

## РЫНОК ТРУДА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

**А.К. Кайдашова<sup>1</sup>, Е.П. Потапова<sup>2</sup>**

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия

<sup>1</sup>e-mail: akaidashova@mail.ru

<sup>2</sup>e-mail: tala68@mail.ru

**Аннотация.** Региональный рынок трудовых ресурсов отражает тенденции и закономерности социально-экономического развития территории, являясь индикатором региональной устойчивости или неустойчивости, поэтому исследование его состояния и проблематики представляется актуальным для оценки перспектив развития самого региона. В настоящее время для большинства российских регионов характерен ряд структурных проблем – безработица среди молодежи, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, несоответствие количества и качества трудовых ресурсов потребностям работодателей. Только своевременная оценка текущего состояния рынка труда, выявление прогнозных структурных изменений и проблем позволяют, при правильной подборке корректирующих инструментов, преломить негативные тенденции и нормализовать рыночную ситуацию.

Выявление главных причин дестабилизации рынка трудовых ресурсов Владимирской области и формирование путей преодоления нежелательных явлений и процессов стали целью авторского исследования.

Для получения достоверной информации о состоянии рынка трудовых ресурсов области и разработки путей решения проблем были использованы общенаучные методы – научного обобщения, системного и сравнительного анализа, синтеза.

Проведенное исследование позволило авторам констатировать ряд проблем, характерных для рынка труда Владимирской области: сокращение числа лиц, вступающих в трудоспособный возраст, отток трудоспособного населения в другие регионы, диспропорции между объемом и структурой спроса и предложения, высокий уровень неполной занятости.

Для их ликвидации, наряду с уже используемыми инструментами, авторами были предложены дополнительные меры и формы взаимодействия субъектов рынка трудовых ресурсов. Предложенные цепочки взаимодействия не являются зафиксированными и допускают, при необходимости, вовлечение других участников, заинтересованных в приведении спроса и предложения на рынке труда в динамическое соответствие.

Авторские практические рекомендации по совершенствованию мер регулирования рынка труда региона могут быть внедрены в работу региональных органов исполнительной власти. Предложения, разработанные на примере отдельного региона, могут использоваться при дальнейшей разработке теоретических аспектов регулирования региональных рынков трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** региональный рынок труда, уровень занятости населения, уровень безработицы.

**Для цитирования:** Кайдашова А. К., Потапова Е. П. Рынок труда Владимирской области: проблемы и пути решения // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2019. – № 7. – С. 43-51. DOI: 10.25198/2077-7175-2019-7-43.

## LABOR MARKET OF THE VLADIMIR REGION: PROBLEMS AND SOLUTIONS

**A.K. Kaydashova<sup>1</sup>, E.P. Potapova<sup>2</sup>**

Vladimir branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir, Russia.

<sup>1</sup>e-mail: akaidashova@mail.ru

<sup>2</sup>e-mail: tala68@mail.ru

**Abstract.** The regional market of human resources reflects trends and regularities of social and economic development of the territory, being the indicator of regional stability or instability therefore the research of its state and perspective is of interest to assessment of prospects of development of the region. Now a number of structural problems – unemployment among youth, an imbalance of supply and demand in labor market, discrepancy of

quantity and quality of human resources to needs of employers is characteristic of the majority of Russian regions. Only timely assessment of current market condition of work, identification of expected structural changes and problems allow to refract, at the correct selection of the adjusting tools, negative trends and to normalize a market situation.

For the purpose of identification of the main reasons of destabilization of the market of human resources of the Vladimir region and formation of ways of overcoming the undesirable phenomena and processes by authors the assessment of a condition of labor market of the region based on statistical materials was carried out.

For obtaining reliable information about a condition of the market of human resources of area and development of solutions of problems general scientific methods – scientific generalization, system and comparative analysis, synthesis were used.

The conducted research allowed authors to state a number of the problems characteristic of labor market of the Vladimir region: reduction of number of the persons entering working-age, outflow of able-bodied population to other regions, disproportions between the volume and structure of supply and demand, the high level of part-time employment.

For their elimination, along with already used tools, authors proposed additional measures and forms of interaction of subjects of the market of human resources. The offered chains of interaction are not recorded and allow, if necessary, involvement of other participants interested in ensuring compliance of supply and demand in labor market.

