторанного бізнесу в Полтавській області / В. В. Дружиніна, О. В. Саламашенко / Achievement of high school – 2014: матеріали за X міжнародна научна практична конференція (Софія, 17-25 may 2014 г.). – г. Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2014. – С. 21–24 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено основні причини плинності кадрів закладів ресторанного бізнесу.

39. Дружиніна В. В. Эволюция методологических подходов к сбалансированности рынка труда / В. В. Дружиніна // Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД: матер. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 29-31 січня 2013 р.), [Електронний ресурс] – м. Переяслав-Хмельницький, 2013. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1568> (0,29 д.а.).

40. Дружиніна В. В. Теоретичні аспекти сутності та призначення ринку праці / В. В. Дружиніна, М. Ю. Приз // Věda a vznik – 2012/2013: materiály IX Mezinárodní vědecko-praktická konference, (Praha, 27 prosinců 2012 – 05 ledna 2013 roku). – Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o. – Díl 6. – S. 32-34 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* узагальнено наукові дослідження вітчизняних вчених щодо визначення поняття «ринок праці».

41. Дружиніна В. В. Стан нелегальної трудової іміграції іноземців в Україні / В. В. Дружиніна, Д. М. Пінчук // Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2013: materiály IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, (Przemyśl, 07-15 marca 2013 roku). – Ekonomiczne nauki: Przemyśl. Nauka i studia. – Vol. 3. – S. 37–39 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* оцінено стан нелегальної трудової імміграції іноземців в Україні.

42. Дружиніна В. В. Зарубіжний досвід інвестування у людський капітал / В. В. Дружиніна, Ю. В. Горяна // Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: матер. Всеукр. наук. конф. (Кременчук, 13-14 березня 2013 р.). – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В.В., 2013. – С. 81–83 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено напрями інвестицій в людський капітал та основні показники його ефективності в розвинутих країнах світу.

43. Дружиніна В. В. Структура місцевого ринку праці в системі соціально-

економічних відносин / В. В. Дружиніна // Ефективне управління економікою: теорія і практика: матер. Міжнар. наук.-практ. конфер. (Черкаси, 4–5 жовтня 2013 р.). – Черкаси: Видавничий дім «Гельветика», 2013. – С. 200–203 (0,2 д.а.).

44. Дружиніна В. В. Біженці як недооцінена частина трудового ресурсу / В. В. Дружиніна, Д. М. Пінчук // Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства: матер. Всеукр. наук. конф. за міжнар. участю (Кременчук, 29–30 жовтня 2013 р.). – Кременчук: Прессс-Лайн, 2013. – С. 47–49 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* виконано огляд основних шляхів успішної інтеграції біженців.

45. Дружиніна В. В. Проблеми забезпечення висококваліфікованими кадрами реального сектору економіки // В. В. Дружиніна, Л. М. Федішина // Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Кременчук, 21–23 листопада 2013 р.). – Кременчук, 2013. – С. 57–58 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* змістовно розкрито сутність проблем, що призводять до дисбалансу попиту та пропозиції на робочу силу.

46. Дружиніна В. В. Причини дисбалансу поточного місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Ужгород, 22–23 листопада 2013 р.). – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2013. – С. 49–52 (0,2 д.а.).

47. Дружиніна В. В. Територіальна мобільність населення України: вектори, переваги та недоліки / В. В. Дружиніна, М. Ю. Килинич // Achievement of high school – 2013: матеріали за IX Межд. науч. практ. конф., (Софія, 17–25 november 2013 г.). Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – С. 21–24 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено основні переваги та недоліки територіальної мобільності населення України.

48. Дружиніна В. В. Трудова мобільність на ринку праці України / В. В. Дружиніна, М. Ю. Килинич // Сучасні тенденції і економіці та управління: новий погляд: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 29–30 листопада 2013 г.). – м. Донецьк: ГО «СІЕУ», 2013. – Ч. 2. – С. 6–9 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* здійснено оцінку трудової мобільності на національному ринку праці.

