

РОЗВИТОК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сибірцев В. В.

Головною передумовою успішного функціонування національної економіки є наявність достатнього трудового потенціалу, погодженого з поточним станом та цільовими орієнтирами її розвитку. Така погодженість має простежуватися на всіх стадіях відтворення трудових ресурсів та розкриватися через відсутність диспропорцій та інституціональних пасток функціонування ринку праці. Тому актуалізується проблема досягнення та підтримки бажаного рівня збалансованості цього ринку.

Досліджено розвиток теоретико-методологічних засад формування та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтованих на удосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів та характеристиками ринку праці. Згідно з авторською гіпотезою, державне регулювання зведено до максимізації трудового потенціалу через погодження, по-перше, різноспрямованих векторів розвитку національної економіки та, по-друге, антагоністичних інтересів учасників ринку праці.

Розширено зміст поняття збалансованості ринку праці шляхом введення додаткового переліку пропорцій та раціональних співвідношень між окремими параметрами його функціонування та розвитку; використано фрактально-ієрархічний підхід до визначення характеристик збалансованості ринку праці; введено систему класифікаційних ознак збалансованості ринку праці; досліджено стратегічні імперативи досягнення довгострокової збалансованості національного ринку праці; збалансованість ринку праці розглянуто в контексті подолання наявних диспропорцій ринку праці та максимізації рівня економічної безпеки цього ринку.

Відмінність пропозицій міститься у прийнятті концепції обмеженої раціональності та відмови від можливості досягнення рівноважного стану ринку праці на користь застосування концепції динамічної нерівноваги. Іншою відмінністю є орієнтація на кумулятивний характер впливу диспропорцій ринку праці в різні періоди часу на характеристики економічного розвитку країни. Відображення цього кумулятивного впливу здійснено за допомогою моделі системної динаміки, до якої введено характеристики стратегічної затримки досягнення збалансованості національного ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, збалансованість ринку праці, державне регулювання, диспропорції ринку праці, інституціональне проектування, трудовий потенціал.

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Сибірцев В. В.

Главной предпосылкой успешного функционирования национальной экономики выступает наличие достаточного трудового потенциала, согласованного с текущим состоянием и целевыми ориентирами экономического развития. Такая согласованность должна прослеживаться на всех стадиях воспроизводства трудовых ресурсов и раскрываться отсутствием диспропорций и институциональных ловушек функционирования рынка труда. Поэтому актуализируется проблема достижения и поддержки желаемого уровня сбалансированности этого рынка.

Исследовано развитие теоретико-методологических основ формирования и регламентирования контуров государственного регулирования сбалансированности национального рынка труда, ориентированных на усовершенствование имеющихся институтов рынка труда и установление оптимальных соотношений

между параметрами этих институтов и характеристиками рынка труда. Согласно с авторской гипотезой, государственное регулирование сводится к максимизации трудового потенциала через согласование, во-первых, разнонаправленных векторов развития национальной экономики и, во-вторых, антагонистических интересов участников рынка труда.

Расширено содержание понятия сбалансированности рынка труда путем введения дополнительного перечня пропорций и рациональных соотношений между отдельными параметрами его функционирования и развития; использован фрактально-иерархический подход к определению характеристик сбалансированности рынка труда; введена система классификационных признаков сбалансированности рынка труда; исследованы стратегические императивы достижения долгосрочной сбалансированности национального рынка труда; сбалансированность рынка труда рассмотрена в контексте преодоления существующих диспропорций рынка труда и максимизации уровня экономической безопасности этого рынка.

Отличие предложений состоит в принятии концепции ограниченной рациональности и отказе от возможности достижения равновесного состояния рынка труда в пользу применения концепции динамического неравновесия. Другим отличием является ориентация на кумулятивный характер влияния диспропорций рынка труда в разные периоды времени на характеристики экономического развития страны. Отражение данного кумулятивного влияния осуществлено с помощью модели системной динамики, в которую введены характеристики стратегической задержки достижения сбалансированности национального рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, сбалансированность рынка труда, государственное регулирование, диспропорции рынка труда, институциональное проектирование, трудовой потенциал.

THE IMPROVEMENT OF THE INSTITUTIONAL COMPONENT OF THE STATE REGULATION OF THE NATIONAL LABOR MARKET BALANCE

V. Sybirtsev

The main prerequisite for the successful functioning of the national economy is the availability of sufficient labor potential harmonized with the current state of the labor market and with the targets of its development. Such harmonized condition should be traceable at all stages of the labor resource reproduction and it should reveal itself in the lack of imbalances and institutional traps in the labor market functioning. In view of this the problem of achieving and maintaining the desired level of market balance becomes relevant.

The development of the theoretical and methodological component for the formation and regulation of the state control of the national labor market balance has been investigated, this component being oriented to the improvement of the available labor market institutions and establishment of an optimal interrelation between the parameters of these institutions and the labor market characteristics. The author's hypothesis presupposes the reduction of state regulation to the maximization of the employment potential through harmonization of, first, the countervailing vectors of the national economy development and, secondly, the antagonistic interests of the labor market participants.

The meaning of the labor market balance has been expanded by entering an additional list of proportions and rational correlations between different parameters of the labor market operation and development; the fractal and hierarchical approach to determining the characteristics of the labor market balance has been used; the system of classification criteria of the labor market balance has been introduced; the strategic component of achieving the national labor market long-term balance has been researched; the balance of the labor market has been considered in the context of overcoming the existing imbalances of the labor market and in the way of maximizing the economic security of this market.

A distinctive feature of the proposals consists in adopting the concept of bounded rationality and rejection of the possibility of achieving an equilibrium state of the labor market in favor of the concept of dynamic imbalance. Another difference is the focus on the cumulative impact of the labor market disproportions in different periods of time on the characteristics of economic development. This cumulative impact has been demonstrated via the model of system dynamics which has been extended by the characteristic of strategic delay in the national labor market balancing.

Keywords: labor market, labor market balance, government regulation, labor market imbalances, institutional design, labor potential.

Актуальність обраної тематики дослідження визначено кризовим станом національної економічної системи та усвідомленням необхідності у виробленні

комплексного шляху переведення економіки на шлях випереджувального чи сталого розвитку. Можливість такого розвитку багато в чому залежить від наявності

певного розміру потенціалу, у тому числі потенціал трудових ресурсів країни. До того ж лише наявність високого трудового потенціалу не гарантує переведення економіки на шлях подолання кризових тенденцій та зростання. По-перше, трудовий потенціал має бути гармонізований з іншими видами потенціалу країни, такими, як: ринковий, фінансовий, виробничий, інвестиційний тощо. По-друге, у наявності мають бути дієві важелі управління реалізацією такого потенціалу, які перебувають у сфері державного регулювання економіки загалом та ринку праці зокрема. По-третє, реалізація трудового потенціалу потребує вироблення ефективних норм та правил, які належать до сфери інституціонального проектування. Наявність цих трьох зазначених аспектів забезпечення реалізації трудового потенціалу утворюють вагому проблему, яка потребує якнайшвидшого вирішення. Це проблема подолання наявних диспропорцій національного ринку праці через досягнення збалансованості цілого ряду його ключових характеристик задля максимізації розкриття потенціалу трудових ресурсів.