Author's practical recommendations about improvement of measures of regulation of labor market of the region can be introduced in work of regional executive authorities. The offers developed on the example of the certain region can be used at further development of theoretical aspects of regulation of the regional markets of human resources.

**Keywords:** regional labor market, employment rate, unemployment rate.

**Cite as:** Kaydashova, A.K., Potanova, E.P. (2019) [Labor market of the Vladimir region: problems and solutions]. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii* [Intellect. Innovation. Investments]. Vol. 7, pp. 43-51. DOI: 10.25198/2077-7175-2019-7-43.

## Введение

Конъюнктура регионального рынка трудовых ресурсов, являясь индикатором экономической ситуации в стране и регионе, одновременно влияет на социально-экономическое развитие территории и усиливает сложившиеся тенденции и диспропорции. Для большинства российских регионов характерен ряд структурных проблем – безработица среди молодежи, структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, несоответствие качества трудовых ресурсов потребностям работодателей. Считаю, что только своевременная оценка текущего состояния рынка труда, выявление прогнозных структурных изменений и проблем позволяют, при правильной подборке корректирующих инструментов, преломить негативные тенденции и нормализовать рыночную ситуацию в регионе, что делает актуальным, поднятую авторами тему исследования. Рассмотрим на примере Владимирской области конъюнктуру рынка трудовых ресурсов с целью выявления главных причин его дестабилизации и формирования путей преодоления нежелательных явлений и процессов.

## Состояние рынка труда Владимирской области

Владимирская область относится к старопромышленным регионам центра России. Наличие плодородных земель суздальского Ополя и отсутствие крупных запасов полезных ископаемых

обусловило развитие в регионе пашенного земледелия и легкой (преимущественно текстильной и пищевой) промышленности. Импульс развитию в регионе обрабатывающей промышленности и машиностроения был дан лишь во второй четверти XX столетия. С 1929 г. территории региона входили в состав Ивановской промышленной области и лишь с 1944 г. область существует в своих современных границах.

Владимирская область расположена в центре Европейской части России и входит в состав Центрального федерального округа, занимая площадь 29 тыс. кв. км или 0,17% территории Российской Федерации (69 место по РФ). Население области по состоянию на начало 2018 года составило 1 378,3 тыс. человек, из которых 1 077,3 тыс. человек – городские жители и 301048 тыс. – сельское население [15].

Социально-демографическая ситуация в области на протяжении постсоветского периода продолжает оставаться довольно сложной. С 1991 года происходит постепенное сокращение численности населения, что является отражением демографической ситуации в целом по стране [12]. В 2018 году во Владимирской области родилось 12616 детей (на 779 детей меньше, чем в 2017 г.), умерло 21701 чел. (в 2017 г. – 21759 чел.), естественная убыль составила 9085 чел. Таким образом, по сравнению с 2017 годом число родившихся уменьшилось на 5,8%, умерших – на 0,3%. Превышение числа умерших над числом родившихся составляет

1,7 раза. Коэффициент рождаемости уменьшился на 5,2%, смертности увеличился на 0,6% [15].

Вызывает тревогу и отток населения из Владимирской области. За 2018 год миграционная убыль увеличилась на 14,2% по сравнению с уровнем 2017 года и составила 3259 человек или 23,7 на 10 тыс. человек населения области [11]. При этом по сравнению с 2017 годом возросло число мигрантов из стран СНГ.

Географическое положение Владимирской области оказывает значительное влияние на социально-экономическую ситуацию в регионе. Владимирская область расположена между развитыми промышленными и научными центрами – Московской и Нижегородской областями, что оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на развитие территории. Среди преимуществ ук-

занного соседства можно отметить достаточно высокую миграционную привлекательность региона для лиц из более отдаленных областей страны, что обусловлено близостью к Московской области. В то же время эта близость порождает постоянный отток экономически активного населения, особенно молодых высококвалифицированных специалистов, вследствие более высокого уровня доходов в Москве и Московской области. Оставаясь транзитной территорией для многих мигрантов, Владимирская область переживает проблему сохранения собственного трудового потенциала, на воспроизводство которого направлялись средства местных и регионального бюджета.

Проанализируем основные показатели, характеризующие состояние и тенденции рынка труда области (таблица 1).

Таблица 1. Основные показатели развития рынка труда Владимирской области за 2008–2017 гг.

