

Функції та ключові напрями управління регіональним ринком праці

Рубежанська В.О.

аспірант кафедри «Економіка і підприємництво»

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

У статті впорядковано та узагальнено функції регіонального ринку праці. Побудовано адаптовану модель управління регіональним ринком праці. Визначено ключові напрями управління регіональним ринком праці. Досліджено інфраструктуру регіонального ринку праці та розглянуто типові ефекти її розвитку.

Ключові слова: регіональний ринок праці, функції регіонального ринку праці, модель управління регіональним ринком праці, інфраструктура регіонального ринку праці, ефекти розвитку регіонального ринку праці.

Rubezhanskaya V.O. ФУНКЦИИ И КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА

В статье упорядочены и обобщены функции регионального рынка труда. Построена адаптированная модель управления региональным рынком труда. Определены ключевые направления управления региональным рынком труда. Исследована инфраструктура регионального рынка труда и рассмотрены типовые эффекты ее развития.

Ключевые слова: региональный рынок труда, функции регионального рынка труда, модель управления региональным рынком труда, инфраструктура регионального рынка труда, эффекты развития регионального рынка труда.

Rubezhanskaya V.O. THE FUNCTIONS AND KEY DIRECTIONS OF MANAGEMENT OF THE REGIONAL LABOR MARKET

In the article the classic and the new functions of the regional labor market are streamlined and summarized. The adapted model of management of regional labor market is built. The key directions of management of the regional labor market are identified. The infrastructure of the regional labor market is studied and the typical effects of its development are considered.

Keywords: regional labor market, functions of the regional labor market, model of managing the regional labor market, infrastructure of the regional labor market, effects of the development of the regional labor market.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах сьогодення на рівні кожного регіону країни відбувається формування, так званого, локального (регіонального) ринку праці (далі – РРП), який має унікальні специфічні особливості, окреслені в межах території, та інтегрований до загальнодержавного ринку праці. Структура такого РРП позначається у: тісному соціальному партнерстві з основними суб'єктами РРП (держава, роботодавець, працівник); реалізації місцевих нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини; системі взаємодії внутрішніх та зовнішніх ринків праці, що визначають регіональні особливості сегментації ринку праці; державному та недержавному трудовому посередництві тощо. Тому, саме РРП виступає одним із основних індикаторів рівня соціально-економічного стану регіону. У зв'язку з чим, ефективне управління таким ринком праці стає пріоритетним завданням для керівництва будь-якого регіону країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню сутності категорії «регіональний ринок праці» та її специфічних ознак, які найбільшою мірою проявляються у функціях, особливостях інфраструктурного забезпечення, методах та стратегіях управління РРП присвячено праці таких вчених, як: Д. Аутора, О.В. Волкової, В.Г. Герасимчук, А.А. Гриценко, В.А. Ландсмана, О.В. Макарової, С.В. Мочерного, В.М. Соболева, М. Шаленко, Д.Е. Шапоренко, А.А. Чухно та інших науковців.

Віддаючи належне виконаним дослідженням вищевказаних вчених, хотілося б зазначити про відсутність єдиного підходу до визначення та систематизації функцій та інших специфічних елементів РРП, які мають значний вплив на формування ключових напрямів управління цим ринком. Зазначена проблема обумовила вибір напряму дослідження та формулювання цілей статті.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження функ-

цій та інших специфічних елементів РРП, які мають значний вплив на формування ключових напрямів управління РРП.

Виклад основного матеріалу дослідження. На нашу думку, РРП представляє собою локалізовану, чітко організовану відкриту систему, яка пов'язана і тісно взаємодіє з загальнодержавним ринком праці. У зв'язку з цим, для ефективного управління РРП необхідно, перш за все, розглянути його функції, які хоч і схожі з функціями державного та національного ринку праці проте мають, за нашим поглядом, певну відмінність через те, що РРП є проміжною ланкою між місцевим та державним ринком праці. Тому і функції РРП є похідними від функцій, що

виконує національний або державний ринок праці.