У переважній більшості випадків дослідники розглядають збалансованість ринку праці лише через характеристики рівноваги між попитом та пропозицією на ринку праці. Це такі вчені, як: В. Л. Ключня, А. А. Ілюхін чи Д. А. Гайнанов [1 – 3]. Автор пропонує дещо по-іншому розглянути проблему збалансованості національного ринку праці, а саме в контексті вдосконалення інститутів державного регулювання такої збалансованості. Безпосередньо питання державного регулювання ринку праці доволі широко представлено в економічній літературі. Найбільш відомими українськими авторами тут є Е. М. Лібанова, А. М. Колот та Ю. М. Маршавін [4 – 6]. Водночас дослідження особливостей державного регулювання безпосередньо збалансованості ринку праці, особливо національного ринку праці, проводили хіба що В. В. Дружиніна [7] (докладно висвітлено особливості регулювання збалансованості ринку праці, але щодо місцевого ринку. Отже, її розробки має бути розширено з урахуванням специфіки макrorівня) та С. В. Сигова [8] (використано кібернетичний підхід до регулювання ринку праці, але все ж таки з орієнтацією лише на співвіднесення, хоча й потенційних, попиту та пропозиції).

Аналогічно бачиться ситуація й у сфері інституціонального регулювання ринку праці. Склад інститутів ринку праці та їхнє змістовне наповнення доволі докладно визначено такими авторами, як: Р. Л. Аганбекян, П. П. Мазурок чи М. Тврдон [9 – 11]. Кожен із зазначених авторів робив наголос на потребі в удосконаленні всієї сукупності або кожного окремого з наявних інститутів ринку праці. Разом із тим, підхід до відокремленого дослідження інституціонального підґрунтя досягнення збалансованості ринку праці не привернув належної уваги. Відмінністю можуть стати розробки О. М. Пищуліної [12], присвячені вивченню інституціональних пасток ринку праці. Такі пастки, на думку автора, як раз засвідчують наявність незбалансованості на ринку праці (тим більше такої незбалансованості,

яка виходить за межі невідповідності між попитом та пропозицією на ринку чи порушень професійно-кваліфікаційної структури ринку праці). На жаль, цей автор не використовував безпосередньо поняття збалансованості ринку праці, що могло б збагатити результати його досліджень.

У зв'язку із цим, відразу потрібно зазначити, що окремим пластом слід виділити дослідження, які можна непрямо зарахувати до регулювання збалансованості національного ринку праці. По-перше, це дослідження, присвячені вивченню диспропорцій ринку праці. Наприклад, О. В. Раєвнева [13] проводила подібні дослідження в аспекті диспропорцій досліджувала диспропорції ринку праці щодо диспропорцій соціально-економічного розвитку регіонів. І. В. Краснопецева [14] досліджувала дисбаланс професійної структури ринку праці, який є одним із різновидів збалансованості ринку праці. Л. В. Казаренко [15], у свою чергу, розглядав зв'язок розвитку людського потенціалу з політикою підвищення якості життя населення. По-друге, це дослідження у сфері підтримки безпеки ринку праці. Такі дослідники, як І. В. Цвігун [16] чи Д. В. Зеркалов [17] доволі докладно розглянули особливості протидії різного роду загрозам на ринку праці. В агрегованому вигляді кожну з розробок цих авторів можна розглядати як дослідження негативного впливу або вияву того чи іншого різновиду незбалансованості ринку праці на характеристики його функціонування та розвитку. Надання цілісної характеристики саме інституціонального підґрунтя державного регулювання збалансованості національного ринку праці все ж таки потребує додаткового розгляду.

Метою статті є розвиток теоретико-методологічних засад виділення та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтованих на вдосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів та характеристиками ринку праці. Для досягнення мети статті передбачено вирішення таких завдань: ідентифікувати зміст поняття збалансованості національного ринку праці; визначити напрями вияву збалансованості національного ринку праці та розподілити їх у межах певної системи класифікаційних ознак; сформувати модель досягнення збалансованості ринку праці; визначити склад та взаємообумовлений вплив інститутів ринку праці, які забезпечують державне регулювання його збалансованості. Сукупність цих завдань ґрунтується на гіпотезі про зведення державного регулювання до максимізації трудового потенціалу через погодження різноспрямованих векторів розвитку національної економіки та антагоністичних інтересів учасників ринку праці.

Реалізація мети статті можлива лише в разі визначення всіх можливих напрямів вияву збалансованості ринку праці. Для того щоб установити такі напрями, слід скористатися результатами наведених у табл. 1 результатів здійсненого семантичного аналізу цього поняття.

**Семантичний аналіз поняття збалансованості ринку праці
[Semantic analysis of the concept of the labor market balance]**

