

Развитие территорий. 2024. № 3. С. 65—71.
Territory Development. 2024;(3):65—71.

Экономические исследования

Научная статья
УДК 332.12
<https://doi.org/10.32324/2412-8945-2024-3-65-71>

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: БАЛАНСОВЫЙ МЕТОД

Дмитрий Валериевич Василенко

Донецкая академия управления и государственной службы, Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация, dima_vasilenko@list.ru

Аннотация. Рыночный механизм саморегулирования предполагает стремление спроса и предложения к сбалансированности. Региональный рынок труда не является исключением. Равновесие отражает лишь количественное соотношение спроса и предложения. Качественный аспект сбалансированности рынка труда устанавливает соответствие профессионально-квалификационных качеств работника требованиям должности. Поскольку рынок труда представляет собой сложную систему отношений, то для его изучения используется объектно-ориентированная декомпозиция, позволяющая разделить систему, избрав в качестве критерия принадлежность ее элементов к различным абстракциям данной проблемной сферы.

Ключевые слова: экономика, рынок труда, регион, трудовые отношения, сбалансированность

Для цитирования: Василенко Д. В. Теоретические основы обеспечения социально-трудовых отношений: баланс-овый метод // Развитие территорий. 2024. № 3. С. 65—71. <https://doi.org/10.32324/2412-8945-2024-3-65-71>

Economic research

Original article

THEORETICAL BASES OF ENSURING SOCIAL AND LABOR RELATIONS: BALANCE METHOD

Dmitri V. Vasylenko

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation, dima_vasilenko@list.ru

Abstract. The market mechanism of self-regulation implies the aspiration of supply and demand to balance. The regional labor market is not an exception. Equilibrium reflects only the quantitative ratio of supply and demand. The qualitative aspect of labor market equilibrium establishes the compliance of professional and qualification qualities of a worker with the requirements of the position. Since the labor market is a complex system of relations, the object-oriented decomposition is used for its study, it allows to divide the system, choosing as the criterion the belonging of its elements to different abstractions of the field.

Keywords: economy, labor market, region, labor relations, balance

For citation: Vasylenko D.V. Theoretical Bases of Ensuring Social and Labor Relations: Balance Method. *Territory Development*. 2024;(3):65—71. (In Russ.). <https://doi.org/10.32324/2412-8945-2024-3-65-71>

Введение

Региональный рынок труда представляет собой некоторую совокупность внутрифирменных рынков труда, где существует соответствие между качественными характеристиками работника и занимаемой должностью, что позволяет квалифи-

цировать такое состояние, как профессионально-квалификационная его сбалансированность. Природа профессионально-квалификационной сбалансированности может быть раскрыта как результат отношений субъектов рынка труда. Профессионально-квалификационная сбалансированность

отражает необходимые условия действия рыночного механизма саморегулирования. Возможные изменения в трудовом потенциале региона в целом и отдельных предприятий можно отследить на основе определения зависимостей между спросом и предложением совокупного регионального рынка труда, которые характеризуют действие соответствующих факторов и возможностей обеспечения профессионально-квалификационной сбалансированности. Автором статьи определена природа процессов и явлений, объясняющих профессионально-квалификационную сбалансированность спроса и предложения, решена важная научно-практическая задача определения количественного и качественного состава факторов, обуславливающих ситуацию на рынке труда и ее изменения.

Рынок труда является неотъемлемым элементом рыночного механизма хозяйствования, имеющего специфические качества. Так, например, А. М. Колот характеризует рынок труда как самый сложный элемент рыночной экономики [1]. Исследователи В. Боровик, Е. Ермакова и В. Похощев согласны с А. Сухаревой, которая определяет рынок труда как «составную часть структуры рыночной экономики, функционирующей в ней вместе с другими рынками» [2, с. 25]. Однако независимо от того, как экономисты определяют его место и роль в рыночной экономике, понятие «рынок труда» является одним из самых востребованных в экономической теории. Интерес к нему постоянно растет, поскольку меняются условия взаимодействия работодателей и наемных работников. Следует согласиться с мнением о том, что с развитием рыночных отношений и становлением системы социального партнерства изменился и механизм функционирования рынка труда. На смену одним тенденциям всегда приходят другие, требующие научного объяснения. В этой ситуации появляется необходимость в разработке метода научного познания, который бы с максимальной научной объективностью позволил уточнить и прояснить значение изменений на рынке труда.

