**Горова Анна Олександрівна. Регулювання регіонального ринку праці в системі соціально-економічних відносин: дисертація канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут регіональних досліджень. - Л., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Горова А.О. Регулювання регіонального ринку праці в системі соціально-економічних відносин. - Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01.- Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. - Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів. 2003.  В дисертації розроблено теоретико-методологічні підходи до вивчення регіонального ринку праці. На основі аналізу системи соціально-трудових та фінансово-економічних відносин, які формуються між його суб‘єктами визначаються проблемні питання організації ринку праці. Висвітлюються особливості інституціонального середовища ринку праці та подається оцінка її впливу на організацію системи соціально-економічних відносин. Значна увага приділяється інституту державного регулювання зайнятості. розвитку соціального партнерства.  Здійснюється оцінка ефективності функціонування служби зайнятості та подаються рекомендації з приводу розширення методичних підходів до її проведення.  Важлива роль відводиться вдосконаленню організаційного механізму регулювання регіонального ринку праці. Розроблено практичні рекомендації з вирішення проблем зайнятості населення регіону з врахування стратегічних пріоритетів розвитку його господарства. | |
| |  | | --- | | У дисертації досліджено теоретико-методологічні основи регулювання регіонального ринку праці та запропоновані рекомендації щодо розв‘язання проблем трансформації соціально-економічних відносин в умовах інституціональних трансформацій. В результаті проведеного дослідження зроблені такі висновки:  1. Розбудова цивілізованого ринку праці відбувається за умов трансформації системи соціально-економічних відносин між його суб‘єктами. Тому вивчення сучасного ринку праці слід здійснювати не тільки через вивчення сутності явищ, які мають місце на регіональному ринку праці, а й з позиції оцінки змін в організації сукупності соціально-трудових та економічних відносин. Формування соціально-трудових відносин базується на забезпеченні соціальних гарантій зайнятості населення, соціального захисту безробітних, посиленні соціального партнерства, досягненні нового якісного рівня суспільного менталітету, який орієнтований на зміни в мотивації праці, способах привласнення її результатів, методах залучення до трудової діяльності. Розглядаючи економічні (товарно-грошові відносини) зроблено акцент на трансформаційних ознаках характеру праці, яка є товаром продажу Оцінка функціонально-компонентної будови регіонального ринку праці дала змогу проаналізувати основні характеристики відносин в рамках запропонованих автором підсистем ринку праці: ресурсозабезпечуючої, організаційно-координаційної, інфраструктурної, інформаційно-забезпечуючої та підсистеми трудових зв‘язків.  2. Державне регулювання соціально-економічних відносин на ринку праці розглядається як сукупність впливу спеціальних дій політичного, правового. фінансового, економічного характеру на забезпечення зайнятості населення шляхом використання інструментарію соціально-економічного прогнозування та розробки цільових програм, а також через реформування оплати праці. На регіональному та локальному рівнях доцільно використовувати методи ситуаційного управління, що сприятиме посиленню взаємозв‘язків та активізації співпраці між суб‘єктами ринку праці.  3. Інституціональне середовище створює матрицю соціальної та економічної поведінки суб‘єктів ринку праці та визначає обмеження щодо їх діяльності. Вплив базових інститутів ринкової економіки (приватної власності, найманої праці, конкуренції) на формування засад організації ринку праці доповнюється дією інститутів політичного устрою (адміністративного устрою, ієрархічної вертикалі влади, самоврядування, судових позивів та ін.), що створює платформу для розвитку соціально-економічних відносин на ринку праці. Цей вплив проявляється у розширенні відкритих інституціональних каналів - розгортанні діяльності інститутів посередництва: комерційних агентств, бірж праці молоді, бірж зайнятості окремих груп населення; усуненні інституціональних бар‘єрів для вільного пересування працівників на ринку праці; зменшенні трансакційних витрат, що підвищить ефективність функціонування ринку.  4. Діагностика стану регіонального ринку праці дозволила визначити:  - диспропорції галузевого розподілу робочої сили, пов‘язані із структурними перетвореннями економіки регіону;  - стримуючі фактори щодо створення та збереження робочих місць;  - неузгодженість попиту і пропозиції на окремі професії, особливо у сільському господарстві;  - перелік проблем щодо зайнятості молоді;  - високий рівень повторної неформальної зайнятості, що зумовлено низьким рівнем оплати праці в регіоні;  - низьку якість вакансій, що пропонується державною службою зайнятості; 'e8вності їх функціонування дозволяв окреслити пропозиції щодо покращення якості соціальних послуг та активізації співпраці центрів зайнятості з державними та місцевими владними структурами, що в кінцевому результаті сприятиме встановленню гнучких відносин на ринку та реалізації регіональних ініціатив щодо вирішення проблем зайнятості.  6. Встановлено, що реалізація територіальних інтересів на регіональному ринку праці потребує: активної взаємодії суб‘єктів ринку праці та усіх зацікавлених сторін з метою досягнення балансу інтересів; ефективного використання ресурсів території та підвищення їх конкурентноздатності; орієнтації на зміни у зовнішньому середовищі; раціоналізації суспільного поділу праці, яка має пронизувати всю поверхню соціально-економічних відносин від виробництва до розподілу і споживання; посилення розвитку інноваційної складової трансформаційних перетворень; пріоритетності особистих потреб населення щодо підвищення якості життя на основі підтримки платоспроможного попиту та прогресивної структури споживання. | |