Агреговане подання	Тлумачення збалансованості ринку праці	Напрями балансування	Автори
Раціональні співвідношення та пропорції ринку праці. Урахування темпів зростання	Ряд раціональних співвідношень, пропорційних поєднань, які встановлюються між елементами ринку праці. Відповідність складових частин ринку праці, між якими встановлюються та безперервно підтримуються необхідні пропорції (щодо рівня цих характеристик та темпів їхнього зростання)	Баланс попиту та пропозиції робочої сили. Баланс темпів зростання зазначених характеристик	Т. Н. Пігіна [18]
Рівновага та наявність важелів впливу на неї	Спроможність із використанням комплексу регуляторів досягти відносної рівноваги; за допомогою дієвих механізмів гармонізувати рух попиту та пропозиції й запобігти появі екстремальних ситуацій	Вияв зовнішніх загроз, у зв'язку з рівноважною ціною праці	І. С. Кравченко [19]
Тривала рівновага	Збалансованість як тривала рівновага між попитом та пропозицією (коефіцієнт збалансованості) з урахуванням прихованого безробіття	Попит, пропозиція та безробіття	Т. М. Боголіб [20]
Рівновага внутрішньо-фірмового ринку праці (за ціною)	Збалансованість розглянуто через відповідність професійних та кваліфікаційних характеристик робочої сили потребам виробництва (потреби формалізовано через техніко-технологічні параметри робочих місць)	Баланс кваліфікаційних характеристик та технологічних вимог	Ю. Г. Одегов [21, с. 272]
Орієнтація на рівновагу та наявність механізмів погодження сторін	Збалансованість як рівновага між професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції трудових ресурсів та економічно доцільними робочими місцями в кожний момент часу. Наближення до такої рівноваги досягають у результаті роботи механізмів погодження сторін	Економічно доцільні робочі місця та запити щодо професійної структури кадрів	В. Л. Ключня [1]
Якісний та кількісний аспект досягнення збалансованості ринку	Співвідношення сукупного попиту та пропозиції (економічна складова), сукупності обов'язків та прав суб'єктів ринку (соціальна складова), рівня державного впливу на економічні фактори та характеристик інституціонального забезпечення (регулятивна та інституціональна складова)	Розподіл напрямів на економічні, соціальні, регулятивні та інституціональні	А. В. Сурін [22]
Додавання демографічних характеристик	Збалансованість як погодженість параметрів ринку праці та параметрів і результатів роботи ринку освітніх послуг у контексті напрямів подолання структурного безробіття	Потреби ринку та випуск системи професійної освіти	Д. А. Гайнанов [3]
Динамічна та відтворювальна збалансованість	Збалансованість розкрито через пропорційність у розподілі трудових ресурсів (балансування виробництва за трудовим фактором) та у співвідношенні між темпами приросту робочої сили й робочих місць	Спеціалізація, чисельність зайнятих, темпи приросту цих показників	Е. Шлендер [23]
Стратегічна орієнтація на інтереси	Збалансованість як зведення до стану максимального врахування інтересів та потреб учасників ринку праці	Сукупний попит та пропозиція на ринку праці	В. В. Дружиніна [7]
Динамічна збалансованість структури та зростання	Збалансованість як стан макроекономічної рівноваги, якій властиві пропорційність економічних процесів. Уявляють як процес ефективного погодження попиту та пропозицію на робочу силу	Потенційні попит та пропозиція, кваліфікаційна структура ринку	С. В. Сігова [8]

Аналізуючи табл. 1, слід зазначити, що лише В. В. Дружиніна [7] зробила акцент на необхідність у розгляді збалансованості ринку праці зі стратегічної точки зору та не стільки досягнення рівноважного стану ринку, скільки максимально можливого врахування інтересів його учасників. Саме такий підхід, на думку автора, максимально повно відповідає меті статті та дозволяє визначити особливості формування інституціонального підґрунтя державного регулювання збалансованості ринку праці.

Головним висновком з аналізу поданих у табл. 1 тлумачень є необхідність у розгляді збалансованості

ринку праці не як статичної оцінки, а як певної динамічної характеристики (або навіть як процесу, на що зроблено наголос С. В. Сіговою). Про динамічну збалансованість мову ведуть, наприклад, Е. Шлендер [23, с. 173] та Т. М. Боголіб [20], говорячи про неможливість отримання тривалої рівноваги між попитом та пропозицією на ринку праці. Т. Н. Пігіна [18], у свою чергу, також абсолютно слушно робить наголос на динамічності відносин на ринку праці, а отже на їхній непостійності та мінливості. Відповідно, і рівновага на ринку праці (так само як і збалансованість) не може бути постійною. Можливим є лише наближення до певного

стану рівноваги ринку праці (до стану "нестійкої рівноваги").

Автор пропонує розширити такий підхід урахуванням концепції "стійкої нерівноваги". Ця пропозиція ґрунтується на розробках В. В. Попкова [23], який наголошує на тому, що зараз економічні системи адаптуються до змін повільніше, ніж ці зміни виникають [23, с. 26]. Відповідно, система ніколи не опиняється в рівноважному стані (не встигає опинитися в ньому). Відповідно, і збалансованість ринку праці слід розглядати як "стійку нерівновагу", коли функціонування та розвиток відбуваються за рахунок зазначеного в [23, с. 83] "накопичення нерівноваги в межах певної зони балансування параметрів та характеристик економічної системи". В агрегованому вигляді зазначену логіку забезпечення збалансованості національного ринку праці показано на рис. 1.

Поданий на рис. 1 підхід загалом дозволяє уявити ринок праці як описану І. Пригожеєм [24] дисипативну структуру. Такі структури характеризуються погодженою поведінкою елементів. До того ж така поведінка

ґрунтується на самоорганізації. Відповідно, і досягнення такої поведінки можливе лише під час формування належного інституціонального підґрунтя, яке регламентує функціонування та розвиток ринку праці. Важливість цієї пропозиції (як і доречність орієнтації на набутки концепції динамічної не рівноваги) полягає в тому, щоб забезпечити збалансованість інтересів усіх учасників ринку праці майже неможливо, з огляду на їхню об'єктивну різноспрямованість. Саме проведене належним чином інституціональне проектування дозволяє створити умови для саморегуляції ринку в напрямі досягнення зазначеного стану "стійкої нерівноваги" ринку праці

Окремо слід зазначити, що на рис. 1 відображено лише основну логіку виникнення незбалансованості ринку праці. До того ж, з огляду на переважне згадування в табл. 1 параметрів попиту і пропозиції та характеристик професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, лише їх використано в межах поданої на рис. 1 схеми. Цілком зрозуміло є доречність розширення кількості напрямів балансування.