Целью исследования выступает определение роли и места рынка труда в обеспечении социально-трудовых отношений.

Материалы и методы исследования

Многие из тех, кто избрал предметом исследования экономику труда, считают «научной» обязанностью провести ревизию дефиниции понятия. Исследователи В. Боровик, Е. Ермакова и В. Похощев подчеркивают «наличие различных определений рынка труда» [2, с. 26]. Существуют работы, посвященные систематизации научных взглядов на это понятие. Так, И. Петрова предлагает «три способа, позволяющих раскрыть сущность рынка труда» [3, с. 54]. Вместе с тем для большинства экономистов выяснение его сути является делом вполне естественным.

Следует отметить, что рынок труда — это система социально-экономических отношений.

Многие ученые утверждают, что данная точка зрения свойственна современной российской экономической науке, но при этом они подчеркивают социально-экономический и общественный характер отношений.

Следовательно, при выяснении формальной структуры понятия «рынок труда», его основных составляющих, идентифицирующих рынок труда, необходимо использовать типологические черты, имманентные категории «отношения». В части необходимости структурирования понятия для раскрытия его сути А. М. Колот высказывается так: «для более полного раскрытия сущности категории „рынок труда“ необходимо разобраться в структуре этого рынка, в совокупности элементов и процессов, образующих этот рынок» [1, с. 180].

Результаты научного исследования

С позиций научной абстракции, отношения можно рассматривать с двух ракурсов.

Первый ракурс — общественно-натуральный, поскольку общественные отношения составляют особый тип, а понятие «общественные отношения» является предметом изучения для обществоведов. Характеризуя сущность общественных отношений, они, как правило, в общих чертах раскрывают суть всего комплекса этих отношений, но при этом прерогатива отдается экономической плоскости. Исследователи единодушны в том, что общество — это целостная система, а экономическая сфера общественной жизни вместе с социальной, политической и духовной является одной из ее подсистем. Под общественными отношениями понимаются не только разнообразные формы, но и результаты и условия взаимодействия, взаимосвязи, возникающие в процессе деятельности между социальными группами и внутри них. Исходя из такого толкования, экономические отношения представляют собой разнообразные формы, результаты и условия взаимодействия и взаимосвязи, появляющиеся и формирующиеся в экономическом пространстве между хозяйствующими субъектами. Но вопрос о том, являются ли отношения, возникающие на каждой из фаз воспроизводственного цикла, частью экономических или же частью производственных отношений, остается полемическим.

Таким образом, рынок труда может быть представлен как универсальный механизм развития человечества, демонстрирующий сверхиндивидуальный порядок социального бытия, закономерности которого невозможно объяснить, основываясь на понимании индивидуальностей субъектов, представленных на этом рынке, или же показывающий суть отношений между ними.

Второй ракурс — общетеоретический, ведь экономические отношения рассматриваются в политэкономическом аспекте. Политэкономия изучает сущность, законы и закономерности социально-экономических отношений, а также поведение субъектов в процессе производства, присвоения и потребления материальных благ. Например, Н. В. Герасимов непреклонен, утвер-

жая, что «лишь благодаря соответствующей системе отношений индивиды образуют социально-экономическую общность» [4, с. 154]. При переходе с уровня общности на уровень социально-экономических отношений составляющая «объекты» трансформируется в «стороны», или «субъекты», составляющая «непосредственно отношения» — в «характер зависимости (взаимозависимости)», «основа» — в «объект», «материальный фон» — в «реальные условия». При характеристике рынка труда как особого типа рыночных отношений используются составляющие социально-трудовых отношений. Следовательно, использование метода абстрагирования позволило обозначить концептуальные границы понятия «рынок труда». Необходимым условием при-

менения этого метода является преодоление барьера абстракции. Составляющие являются элементами познания рынка труда, а их система — методологическим приемом преодоления барьера абстракции. Вместе с тем этот подход к определению рынка труда не следует считать абсолютно верным.

Состояние регионального рынка труда является профессионально-квалификационным сбалансированным, когда эффективная (продуктивная) занятость отражает качественное соотношение спроса и предложения в части соответствия профессионально-квалификационных качеств работников (компетентности) требованиям занимаемых ими должностей (компетенций) (рис. 1).



