

УДК 331.5

Концептуальные основы формирования рынка труда и методов его регулирования в трансформационной экономике

Елена Анатольевна Полищук

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Российская Федерация
295007 Республика Крым, г. Симферополь, пр-т Вернадского, 4
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: pea.znu@mail.ru

Аннотация. В статье изложены концептуальные основы и особенности формирования рынка труда; представлена систематизация основных признаков его трансформации в условиях предпосылок, закономерностей и императивов. Предложены основные подходы к социально-экономической сущности «рынок труда». Проведен анализ факторов, влияющих на формирование и развитие рынка труда, позволяющий установить основные закономерности формирования рынка труда в современных условиях. Установлено, что в настоящее время решение актуальных вопросов на рынке труда нуждается в использовании комплексных мер реализуемых с помощью тесного взаимодействия групп методов регулирования, выбор которых зависит от социально-экономической ситуации в стране.

Ключевые слова: трансформация, рынок труда, труд, рабочая сила, факторы, методы регулирования, государство, работодатель, работник.

Введение. Трансформация (лат. transformation – изменение) представляет собой преобразование структур, форм, способов, изменение целевой направленности деятельности в экономике и обществе в целом [1, с. 749]. В современных условиях развития это необходимый и абсолютно естественный процесс, имеющий место во всех подвергающихся реформированию экономических системах, в частности на рынке труда, требующем переосмысления установленных в экономической науке подходов к его сущности, структуре, а также анализу оптимальных методов воздействия и путей регулирования.

Материалы и методы. Теоретическую основу написания научной статьи составили фундаментальные положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам формирования и регулирования рынка труда. Методологическую основу обеспечили следующие научные методы: комплексный анализ и синтез (при изучении понятийного аппарата рынка труда; предпосылок закономерностей и императивов его формирования); факторный анализ (систематизация факторов, влияющих на формирование и развитие рынка труда); классификационно-аналитический (при разработке классификации базовых особенностей основных групп методов регулирования рынка труда).

Обсуждение. Рынок труда представляет собой сложную социально-экономическую систему, связанную с важными аспектами жизни общества. Анализ научной литературы, раскрывающий системный подход к формированию, функционированию и регулированию рынка труда [2-10], подтверждает существование значительного количества различных теорий, поясняющих генезис основных причин его формирования, развития и регулирования. Однако в настоящее время рынок труда нуждается в постоянном переосмыслении установленных в экономической науке подходов, в связи с данным обстоятельством проблема его исследования приобретает особую актуальность.

Цель настоящего исследования – раскрытие концептуальных основ, факторов и методов формирования, развития и регулирования рынка труда в современных условиях.

Основные положения данных теорий сводятся к следующим базовым постулатам:

– Классическая теория: личный интерес людей в условиях рынка обеспечивает равновесие в обществе; сбалансирование спроса и предложения на рынке труда приводят к полной занятости; конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу; помощь государства в функционировании и регулировании экономики является излишней и др.

– Марксистская теория: рабочая сила, создающая прибавочную стоимость, является товаром на рынке труда; стремление к увеличению прибавочной стоимости приводит к росту постоянного капитала в сравнении с переменным; увеличение роста спроса на труд зависит от увеличения капитала и др.

– Неоклассическая теория: необходимого уровня занятости можно достичь при регулировании спроса и предложения на рынке труда; цена на рабочую силу реагирует на потребности рынка труда; добровольный характер безработицы; равновесие на рынке труда исключает безработицу и т.д.

– Кейнсианская теория: отсутствие в экономике механизма, гарантирующего полную занятость; полная занятость на рынке труда скорее случайна, чем закономерна; цена рабочей силы не является регулятором рынка труда; вынужденный характер безработицы; спрос на рабочую силу регулируется объемом выпуска продукции или совокупным спросом; ликвидации неравновесия на рынке труда возможна только с помощью государственного регулирования и т.д.