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность рабочей силы в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.	776	755	762	773	776	770	759	760	737	730
Среднегодовая численность занятых, тыс. чел.	705,1	701,5	703,5	700,3	698,6	697,6	695,6	664,4	647,4	640,6
Численность безработных по методологии МОТ, тыс. чел.	44,9	66,5	46,6	44,3	34,1	29,2	33	42	41	35
Уровень безработицы по методологии МОТ, %	5,7	8,7	6,1	5,7	4,4	3,8	4,3	5,6	5,6	4,8
Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел. (на конец года)	17,2	25,1	17,2	14,3	10,4	8,8	8,7	10,7	8,6	8,0
Уровень регистрируемой безработицы, % (на конец года)	2,2	3,3	2,3	1,9	1,3	1,1	1,1	1,4	1,2	1,1
Коэффициент напряженности (на конец года)	2,8	5,4	2,3	1,7	1,1	0,8	3,1	3,2	2,9	2,1
Величина прожиточного минимума на душу населения, руб.	4460	5019	5514	6156	6301	6920	7954	8908	9092	9104
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата целом по региону, руб.	12126	13131	14484	16314	18343	20927	22581	23877	25135	26975

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf)

Несмотря на некоторую положительную динамику уровня безработицы, статистические показатели свидетельствуют о сокращении численности рабочей силы и занятых в регионе.

По состоянию на середину 2018 года (июль-сентябрь) общая численность рабочей силы Владимирской области составляла 720,4 тыс. человек, из них 690,7 тыс. являлись занятыми и 29,7 тыс. – безработными с применением критериев Международной организации труда (МОТ) [15] (не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

При этом число трудовых ресурсов области с 2013 года неуклонно снижается, что связано:

- с ростом числа лиц, вышедших за рамки трудоспособного возраста;
- малым количеством лиц, вступающих в трудоспособный возраст;
- высоким оттоком трудоспособного населения в другие регионы.

В 2017 году, по данным Росстата, количество потенциальной рабочей силы области (т.е. количество незанятых лиц, которые выражают заинтересованность в получении работы, однако сложившиеся

условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе) составило 6 тыс. человек [12].

Динамика уровня безработицы на территории коррелирует с экономической ситуацией в стране в целом и в регионе. Абсолютный максимум безработицы был достигнут во время мирового экономического кризиса 2008–2009 гг., который крайне негативно сказался на социально-экономическом развитии России, несмотря на то, что был краткосрочным. При этом в 2008 году произошло снижение числа безработных по сравнению с предыдущим годом и резкий рост числа безработных в 2009 году. Абсолютный минимум числа безработных за десятилетний период зафиксирован в предкризисный 2013 год, затем произошло постепенное увеличение числа безработных в 2014–2016 гг., в условиях стагнации российской экономики. В 2015 году неблагоприятные тенденции относительно предыдущих лет усилились. В течение года в ряде хозяйствующих субъектов области проводилась оптимизация численности персонала, сопровождавшаяся высвобождением работников. В 2015 году из организаций области в связи с ликвидацией либо сокращением численности (штата) работников в массовом порядке были уволены 2592 человека [5].

Серьезной проблемой стал высокий уровень неполной занятости в значимых в экономическом и социальном отношении организациях. Так, в начале 2015 г. в 27 организациях был введен режим неполной занятости, в котором находилось 4250 человек. Наиболее сложная ситуация по неполной занятости работников сложилась к июлю 2015 года. Так, по итогам мониторинга на 8 июля 2015 года в 58 организациях в режиме неполной занятости состояло 9991 человек [6, 8]. Эти работники находились под риском увольнения и в любой момент могли оказаться безработными.

Небольшое снижение уровня безработицы произошло в 2017 г., когда в экономике наметился некоторый рост. Однако ситуацию на рынке труда в 2016–2017 гг. можно охарактеризовать как «неустойчивое равновесие». Сохраняется угроза массовых увольнений работников в связи с сокращением производства, высокий уровень неполной занятости. Острыми проблемами являются профессионально-квалификационные и территориальные диспропорции спроса и предложения рабочей силы, дефицит квалифицированных кадров в отдельных видах экономической деятельности и ограниченные возможности для трудоустройства безработных граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающих трудности в поиске работы.

Особого внимания требуют рынки труда монопрофильных территорий (во Владимирской области моногородами являются города Камешково, Меленки, Вязники, Гороховец, Кольчугино, Курлово

и поселок Ставрово) [8]. В 2016 г. в связи с сокращением производства в некоторых городах отмечено превышение уровня безработицы над средним по области (г. Вязники, г. Камешково, г. Курлово), а также рост неполной занятости [5].