Рис. 1. Объекты социально-трудовых отношений регионального рынка труда
Objects of social and labor relations of the regional labor market

Характеристика составляющих рынка труда содержится во многих работах. Несколько ученых характеризуют деятельность субъектов рынка труда, объекты отношений, характер отношений, реальные условия отношений, результат отношений. Для каждого исследователя характеристика компонента представляет собой аргумент в цепочке логических рассуждений. Следует констатировать, что отсутствие комплексного представления составляющих, предполагающего не столь-

ко определение их сути, сколько наличие логических связей, не позволяет синтезировать необходимые условия функционирования рыночного механизма саморегуляции. Выяснение природы последнего предполагает получение ответов на вопросы: кто, что, где и каким образом регулирует.

Таким образом, к составляющим (элементам) социально-трудовых отношений относятся субъекты, объекты, характер сотрудничества, реальные условия, результат (рис. 2).

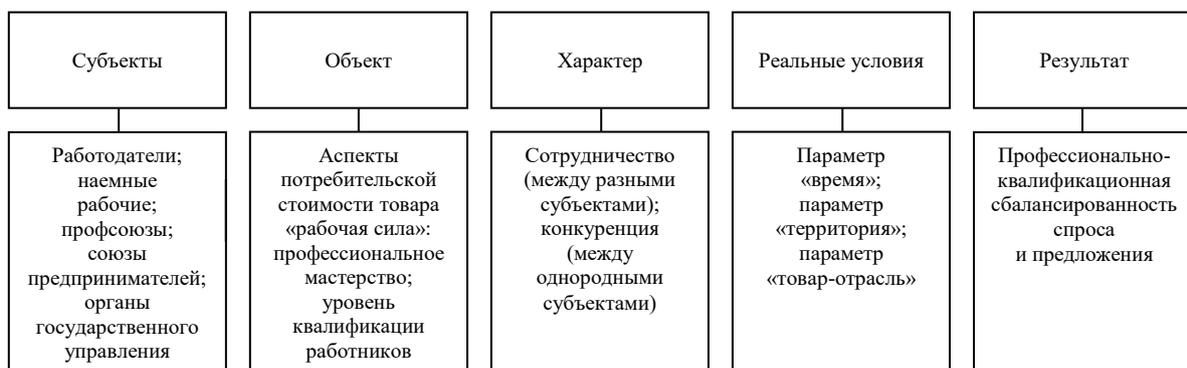


Рис. 2. Элементы социально-трудовых отношений
Elements of social and labor relations

Первой составляющей (элементом), характеризующей социально-трудовые отношения, являются субъекты. Отношения между ними определяют наличие рынка, что объясняет повышенное внимание к данному атрибуту. Несмотря на постоянное изменение состава, на рынке есть субъекты, без которых этот рынок невозможно представить таковым. Так, Ю. Б. Чернявская экономическими субъектами считает «физических и юридических лиц, функционирующих с целью создания продукта, выполнения работ, оказания услуг и получения дохода» [5, с. 156]. Некоторые авторы отмечают, что в экономической теории в качестве субъекта рынка труда функционирует *homo economicus*, а в социологической теории — *homo sociologicus*, поведение которого нелогично и нерационально [6]. Другие авторы признают работодателей и наемных работников основными субъектами [2]. Исследователь С. Ю. Калинин называет их «юридически и экономически свободными владельцами рабочей силы и средств производства» [7, с. 11], а В. В. Близинок — «населением и предпринимателями» [8].

Вопрос о субъектах со стороны предложения стал самостоятельным предметом дискуссий. В узком значении к таковым относят безработных и работающих лиц, активно ищущих другую работу, а в широком — всех работающих, поскольку в нестабильной экономике потенциальными и реальными участниками рынка могут стать все трудоспособные. В рынок труда втянуты все занятое, а также незанятое трудоспособное население, которое находится в поиске работы. Подчеркивая масштаб социально-трудовых отношений, отмечаем, что их потенциальными субъектами выступает трудоспособное население. Наличие полемики во многом объясняется условным характером границ отношений.

Масштаб и сложность отношений делают их значимыми для социума. Общество на органы власти возлагает обязанности установления норм и правил, регулирующих отношения основных субъектов рынка, а также функцию контроля за их соблюдением. Многие исследователи считают, что роль государства на рынке труда постоянно усиливается.