49. Дружиніна В. В. Апробація методики прогнозування показателів мотивації с целью формування стратегії управління персоналом / В. В. Дружиніна, О. И. Черноус. – Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка: Одеса. – 2013. – Т. 18. – Вип. 2/1. – С. 209–214 (0,58 д.а. / 0,3 д.а.).

*Особистий внесок:* аргументовано необхідність проведення прогнозування показників мотивації персоналу за допомогою статистичних методів.

50. Дружиніна В. В. Навчання персоналу як засіб підвищення кваліфікації / В. В. Дружиніна, А. В. Плохотніченко // Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: матер. всеукр. наук. конф. (Кременчук, 14–15 березня 2012 р.). – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В.В., 2012. – С. 76–77 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* охарактеризовано основні види підготовки та навчання кадрів на основних промислових підприємствах міста.

51. Дружинина В. В. Особенности функционирования рынка образовательных услуг в разных экономических системах / В. В. Дружинина, Н. И. Богоденко // Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства: матер. XIX Міжнар. наук.-техн. конф. студентів, аспірантів та молодих учених (Кременчук, 26–27 квітня 2012 р.). – Кременчук: КрНУ, 2012. – С. 362–364 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* узагальнено особливості діяльності освітніх закладів в різних економічних умовах за характером фінансування освітніх установ, рівнем конкуренції, методами управління, формуванням управлінських рішень тощо.

52. Дружинина В. В. Визначення ознак конкурентоспроможності персоналу / В. В. Дружинина // Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД: матер. IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 29 вересня – 1 жовтня 2012 г.) [Електронний ресурс] – м. Переяслав-Хмельницький, 2012.– Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1201> (0,29 д.а.).

53. Дружинина В. В. Модель механізму регулювання ринку праці вагонобудування / В. В. Дружинина, Ю. Погребняк // Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства: матер. Всеукр. наук. конф. (Кременчук, 26–27 жовтня 2012 р.). – Кременчук: Видавець ПП Щербатих О.В., 2012. – С. 48–50 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено склад, послідовність та взаємозв'язок елементів механізму регулювання ринку праці вагонобудування.

54. Дружинина В. В. Миграция на местном рынке труда / В. В. Дружинина // Маркетинг в Україні: матер. XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14–15 грудня 2012 р.). – Київ: ВГО «Українська асоціація маркетингу», 2012. – С. 54–55 (0,2 д.а.).

55. Дружинина В. В. Проблемы трудоустройства молодежи в сфере туризма / В. В. Дружинина // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 6 (77). – С. 134–137 (0,42 д.а.).

56. Дружинина В. В. Оцінка використання персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці / В. В. Дружинина // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – 2011. – Вип. 5 / 2011 (70). – С. 174–177 (0,4 д.а.).

57. Дружинина В. В. Проблеми розвитку освіти і науки в Україні / В. В. Дружинина, М. В. Плешкова // Бідешето віпроси от света на науката-2011: зб. наук. пр. VII Междунар. науч.-практ. конф. (Софія, 17–25.12.2011 г.). – Бял ГРАД-БГ: Софія. – Т. 14. – С. 46–49 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).

*Особистий внесок:* визначено тенденції розвитку освіти і науки в Україні.

58. Дружинина В. В. Державне регулювання регіонального ринку праці / В. В. Дружинина // Ідеї академіка Вернадського та науково-практичні проблеми сталого розвитку регіонів: матер. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Кременчук, 29–30 вересня 2011 р.). – Кременчук: Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 2011. – С. 49–51 (0,2 д.а.).

### ***Підручники, навчальні посібники:***

59. Мікроекономіка: навчальний посібник / [В. В. Дружинина, О. І. Черноус]; за заг. ред. В. В. Дружинина. – Харків: «Друкарня Мадрид», 2015. – 256 с. (14,88 д.а. / 7,44 д.а.) (*гриф МОН України лист №1/11–5022 від 07.04.2015 р.*).

### АНОТАЦІЯ

**Дружиніна Вікторія Валеріївна. Стратегічні імперативи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України. – Вінниця, 2015.