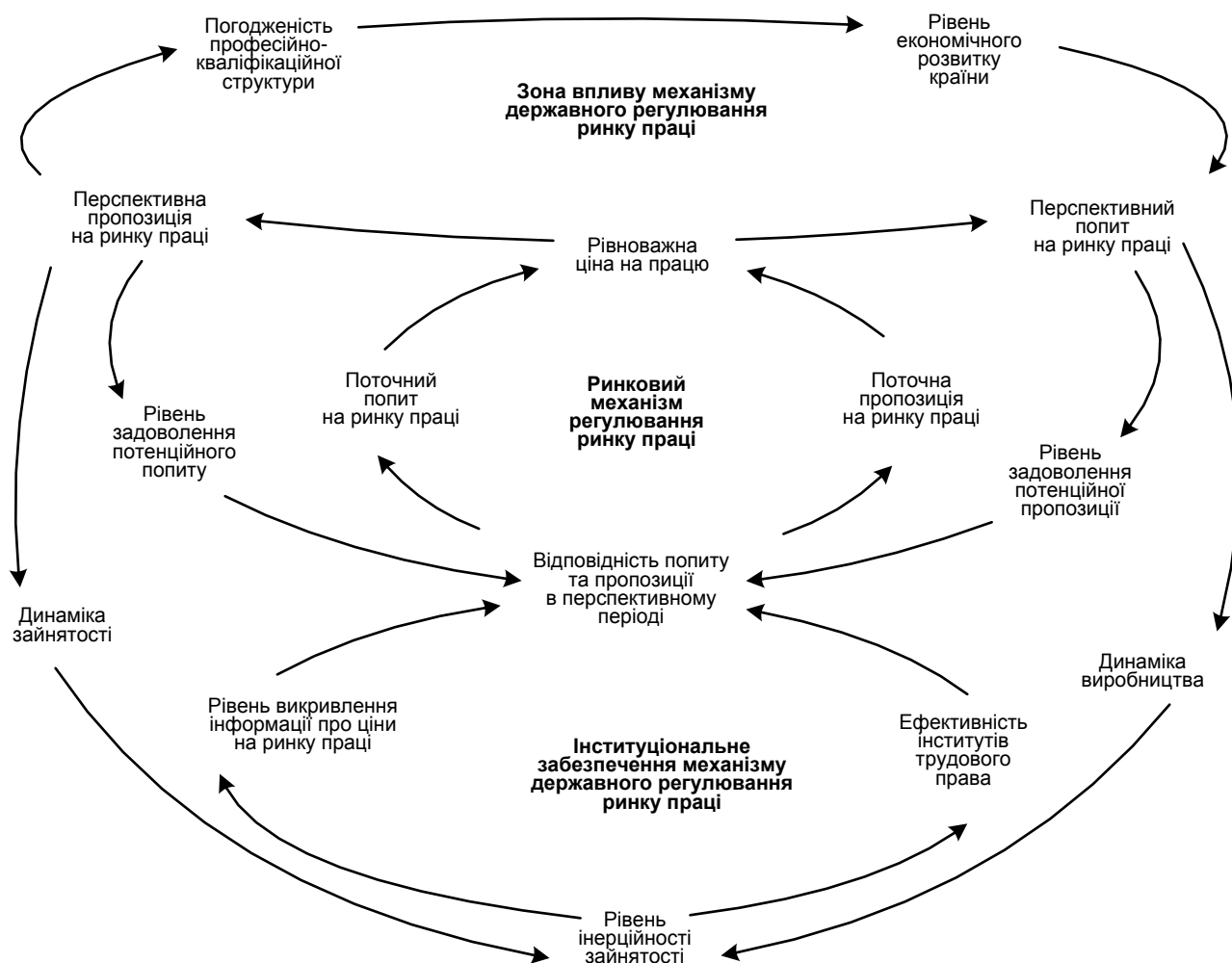


Рис. 1. Принципова схема виникнення проблеми підтримки збалансованості національного ринку праці [The conceptual diagram of the appearance of the problem of providing the national labor market balance]

Відповідно, і практична реалізація зазначеної на рис. 1 логіки балансування потребує її певного розширення в напрямі збільшення та більш чіткого визначення параметрів ринку праці, між якими необхідно визначати оптимальні співвідношення. Досягти цього можна, перш за все, за рахунок формування належної системи класифікаційних ознак збалансованості ринку праці. Основу формування такої системи ознак буде становити наведений у табл. 1 семантичний аналіз поняття збалансованості ринку праці, у зв'язку з ідентифікованими в табл. 2 напрямками балансування характеристик ринку праці. Слід зазначити, що деякі з наведених у табл. 2 напрямків

забезпечення збалансованості національного ринку праці набули авторського розширення. Важливим елементом табл. 2 є врахування зазначеної динамічності ринку праці, а отже й розподіленої в часі реакції національного ринку праці на дію регуляторів та інструментів коригування його збалансованості. Іншою особливістю поданого в табл. 2 підходу є застосування концепції стратегічних розривів до опису ситуації та визначення збалансованості ринку праці. Такі стратегічні розриви надалі використано як елемент розширення зазначеної на рис. 1 моделі динамічної нерівноваги ринку праці.

Таблиця 2

**Узагальнене подання напрямів забезпечення збалансованості національного ринку праці
[A generalized representation of the areas of providing the national labor market balance]**

Можливі диспропорції на ринку праці	Напрями забезпечення збалансованості ринку праці	Аспекти безпеки	Часові затримки для відновлення балансу	Наслідки відсутності регулювання	Залучені інститути ринку праці
1	2	3	4	5	6
"Традиційний" аспект визначення збалансованості ринку праці в межах внутрішніх параметрів та пропорцій ринку праці (див. рис. 1)					
Одночасна наявність значної кількості вакансій та безробітних	Балансування попиту та пропозиції робочої сили (базова схема за рис. 1)	Безпека у сфері зайнятості	Тривалість процесу підготовки кадрів. Час адаптації програм навчання	Заглиблення структурного безробіття на ринку праці	Інститут мінімальної заробітної плати. Трудове право
Суперечності між рівнями трудових ресурсів та факторів виробництва	Збалансованість у межах професійно-кваліфікаційної структури ринку праці	Безпека у сфері зайнятості	Зменшення рівня реалізації виробничого й технологічного потенціалу	Падіння соціальної значущості роботи в очах робітників	Інститут освіти та професійного навчання
Диференціація регіонального розвитку (соціально-економічного розвитку окремих регіонів)	Територіальний баланс між попитом та пропозицією робочої сили (фрактальна збалансованість)	Міграційна безпека ринку праці	Час на балансування міграційних потоків та досягнення рівноваги в регіонах вибуття	Обмеженість географічної мобільності. Диференціація безробіття за регіонами	Міграційна політика. Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості
Стратегічний аспект досягнення збалансованості з урахуванням зовнішніх впливів та перспективних вимог					
Зменшення кількості організацій, спрямованих на інноваційний розвиток	Пропорційність поточних та стратегічних цілей (стратегічна збалансованість)	Безпека розвитку	Час адаптації компетентностей робітників до інноваційних перетворень	Зменшення трудового потенціалу. Інерційність його розвитку	Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості
Компетентності робітників та сприйняття роботодавцями їхньої майбутньої необхідності	Спроможність робочої сили до навчання й поповнення навичок та нові вимоги до попиту на ці навички	Безпека розвитку ринку праці	Час реакції потенційного попиту на ринку праці на можливі зміни потенційної пропозиції	Неспроможність формування довгострокової програми розвитку країни	Інститут укладання контрактів (декларування постійності навчання)
Інституціональний аспект досягнення збалансованості щодо антагоністичних інтересів учасників ринку праці					
Наявність власних інтересів, ресурсів та прав у суб'єктів ринку праці	Погодженість антагоністичних інтересів (інституціональна збалансованість)	Інституціональна безпека ринку праці	Час зміни наявних стереотипів, цінностей та моделей поведінки	Загострення вияву антагонізму в системі інтересів	Інститут суспільного діалогу. Соціальне партнерство
Викривлення інформації про ціну робочої сили	Інфраструктурно-інформаційна збалансованість		Час налагодження інформаційного обміну	Посилення опортуністичної поведінки	Програми зайнятості та соціальної підтримки

