

Полищук Елена Анатольевна

DOI 10.21661/r-112478

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, регулирование, система, подсистема, вход, выход.

В исследовании рассмотрены особенности системного подхода применительно к регулированию рынка труда. Установлено, что системный подход относится к важнейшим методологическим основам исследования и регулирования анализируемого рынка, применение которого в качестве сложной системы в современных условиях развития государства является целесообразным.

Keywords: labor market, labuor force, regulation, system, subsystem, input, output.

We studied the features of the system approach in relation to labor market regulation. It was found that a systematic approach is one of the most important methodological foundations of research and regulation of the analyzed market. Its use as a complex system in the current conditions of state development is appropriate.

1. Теоретико-методологические аспекты регулирования рынка труда

В теории и практике оптимального регулирования экономических и социальных процессов, происходящих в Российской Федерации, в том числе и на рынке труда, роль государства в качестве регулирующего и контролирующего субъекта имеет первостепенное значение.

Государственное регулирование в качестве системы выступает основным регулятором поведения субъектов и создает условия для нивелирования (сглаживания) социального неравенства населения различных возрастных групп на рынке труда [21, с. 37].

Комплексно раскрыть сущность дефиниции «регулирование рынка труда» можно с помощью концептуальной структуры (рис. 1), представляющей ее со-

держание в качестве системы, особое значение в которой занимают цель, основные задачи, субъект, объект, аспекты, виды, уровни, направления регулирования, что позволит усовершенствовать практические действия по реализации регулирования рынка труда.

Прокомментируем отдельные составляющие представленной структуры:

1. Задачи регулирования рынка труда.

Данный элемент структуры является следствием поставленной цели, которая в современных условиях развития рынка труда заключается в создании соответствующих условий для обеспечения максимально возможного равновесия между спросом и предложением рабочей силы для получения экономического и социального эффектов при достижении правового обеспечения, наблюдения и контроля над соблюдением трудового законодательства; сокращении масштабов нерегламентированных форм занятости, нелегальной оплаты труда; преодолении дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы; проведении адекватной политики, направленной на увеличение уровня занятости населения, его социальной защиты, поддержки и обеспечения; проведении мониторинга и организации прогнозирования основных потребностей рынка труда в профессионально-квалифицированной рабочей силе и др. [23; 26].

2. Субъект и объект регулирования рынка труда.

Немаловажное значение в регулировании рынка труда занимает обоснование субъекта и объекта регулирования. Согласно данным представленным на рисунке 1 к основным субъектам регулирования рынка труда относят государственные органы законодательной и исполнительной власти, формирующие государственную политику на рынке труда. В свою очередь, объектами являются определенные условия, процессы и отношения, связанные с формированием и использованием рабочей силы на рынке труда, на которые направлена деятельность выше перечисленных субъектов (трудовые отношения между работодателями и работниками, обеспечение максимального уровня занятости, распределение и перераспределение рабочей силы, система социального обеспечения, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров и т. п.).