Загалом, функції ринку праці – це роль самої праці в економічному та суспільному житті. У науковому світі відсутня єдина позиція щодо структури функцій ринку праці та відповідно функцій РРП, що вимагає їх впорядкування та узагальнення. Опираючись на еволюційно-історичний та логічний метод, узагальнимо основні функції РРП, які є загальновідомими. При цьому зазначимо, що з урахуванням сьогоденної політичної та економічної ситуації, тенденцій розвитку територій, поряд з класичними функціями РРП, слід виділити такі дві функції як: селективна та інноваційна (рис. 1).

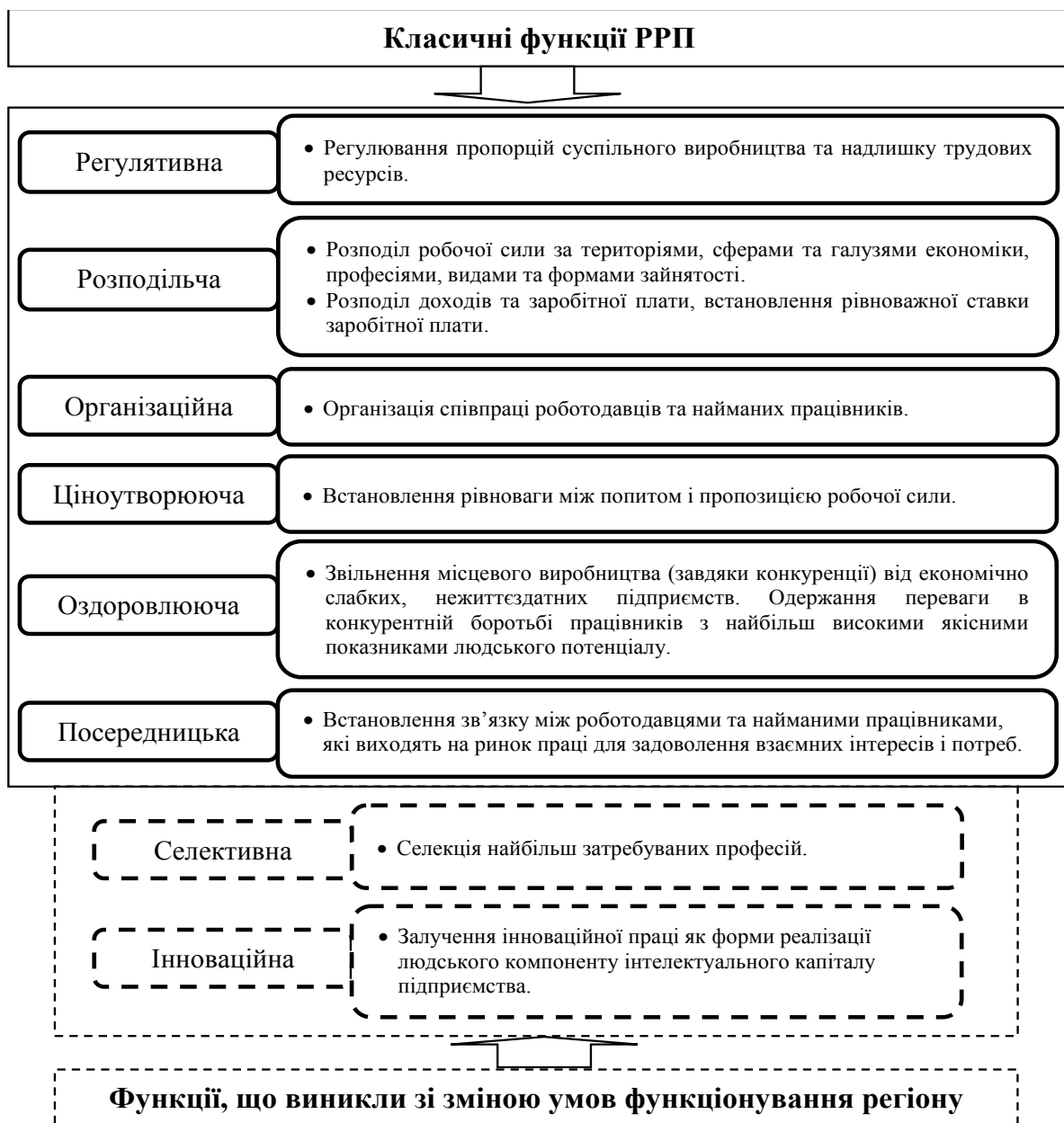


Рис. 1. Розповсюджені та оновлені функції РРП

За нашим баченням, класичні функції РРП є загальновідомими та не потребують окремого пояснення. Доцільним є розгляд запропонованих нами функції РРП, що виникли зі зміною умов функціонування регіону.