1	2	3	4	5	6
Зовнішня складова вияву збалансованості (збалансованість параметрів взаємодії ринку праці та інших ринків)					
Неспроможність реалізації програм розвитку через брак кадрів	Баланс програм регіонального розвитку та трудового потенціалу регіонів	Економічна безпека	Час роботи механізму стимулювання пропозиції на ринку праці	Зменшення трудового потенціалу. Інерційність його розвитку	Інститут заробітної плати. Програми зайнятості
Структурні диспропорції та дискримінація на молодіжному ринку праці	Незбалансованість вакансій на ринку праці та структури випускників ВНЗ	Відтворювальна безпека	Час адаптації програм навчання та підготовки студентів у ВНЗ	Збільшення розриву між підготовкою та запитами ринку	Інститут освіти та професійного навчання

Таким чином, орієнтуючись на наведені в табл. 2 напрями вияву збалансованості ринку праці, визначено показану на рис. 2 класифікацію видів такої збалансованості. Тут слід зазначити, що, переважно, дослідники орієнтуються на дослідження факторів збалансованості ринку праці. Наприклад, А. В. Сурін [22] виділяє економічні, соціальні, регулятивні, інституціональні та інформаційні фактори збалансованості ринку праці. Кожен із таких факторів перетинається з виділеними в табл. 2 видами збалансованості, тим самим підтверджуючи достовірність авторської розробки.

Розглядаючи подану на рис. 2 класифікацію, слід погодитися з Н. А. Івановою [25] щодо подвійності

сприйняття змісту незбалансованості ринку праці. З одного боку, її наявність призводить до негативних наслідків. Відповідно, державне регулювання зведено до подолання цих наслідків. Саме з огляду на це, у табл. 2 визначено складові безпеки ринку праці, регулювання якої забезпечить досягнення бажаного балансу ринку праці. З іншого боку, виникнення незбалансованості дає старт процесам інноваційного оновлення ринку праці. У цьому випадку завдання державного регулювання полягає в підсиленні тих факторів, які призвели до появи незбалансованості (зрозуміло, що до певного періоду часу). Зважаючи на це, до поданої на рис. 2 класифікації додано класифікаційну ознаку "за реакцією".

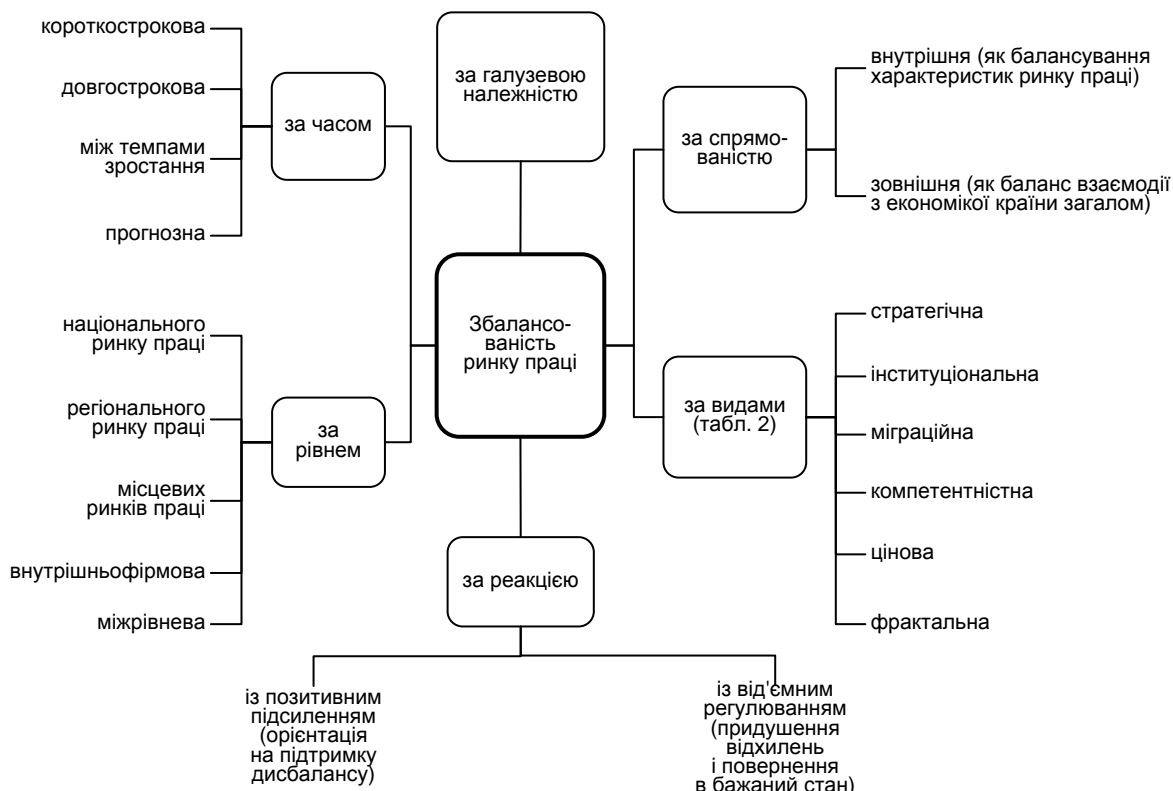


Рис. 2. Класифікація видів збалансованості національного ринку праці [Classification of the balance types of the national labor market]

Також слід зазначити, що кожну систему класифікаційних ознак уведено з певною метою. У цій статті метою розроблення поданої на рис. 2 схеми є, по-перше, сприяння виробленню важелів державного регулювання національного ринку праці. По-друге, визначення особливостей та шляхів розвитку інститутів ринку праці, з огляду на необхідність у забезпеченні бажаного рівня його збалансованості. Одночасно потрібно звернути увагу, що, виходячи з рис. 2, вельми доречною постає підтримка саме довгострокової збалансованості ринку праці. Забезпечити реалізацію цієї умови можна лише

враховуючи зазначені в табл. 2 часові затримки досягнення кожного з виділених видів балансів (складових збалансованості ринку праці). Оскільки ж мова йде про довгострокову збалансованість, то цілком природним є те, що означені затримки мають стратегічний характер. Саме на управління тривалістю подібних затримок й мають спрямовувати керівні впливи з боку органів державної влади. У результаті додавання подібних затримок до поданої на рис. 1 схеми визначено подану на рис. 3 динамічну модель забезпечення довгострокової збалансованості ринку праці.