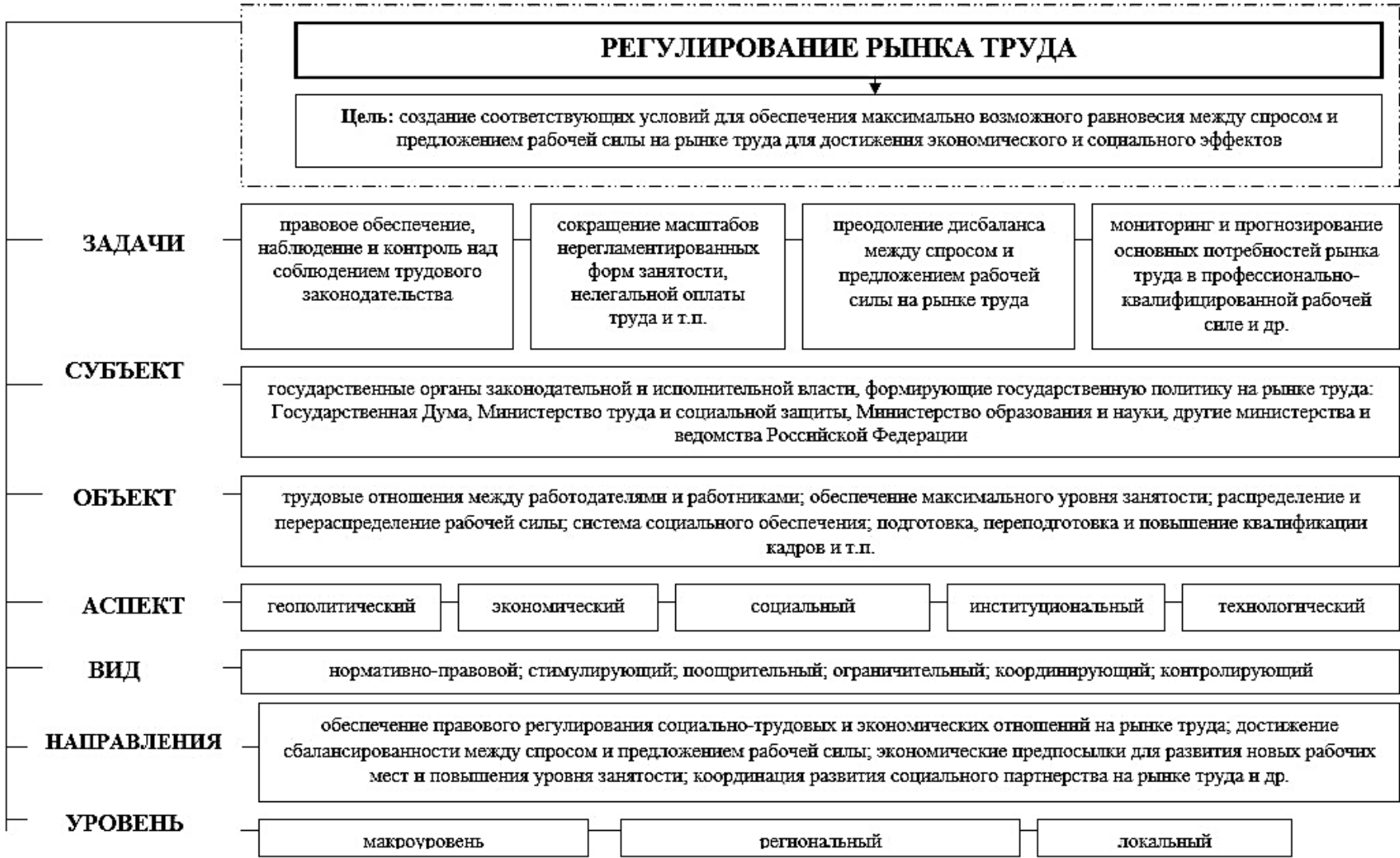


Рис. 1. Концептуальная структура категории «регулирование рынка труда» [2; 4, с. 323–329; 9, с. 60–65; 10; 11, с. 141–144; 13, с. 67–71; 14, с. 92–100; 21, с. 205; 23; 26, с. 5–9; 27, с. 246–249; 31, с. 368–377]

3. Аспекты регулирования рынка труда.

Обобщая научную работу украинского экономиста И.В. Терон [31, с. 371–373], согласимся с точкой зрения автора по поводу рассмотрения процесса регулирования рынка труда в качестве полиструктурной системы, состоящей из пяти основных аспектов, охватывающих основные сферы деятельности:

1) геополитический аспект регулирования рынка труда, представляющий собой, в первую очередь, способ достижения стратегических национальных целей: влияние на процессы трудовой миграции и т. п.;

2) экономический аспект регулирования рынка труда, ориентированный на реализацию трудоресурсного капитала в качестве основного источника повышения благосостояния населения;

3) социальный аспект регулирования рынка труда, представленный в виде средства, обеспечивающего процесс трансформации занятости граждан, усовершенствование условий труда, социальное обслуживание и т. п.;

4) институциональный аспект – как фактор, усовершенствующий инфраструктуру рынка труда, роль которой в качестве основного регулятора заключается в формировании оптимально возможного уровня занятости, а также отдельных ее форм с целью преодоления дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы;

5) технологический аспект – в качестве формы, оказывающей влияние на трансформацию занятости населения, с учетом инновационной модели развития экономики, вызванной технологическими изменениями.

4. Направления функциональных мероприятий регулирования рынка труда.

Анализируемая составляющая основывается, в первую очередь, на достижении поставленных задач в пределах полномочий основных субъектов регулирования рынка труда [26, с. 8].

К основным направлениям регулирования рынка труда, по нашему мнению, следует отнести обеспечение правового регулирования социально-трудовых и экономических отношений; достижение сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы; основные приоритетные направления социально-

экономического развития; экономические предпосылки для развития новых рабочих мест и повышения уровня занятости; координацию развития социального партнерства и др.

5. Уровни регулирования рынка труда.

Реализацию выделенных направлений можно проанализировать, учитывая следующие уровни регулирования: макроуровень (общегосударственный), региональный уровень, локальный уровень [2, с. 229–230; 4, с. 325–326].

На общегосударственном уровне регулирование рынка труда охватывает такие аспекты как согласование демографической, миграционной, социальной политики со стратегической целью и выделенными приоритетами регулирования данного рынка (ограничение нелегальных форм иммиграции, минимизация оттока высококвалифицированной рабочей силы и т. п.); координирование инвестиционной, структурной, финансовой, внешнеэкономической политики с задачами регулирования рынка труда (реализация инвестиционных программ, кредитов, налоговых льгот, направленных на развитие приоритетных видов экономической деятельности); политика эффективного трудоустройства и социальной поддержки незанятых граждан (подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров).

Что касается регионального уровня, то регулирование рынка труда осуществляется на основании тех же задач и приоритетных направлений, что и на макроуровне. К основным субъектам данного уровня относят региональные органы власти, перечень элементов регулирования которых является в сравнении с общегосударственным более лимитным (в пределах региона).