– Институциональная теория: институциональные реформы – основной инструмент в решении проблем на рынке труда, в частности в области занятости; государству и профсоюзам отводится значимая роль в формировании и регулировании рынка труда; рынок труда – «площадка» для ведения переговоров между работниками и работодателями; необходимость дерегламентации рынка труда и перехода на наиболее гибкие формы занятости и др.

– Монетаристская теория: рыночная экономика устойчива и имеет предпосылки к саморегулированию; внешнее вмешательство приводит к диспропорциям на рынке труда; нарушение хода экономического развития связано со степенью государственного вмешательства; посредством проведения денежно-кредитной политики происходит увеличение уровня занятости; к основным негативным факторам в развитии рынка труда относится установление государством минимальной заработной платы, укрепление позиций профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакантных рабочих мест; использование учетной ставки Центрального банка является инструментом установления равновесия на рынке труда; основные проблемы на рынке труда связаны с решением вопросов об отклонении уровня безработицы от ее естественной нормы.

– Неоклассический синтез: наличие оптимального сочетания рыночных и государственных регуляторов для эффективного функционирования рынка труда.

– Теория рынка труда советской и постиндустриальной России: рабочая сила не является объектом купли-продажи (способности на рынке труда не продаются); рынок труда не имеет распространения на государственном секторе, а применяется только в негосударственных секторах экономики; основные признаки рынка труда – свобода предложения и спроса рабочей силы, свободная цена рабочей силы.

Формирование рынка труда в трансформационной экономике связано с рядом объективных предпосылок (условий), без которых отношения на данном рынке невозможны, если же возможны, то в деформированном виде.

Систематизация основных признаков трансформации рынка труда в условиях трех основных компонентов: предпосылок, закономерностей и императивов представлена следующим образом (рис. 1).

В качестве основных предпосылок рассматриваются глобальные и национальные тенденции развития рынка труда в современных условиях.

При этом закономерности в данном контексте представлены в виде объективных явлений и процессов, отображающих проявления трансформационных признаков на рынке труда.

Императивы, в свою очередь, тесно связаны с новыми проблемами и задачами в сфере регулирования рынка труда.