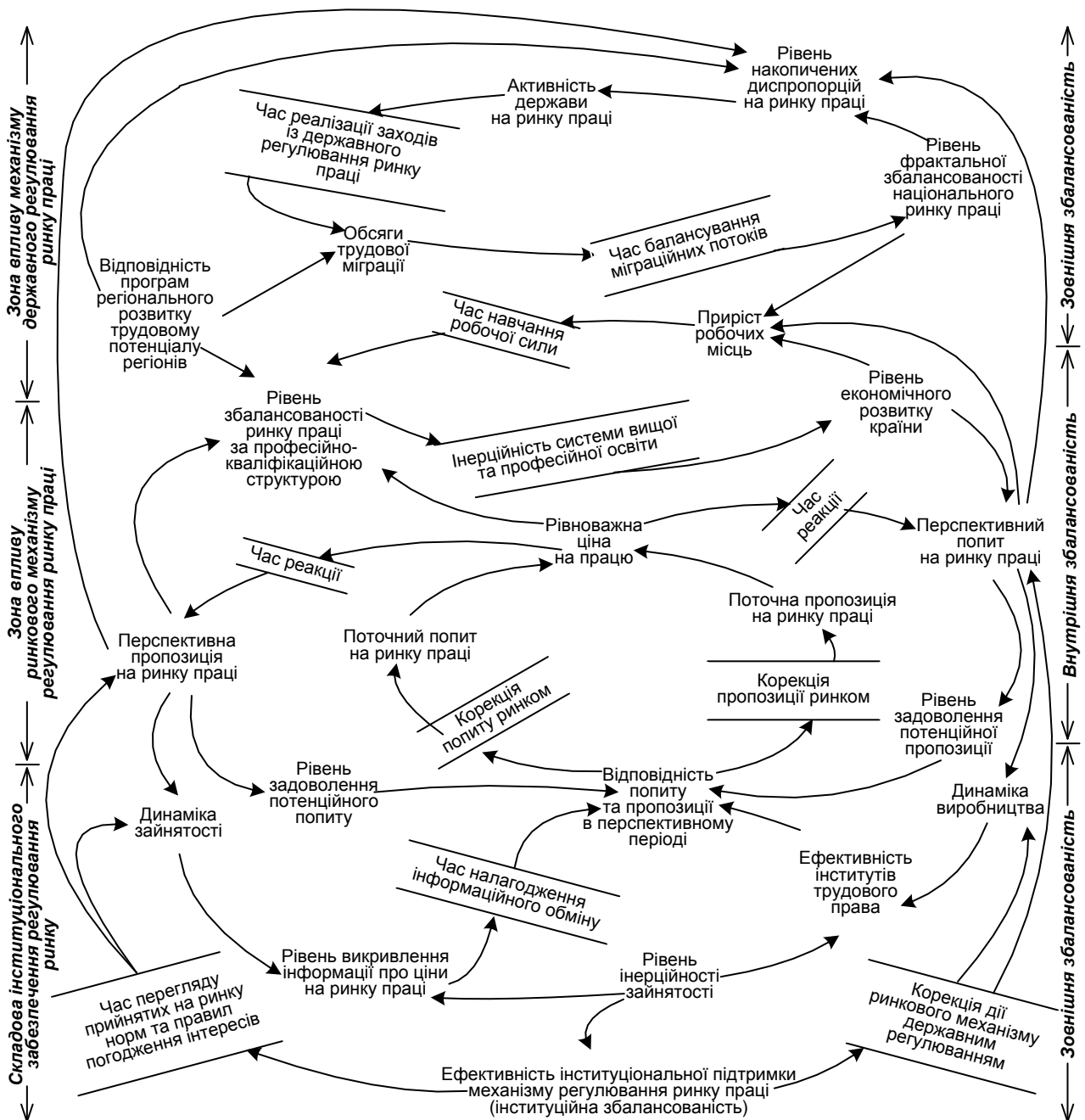


Рис. 3. Системно-динамічна модель досягнення стратегічної збалансованості національного ринку праці [The system dynamics model of the achievement of the national labor market strategic balance]

Головна особливість поданої на рис. 3 моделі полягає у використанні такого елемента як стратегічний розрив. Переважно, такий елемент використовується дослідниками лише щодо моделей розвитку промислових підприємств. У цьому дослідженні автор пропонує ввести поняття "стратегічної затримки досягнення збалансованості ринку праці". Ця пропозиція

дозволяє більш ґрунтовно підійти до визначення напрямів державного регулювання збалансованості ринку праці. Тут запропоновано встановити взаємозв'язок стратегічних орієнтирів збалансованості ринку праці з розвитком інститутів його державного регулювання. Авторський варіант такого взаємозв'язку наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Зв'язок стратегічних орієнтирів збалансованості ринку праці з розвитком інститутів його державного регулювання
[The connectivity between the strategic guidelines of the labor market balance and development of its state regulation institutions]

Різновиди збалансованості	Вияви стратегічного розриву	Особливості та напрями державного регулювання збалансованості національного ринку праці	Інститути ринку праці	Поточні варіанти дії інститутів ринку праці (на основі [7, 9, 11, 12])	Напрями розвитку інститутів ринку праці
Професійно-кваліфікаційна збалансованість	Посилення невідповідності кваліфікації робітників. Працевлаштування не за спеціальністю	Організація моніторингу зворотного зв'язку оцінювання компетентностей випускників роботодавцями	Інститут освіти та професійного навчання	Закріплення орієнтації на класифікатор професій замість формування унікальної комбінації компетентностей	Формування професійних стандартів для всіх галузей. Залучення роботодавців
		Стратегічне партнерство бізнесу, університетів та держави			
Стратегічна збалансованість	Обмеження розкриття потенціалу розвитку держави	Розвиток стратегічних і регіональних програм та їхнього погодження за допомогою засобів індикативного планування	Соціальне партнерство	Перекося в бік сприйняття прагнень органів державної влади	Подолання опортунізму у сфері взаємодії сторін
Збалансованість міграційних потоків	Робота не за кваліфікацією. Депопуляція. Обмеження гарантій зайнятості	Законодавче регулювання діяльності зовнішніх мігрантів	Міграційна політика	Відсутність контролю за відповідністю трудового потенціалу та економіки регіонів	Інтеграція міграційної політики з орієнтирами економічного розвитку
		Стимулювання гнучкості ринку праці			
		Податкові пільги окремим регіонам			
Фрактально-ієрархічна збалансованість	Швидке старіння компетентностей робочої сили. Працевлаштування не за спеціальністю	Регіональні програми зайнятості	Інститут укладання контрактів	Складнощі в реалізації соціального діалогу. Обмежена поширеність	Обов'язковість декларування постійності навчання
		Стимулювання перепідготовки робочої сили, відповідно до профілю політики та стратегії регіонального розвитку	Інститут зарплатні		
		Селективне стимулювання міграції			Політизованість окремих норм та правил
Інфраструктурно-інформаційна збалансованість	Перевантаження інфраструктури та в регіонах прибуття. Неформальна зайнятість	Обмеження впливу держави на ринковий механізм та зведення їх до моніторингу	Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості	Підтримка невідповідності програм зайнятості напрямам розвитку національної економічної системи	Залучення служб зайнятості до стимулювання мобільності робочої сили
		Розвиток інфраструктури регіону та її погодження із соціальними орієнтирами			
		Трансформація центрів зайнятості			
Інституціональна збалансованість	Нестандартна зайнятість, порушення контрактів	Моніторинг інституціональних пасток	Інститути трудового права	Існування застарілих норм та правил із різних часових періодів	Обмеження ролі неформальних домовленостей
		Проектування нових формальних інститутів чи регламентів роботи			

Особливість наведеного в табл. 3 співвіднесення полягає в такому. По-перше, напрями державного регулювання наведено не лише в аспекті наявних інститутів ринку праці, а ще й напрямів удосконалення цих інститутів. Цей зв'язок є основою інституціонального перепроектування державного регулювання ринку праці. По-друге, функціонування виділених інститутів пов'язано із зазначеними на рис. 3 стратегічними затримками щодо досягнення збалансованості ринку праці.