На рисунке 1 приведена сравнительная характеристика занятости и безработицы в регионах Центрального федерального округа. Уровень безработицы во Владимирской области по сравнению с другими областями один из самых высоких. Владимирская область уступает лишь Костромской, Орловской, Смоленской и Ярославской областям.

Если обратиться к данным о распределении занятых по видам экономической деятельности, то наибольший процент занятости наблюдается в обрабатывающей промышленности (24,7%). Таким образом, область сохраняет свою ориентацию на промышленное производство, заложенную в предшествующий период, несмотря на кризисную ситуацию во многих отраслях промышленности области.

### Пути решения выявленных проблем

Как видим, Владимирская область обладает значительным социально-экономическим и трудовым потенциалом, однако в настоящее время в области имеется ряд структурных проблем в сфере занятости, которые усугубляются неблагоприятной демографической ситуацией и усиливаются под влиянием мировых экономических кризисов. Для Владимирской области характерны такие острые проблемы как сокращение численности трудоспособного населения, высокий миграционный отток молодежи в другие регионы, нехватка специалистов ряда отраслей.

Очевидно, что вышеперечисленные проблемы не могут быть решены лишь посредством саморегулирования рынка труда, для их решения требуется оперативное вмешательство государства и региона. Наряду с активной государственной политикой в сфере занятости требуются эффективные меры и со стороны региональных органов исполнительной власти, направленные на преломление негативных тенденций в структуре занятости региона, формирование эффективной политики регулирования регионального рынка труда.

В настоящее время во Владимирской области реализуются такие инструменты регулирования спроса и предложения на рынке труда, как:

- региональный проект «Живи, учись и работай во Владимирской области»;
- меры, направленные на привлечение в область медицинских работников – программа «Земский доктор», использование льгот и компенсационных выплат для молодых специалистов, обучение по целевому договору;
- подготовка реализации региональной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости»;

– региональный проект «Организация мероприятий по профессиональному обучению и допол-

нительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста».