Другой точки зрения придерживается А. Е. Лапин. Так, снижение роли государства в постсоветских странах он объясняет, во-первых, изменением собственности; во-вторых, отказом государства от патерналистских принципов руководства отношениями экономических субъектов; в-третьих, формированием системы трудовых отношений на основе принципов трипартизма: «государство — работодатель — работник» [9]. Исключительно рыночных отношений в данной сфере не существует, поскольку сильным является влияние государства и профсоюзов на определение цены рабочей силы [5]. В энциклопедическом издании государство характеризуется как косвенный субъект [10]. Исследователи С. Легомина [11], В. В. Близинок [8] и А. О. Горовая [12] подчеркивают наличие центральных и региональных

органов, координирующих деятельность рынка труда. В то же время Н. П. Борецкая обращает внимание на необходимость разработки государственной политики социальной защиты среднего класса [13], а исследователь А. А. Шлихтер на опыте США приходит к выводу о том, что именно государство способствует формированию рынка рабочей силы, обеспечению ее качества через программы подготовки и переподготовки [14].

Таким образом, можно сделать некоторые выводы: во-первых, отношения работодателей и наемных работников следует признать базовыми, а все остальные — производными от них; во-вторых, численность субъектов рынка велика, разнообразие их обусловлено выполняемыми функциями; в-третьих, полемика ведется во многих направлениях, и каждое поколение экономистов находит предмет для дискуссии, кроме того, расширяется круг проблем, старые переходят на новый уровень осмысления, что лишь подчеркивает интерес к рынку труда; в-четвертых, характеризовать рынок труда означает анализировать деятельность субъектов в сфере мотивов, поступков и результатов.

Вторая составляющая (элемент) — объект отношений — позволяет выяснить, что следует считать объектом купли-продажи на рынке труда. Подчеркивая полемичность вопроса, ряд отечественных ученых называет четыре объекта: труд, рабочую силу, услуги рабочей силы, результаты труда. Экономическая энциклопедия констатирует, что сторонники теории рынка труда объектом видят рабочую силу [10]. Так, С. Ю. Калинин [7], Ю. Б. Чернявская [5] подчеркивают специфику товара «рабочая сила». Специфичность объясняется тем, что после продажи этот товар не становится собственностью. Ю. Чернявская считает, что понятия «рынок рабочей силы» и «рынок труда» отличаются тем, что «рабочая сила составляет потенциальную способность к труду, а труд — функционирующую способность» [5, с. 156]. Как считает В. И. Герасимчук, объектом выступают «трудовые услуги владельца рабочей силы, а не услуги труда или рабочей силы, поскольку рабочая сила является имманентным свойством человека, а труд — процессом его потребления» [15, с. 18]. Разнообразие точек зрения свидетельствует о неутомимости научного поиска.

Подобно любому другому товару объект купли-продажи на рынке труда обладает потребительской стоимостью, которая предполагает удовлетворение потребности работодателей, т. е. является общественной потребительской стоимостью. Разнообразие потребностей объясняет разнообразие потребительских ценностей. Потребительская стоимость имеет два базовых аспекта: способность удовлетворять потребность и уровень ее удовлетворения.

Что касается объекта купли-продажи на рынке труда, то первым аспектом является профессиональное мастерство. Некоторые ученые считают, что продаются социально-профессиональные и квалификационные качества работников. Если

человек не работает из-за каких-то обстоятельств по приобретенной специальности, то он теряет квалификацию, а его потенциальная рабочая сила не реализуется. При этом профессиональное мастерство рабочих является важным стратегическим товаром любого государства. Второй аспект включает уровень квалификации работников. Согласно национальному классификатору, «квалификация работников — это уровень профессиональной пригодности». Как считают некоторые авторы, качество трудового потенциала определяется прежде всего квалификацией. Уровень квалификации рабочих кадров в условиях рынка становится важным экономическим фактором, приобретающим хозяйственное и социально-политическое значение. Согласно другому подходу, образовательный профессионально-квалификационный уровень молодых людей рассматривается как стартообразующий показатель («собственно ресурсный дивиденд») на рынке труда. Изучение американского опыта позволяет сделать вывод о том, что уровень квалификации работников был и остается важнейшим фактором трудоустройства.