Під зміною умов функціонування регіону ми розуміємо як позитивні так і негативні події, які відбуваються у регіонах протягом останніх років. До негативних умов слід віднести: проведення антитерористичної операції на сході України; втрату економічних зв'язків з Російською Федерацією; падіння промислового виробництва; збільшення показника смертності населення; зростаючу внутрішню міграцію кваліфікованого населення зі східних регіонів до центральної, північної, південної або західної частини України; зростаючу еміграцію фахівців зі спеціальними вузькоспеціалізованими знаннями до країн близького та дальнього зарубіжжя тощо. До позитивних умов ми відносимо: переорієнтацію процесу інтеграції на європейські напрями; реформування політики держави відносно зайнятості населення; підвищення соціальних стандартів та мінімальної заробітної плати тощо.

Отже, такі зміни, за нашим баченням, пояснюють виникнення нових функцій РРП: селективної та інноваційної. Зокрема, селективна функція РРП постає у можливості вибору в регіональному розрізі корисної робочої сили або роботодавця виходячи з попиту та пропозиції робочої сили, яка притаманна певній території.

Так, східні регіони України, через внутрішню міграцію висококваліфікованого населення, визначаються істотним зниженням макроекономічних та соціальних показників. Такі регіони перебуваючи в критичному стані, відчуваючи найбільше скорочення робочої сили. Окрім того, військові події супроводжуються значними соціально-економічними наслідками, що відчутні для всієї країни: демографічні втрати та руйнування сімей; зруйнована інфраструктура (у т.ч. – виробнича); погіршення психологічного і фізичного стану населення; масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення; економічний спад і загострення ризиків безробіття. Тому керівництво таких територій вимагає залучення спеціалістів, які зможуть реформувати території в критичних військових умовах. Таким чином, у цих регіонах відбувається, так звана, селекція професій за рахунок підвищення необхідності залучення працівників, що мають спеціалізовані вміння, щодо участі у збройних конфліктах та реагування на наслідки таких

конфліктів. До таких професій слід віднести: військових державних керівників; військових лікарів; військових інженерів; військових льотчиків та зв'язківці тощо.

В свою чергу, внутрішня міграція зі східного регіону, вимагала також появи в інших регіонах України таких незвичних для країни професій, як волонтери. Поява професії – волонтер, знаходиться у прямій залежності з міграційними хвилями. Так, доцільно зауважити, що кількість вимушено переміщених осіб зі сходу України сформувалась внаслідок кількох міграційних хвиль, найактивніші з яких були на початку бойових дій (у травні–червні 2014 року) та у період активних бойових дій (у липні–серпні 2014 року). На початку масових переселень Україна зіштовхнулася з новою для себе соціальною проблемою, у зв'язку з чим потрібно було терміново реагувати на означені події: налагоджувати перевезення людей із зони бойових дій, реєстрацію та розміщення прибулих, задовольняти хоча б мінімальні життєві потреби [1, с. 7]. Тому професія волонтера, частково вирішувала ці проблеми та була вкрай необхідною умовою розвитку РРП.

Інноваційна функція РРП проявляється у можливості залучення інноваційної праці як форми реалізації людського компоненту інтелектуального капіталу підприємства. Саме ієрархія інноваційної праці на регіональному рівні дозволяє залучити в необхідні галузі інновації, які у кінцевому рахунку забезпечать зріст не лише сукупних елементів людського капіталу, а й забезпечать підвищення функціональності самого підприємства. Під інноваційною працею ми розуміємо – висококваліфіковану, затребувану працю сучасного фахівця, направлену на активне впровадження інноваційних ідей або продуктів та їх адаптацію до критичних зовнішніх умов функціонування підприємств, установ чи організацій. Сутність інноваційної праці постає у компетентнісній діяльності фахівця і має базуватися на компетенціях: амбіційності, рішучості, ризикованості, когнетивності тощо. Інноваційна праця, в останні роки набуває високого значення. Особливо це стосується залучення такої праці на вітчизняні військові виробничі комплекси, підприємства та організації.