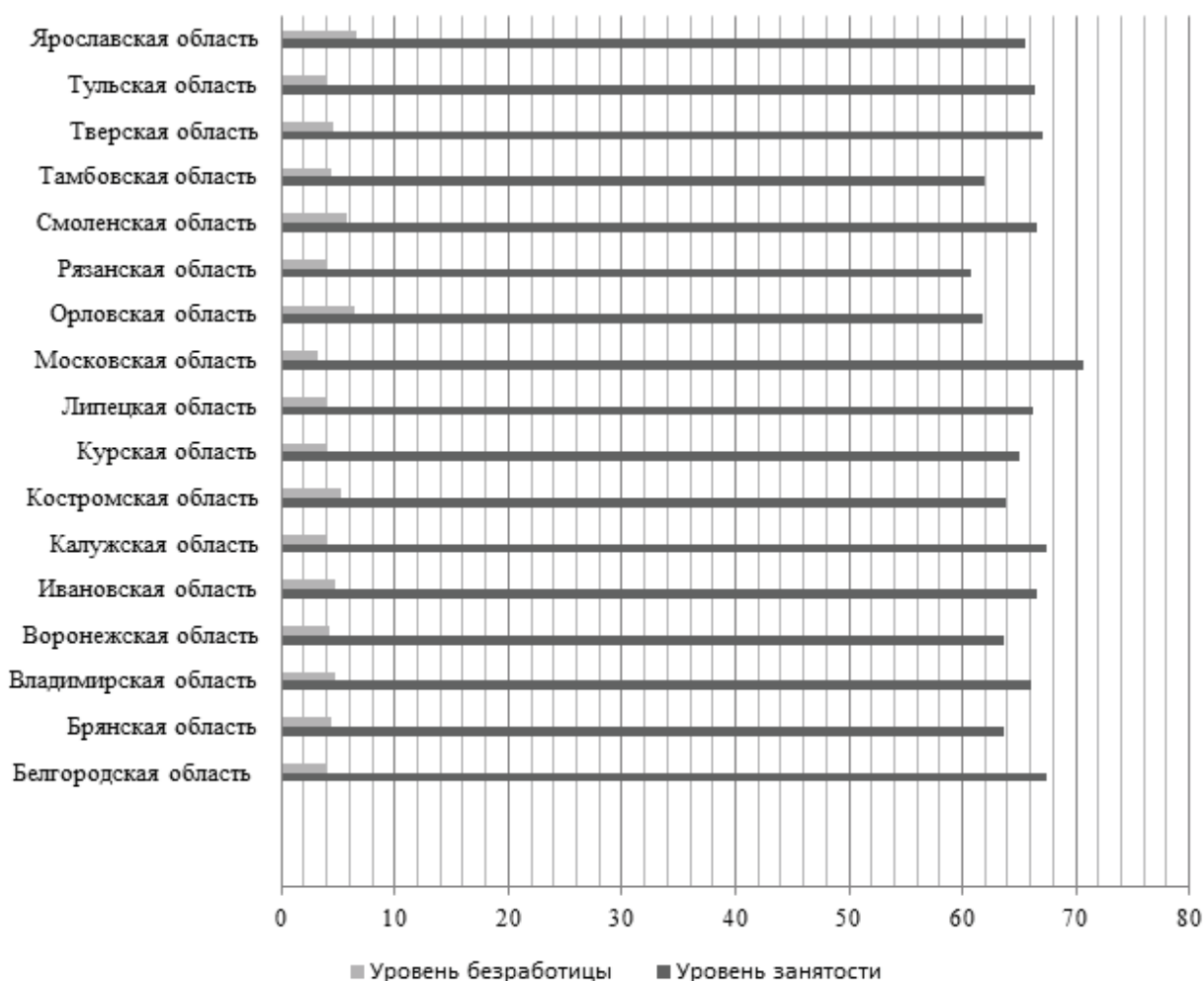


Рисунок 1. Сравнительная характеристика уровня занятости и безработицы в регионах Центрального федерального округа в 2017 г., %

Важнейшим из инструментов регулирования рынка трудовых ресурсов является государственная программа «Содействие занятости населения Владимирской области», реализуемая на территории с 2016 года.

Для преломления выявленных негативных тенденций считаем целесообразным дополнить реализуемые инструменты следующими мерами [1-4]:

1) В целях сокращения численности трудоспособного населения необходимы:

- участие Владимирской области в Федеральной программе повышения мобильности трудовых ресурсов;
- разработка системы льгот и компенсационных выплат для специалистов в наиболее трудодефицитных отраслях;
- расширение финансирования мероприятий по добровольному переселению во Владимирскую область соотечественников, проживающих

за рубежом.

2) В целях ликвидации диспропорций спроса и предложения на рынке труда области рекомендуем:

- повысить ответственность профессиональных образовательных учреждений за подготовку обучающихся избыточных направлений и профилей;
- квотировать показатели приема в профессиональные образовательные учреждения сверх числа бюджетных мест;
- внедрить региональный заказ на подготовку специалистов по наиболее востребованным для экономики области направлениям подготовки – инженер, педагог, врач, рабочие профессии (электромонтер, станочник, электрогазосварщик, слесарь и др.);
- расширить систему целевой подготовки специалистов в вузах других регионов с последующим трудоустройством в учреждениях и на предприятиях

области. Например, в связи с отсутствием в области медицинской академии сложилась острая нехватка врачей, что требует оперативного вмешательства региональных органов власти и укрепления партнерства с соседними региональными вузами;

- развивать государственно-частное партнерство между образовательными учреждениями и предприятиями области;

- популяризировать рабочие и инженерные профессии через практику: вводить профильные классы, проводить конкурсы, совместные проекты, экскурсии на предприятия области и др.

3) С целью снижения рисков потери работы для лиц предпенсионного возраста рекомендуем:

- стимулирование и поддержку работодате-

лей, улучшающих условия труда для «зрелых» сотрудников (через введение гибкого графика работы, создание адаптированных рабочих мест), нивелирование издержек за счет поддержки таких работодателей;

- введение программ здоровьесберегающего и самосохранительного поведения;

- непрерывное повышение квалификации «зрелых» сотрудников для упрощения их технической и психологической адаптации к инновациям и нововведениям.

Для решения ряда обозначенных проблем могут быть предусмотрены формы взаимодействия субъектов рынка трудовых ресурсов области, представленные в таблице 2 [7].