Таким чином, у статті визначено теоретико-методологічні засади виділення та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтованих на вдосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів. Відмінність пропозицій полягає у прийнятті концепції обмеженої раціональності та відмови від можливості досягнення рівноважного стану ринку праці на користь застосування концепції динамічної нерівноваги. В основу оптимізації характеристик ринку праці та визначення напрямів розвитку інститутів ринку праці покладено системно-динамічну модель досягнення стратегічної збалансованості національного ринку праці.

Особливістю цієї моделі є те, що вона ґрунтується на авторській класифікації видів збалансованості ринку праці та оперує поняттям стратегічних розривів, які визначають можливість та швидкість досягнення збалансованості. Іншою відмінністю моделі є орієнтація на кумулятивний характер впливу диспропорцій ринку праці в різні періоди часу на характеристики економічного розвитку країни. Доведеність розробки міститься в межах здійсненого семантичного аналізу поняття збалансованості ринку праці та введення на підґрунті оцінки результатів такого аналізу додаткового переліку співвідношень між окремими параметрами його функціонування та розвитку національного ринку праці. До того ж збалансованість ринку праці розглянуто в контексті подолання наявних диспропорцій ринку праці та максимізації рівня економічної безпеки цього ринку.

Диференціація видів збалансованості ринку праці та визначення системи причинно-наслідкових зв'язків між ними є основою формування адресних впливів із боку механізму державного регулювання збалансованості ринку праці. Відповідно, деталізація таких впливів та висвітлення перебігу їхньої реалізації щодо кожного з визначених видів незбалансованості й буде становити перспективи подальших розробок автора.

Література: 1. Клоня В. Л. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения / В. Л. Клоня, И. В. Зенькова. – Новополоцк : ПГУ, 2009. – 216 с. 2. Илюхин А. А. Профессиональная ориентированность молодежи и сбалансированность рынка

труда / А. А. Илюхин, С. В. Илюхина // Интерактивная наука. – 2016. – № 1. – С. 124–126. 3. Гайнанов Д. А. Агент-ориентированный подход к сбалансированному взаимодействию региональных рынков труда и образовательных услуг / Д. А. Гайнанов, Л. И. Мигранова // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8-2. – С. 394–398. 4. Лібанова Е. М. Ринок праці в економічній системі / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – 261 с. 5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с. 6. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – Київ : Альтерпрес, 2011. – 396 с. 7. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В. В. Дружиніна. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с. 8. Сигова С. В. Повышение сбалансированности российского рынка труда / С. В. Сигова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2010. – № 5 – С. 24–31. 9. Аганбекян Р. Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость / Р. Л. Аганбекян, Г. Л. Баяндурян. – Москва : Магистр, 2010. – 462 с. 10. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. П. Мазурок. – Київ : ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с. 11. Тврдон М. Інститути ринку праці та їх вплив на функціонування ринку праці / М. Тврдон // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 7 (145). – С. 483–492. 12. Пищуліна О. М. "Інституціональні пастки" функціонування ринку праці в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4 (13). – С. 140–147. 13. Раєвнева О. В. Диспропорційність соціально-економічного розвитку регіонів України: інструментарій оцінювання та регулювання : монографія / О. В. Раєвнева, О. Ю. Бобкова. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2014. – 264 с. 14. Краснопецева І. В. Профессиональный дисбаланс рынка труда квалифицированной рабочей силы / И. В. Краснопецева // Вестник Нижегородского университета. – 2013. – № 3-1. – С. 315–321. 15. Козарезенко Л. В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення / Л. В. Козарезенко // Економіка розвитку. – 2014. – № 1 (69). – С. 55–63. 16. Цвігун І. А. Демографічна безпека України та напрями її регулювання : монографія / І. А. Цвігун. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2013. – 400 с. 17. Зеркалов Д. В. Социальная безопасность. Хрестоматия / Д. В. Зеркалов. – Київ : Основа, 2009. – 610 с. 18. Пигина Т. Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда [Электронный ресурс] / Т. Н. Пигина. – Режим доступа : <http://economy-lib.com/obespechenie-sbalansirovannosti-regionalnogo-rynka-truda>. 19. Кравченко І. С. Трудозберігаюча функція зайнятості : монографія / І. С. Кравченко. – Київ : Ін Юре, 1998. – 360 с. 20. Боголиб Т. М. Механізм державного регулювання інституціональних змін на ринку праці в Україні / Т. М. Боголиб // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 9 (17). 21. Одегов Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 900 с. 22. Сурин А. В. Факторы сбалансированности рынка труда / А. В. Сурин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://epa.oszk.hu/02700/02750/00038/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2015_01_ksz_126-129.pdf. 23. Устойчивое экономическое развитие в условиях глобализации и экономики знаний: концептуальные основы теории и практики управления / под ред. В. В. Попкова. –

Москва : Экономика, 2007. – 295 с. 24. Пригожин И. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. – Москва : Прогресс, 1986. – 432 с. 25. Иванова Н. А. Рынок труда в условиях экономической нестабильности : монография / Н. А. Иванова. – Саратов : СГТУ, 2012. – 242 с.