Важливо зазначити, що, як класичні та і нові функції РРП полягають у підтримці оптимізаційних, інформаційних, консультаційних потоків на ринку праці, з метою забезпечення збалансованості між попитом, пропозицією та ціноутворенням. Проте зазначені функції

на РРП можуть проявлятися та ефективно реалізовуватися в таких межах: повно, частково або не повно. Причиною цього можуть слугувати окремі дії та стратегії управлінців – керівників регіону або власників підприємств. Зокрема, швидко змінюване зовнішнє середовище регіону висуває вимогу щодо професіонального управління такими змінами з метою ефективного функціонування РРП. Таке управління постає із сутності самого РРП, який діє в межах окремого соціально-економічного, правового поля, в процесі якого і утворюються попит та пропозиція. Відповідно, РРП, позначається сукупністю локалізованих незалежних відтворюючих відносин, які формуються та регулюються під впливом власників підприємств чи центральних органів влади.

При дослідженні ефективного управління РРП слід враховувати існуючі механізми регулювання ринку праці, а саме: державне, яке полягає у нормативно-методичному забезпеченні ринку праці та регіональному – організаційно-результативне забезпечення. За справедливим твердженням Волкової О.В. нормативно-методичне забезпечення ринку праці, проявляється у сукупності документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами [2]. Організаційно-результативне забезпечення ринку праці, за нашим баченням, полягає у вмілому використанні наявного нормативно-методичного забезпечення ринку праці (яке розробляється на державному рівні) на певній території за конкретних умов розвитку регіону. Такий підхід дозволяє конкретизувати зміст удосконалення механізмів управління РРП за основними об'єктами регулювання.

Саме тому регулювання РРП проявляється не лише у прямому управлінні, але й непрямому управлінні конкретним РРП з урахуванням усіх наявних факторів та територіальних умов. Структуроване управління РРП є найголовнішим, що дає змогу регіону при забезпеченій цілеспрямованій діяльності розвиватися та вдосконалюватися впродовж тривалого часу. Зрозуміти сутність управління РРП, за нашим баченням, надає можливість адаптована нами тривимірною моделлю управ-

ління Г. Дж. Болта [3]. Ця модель показує ключові аспекти, функціональні типи та процес управління (рис. 2). При цьому філософія стратегічного управління РРП, яка дозволить у повній мірі ефективно реалізовувати усі розглянуті нами функції РРП полягає у наступному: наукове осмислення та визначення місії діяльності РРП з огляду на невеликий масштаб територіального функціонування; групування стратегічних цілей та напрямів реалізації завдань РРП; аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища і рівень його впливу на реалізацію місії РРП; визначення слабких і сильних сторін діяльності РРП; розробка довгострокових, середньострокових та короткострокових планів з урахуванням життєвого циклу розвитку РРП; контроль за реалізацією розробленого механізму управління РРП.

В свою чергу при управлінні РРП, слід враховувати те, що аналіз даних стосовно функціонування ринку праці за регіонами України свідчить, що, присутні асиметрії, які існують у територіальному розвитку ринку праці. Такі регіональні диспропорції розвитку РРП засвідчують його залежність не лише від наявності природних ресурсів, соціально-економічних умов територій але й кількісній або якісній ознаці інфраструктурного забезпечення ринку праці.

Загалом, термін інфраструктура походить від латинських термінів «infra» – нижче і «structura» – будова. В науковому світі ринкова інфраструктура з'явилася з розвитком ринкових відносин, в яких постала необхідність створення спеціалізованих видів діяльності по забезпеченню окремих ринків системи, що відображають попит та пропозицію.

Цілком зрозумілим є те, що інфраструктура РРП з'явилася з виникненням самого ринку праці, спершу у вигляді посередницьких мереж, що виконували функцію посередництва під час купівлі-продажу робочої сили, а потім у вигляді державних та приватних угруповань які виконували функції пошуку, працевлаштування, навчання та перенавчання персоналу.