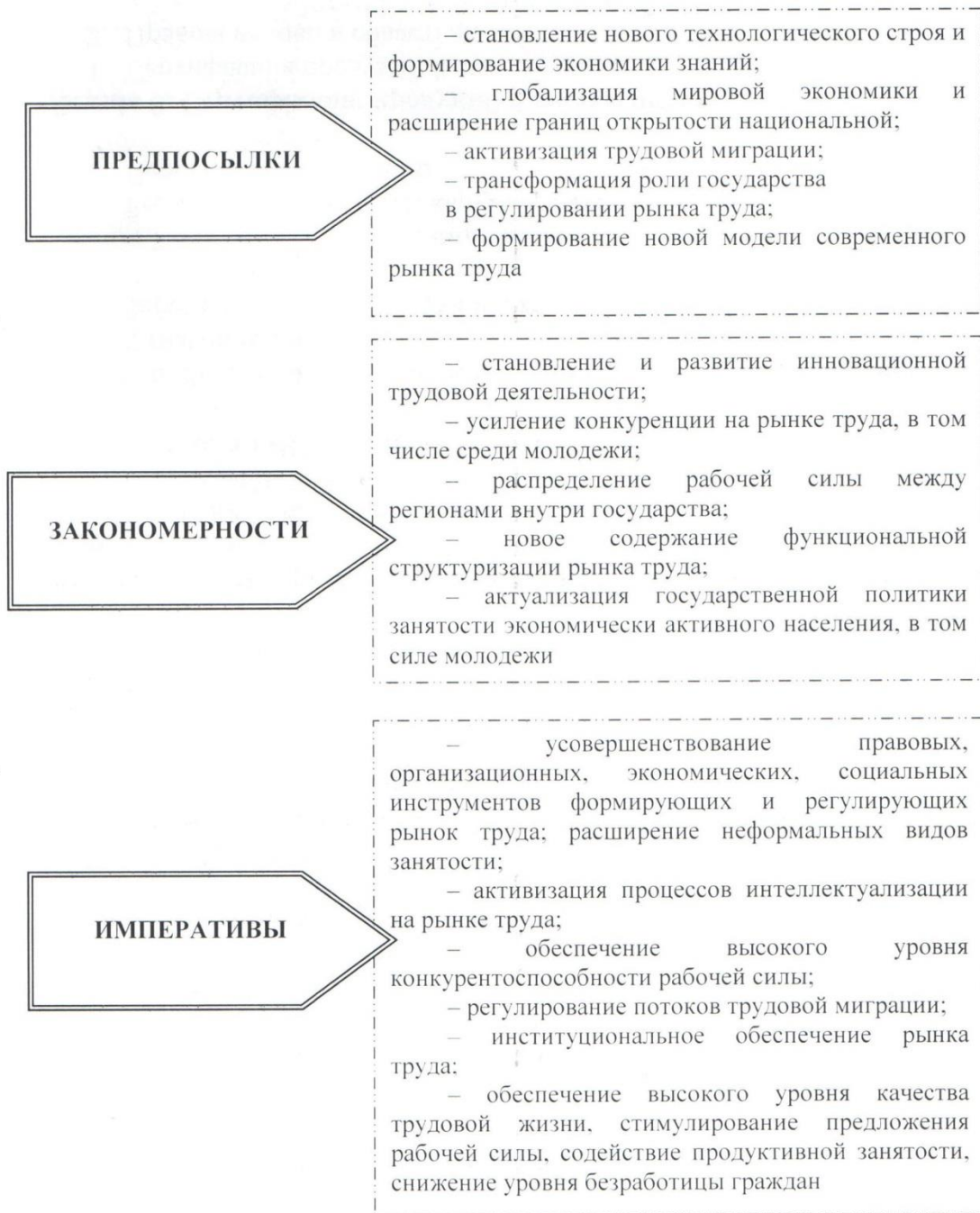


Рис. 1. Систематизация предпосылок, закономерностей и императивов формирования рынка труда в трансформационной экономике

Теоретические и практические особенности такого многогранного феномена как рынок труда обсуждаются в научной литературе, доказывающей существование многообразия подходов, прежде всего, к определению рынка труда как экономической системы.

Наиболее часто под «рынком труда» понимают систему социально-экономических (общественных) отношений между основными субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений [11, с. 15].

Развитие рынка труда как экономической системы нуждается в глубоких теоретических исследованиях, обусловленных следующими обстоятельствами: рынок труда является важной составной частью экономической системы (процессы, происходящие на рынке труда прямо или косвенно влияют на состояние экономики государства или ее регионов); в свою очередь экономическая система влияет на рынок труда, поэтому

возникает необходимость учета всех факторов и изменений в комплексе, для прогнозирования состояния рынка труда; изменения, происходящие на рынке труда, влияют на другие рынки факторов производства.

Одним из дискуссионных в теории рынка труда является вопрос об объекте купли-продажи на рынке труда: «труд» или «рабочая сила».

Опыт развитых стран, а также многочисленные исследования зарубежных и отечественных ученых аргументировано доказывают, что на рынке труда продается и покупается именно рабочая сила, т.е. способность человека к труду [12, с. 60; 13, с. 16; 14, с. 19-21; 15]. Исследователи утверждают, что на рынке труд продать невозможно, в связи с тем, что на момент купли-продажи рабочей силы его не существует. Этот факт поддержан Филадельфийской декларацией Международной организации труда (МОТ), в которой зафиксирован принцип о том, что труд не является товаром [16].