References: 1. Klyunya V. L. Sbalansirovannost rynku truda v Respublike Belarus: metodologicheskie i metodicheskie osnovy obespecheniya / V. L. Klyunya, I. V. Zenkova. – Novopolotsk : PGU, 2009. – 216 p. 2. Ilyukhin A. A. *Professionalnaya orientirovannost molodezhi i sbalansirovannost rynku truda* [Professional orientation of young people and the balance of the labor market] / A. A. Ilyukhin, S. V. Ilyukhina // *Interaktivnaya nauka*. – 2016. – No. 1. – P. 124–126. 3. Gaynanov D. A. *Agent-orientirovannyy podkhod k sbalansirovannomu vzaimodeystviyu regionalnykh rynkov truda i obrazovatelnykh uslug* [The agent-based approach to a balanced interaction of regional labor markets and educational services] / D. A. Gaynanov, L. I. Migranova // *Fundamentalnye issledovaniya*. – 2013. – No. 8-2. – P. 394–398. 4. Libanova E. M. *Rynok pratsi v ekonomichnii systemi* / E. M. Libanova, D. P. Melnychuk. – Zhytomyr : ZhITI, 2002. – 261 p. 5. Kolot A. M. *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* / A. M. Kolot. – Kyiv : KNEU, 2010. – 251 p. 6. Marshavin Yu. M. *Rehulivannia rynku pratsi Ukrainy: teoriia i praktyka systemnoho pidkhotu* / Yu. M. Marshavin. – Kyiv : Alterpres, 2011. – 396 p. 7. Druzhynina V. V. *Mistsevyi rynek pratsi: umovy funktsionuvannia, metody ta sposoby zabezpechennia zbalansovanosti : monohrafiia* [Local labor market: conditions of operation, methods and ways to balance : monograph] / V. V. Druzhynina. – Donetsk : Iugo-Vostok, 2014. – 366 p. 8. Sigova S. V. *Povyshenie sbalansirovannosti rossiyskogo rynku truda* [Improving the balance of the Russian labor market] / S. V. Sigova // *Sotsialnaya politika i sotsialnoe partnerstvo*. – 2010. – No. 5. – P. 24–31. 9. *Aganbekyan R. L. Instituttsionalnaya ekonomika: biznes i zanyatost* [Institutional Economics: Business and Employment] / R. L. Aganbekyan, G. L. Bayanduryan. – Moskva : Magistr, 2010. – 462 p. 10. Mazurok P. P. *Sotsialno-instytuttsionalni osnovy formuvannia rynku pratsi v Ukraini* / P. P. Mazurok. – Kyiv : NNTs IAE, 2005. – 426 p. 11. Tvrdon M. *Instytuty rynku pratsi ta ikh vplyv na funktsionuvannia rynku pratsi* [Labor market institutions and their impact on the labor market] / M. Tvrdon // *Aktualni problemy ekonomiky*. – 2013. – No. 7 (145). – P. 483–492. 12. Pyshchulina O. M. *"Instituttsionalni pastky" funktsionuvannia rynku pratsi v Ukraini* ["Institutional traps" of the labor market functioning in Ukraine] / O. M. Pyshchulina // *Stratehichni priorytety*. – 2009. – No. 4 (13). – P. 140–147. 13. Rayevnyeva O. V. *Dysproportsiiniist sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehioniv Ukrainy: instrumentarii otsiniuvannia ta rehulivannia : monohrafiia* [Disparity of socio-economic development of Ukraine: assessment tools and regulation : monograph] / O. V. Rayevnyeva, O. Yu. Bobkova. – Kharkiv : VD "INZhEK", 2014. – 264 p. 14. Krasnopevtseva I. V. *Professionalnnyy disbalans rynku truda kvalifitsirovannoy rabochey sily* [Professional labor market imbalance of skilled labor] / I. V. Krasnopevtseva // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta*. – 2013. – No. 3-1. – P. 315–321. 15. Kozarezhenko L. V. *Derzhavne rehulivannia rozvytku liudskoho potentsialu v konteksti polityky pidvyshchennia yakosti zhyttia naselennia* [State regulation of human development in the context of improving the quality of life] / L. V. Kozarezhenko

// *Ekonomika rozvytku*. – 2014. – No. 1 (69). – P. 55–63. 16. Tsvihun I. A. *Demohrafichna bezpeka Ukrainy ta napriamy ii rehulivannia* / I. A. Tsvihun. – Kamianets-Podilskyi : Vydavets PP Zvoleiko D. H., 2013. – 400 p. 17. Zerkalov D. V. *Sotsialnaya bezopasnost : khrestomatiya* / D. V. Zerkalov. – Kyiv : Osnova, 2009. – 610 p. 18. Pigina T. N. *Obespechenie sbalansirovannosti regionalnogo rynku truda* [Balancing the regional labor market] [Electronic resource] / T. N. Pigina. – Access mode : <http://economy-lib.com/obespechenie-sbalansirovannosti-regionalnogo-rynka-truda>. 19. Kravchenko I. S. *Trudozberihaiucha funktsiia zainiatosti* / I. S. Kravchenko. – Kyiv : In Yure, 1998. – 360 p. 20. Bogolib T. M. *Mekhanizm gosudarstvennogo regulirovaniya institutsionalnykh izmeneniy na rynke truda v Ukraine* [The government regulation mechanism of institutional changes in the labor market in Ukraine] / T. M. Bogolib // *Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem (elektronnyy nauchnyy zhurnal)*. – 2012. – No. 9 (17). 21. Odegov Yu. G. *Rynok truda (prakticheskaya makroekonomika truda)* [Labour market (labor practical macroeconomics)] / Yu. G. Odegov, G. G. Rudenko, N. K. Luneva. – Moskva : Alfa-Press, 2007. – 900 p. 22. Surin A. V. *Faktory sbalansirovannosti rynku truda* [Factors of the labor market balance] [Electronic resource] / A. V. Surin. – Access mode : http://epa.oszk.hu/02700/02750/00038/pdf/EPA02750_tudasmenedzsmnt_2015_01_ksz_126-129.pdf. 23. *Ustoychivoe ekonomicheskoe razvitie v usloviyakh globalizatsii i ekonomiki znaniy: kontseptualnye osnovy teorii i praktiki upravleniya* / pod. red. V. V. Popkova. – Moskva : Ekonomika, 2007. – 295 p. 24. Prigozhin I. *Poryadok iz khaosa: novyy dialog cheloveka s prirodoy* / I. Prigozhin, I. Stengers. – Moskva : Progress, 1986. – 432 p. 25. Ivanova N. A. *Rynok truda v usloviyakh ekonomicheskoy nestabilnosti* / N. A. Ivanova. – Saratov : SGTU, 2012. – 242 p.

Інформація про автора

Сибіртцев Володимир Васильович – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету (просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, Україна, 25006, e-mail: sybirtsev@ukr.net).

Інформація об авторе

Сибирцев Владимир Васильевич – канд. екон. наук, доцент кафедры экономики труда и менеджмента Кировоградского национального технического университета (просп. Университетский, 8, г. Кропивницкий, Украина, 25006, e-mail: sybirtsev@ukr.net).

Information about the author

V. Sybirtsev – PhD in Economics, Associate Professor of Labor Economics and Management Department of Kirovohrad National Technical University (8 University Ave., Kropyvnytskyi, Ukraine, 25006, e-mail: sybirtsev@ukr.net).

Стаття надійшла до ред.
03.03.2017 р.