На локальном уровне при этом создаются взаимоотношения конкретных субъектов рынка труда: работников с работодателями, отделениями Государственного казенного учреждения «Центр занятости», местными органами исполнительной власти.

Проанализировав категорию «регулирование рынка труда», можно отметить, что она, во-первых, представляет собой сложную систему, основной сфе-

рой которой является регулирование социально-экономических и трудовых отношений; во-вторых, охватывает такие процессы как формирование, распределение, социальное обеспечение, занятость, подготовку и переподготовку рабочей силы; в-третьих, основывается на реализации ведущих нормативно-правовых актов; в-четвертых, осуществляется специальными органами государственной власти; в-пятых, согласовывает интересы различных субъектов на рынке труда и общества в целом.

Необходимо отметить, что регулирование рынка труда базируется на взаимодействии основных субъектов и компонентов, оказывающих весомое воздействие на процессы, происходящие на данном рынке (рис. 2).

В качестве субъектов регулирования на рынке труда выступают государство в лице соответствующих органов и институтов (Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд); подведомственный орган – Федеральная служба по труду и занятости (Роструд); подведомственные фонды: Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ) [24, 28], профсоюзы, работодатели (юридические и физические лица, вступившие в контрактные отношения с работниками) [32] и посредники, являющиеся одним из элементов инфраструктуры данного рынка (государственные и частные структуры по содействию занятости населения).

Государство является основным субъектом, оказывающим весомое воздействие не только на рынок труда, но и на деятельность субъектов его регулирования с помощью программ развития отраслей, комплексов, организаций, предусматривающих переподготовку и повышение квалификации кадров в связи с использованием на производстве современного оборудования и передовых научно-технических достижений для оптимизации процессов и повышения конкурентоспособности продукции.

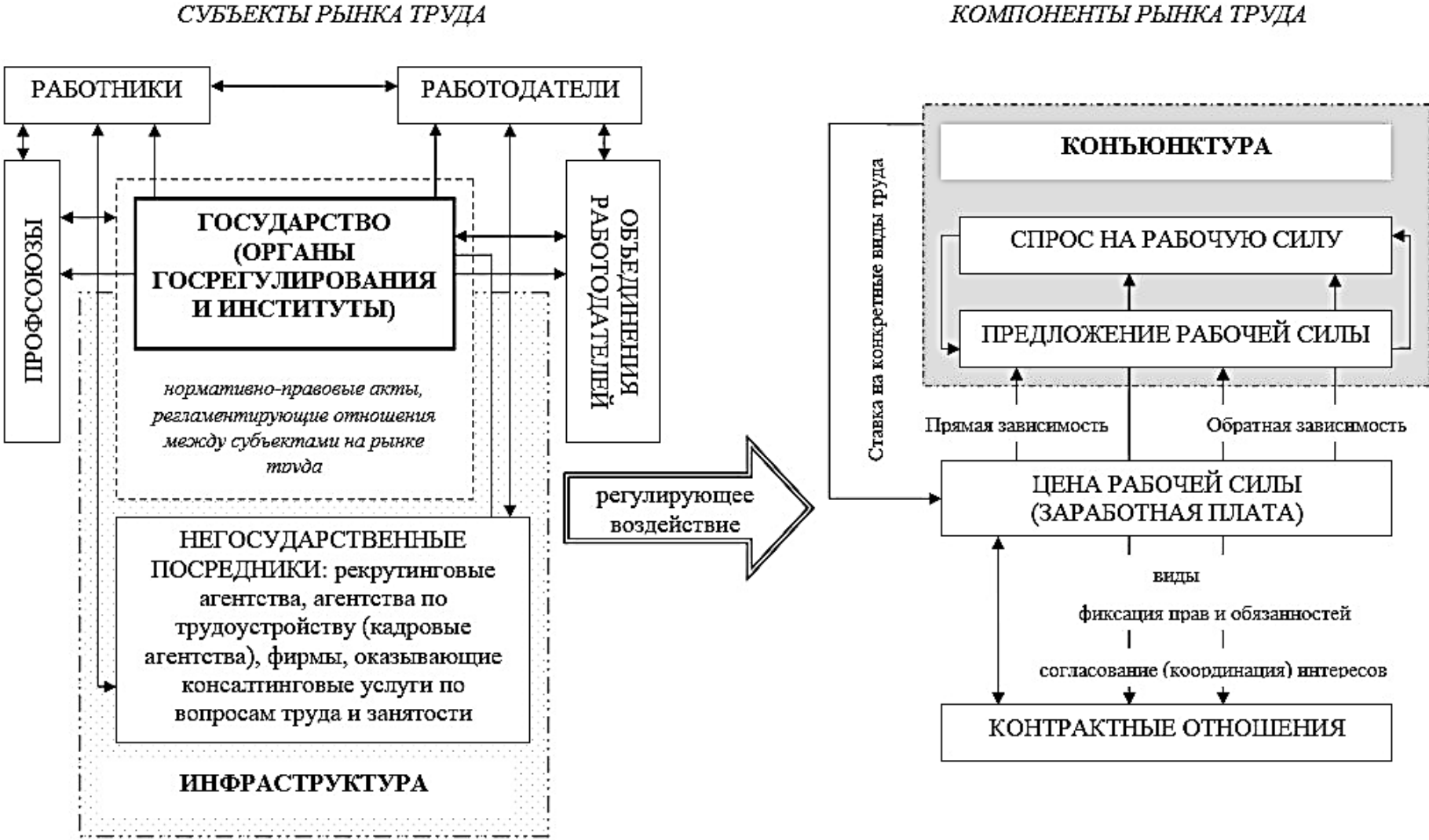


Рис. 2. Модель воздействия основных субъектов на компоненты рынка труда в контексте его регулирования