В Большой советской энциклопедии выделен рынок рабочей силы в качестве одного из условий развития капитализма: «Общественное воспроизводство в условиях капитализма обслуживается системой рынков... Особое место среди которых занимает рынок рабочей силы. Характерная его особенность – постоянное превышение предложения рабочей силы над спросом на нее, что дает возможность капиталистам оплачивать рабочую силу ниже ее стоимости...» [17].

Вторая группа ученых [18, с. 98-106; 19, с. 7; 20, с. 26], оппонируя первой, пытается в своих исследованиях доказать, что на рынке труда продается не рабочая сила, а труд. Объяснением этому служит факт, что работник и работодатель на рынке труда договариваются о предстоящем труде, который должен состояться в сфере производства или услуг, о плате за этот труд и о его условиях. Работодателя не сможет заинтересовать лишь способность к труду (рабочая сила) без ее реализации. Его интересует труд нанимаемого работника, поэтому он и покупает именно труд, а после того как он состоится, произведет его оплату. Логика работодателя состоит в том, что работник получит заработную плату не за способность к труду, а только за конкретный труд, т.е. выполнение определенной работы [18, с. 104-105].

Анализируя и подвергая критике аргументацию сторонников, доказывающих о продаже на рынке именно труда, подчеркиваем, что на рынке труда в качестве товара фигурирует рабочая сила работника в качестве совокупности навыков, способностей и умений, которыми обладает потенциальный работник и, актуальных до непосредственного осуществления труда. По утверждению Буланова В.С. акцент в этом случае делается на образование, квалификацию, знания, т.е. именно качественные характеристики рабочей силы. На этапе отбора работодатель предварительно знакомится с характеристикой рабочей силы работника, а лучше ее узнает уже в процессе работы, не случайно существует понятие «испытательный срок», которое широко используется работодателями [21, с. 66-72].

При этом купля-продажа товара «рабочая сила» не предусматривает передачу его в собственность другому лицу (покупателю-работодателю), к нему переходит лишь право пользования рабочей силой в определенное время и на определенных условиях. Это является одним из принципиальных отличий товара «рабочая сила» от других товаров. Дефиниция «рынок труда» чаще фигурирует в отечественных и иностранных законодательных актах и документах, в частности принадлежащих МОТ, достаточно прочные позиции имеет в научной литературе, а также применяется в официальной статистике.

В современных исследованиях доминируют следующие трактовки рынка труда: в узком и широком смысле.

Об узкой трактовке говорят [14, с. 22-24; 22, с. 34-41; 23, с. 39] в том случае, когда имеют в виду, что рынок труда охватывает только тех, кто не имеет работы, но находится в активном поиске (безработные), все остальные лица пребывают за «пределами рынка».

Согласно данной точке зрения на рынке осуществляется обмен между потенциальными работниками и работодателями, в результате которого собственник профессиональных способностей покидает рынок труда и перемещается в сферу производства, т.е. процесс купли-продажи рабочей силы на рынке труда заканчивается наймом, после этого работник перестает быть субъектом рыночных отношений. При этом между рынком труда и сферой производства наблюдается жесткая дихотомия.

Продолжая изучать рынок труда, сторонники узкой трактовки [14, 22, 23], расширяют количественные границы, включающие в себя, кроме тех кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, тех, кто хоть и имеет его, но является неудовлетворенным и подыскивает новое или дополнительное; и занятых, но при этом рискующих потерять рабочее место.

Если первая категория четко входит в границы узкой трактовки, то две последних позиции являются спорными: к лицам пребывающим на рынке труда относятся и некоторые группы занятых, одновременно осуществляющих в активной или пассивной формах поиск новых, дополнительных или резервных рабочих мест на рынке труда.