Аналізуючи законодавство України з питань формування інфраструктури ринку праці, слід визначити, що відсутня чітка модель формування інфраструктури даного типу ринку, саме тому вона визначається як стихійна.

Ландсман В.А. під інфраструктурою ринку праці вважає складову ринку праці, що є системою інститутів, яка складається з державних і недержавних структур сприяння зайнятості, служб персоналу підприємств, громадських

організацій і фондів, а також створювані ними правові, фінансово-економічні й інформаційні механізми, під дією яких створюються сприятливі економічні, соціальні, психологічні та інші умови для функціонування ринку праці [5, с. 334].

А.А. Гриценко і В.М. Соболева, зазначають, що ринкова інфраструктура є не що інше, як інституційована трансакція. Наповнення змісту поняття «інфраструктура ринку праці» сукупністю притаманних йому інститутів дає змогу впритул підійти до розв'язання питання про його соціально-економічну сутність. Роз-

глядаючи базові та зовнішні інститути ринку праці, дослідники часто наголошують на тому, що їх розвиток прямо пов'язаний із забезпеченням повної зайнятості [6, с. 55].

Мочерний С. під ринковою інфраструктурою розумів певну сукупність підприємств, установ чи організацій, метою діяльності яких є забезпечення стабільного розвитку і функціонування ринкового механізму регулювання економіки, безперервний рух товарів та послуг у різних сферах суспільного відтворення» [7, с. 705].