По причине того, что работники и малые (средние) организации не имеют объективной возможности прямо воздействовать на рынок труда и на основных субъектов, регулирующих его, поэтому их интересы представляют профсоюзы (представительство и защита прав работников в трудовых отношениях: увеличение спроса на рабочую силу, повышение заработной платы) и объединения работодателей (представительство интересов и защита прав своих членов во взаимодействии с органами государственной власти, профессиональными союзами) [33].

Немаловажную роль в процессе трудоустройства играют посредники (негосударственные организации), наиболее распространенными формами которых являются:

- рекрутинговые агентства (агентства по подбору кадров), специализирующиеся на подборе квалифицированных кадров для работодателей (сторонние организации) за вознаграждение, учитывая выдвинутые ими требования и условия;

- кадровые агентства (агентства по трудоустройству), работающие на соискателя (потенциальный работник), оплачиваемого услуги по подбору вакансий и трудоустройству без учета интересов работодателей.

К важным компонентам рынка труда, на которые оказывают регулирующее воздействие проанализированные субъекты, относят [5, 33, 34, с. 37–40; 35, с. 62–67; 36]:

- спрос на рабочую силу (потребность экономики в определенном количестве работников на данный момент времени);

- предложение рабочей силы (потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму);

- заработную плату (цена рабочей силы);

- контрактные отношения, представляющие собой экономические отношения между субъектами, чаще всего несколькими, по вопросам обмена правами собственности на основании сложившейся системы институтов в экономике, способом оформления которых является контракт, делающий участников такого обмена контрагентами.

Оппонируя точке зрения выдвинутой Ю.В. Хицковой [33], считаем, что первоначально следует отрегулировать контрактные отношения, определяющие область основных интересов работников (увеличение заработной платы, социальные гарантии, безопасные условия труда) и работодателей (стабильный доход, высокая производительность труда, производство качественных товаров (оказание услуг), соответствующих требованиям потребителей), что позволит перейти к регулированию других компонентов на рынке труда, для достижения оптимального соотношения между спросом и предложением на рабочую силу.

2. Особенности системного подхода применительно к регулированию рынка труда

В условиях современных трансформационных изменений, происходящих на рынке труда, особую актуальность в разрешении возникающих проблем, в том числе в рамках его регулирования, приобретает системный подход, с помощью которого можно дать комплексную оценку развивающимся системам (элементам системы), учитывая действия органов государственной власти, направленные на достижение главной цели – повышение уровня занятости трудоспособного населения.

Применение системного подхода позволяет выявить важные компоненты рынка труда в качестве сложной социально-экономической системы, соответствующей ключевым признакам системности, определить особенности ее развития, регулирования и совершенствования.

Значимость применения системного подхода в области исследования рынка труда подтверждается научными разработками С.Г. Михневой (системно-эволюционный, синергетический подход) [25], М.Д. Поварич (системно-управленческий, кибернетический подход) [29], Е.А. Игнатьевой (кибернетический, синергетический подход) [15], А.В. Капешова, С.С. Сулакшина, А.С. Молчанинова (эконометрический подход) [16], И.А. Кацко, А.Г. Кравец (когнитивный подход) [17; 19], Л.П. Киян (системно-институциональный подход) [18], И.А. Ашмарина, Ю.Н. Маршавина, Н.В. Локтюхиной (системный подход) [3; 22; 23].

К универсальной дефиниции системного подхода относится «система» (от греч. σύστημα (sýstima) – целое, составленное из частей), исследуемая в работах, как зарубежных, так и отечественных авторов [1, с. 66; 7; 8; 12; 20; 25; 30].

В наиболее широком понимании система представляет собой комплекс, взаимодействующих элементов, образующих определенную целостность, единство [6].

В свою очередь под системой рынка труда понимают социально-экономическую систему, основанную на взаимодействии основных субъектов и объектов рынка труда, представляющих определенную структуру и выполняющих целевые функции [37].

Основные свойства рынка труда в качестве системы представлены на рисунке 3.

Перечисленные свойства рынка труда в качестве системы носят абстрагированный характер, поэтому следует уточнять каждое из них при наступлении определенных обстоятельств.

На рисунке 4 представлены базовые характеристики системного подхода, которые необходимо учитывать при проведении системных исследований для создания целостной картины поведения (движения) рынка труда как системы.