В современных условиях более оправданной является трактовка рынка труда в «широком смысле», аргументы сторонников которой [21, с. 26; 25, с. 35; 26, с. 9-22; 27] заключаются в том, что категории «рынок труда» и «занятость» тесно взаимосвязаны, рынок труда является сферой оплаченной занятости, элементами которой являются: поиск работы и рабочей силы; порядок найма и высвобождения работников; условие и содержание труда, установление уровня его оплаты; обучение и подготовка кадров; территориальная и профессиональная мобильность рабочей силы и т.п. [26, с. 27].

Сторонники расширительной точки зрения считают, что субъектами на рынке труда являются лица, имеющие работу и находящиеся в поиске работы, и работодатели не зависимо от того имеются в их организациях (предприятиях) свободные места и или нет. Аргументация данной точки зрения заключается в следующих положениях:

- работник может работать одновременно у нескольких работодателей;
- работая, занятый работник может одновременно подыскивать другое рабочее место, ведя переговоры с несколькими работодателями;
- занятый работник может одновременно быть собственником своего дела и выступать в качестве работодателя;
- занятый работник может заключить неформальный договор занятости, носящий конфиденциальный характер и не контролируемый официальными структурами;
- отношения найма между работодателем и работником, фиксируемые в трудовом договоре, являются не эластичными и могут быть прерваны в любой момент, как работодателем, так и работником и т.д. [26, с. 20]

Разделяя концепцию авторов, дающих определению рынка труда расширительное толкование, отметим, что именно она позволяет анализировать совокупный спрос и предложение в зависимости от складывающейся на рынке ситуации и ее прогнозного состояния, а также позволяет понять условия, при которых возможно достижение равновесия.

В данном исследовании при обобщении многообразия взглядов отечественных и зарубежных ученых [28, с. 54; 29, с. 21, 30, 272, 853; 30, с. 98-99; 31, с. 38; 32, с. 26; 33, с. 33] на дефиницию «рынок труда», предложено 5 основных подходов, определяющих ее социально-экономическую сущность, а именно:

1. Рынок труда в качестве системы отношений, связанных с куплей-продажей специфического товара;
2. Рынок труда в качестве системы отношений между основными субъектами;
3. Рынок труда в качестве системы механизмов, норм и институтов;
4. Рынок труда в качестве основного (важного) элемента экономики;
5. Рынок труда в качестве сферы формирования спроса и предложения на специфический товар.

Представленные подходы дополняют друг друга и отображают функциональные стороны формирования, развития и регулирования рынка труда.

Результаты. С учетом представленных выше положений дадим следующее определение такой многогранной дефиниции как «рынок труда». Рынок труда – это неотъемлемый элемент рыночной экономики, представляющий собой систему правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих между государством, работодателями и работниками по вопросу купли-продажи рабочей силы, заработной платы, условий труда, социальной защиты и т.д.

Рынок труда в качестве системы правовых, социально-экономических и трудовых отношений находится в тесной связи с окружающей его средой, динамичность которой зависит от ряда факторов.

На формирование и динамику процессов, происходящих на рынке труда, оказывает целый комплекс эндогенных и экзогенных факторов, представляющих следующие уровни воздействия: макроуровень (макроэкономические показатели: нормативно-правовые, социально-экономические, финансовые, рыночные и т.п.), мезоуровень (показатели отдельных регионов: нормативно-правовые, социально-экономические, финансовые и т.п.) и микроуровень (показатели конкретной организации (предприятия): финансово-экономические, производственные, маркетинговые, инновационные и др.).

Проведение компаративного анализа [33, с. 81-86; 34, 35], позволило систематизировать факторы, влияющие на формирование и развитие не только рынка труда как системы в целом, но и отдельных ее элементов:

1. Политико-правовые (влияние на социально-экономическую ситуацию в государстве и на состояние рынка труда):

- стабильность политической ситуации;
- взаимоотношения работодателей и работников;
- политико-правовые соглашения с зарубежными партнерами
- законодательное регулирование.

2. Экономические (учет общей экономической динамики, структурных сдвигов, изменений в формах собственности; влияние на процессы, происходящие в кредитно-финансовой, инвестиционной сферах, сфере доходов).