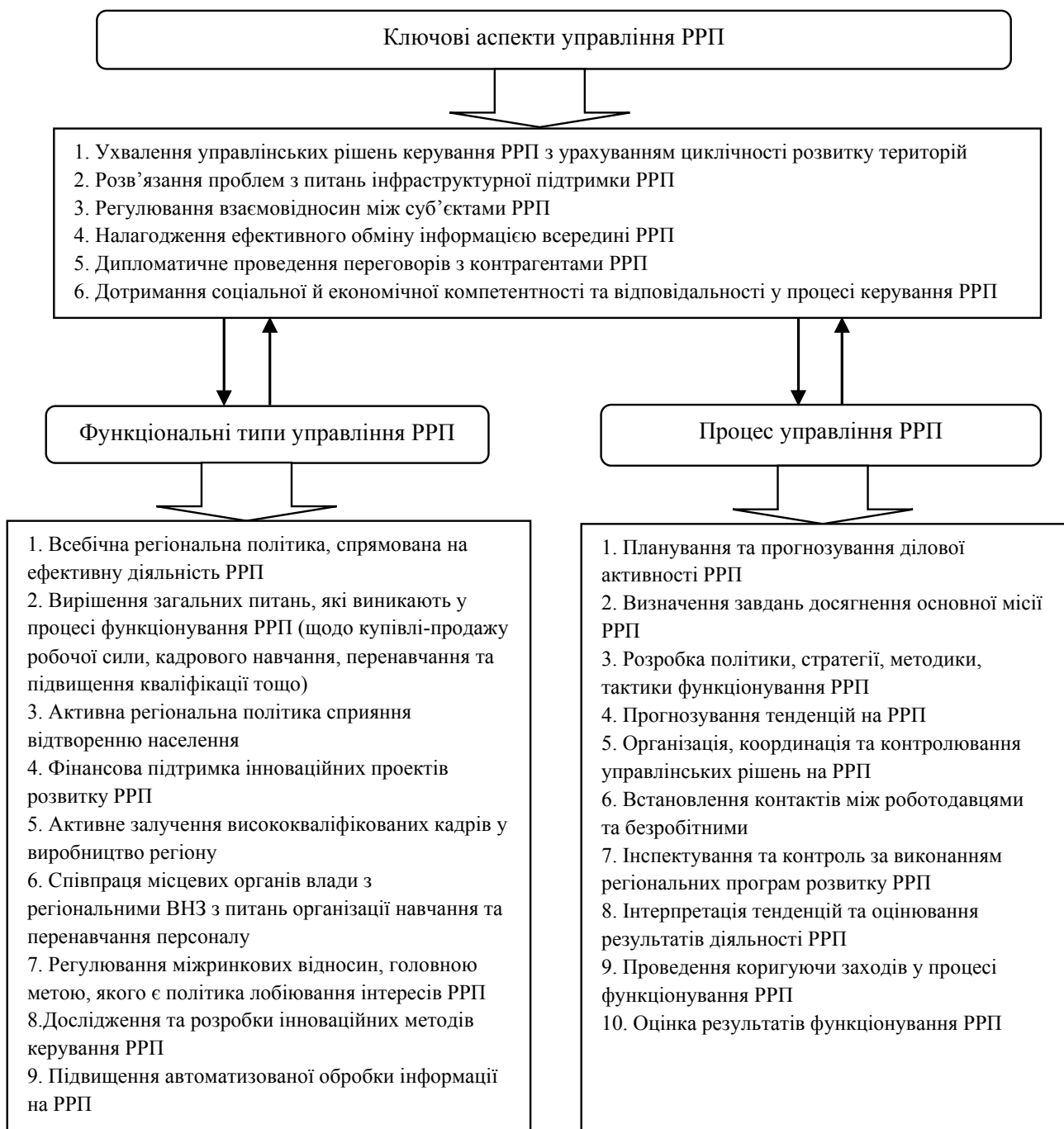


Рис. 2. Адаптована тривимірна модель управління Г. Дж. Болта стосовно управління РРП

В англійських джерелах практично не використовується поняття labor market infrastructure, проте широко розповсюджується поняття «посередництво на ринку праці» (labor market intermediation). Як приклад Д. Аутор визначав посередників на ринку праці як організації або інститути, що працюють, як інформатори між працівниками та роботодавцями [8, с. 4]. Тому закордонні вчені, у більшості, вважають що інфраструктура ринку праці проявляється, як система існування посередників з питань купівлі-продажу робочої сили.

З огляду на зазначені думки вчених, під інфраструктурою РРП ми будемо розуміти поліфункціональне утворення в окремому регіоні, яке включає в себе державні та недержавні інститути, які сприяють найефективнішому регулюванню попиту, пропозиції, ціноутворення на ринку праці. Причому такі утворення працюють за допомогою певних законодавчих, соціально-правових та економічних норм, які визначені на державному та регіональному рівнях.

Широке трактування інфраструктури ринку праці не дає нам визначити та чітко окреслити межі інфраструктури РРП та проаналізувати її різницю від загальної інфраструктури ринку праці. Проте, за нашим баченням, відмінною ознакою, що визначає межі інфраструктури ринку праці відносно інфраструктури РРП, є те, що основною метою останньої є забезпечення збалансованості між попитом, пропозицією на робочу силу та підсиленням ефекту від її взаємодії на окремій локалізованій території, яка функціонує в певних соціально-економічних умовах.

Слід зазначити, що не можна говорити про формування ефективного управління або стратегії розвитку РРП виключно його інфраструктурою. Управління РРП формується під дією зовнішніх факторів (економічної ситуації, загального правового поля тощо), залежить від поведінки суб'єктів ринку праці (робочої сили та роботодавців) та лише частково зазнає впливу від інфраструктурної складової. Тому коректніше говорити про процеси коригування інфраструктурою процесів управління РРП, що сприяє повній та ефективній реалізації усіх функцій РРП.

Виділимо специфічні структурні елементи, що притаманні інфраструктурі РРП.

1. Система, яка включає різноманітні організаційно-економічні форми та методи забезпечення зайнятості населення та його соціального захисту; Така система на рівні

регіону може включати: нормативно-правове регулювання безробіття та зайнятості; комплекс регулювання заробітної плати; пенсійну систему; регулювання праці різних категорій працівників тощо.

2. Сукупність державних та недержавних інститутів та організацій, які створюють та реалізують правові, фінансово-економічні та інформаційні механізми регулювання ринку праці. До них слід віднести: місцеві служби зайнятості, рекрутингові агенції, агенції з питань лізингу персоналу, освітні установи, консалтингові фірми, профспілки тощо.