Рынок труда относится к системам открытого типа, целостность которых определяется комплексом различных связей (внутренних, внешних), способом взаимодействия составляющих элементов данной системы, к основным особенностям регулирования которой можно отнести иерархичность (каждая подсистема может рассматриваться в качестве системы, при этом «первостепенная» система может быть частью более общей системы), интегративность (наличие системообразующих и системосохраняющих факторов системы), флуктуативность (способность системы стремительно переходит в другое состояние) и др.



Рис. 3. Основные свойства рынка труда как системы

Учитывая теоретико-методологические исследования ученых, была разработана система регулирования рынка труда (рис. 5), состоящая из ключевых подсистем, расположенных во внутренней среде, представленной системой: регулирующей, регулируемой, обеспечивающей, регулирующей, экономической, информационной, институциональной, функциональной, оценочной и целевой.

Регулирующая подсистема (субъект) представляет собой ту часть системы регулирования, которая формирует и принимает регулирующие решения, контролирует их выполнение.

В состав данной подсистемы входят различные механизмы, воздействующие на регулируемую подсистему: планирование, регулирование, контроль и т. п.

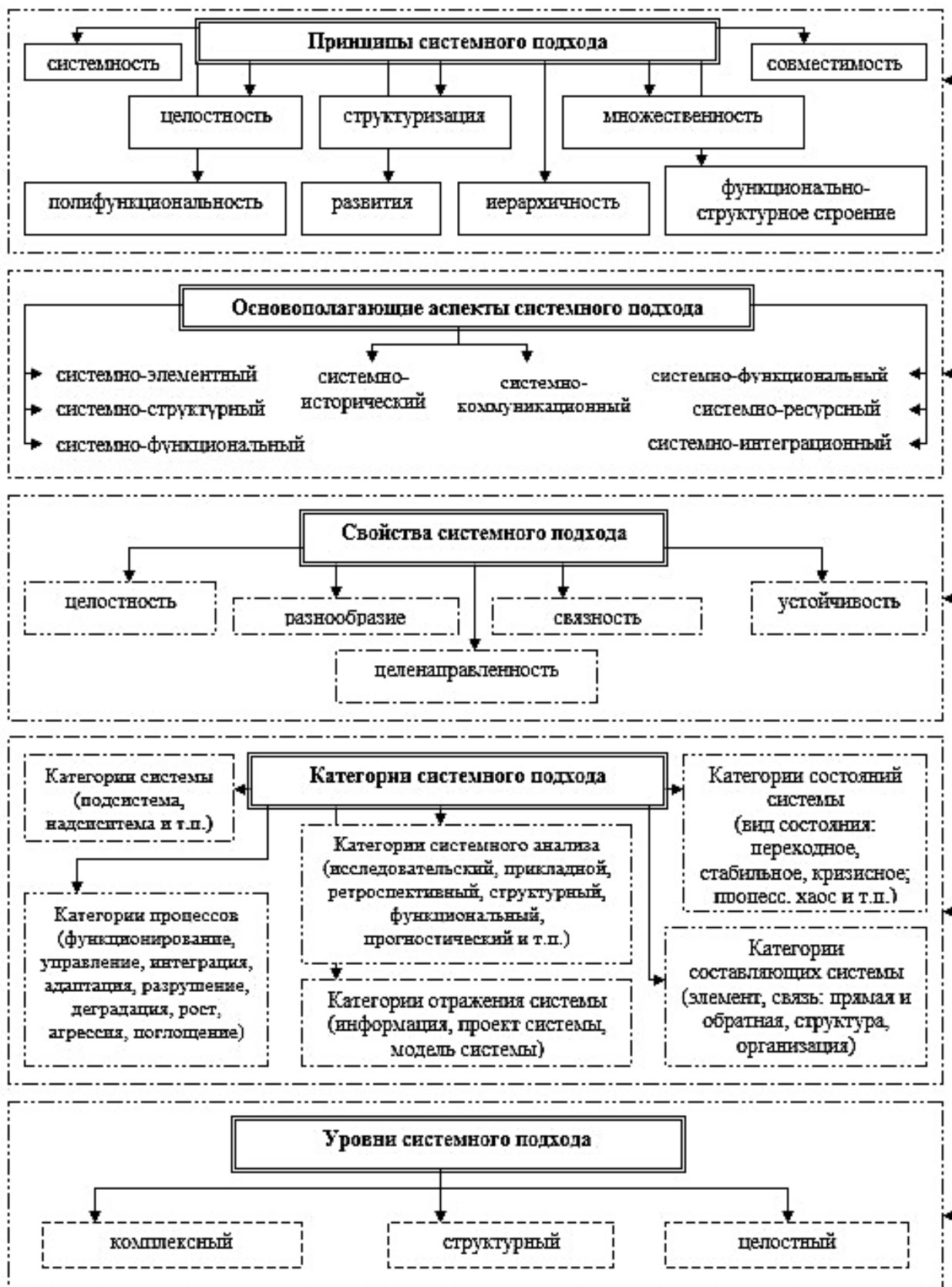


Рис. 4. Базовые характеристики системного подхода

Составлено автором с использованием [3; 7; 8; 17; 18; 22; 23; 25; 30].