Следовательно, профессионально-квалификационные качества работников (компетентность) представляют собой основные свойства объекта купли-продажи на рынке труда. Это означает, что данные свойства составляют основу базовых отношений. Цена товара, а также другие условия продажи и потребления определяются соотношением уникальности свойств и платежеспособного спроса работодателя. Свойства имеют индивидуальный спрос и предложение. Отсутствие купли-продажи свидетельствует о невостребованности профессионально-квалификационных качеств работников (компетентности).

Третьей составляющей является характер отношений. Он позволяет установить тип результата отношений. Большое количество рыночных субъектов обуславливает множественность типов отношений. Можно различать три основные формы взаимодействия субъектов на рынке труда: кооперацию, конкуренцию и конфликт. Отношения между разнородными субъектами рынка приобретают форму кооперации, поскольку их цель взаимообусловлена, а между однородными субъектами — форму конкуренции, в связи с единством цели. Следовательно, между основными субъектами рынка труда априори существуют партнерские отношения. Институт социального партнерства можно рассматривать как действенный рыночный механизм, позволяющий решать острые социально-трудовые проблемы, а его создание можно считать целевым постановлением концепции действий на рынке труда.

Следует признать, что подобное толкование характера отношений является итогом длительной эволюции. История материальной цивилизации свидетельствует о том, что абсолютное большинство социальных потрясений прошлого связано именно с конфликтами в сфере социально-трудовых отношений. Если раньше противоборство

сторон носило антагонистический характер, то сейчас партнерские отношения вовсе не отрицают наличия противоречий в отношениях, принимающих форму компромисса. Поэтому точку зрения, согласно которой сущностью отношений на рынке труда является взаимодействие конкурирующих продавцов и покупателей рабочей силы, следует признать ошибочной.

Четвертой составляющей (элементом) являются реальные условия отношений. В условиях хозяйствования существует не абстрактный, а реальный рынок труда. Отмечается, что абстрактная модель рынка труда воспроизводит только самые существенные его характеристики, а реальные рынки труда разнообразны и представляют собой очень сложные системы. Параметры «время», «территория» и «товар — отрасль» являются значениями характеристик рыночных отношений. Структуризация рыночной ситуации устанавливает границы оперативной области ее изучения. Параметры рассмотрены в двух ракурсах: первый раскрывает объективный характер параметра, а второй демонстрирует неоднородность характеристик. Уровни параметров рыночной ситуации определяют значение характеристик рыночных отношений. Признаком разнообразия характеристик, а значит, и уровней параметров ситуации выступает масштаб.

Пятой составляющей является результат отношений основных субъектов рынка. Результат может быть положительным или отрицательным. Положительный означает достижение сторонами компромисса, а отрицательный — наоборот. Как отмечалось ранее, предметом компромисса является стоимость профессионально-квалификационных качеств работников. Рынок труда достигает оптимума при качественном и количественном равновесии предложения и спроса на рабочую силу. Полная эффективная занятость — это не только привлечение всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс, но и достижение количественного и качественного (профессионально-квалификационного) соответствия занятой рабочей силы количеству рабочих мест, а также их сбалансированности. С позиций энциклопедических знаний, одной из функций рынка труда, раскрывающих его суть, является содействие увеличению сбалансированности между трудовыми ресурсами и рабочими местами, чем и достигается эффективная занятость. Следовательно, занятость отражает количественное соотношение спроса и предложения, а эффективная (продуктивная) занятость — качественное соотношение спроса и предложения в части соответствия профессионально-квалификационных качеств работников (компетентности) требованиям должностей (компетенций), которые они занимают. Если полная занятость свидетельствует о количественном положительном результате отношений основных субъектов, то полная эффективная занятость — о качественном. Полная занятость тождественна сбалансированности рынка труда, а полная эффективная занятость — про-

фессионально-квалификационному равновесию. Последняя предполагает, что в отношениях основных субъектов, имеющих на рынке, достигнуто соответствие профессионально-квалификационных требований работодателя (компетенций) и профессионально-квалификационных качеств работника (компетентности). На рынке труда второго и выше уровней представлены совокупные спрос и предложение, а значит, сбалансированность демонстрирует результат отношений рыночных субъектов. Поскольку профессионально-квалификационная сбалансированность обнаруживается исключительно в отношениях субъектов, то рынок труда второго и выше уровней является совокупностью внутрифирменных рынков труда.