За нашим баченням, в архітектоніці інфраструктури РРП не можна допускати прогалів, колізій та неузгодженості визначених вище структурних елементів, як всередині РРП так і на інших ринках (освітньому, медичному, нерухомості, фінансів тощо). Бо саме відсутність або ослаблення окремих структурних елементів може призвести до того, що розпочатий процес управління РРП не дійде до свого логічного завершення та у подальшому зазнає руйнації. Як приклад, активна розбудова інфраструктури на ринку праці по залученню молодих талановитих вчених до високотехнологічної праці, може бути не дієвою при відсутності взаємодії відповідної інфраструктури з ринком житла, інноваційним або фінансовим ринками. В той же час, слід враховувати те, що постійна еволюція на РРП та удосконалення інструментарію його регулювання, супроводжує зміну структурних елементів та відповідно розширення їх змістовних функцій.

Зокрема, важливим моментом визначення сучасної раціональної інфраструктури РРП є визначення ступеню її дисфункціональності по базовим інститутам, правилам. А також, ретельний розгляд необхідності змін елементів інфраструктури, що включає можливість залучення нових інститутів, перенесення їх з іншого соціально-економічного середовища. За нашим баченням, сучасну раціональну інфраструктуру РРП слід розглядати з позицій інституціоналізму, який пов'язаний з ідеями еволюційної економіки, теорією транзакційних витрат, теорією асиметричності інформації тощо. Якщо ми будемо аналізувати раціональний розвиток сучасної інфраструктури РРП з позицій інституціонального розвитку, то така траєкторія, за нашим баченням, отримає вид (1):

$$I_r = I_p + I_o + E \quad (1)$$

I_r – раціональний розвиток інфраструктури РРП;

I_p – поточне становище інфраструктури РРП;

I_o – прирощення нового структурного елемента інфраструктури РРП;

E – тимчасовий позитивний або негативний вплив на інфраструктуру РРП.

За нашим баченням, трансформуючи теорію інституціоналізму до інфраструктури РРП слід визначити найбільш типові ефекти в регіоні від розвитку останньої, а саме: хреодний ефект, ефект гіперселекції, принцип неоднорідності. Розглянемо такі ефекти більш детально.

Хреодний ефект (від грец. *chre* – зумовлений, приречений і *odos* – шлях) – явище, що розвивається неоптимальним шляхом у зв'язку з випадковими причинами, причому чим далі продовжується розвиток, тим важче зійти з вибраної траєкторії. Крім того, сам розвиток у цьому напрямі може створювати певну ілюзію оптимальності, ідеологічно оформлену в «особливий шлях розвитку» [9, с. 628]. Хреодний ефект від функціонування інфраструктури РРП можна було спостерігати на початку становлення ринкової економіки, коли «зумовленість минулим» ставала основним чинником розвитку й інституційної підтримки ринку праці, що в кінцевий меті призвело до інституційної дихотомії й інституційного дисбалансу усієї інфраструктури РРП. Такі явища проявлялися за рахунок: тотального безробіття; масштабного скорочення працівників; нееластичності попиту та пропозиції відносно змін заробітної плати та інших доходів; значної розбіжності між офіційно зареєстрованим та реальним безробіттям; наявною диференціацією зайнятості та безробіття за регіонами (економічно активними та депресивними); розповсюдження неофіційної та вторинної зайнятості тощо.

Ефект гіперселекції розвитку інфраструктури РРП означає, що деякі неефективні, неконкурентоспроможні інститути все ж захоплюють певну «інституційну нішу» на ринку праці і утримують її. У цьому випадку мова йде не тільки про природні інфраструктурні монополії, а й про ситуації, коли «інституційно слабкі» держави штучно підтримують неефективний з точки зору суспільства розподіл ресурсів в інтересах певного кола осіб. Наприклад, в багатьох країнах, що розвиваються система державних закупівель базується на «відкатах», зловживанні привілейованим становищем, шахрайстві, тоді як у розвинених країнах якісне інституційне середовище дозволяє звести прояви таких «інституційних

пасток» до мінімуму. Неефективність та гіперселекція регулювання розвитку інфраструктури РРП проявляється у вигляді дефіциту оптимальних та дієвих пропозицій, направлених на дійсну підтримку ринку праці, з причин створення неефективних інститутів, які сприяють підтримці тіньової зайнятості, розвитку експлоативних типів підприємств та повною нежиттєздатністю профспілок, агенцій по працевлаштуванню, служб зайнятості тощо.