Регулируемая подсистема (объект), в свою очередь, представляет собой часть системы, воспринимающая и реализующая на практике решения, принимаемые субъектом. Данная подсистема осуществляет регулирующие решения в соответствии с их деятельностью, что определяет эффективность их выполнения.

Эффективность взаимодействия между регулирующей и регулируемой подсистемами может быть достигнута с учетом основного условия: осуществление между ними тесного взаимодействия, основанного, во-первых, на четком формировании регулирующих решений субъектом системы, во-вторых, на своевременном их исполнении объектом, входящем в систему.

В пределах системы регулирования и процессов, происходящих рынка труда, между субъектом и объектом могут возникать различные связи: основные и второстепенные; постоянные и временные; закономерные и случайные; прямые и обратные и т. п., на основании которых осуществляется механизм регулирования, воздействующий на объект.

Входом системы являются следующие виды ресурсов, к которым приложено входное влияние: капитальные, трудовые, информационные, технические (технологические), финансовые и т. п.

При этом выход из анализируемой системы представлен рядом показателей, преобразования которых вызывают выходное воздействие – темпы роста производительности труда, доля прироста ВВП за счет производительности труда.

Особенность взаимосвязи между входом и выходом данной системы проявляется в продуктивном использовании основных указанных выше ресурсов (модернизация оборудования, диверсификация производства, воспроизводство рабочей силы, увеличение заработной платы и т. п.), влияющих на результаты выхода.

При описании системы регулирования рынка труда важное значение занимает обратная связь, благодаря которой такая система является результативной.

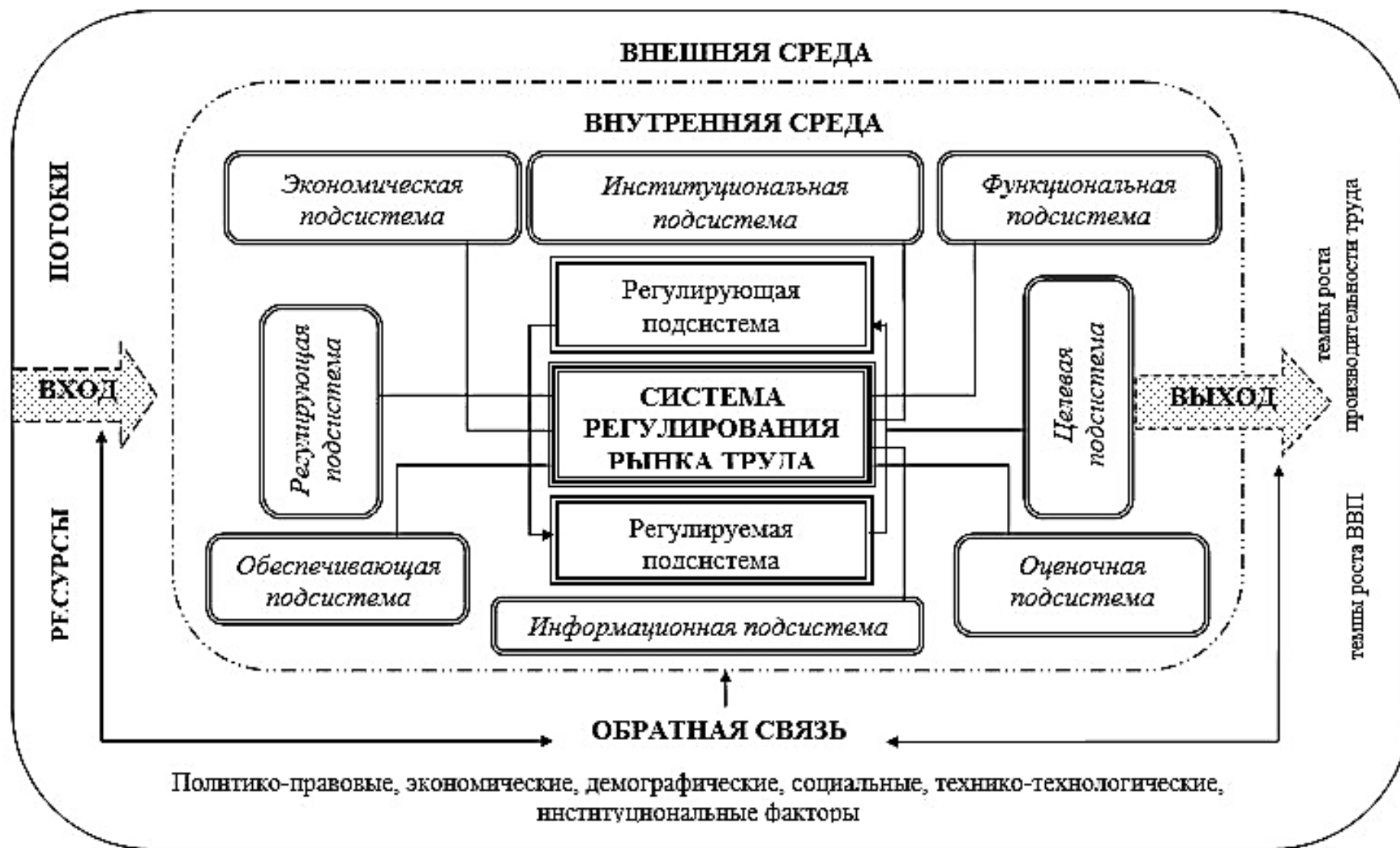


Рис. 5. Система регулирования рынка труда

Именно на основании обратной связи регулирующий субъект получает необходимую информацию о состоянии внешней и внутренней среды и на их основе принимает решение о регулировании.