Дисертаційну роботу присвячено розробці теоретико-методологічних основ дослідження місцевого ринку праці в стратегічних імперативах розвитку і на цій основі – цілісної наукової концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

В роботі проаналізовано теоретико-методологічні засади дослідження рівневої структури ринку праці; визначено методологічні основи системно-еволюційного аналізу місцевого ринку праці; досліджено комплексно-структурні перетворення на місцевому ринку праці на сучасному етапі; виділено ринково-інституційні імперативи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; розроблено концепцію стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

*Ключові слова:* ринок праці, місцевий ринок праці, збалансованість місцевого ринку праці, диспропорційність розвитку місцевого ринку праці, імперативи економічного розвитку, стратегічні імперативи, ринково-інституційні імперативи.

### АННОТАЦИЯ

**Дружинина Виктория Валериевна. Стратегические императивы обеспечения сбалансированности местного рынка труда.** – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет Министерства образования и науки Украины. – Винница, 2015.

Диссертационная работа посвящена разработке теоретико-методологических основ исследования местного рынка труда в стратегических императивах развития и на этой основе – целостной научной концепции стратегического обеспечения сбалансированности местного рынка труда.

В работе проанализированы теоретико-методологические основы исследования уровневой структуры рынка труда; определены методологические основы системно-эволюционного анализа местного рынка труда; исследованы комплексно-структурные преобразования на местном рынке труда на современном этапе; выделены рыночно-институциональные императивы обеспечения сбалансированности местного рынка труда; разработана концепция стратегического обеспечения сбалансированности местного рынка труда.

Рассмотрен системно-диалектический подход к исследованию сущности рынка труда; исследованы парадигмальные основы многоуровневого функционирования рынка труда; предложены сущностно-критериальные характеристики местного рынка труда.

Исследован закономерно-эволюционный процесс становления и развития местного рынка труда; предложены определяюще-концептуальные принципы обеспечения



сбалансированности местного рынка труда; разработаны системологические основы преодоления диспропорциональности развития местного рынка труда.

Осуществлен комплексный анализ функционирования местного рынка труда; выявлены структурные изменения на местном рынке труда в новейших императивах экономического развития; исследован феномен формирования производственно-образовательных кластеров на местном рынке труда.

Обоснованы подходы к обеспечению рыночно-пространственной сбалансированности местного рынка труда; сформирована архитектура субъектно-функционального механизма обеспечения сбалансированности местного рынка труда; определены институционально-организационные основы использования рычагов влияния на обеспечение сбалансированности местного рынка труда.

Сформулированы стратегические задачи регулирования рынка труда на местном уровне; определены возможности интегративного потенциала субъектно-объектного взаимодействия в контексте предупреждения структурных диспропорций на местном рынке труда; разработана система стратегического обеспечения сбалансированности местного рынка труда.

*Ключевые слова:* рынок труда, местный рынок труда, сбалансированность местного рынка труда, диспропорциональность развития местного рынка труда, императивы экономического развития, стратегические императивы, рыночно-институциональные императивы.

## SUMMARY

**Druzhinina Victoria Valeriyivna. Strategic Imperative to Balance the Local Labor Market.** – Manuscript.

The dissertation to complete for a scientific degree of doctor of economic sciences, specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and politics. – Donetsk National University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Vinnitsa, 2015.

Dissertation is devoted to development of theoretical and methodological bases of the study of the local labor market in the strategic imperatives of development and on this basis – the scientific concept of integrated strategic points of local labor market balance.

In dissertation analysed the theoretical and methodological bases of level structure research of the labor market; defined methodological bases of the system-evolutionary analysis of the local labor market; investigated the complex of structural changes in the local labor market at the present stage; marked market-institutional imperatives of local labor market balance; the concept of a strategic to balance local labor market was created.

*Keywords:* labor market, the local labor market, the balance of the local labor market, the disparity of the local labor market, the imperatives of economic development, strategic imperatives, market and institutional imperatives.