Принцип неоднорідності, найбільшою мірою, проявляється при нестабільному зовнішньому оточенні та слабкій адміністративній підтримці, в якому виживають лише ті інституції, де присутні найбільш неоднорідні елементи. Формування окремих інфраструктурних елементів РРП в процесі трансформації ринкових відносин може зробити їх функціонування не дієвим. Тому необхідною умовою підтримки їх функціонування, було створення спонтанних утворень неформального характеру, які доповнювали та підсилювали дію формальних інституціональних структур ринку праці. Така взаємодія генерувала мультиплікаційний ефект «крапок зросту» на РРП.

Якщо проаналізувати поточне становище інфраструктури РРП, то слід визначити, що воно перебуває під дією ефекту принципу неоднорідності. Враховуючи те, що функціонування РРП відбувається в критичних та досить несприятливих умовах, створення спонтанних інститутів та їх активна співпраця з інфраструктурними елементами, можливо, є єдиним виходом раціонального та ефективного розвитку РРП.

Висновки з цього дослідження. Проведене дослідження надає можливість стверджувати, що загалом всі функції РРП полягають у підтримці оптимізаційних, інформаційних, консультаційних потоків на ринку праці, з метою забезпечення збалансованості між попитом, пропозицією та ціноутворенням. При цьому, ефективне регулювання РРП проявляється як у прямому так і непрямому управлінні конкретним РРП з урахуванням усіх наявних факторів, функцій та територіальних умов. Структуроване управління РРП є найголовнішим фактором, що дає змогу регіону розвиватися та вдосконалюватися впродовж тривалого часу. При цьому, ключовими напрямками, які забезпечують ефективне управління РРП є наступні: ухвалення управлінських рішень керування РРП з урахуванням циклічності розвитку територій; розв'язання проблем з питань інфраструктурної підтримки РРП; регулювання взаємо-

відносин між суб'єктами РРП; налагодження ефективного обміну інформацією всередині РРП; дипломатичне проведення переговорів з контрагентами РРП; дотримання соціальної й економічної компетентності та відповідальності у процесі керування РРП.

Таким чином, управління РРП формується під дією зовнішніх факторів (економічної ситу-

ації, загального правового поля тощо), залежить від поведінки суб'єктів ринку праці (робочої сили та роботодавців) та лише частково зазнає вплив від інфраструктурної складової, яка здійснює лише коригування процесів управління регіонального ринку праці, що, в свою чергу, сприяє повній та ефективній реалізації як класичних так і нових функцій РРП.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Макарова О.В. Реінтеграції внутрішньо переміщених осіб до місцевих ринків праці та запровадження активних програм зайнятості / О.В. Макарова // Економіка праці та проблеми зайнятості. – 2015. – № 1. – С. 7-10.
2. Волкова О.В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України: монографія / О.В. Волкова. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.
3. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання Навч. посібник. / В.Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
4. Шапоренко Д.Е. Механізм регулювання інфраструктури ринку праці / Д.Е. Шапоренко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/Master/Downloads/Trpu_2010_4_55%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Master/Downloads/Trpu_2010_4_55%20(2).pdf)
5. Ландсман В.А. Методологічні підходи до державного регулювання ринку праці / В.А.Ландсман // Теорія та практика державного управління. – 2012. – № 4 (39). – С. 338-345.
6. Гриценко А.А., Соболев В.М. Ринкові інститути та інфраструктура / А.А. Гриценко, В.М. Соболев // Науковий журнал: Економічна теорія. – 2008. – № 3. – С. 53-75.
7. Економічна енциклопедія: у трьох т. / [С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – Т.3. – 952 с.
8. Autor David H. Introduction to Studies of Labor Market Intermediation / David H. Autor [Electronic resource]. // NBER Chapters. – 2009. – P. 1–32.
9. Чухно А.А. Інституціонально-інформаційна економіка: Підручник. Затверджено МОН / Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. – К., 2010. – 687 с.