2.1. Финансовые:

- темпы инфляции;
- инвестиционная активность;
- инвестиционная и налоговая политика государства;
- государственное финансирование проектов по развитию отношений на рынке труда;
- стоимость рабочей силы;

2.2. Структурные:

- динамика объемов производства;
- темпы экономического роста;
- реструктуризация производства;

2.3. Производственные:

- отраслевая структура;
- структурные изменения в обществе;
- развитие малого и среднего бизнеса;
- самозанятость населения.

3. Демографические (разноплановое влияние на соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда).

3.1. Количественные:

- естественный прирост;
- численность трудовых ресурсов;
- миграция населения и т.п.;

3.2. Качественные:

- половозрастная структура трудоспособного населения;
- структура населения по месту проживания;
- образовательная и квалификационная структура и т.д.

4. Социальные (прямое воздействие на стабильность экономики труда, зависимость от решения социальных вопросов на макро-, мезо- и микроуровнях):

4.1. Идеологические:

- особенности мышления населения;
- общественные события;
- деятельность средств массовой информации (СМИ);

4.2. Организационные:

- деятельность центров занятости (консультации, организация помощи безработным);
- деятельность профсоюзов;

4.3. Нормативные:

- нормативно-правовая база функционирования рынка труда;
- размеры пособий по безработице, социальных выплат.

5. Техничко-технологические:

– влияние на потребности рынка труда в рабочей силе): научно-технический прогресс и развитие информационных технологий; техническая оснащенность производства; инновационные процессы; профессиональное и интеллектуальное состояние населения;

– экономическое воздействие: ценовой фактор (ставка заработной платы, экономический рост, структурные изменения по сферам и отраслям, налоговая политика, инвестиционная политика, развитие предпринимательства и т.п.);

– организационное воздействие: основные институты и институциональные формы рынка труда (Центр занятости, кадровые агентства, профсоюзы, союзы предпринимателей, учреждения по подготовке и переподготовке кадров, учебные заведения и т.п.).

6. Институциональные:

– неформальное воздействие: предпринимательская этика, этика трудового поведения, традиции, культура, господствующая идеология.

В современных условиях формирование и развитие рынка труда невозможно только в условиях саморегулирования за счет действия рыночного механизма в связи с тем, что постоянно протекают сложные трансформационные процессы в политической, экономической, социальной сферах, влияние которых негативно отражается на состоянии национального хозяйства в целом и рынка труда в частности. Поэтому возникает необходимость в государственном регулировании рынка труда с помощью группы методов, позволяющих минимизировать негативные влияния кризисных явлений, а также обеспечить социальную защиту населения от безработицы, повышая его конкурентоспособность.

Государственное регулирование рынка труда предусматривает применение основных групп методов, представляющих собой совокупность мероприятий необходимых для осуществления уполномоченными органами с целью функционирования и развития рынка труда.

В настоящем исследовании выделены следующие группы методов в зависимости от специфики методологии и конечных целей их исследований и определена роль их применения в государственном регулировании рынка труда (рис. 2).