В экономике доминируют неравновесные процессы вследствие нелинейных изменений в динамике развития. Наличие в настоящее время дисбаланса на рынке труда отмечается многими учеными. Так, зарубежные исследователи изучают эту проблему в течение последних шести десятилетий. Они исследуют движение низкоквалифицированных рабочих в Европе и Соединенных Штатах Америки с позиций влияния глобализации на мировой рынок труда. А. А. Рассули, например, исследует логику развития профессио-

нально-квалификационной структуры рабочей силы [16]. Проблема нарушения профессионально-квалификационной сбалансированности особенно актуальна для старопромышленных районов, к которым можно отнести Донбасс.

Выводы

Во-первых, профессионально-квалификационная сбалансированность является результатом отношений рыночных субъектов в реальных условиях. Отражая соотношение индивидуального спроса и предложения, профессионально-квалификационная сбалансированность демонстрирует сбалансированность внутрифирменного рынка труда. Во-вторых, на втором и выше уровнях рынка труда имеется соотношение совокупного спроса и предложения, которое демонстрирует зависимости и взаимозависимости отношений субъектов. Закономерности развития рынков труда второго и выше уровней выражаются во внутрифирменном рынке труда и через него. Изучение профессионально-квалификационной сбалансированности рынка труда второго и выше уровней возможно исключительно на внутрифирменном уровне, поскольку он демонстрирует персонифицированные отношения работодателей и наемных работников.

Список источников

1. Колот А. М. Социально-трудовые отношения: теория и практика регулирования : моногр. Киев : КНЭУ, 2003. 230 с.
2. Боровик В., Ермакова Е., Похвощев В. Системный кризис в области занятости // Федерализм. 2002. № 1. С. 25—46.
3. Петрова И. Процесс сегментации рынка труда // Экономика России. 1995. № 9. С. 52—61.
4. Герасимов Н. В. Экономическая система: генезис, структура, развитие. Минск : Навука і тэхніка, 1991. 351 с.
5. Чернявская Ю. Б. Теоретико-методологические аспекты исследования рынка труда // Формирование рыночных отношений : сб. науч. тр. Киев : НДЭИ, 2006. Вып. 12 (67). С. 155—158.
6. Калугина З. И., Вершинина Т. Н. От полной занятости к трудоизбыточной конъюнктуре: методологические подходы к исследованию формирующегося рынка труда // Регион: экономика и социология. 2000. № 2. С. 93—106.
7. Калинин С. Ю. Управление рынком труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 1995. 22 с.
8. Ближнюк В. В. Региональные особенности рынка труда: методология исследования, анализ и прогноз : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Киев, 2001. 20 с.
9. Латин А. Е. Проблемы и перспективы государственного менеджмента рынка труда в России: взгляд из региона // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 4. С. 61—71.
10. Экономическая энциклопедия : в 3 т / редкол.: С. В. Мочерный (отв. ред.) и др. Киев : Академия, 2002. Т. 3. 952 с.
11. Легомина С. Пути совершенствования регулирования рынка труда // Государство: аспекты труда. 2001. № 4. С. 9—13.
12. Горвая А. О. Регулирование регионального рынка труда в системе социально-экономических отношений : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Львов, 2003. 20 с.
13. Борецкая Н. П. Политика социального обеспечения среднего класса // Демография и социальная экономика. 2007. № 1. С. 170—183.
14. Шлихтер А. А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 45—65.
15. Герасимчук В. И. Трансформация занятости и проблемы социализации рынка труда в переходной экономике : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Киев, 2002. 32 с.
16. Rassuli A. Evolution of the professional contingent workforce // Journal of Labor Research. 2005. Vol. 26, no. 4. P. 689—710.

References

1. Kolot A.M. *Sotsial'no-trudovye otnosheniya: teoriya i praktika regulirovaniya* [Social and Labour Relations: Theory and Practice of Regulation]: monogr. Kiev, KNEU Publ, 2003, 230 p.
2. Borovik V., Ermakova E., Pokhvoshech V. *Sistemnyy krizis v oblasti zanyatosti* [Systemic Crisis in Employment], *Federalizm* [Federalism], 2002, no. 1, pp. 25—46.
3. Petrova I. *Protsess segmentatsii rynka truda* [Labour Market Segmentation Process], *Ekonomika Rossii* [Economy of Russia], 1995, no. 9, pp. 52—61.