Опираясь на исследования современных ученых, в составе системы рынка труда, применительно к его регулированию, дадим характеристику помимо регулирующей и регулируемой подсистем, ответственных за эффективное регулирование, следующим подсистемам:

- целевой подсистеме, основные задачи которой направлены на реализацию запланированных результатов с учетом регулирования процессов на рынке труда;

- функциональной подсистеме, состоящей из комплекса основных на рынке труда (регулирование спроса на рабочую силу; регулирование предложения рабочей силы) и вспомогательных (планирование, прогнозирование; организация, координация и контроль) функций, содействующих достижению генеральной цели, стоящей перед анализируемой системой.

- обеспечивающей подсистеме, состоящей из ряда составляющих: нормативно-правовое, финансовое, технологическое, организационное, ресурсное и другое обеспечение;

- информационной подсистеме, важными компонентами которой являются информация о спросе и предложении на рынке труда, основные способы обработки данных, техническая документация, основные методики обработки информации на рынке труда, информационное взаимодействие между субъектами на рынке труда;

- институциональной подсистеме, обеспечивающей необходимую направленность и соответствующий инструментарий методов регулирования рынка труда (экономические, организационно-административные, договорные и др.); сокращающей процедуру трудоустройства граждан, содействуя им в подборе подходящего рабочего места, повышая уровень их конкурентоспособности, обеспечивая правовые гарантии их занятости; объединяющей все компоненты регулирования в целостную систему;

– экономической подсистеме, влияющей на уровень эффективного платежеспособного спроса и объем совокупного предложения на рынке труда и содействующую развитию системы общественных отношений, которые воздействуют на изменения в структуре занятости, увеличении производительности труда и, как следствие, повышение основополагающего показателя системы национальных счетов (СНС) – ВВП.

– регулирующей подсистеме, основанной на механизмах регулирования системы рынка труда и мероприятиях государственного управления, связанных с разработкой и реализацией программ содействия занятости населения: выявление приоритетных направлений, формирование принципов, методов и инструментов регулирования рынка труда;

– оценочной подсистеме, формирующейся за счет результатов расчета показателей, влияющих на итог выхода системы, например, потенциальная выработка и трудоемкость, уровень экономической активности, уровень занятости и др.

Обеспечение определенной согласованности между отдельными подсистемами на рынке труда основывается на следующих принципах регулирования, к которым, в первую очередь, стоит отнести:

– принцип законности (соблюдение положений основных нормативно-правовых актов, влияющих на регулирование рынка труда и его основных элементов; регулирование основных процессов на рынке труда; учет социальных и экономических закономерностей при осуществлении государственной политики занятости и т. п.);

– принцип приоритетности в достижении уровня эффективной занятости на рынке труда относительно совокупности других целей и задач, реализуемых в процессе регулирования экономики в государстве в целом, на рынке труда в частности;

– принцип согласованности интересов работодателей и работников на рынке труда, не соблюдение которого приводит к ряду проблем, связанных с воспроизводством рабочей силы, развитием человеческого капитала и т. п.;

– принцип последовательности и сбалансированности применения методов регулирования в зависимости от ситуации, происходящей на рынке труда и др.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод о том, что системный подход относится к важнейшим методологическим основам исследования и регулирования рынка труда, применение которого в качестве сложной системы не только целесообразно, но и обязательно.

Анализируемый подход позволяет раскрыть важные аспекты рассматриваемой в настоящем исследовании системы, выявить особенности ее развития, регулирования и совершенствования.

Список литературы

1. Акофф Р.Л. Акофф о менеджменте / Р.Л. Акофф; пер с англ. под ред. Л.А. Волковой. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.

2. Антошина Л. Государственное регулирование рынка труда Украины / Л. Антошина // Progress in Economic Sciences. – 2014. – №1. – С. 229–242 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight.../c/24-48-1-SM.pdf (дата обращения: 12.03.2015).

3. Ашмаров И.А. К вопросу о методологии исследования рынка труда / И.А. Ашмаров // Вестник Воронежского технического университета. – 2010. – №4. – Т. 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-metodologiiissledovaniya-rynka-truda> (дата обращения: 23.09.2013).

4. Баланда А.Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А.Л. Баланда // Університетські наукові записки. – 2007. – №1 (21). – С. 323–329.

5. Беляева М.Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя [Текст]: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.01.01 / Беляева Марина Германовна. – М., 2009. – 48 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a830.php> (дата обращения: 05.08.2013).

6. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vedu.ru/bigenedic/57627 (дата обращения: 10.11.2013).

7. Василенко В.А. Креативное управление развитием социально-экономических систем [Текст]: Монография / В.А. Василенко. – К.: Освіта України, 2010. – 772 с.

8. Воскобойников А.Э. Системные исследования: базовые понятия, принципы и методология / А.Э. Воскобойников // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2013. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/6/Voskoboinikov_Systems-Research/ (дата обращения: 28.04.2014).

9. Гайдаш О.С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки / О.С. Гайдаш // Сталий розвиток економіки. – 2013. – №2. – С. 60–65.

10. Государственное регулирование экономики / Под общ. ред. В.И. Кушлина. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 828 с.

11. Гриневич С.С. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні / С.С. Гриневич, І.О. Смолярчук // Науковий вісник НЛТУУ. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 141–144.

12. Дорф Р. Современные системы управления / Р. Дорф, Р. Бишоп; пер. с англ. Б.И. Копылова. – М.: Лаборатория базовых знаний, 2002. – 832 с.

13. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В.В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – Т. 4. – С. 67–71.

14. Ермолаева, С.Г. Рынок труда [Текст]: Учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

15. Игнатьева Е.А. Взаимодействие механизмов рыночного и государственного регулирования регионального рынка труда как экономической системы [Текст]: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Игнатьева Екатерина Андреевна. – Саратов, 2004. – 196 с.

16. Капешов А.В. Рынок труда: проблемы и решения [Текст]: Монография / А.В. Капешов, С.С. Сулакшин, А.С. Молчанинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
17. Кацко И.А. Информационное обеспечение процесса управления социально-экономическими системами мезоуровня: теория, методология, инструментарий [Текст]: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 05.13.10 / Кацко Игорь Александрович. – Ростов н/Д, 2008. – 59 с.
18. Киян Л.П. Рынок труда: методология исследования и особенности формирования современной России [Текст]: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Киян Людмила Павловна. – Воронеж, 1998. – 398 с.
19. Кравец А.Г. Согласованное управление ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов [Текст]: Автореф. дис. ... д-ра тех. наук: 05.13.10 / Кравец Алла Григорьевна. – Астрахань, 2007. – 31 с.
20. Крощенко М.М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала / М.М. Крощенко, М.А. Шестаков // Вестник НИИ труда и социального страхования: электронный журнал. – 2010. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://niitruda.ru/analytics/materials/6v.doc> (дата обращения: 18.10.2013).
21. Кучуков Р.А. Теория и практика государственного регулирования экономических и социальных процессов / Р.А. Кучуков. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 503 с.
22. Локтюхина Н.В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда / Н.В. Локтюхина // Вестник Воронежского технического университета. – 2011. – №3. – Т. 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-sistemnogo-podhoda-vrossiyskih-teoriyah-rynka-truda> (дата обращения: 18.10.2013).
23. Маршавін Ю.М. Економічні та інституційні засади регулювання ринку праці [Текст]: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07 / Маршавін Юрій Миколайович. – Київ, 2012. – 460 с.

24. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/> (дата обращения: 24.05.2014).

25. Михнеева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход) / С.Г. Михнеева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cis2000.ru/Budgeting/LaborMarket.shtml> (дата обращения: 18.10.2013).

26. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятість населення: теоретичний аспект / В.Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – №2 (36). – С. 5–9.

27. Муравьева А.А. Государственное регулирование рынка труда / А.А. Муравьева // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – №2 (124). – С. 246–249.

28. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: rosmintrud.ru/ministry/structure. (дата обращения: 24.05.2014).

29. Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области) [Текст]: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Поварич Марина Дмитриевна. – Кемерово, 2003. – 320 с.

30. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ / Ю.П. Сурмин. – К.: МАУП, 2003. – 368 с.

31. Терон І.В. Теоретичні питання державного регулювання ринку праці України та її регіонів / І.В. Терон // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2010. – Т. 2. – С. 368–377.

32. Трудовой кодекс Российской Федерации (с учетом внесенных поправок от 30.12.2015 №197-ФЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.01.2016).

33. Хицкова Ю.В. Взаимодействие субъектов и объектов рынка труда в рамках механизма его регулирования / Ю.В. Хицкова // Вопросы современной науки. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – №12 (26) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: vernadsky.tstu.ru/pdf/2009/12/rus_33_2009_12.pdf (дата обращения: 26.05.2014).

34. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) [Текст]: Учебник / Под общ. ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского университета, 2008. – 340 с.

35. Экономика и социология труда [Текст]: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 584 с.

36. Янченко Е.В. Контрактные изменения в сфере труда при переходе к инновационному типу экономического роста / Е.В. Янченко // Вестник СГТУ. – 2013. – №4 (73). – С. 336–344.

37. HR-словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.favjob.ru/hr-slovari/sistema-rynka-truda/ (дата обращения: 24.05.2014).

Полищук Елена Анатольевна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Россия, Симферополь.