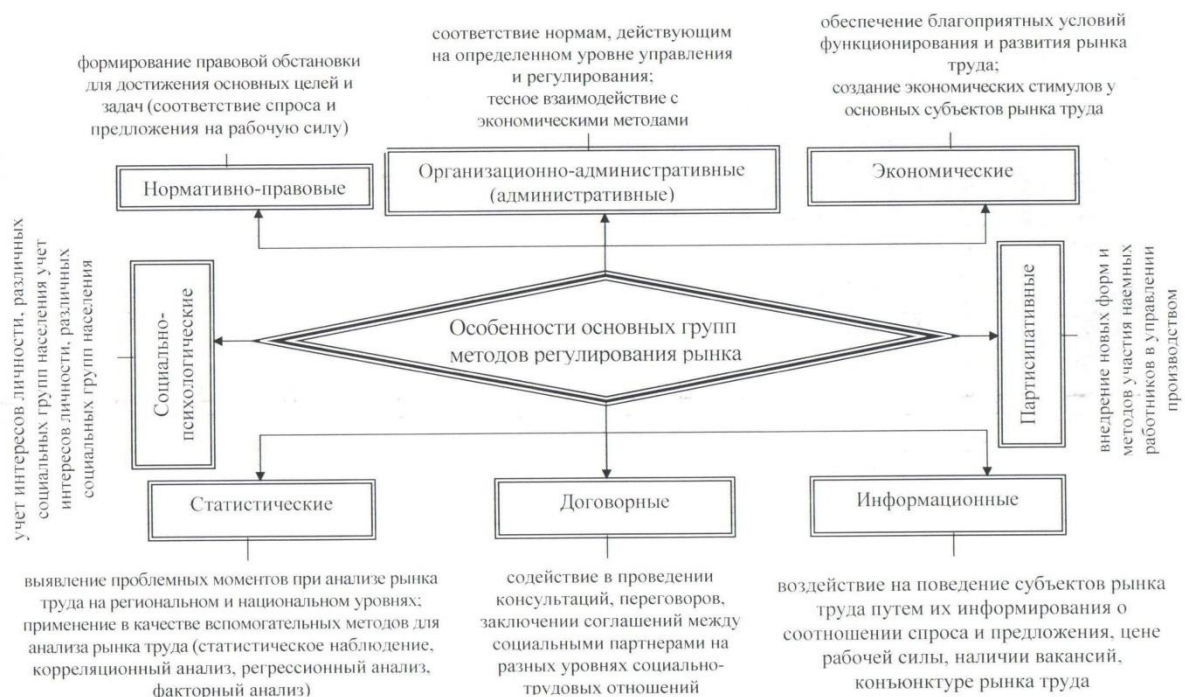


Рис. 2. Базовые особенности основных групп методов регулирования рынка труда [36-38]

Представленные группы методов обладают как прямым, так и косвенным влиянием и находят свое непосредственное применение в зависимости от ситуации, происходящей на рынке труда в конкретный момент.

Заключение. Развитие рынка труда как экономической системы нуждается в фундаментальных исследованиях, обусловленных следующими обстоятельствами: рынок

труда является важной составной частью экономической системы, т.к. процессы, происходящие на рынке труда, прямо или косвенно влияют на состояние экономики государства и его регионов; в свою очередь, экономическая система также влияет на рынок труда, поэтому возникает необходимость учета основных элементов данного рынка в комплексе, для его прогнозирования, что будет являться предметом дальнейших исследований по данной тематике.

Примечания:

1. Большой экономический словарь / [сост. А.Б. Борисов]. М.: Книжный мир, 2009. 860 с.
2. Анпилов С.М. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда / С.М. Анпилов, А.Н. Сорочайкин, Е.С. Шишкина // Основы экономики, управления и права. 2013. №2(8). С. 103-109.
3. Антология экономической классики. В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. М.: МП «Эконов», «Ключ», 1993. 475 с.
4. Дрождинина А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда // Вестник МГТУ. 2011. №1 (Т. 14). С. 7-11.
5. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Экономика, 1993. 287 с.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: собрание сочинений. М.: Политиздат, 1954-1981.
7. Маршалл А. Принципы экономической науки: собрание сочинений: в 2 т. М.: Прогресс, 1993.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцгиз, 1962. 405 с.
9. Шакиров Н.Ш. Эволюция теории рынка труда: от истоков до индустриальной эпохи // Научный Татарстан. 2010. № 1. С. 200-208.
10. Ядгаров Я.С. История экономических учений: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. 480 с.
11. Вишневская Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Вишневская Нина Геннадьевна. Уфа. 2010. 162 с.
12. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Т.1. М.: Издательство политической литературы, 1960. 907 с.
13. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). М.: Изд-во РАГС, 2004. 384 с.
14. Бухтаяров А.А. Трансформация рынка труда на мезоуровне: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Бухтаяров Андрей Александрович. Краснодар. 2008. 181 с.
15. Журавлева Г.П. Экономическая теория (политэкономия): учебник. М.: ИНФРА-М, 2011. 864 с.
16. International Labour Organization, ILO. URL: www.ilo.org (дата обращения: 15.09.2013).
17. Большая советская энциклопедия. URL: www.bse.chernport.ru (дата обращения: 15.09.2013).
18. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КНОРУС, 2010. 400с.
19. Чернявська Ю.Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Київ, 2010. 22 с.
20. Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях современного рынка труда: коллективная монография / К.М. Оганян [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2015. 244 с.
21. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда // Общество и экономика. 1997. №7-8. С. 66-72
22. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33-41.
23. Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области): дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Поварич Мария Дмитриевна. Кемерово, 2003. 320 с.
24. Королев Д.Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты // Проблемы современной экономики. 2013. №3 (47). С. 140-142
25. Змияк С.С. Дискурсивный анализ современных императивов функционирования рынка труда // Наука и образование: хозяйство и экономики; предпринимательство; право и управление. 2012. №1. С. 34-40

26. Агабекян Р.Л., Баяудурян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учебное пособие. М.: Магистр, 2010. 462 с.
27. Горина Е.Е. Рынок труда в России: вопросы теории и практики // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 8. URL: <http://web.snauka.ru/2013/08/25761> (дата обращения: 02.12.2014)
28. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. 584 с.
29. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. 900 с.
30. Бухтаяров А.А. Региональный рынок труда: особенности функционирования и методика оценки / А.А. Бухтаяров, А.В. Тюткалова, Г.Г. Вукович, В.А. Новоковский // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 6. С. 98-99.
31. Калина А.В. Економіка праці. К.: МАУП, 2004. 272 с.
32. Ключня В.Л., Зенькова И.В. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения. Новополоцк: ПГУ, 2009. 216 с.
33. Паничкина М.В. Влияние факторов на формирование кадрового потенциала рынка труда на уровне муниципального образования // Известия ТРТУ. 2006. № 4(59). С. 81-86.
34. Пухова А.Г. Предпосылки и факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда // Вестник Мининского университета. 2014. № 2 (6). URL: http://mininuniver.ru/scientific/scientific_activities/vestnik (дата обращения: 12.01.2015).
35. Яковлева Т.Н. Институциональные факторы в функционировании рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Яковлева Татьяна Николаевна. Уфа, 2007. 23 с.
36. Иванова Н.А. Наталья Алексеевна Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Иванова Наталья Алексеевна. Саратов. 2013. 374 с.
37. Гуськова И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Гуськова Ирина Владимировна. М., 2010. 327 с.
38. Горбачева Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2013. URL: www.sibac.info (дата обращения: 1.05.2015).

UDC 331.5

Conceptual Bases of Formation of the Labor Market and Methods of Its Regulation in Transformational Economy

Elena A. Polishchuk

Institute of Economics and Management of V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Russian Federation
295007 Republic of Crimea, Simferopol, 4, Academician Vernadsky Ave
PhD, Associate professor
E-mail: pea.znu@mail.ru

Abstract. The article presents the conceptual foundations and specific features of the labor market formation as well as systematization of the main features of its transformation under premises, laws and imperatives. The basic approaches to social and economic nature of «labor market» are proposed. The factors affecting the formation and development of the labor market were analyzed. This allows establishing the basic laws of formation of the labor market today. It was found that the current solution of urgent problems in the labor market needs to use comprehensive measures implemented by means of close cooperation between the groups of methods of regulation, the choice of which depends on the socio-economic situation in the country.

Keywords: transformation, labor market, labor, work force, factors, management practices, state, employer, worker.