4. Gerasimov N.V. *Ekonomicheskaya sistema: genezis, struktura, razvitie* [Economic System: Genesis, Structure, Development]. Minsk, Navuka i tekhnika, 1991, 351 p.
5. Chernyavskaya Yu.B. Teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniya rynka truda [Theoretical and Methodological Aspects of Labour Market Research], *Formirovanie rynochnykh otnosheniy* [Formation of Market Relations] : sb. nauch. tr., Kiev, NDEI, 2006, issue 12 (67), pp. 155–158.
6. Kalugina Z.I., Vershinina T.N. Ot polnoy zanyatosti k trudoizbytochnoy kon'yunkture: metodologicheskie podkhody k issledovaniyu formiruyushchegosya rynka truda [From Full Employment to Labour Surplus: Methodological Approaches to the Study of the Emerging Labour Market], *Region: ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 2000, no. 2, pp. 93–106.
7. Kalinkina S.Yu. *Upravlenie rynkom truda* [Labour Market Management]: cand. ekon. sci. diss. Abstr., Chelyabinsk, 1995, 22 p.
8. Bliznyuk V.V. *Regional'nye osobennosti rynka truda: metodologiya issledovaniya, analiz i prognoz* [Regional Peculiarities of the Labour Market: Research Methodology, Analysis and Forecasting]: cand. ekon. sci. diss. Abstr., Kiev, 2001, 20 p.
9. Lapin A.E. Problemy i perspektivy gosudarstvennogo menedzhmenta rynka truda v Rossii: vzglyad iz regiona [Problems and Prospects of State Management of the Labour Market in Russia: A Regional View], *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and Abroad], 2000, no. 4, pp. 61–71.
10. Mocherniy S.V. (eds.). *Ekonomicheskaya entsiklopediya* [Economic Encyclopaedia] : v 3 t. Kiev, Akademiya, 2002, vol. 3, 952 p.
11. Legominova S. Puti sovershenstvovaniya regulirovaniya rynka truda [Ways to Improve Labour Market Regulation], *Gosudarstvo: aspekty truda* [State: Aspects of Labour], 2001, no. 4, pp. 9–13.
12. Gorovaya A.O. *Regulirovanie regional'nogo rynka truda v sisteme sotsial'no-ekonomicheskikh otnosheniy* [Regulation of the Regional Labour Market in the System of Socio-Economic Relations]: cand. ekon. sci. diss. Abstr. L'vov, 2003, 20 p.
13. Boretskaya N.P. Politika sotsial'nogo obespecheniya srednego klassa [Middle-Class Social Welfare Policies], *Demografiya i sotsial'naya ekonomika* [Demography and Social Economy], 2007, no. 1, pp. 170–183.
14. Shlikhter A.A. Gosudarstvennye programmy v sfere truda i zanyatosti (opyt SShA) [State Programmes in the Sphere of Labour and Employment (the US Experience)], *Trud za rubezhom* [Labour Abroad], 2004, no. 3, p. 45–65.
15. Gerasimchuk V.I. *Transformatsiya zanyatosti i problemy sotsializatsii rynka truda v perekhodnoy ekonomike* [Employment Transformation and Problems of Labour Market Socialization in the Transition Economy], d-r ekon. sci. diss, Kiev, 2002, 32 p.
16. Rassuli A. Evolution of the professional contingent workforce, *Journal of Labor Research*, 2005, vol. 26, no. 4, pp. 689–710.

Информация об авторе

Василенко Дмитрий Валериевич — доктор экономических наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования, Донецкая академия управления и государственной службы, Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация. E-mail: dima_vasilenko@list.ru

Information about the author

Dmitri V. Vasylenko — Doctor of Economics Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Theory and Public Administration, Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation. E-mail: dima_vasilenko@list.ru

Статья поступила в редакцию 27.03.2024; одобрена после рецензирования 07.06.2024; принята к публикации 31.08.2024.

The article was submitted 27.03.2024; approved after reviewing 07.06.2024; accepted for publication 31.08.2024.