Таблица 2. Формы взаимодействия субъектов рынка трудовых ресурсов региона

Формы взаимодействия	Цели взаимодействия
<b>Профессиональные образовательные учреждения – работодатели</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– совместное прогнозирование потребности в кадрах на уровне региона;</li> <li>– целевое обучение для восполнения дефицитных кадров;</li> <li>– прохождение оплачиваемой практики в соответствии с профилем подготовки обучающихся на предприятиях области;</li> <li>– согласование компетенций выпускника, совместное формирование «портфеля» его знаний и умений;</li> <li>– практическая «реабилитация» педагогов на предприятиях области;</li> <li>– проведение конкурсов среди обучающихся, конференций, олимпиад, итоговой аттестации выпускников;</li> <li>– создание научно-исследовательских коллективов на базе предприятий с вовлечением педагогов и обучающихся;</li> <li>– поддержание учебно-производственных комбинатов;</li> <li>– использование кейсов и вовлечение молодежи в проектную деятельность.</li> </ul>	Создание новых направлений и профилей подготовки, обеспечение динамического соответствия предложения профессиональных образовательных учреждений потребностям работодателей региона, обеспечение удовлетворения будущих потребностей экономики.
<b>Образовательные учреждения – Департамент образования и Департамент по труду и занятости населения Владимирской области</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– использование системы «именных» стипендий и грантов;</li> <li>– внедрение системы «губернаторский» набор;</li> <li>– прогнозирование потребности в кадрах для экономики области;</li> <li>– гарантированное трудоустройство выпускников образовательных учреждений и функционирование консультационных пунктов для оказания помощи в выборе будущей профессии и поиске работы;</li> <li>– популяризация дефицитных профессий посредством выездных мероприятий в школы, информирования о конъюнктуре рынка трудовых ресурсов области учащихся выпускных классов и их родителей.</li> </ul>	Сохранение трудового потенциала области, открытие новых и упразднение переизбыточных направлений и профилей подготовки, обеспечение кадрами экономики региона.
<b>Департамент по труду и занятости населения Владимирской области – работодатели</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– трудоустройство сокращенных работников;</li> <li>– выявление потребностей работодателей в кадрах;</li> <li>– помощь в поиске дефицитных кадров и трудоустройство переизбыточных специалистов на предприятия области.</li> </ul>	Сохранение трудового потенциала области, оперативное решение кадровых проблем предприятий региона

### Заключение

От состояния рынка трудовых ресурсов региона и демографических тенденций зависит его социально-экономическое развитие. Поэтому рассчитывать на стихийное развитие рынка в условиях усиления негативных тенденций недопустимо. Очевидно, что для решения проблем в области занятости и рынка труда требуется грамотное применение разнообразных методов и инструментов

вмешательства органов власти в рыночный механизм для минимизации негативных последствий и оперативного решения выявленных проблем на территории.

Проведенное исследование позволило констатировать ряд проблем, характерных для рынка труда Владимирской области: сокращение числа лиц, вступающих в трудоспособный возраст, отток трудоспособного населения в другие регионы, диспро-

порции между спросом и предложением, высокий уровень неполной занятости.

Для их ликвидации, наряду с уже используемыми инструментами, были предложены дополнительные меры и формы взаимодействия субъектов рынка трудовых ресурсов. Предложенные авторами цепочки взаимодействия не являются

зафиксированными и допускают, при необходимости, вовлечение третьих участников. Таким образом, становится вполне очевидной потребность комплексного решения проблем, сложившихся на территории региона, и интегрированных усилий всех участников рынка трудовых ресурсов.

### Литература

1. Белохвостова Н. В. Механизмы государственного регулирования занятости населения // *Сервис в России и за рубежом*. – 2016. – № 1. – С. 90-98.
2. Горбачева Г. П. Государственный механизм регулирования рынка труда // *Экономика и современный менеджмент: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* (Новосибирск, 15 июля 2013 г.) – Новосибирск: 2013. – С. 146-154.
3. Горбачева Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда. – М.: Государственный университет управления, 2016. – 197 с.
4. Горбачева Г. П. Рыночный механизм регулирования рынка труда: теоретический аспект // *Перспективы науки*. – 2015. – № 9 (48). – С. 120-125.
5. Государственная программа Владимирской области «Содействие занятости населения Владимирской области [Электронный ресурс] / Официальный сайт департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области. – Режим доступа: [http://vladzan.ru/cms\\_data/usercontent/regionaleditor/](http://vladzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/) (дата обращения: 05.06.2019).
6. Доклад расширенной коллегии департамента по труду и занятости населения Администрации Владимирской области «Об итогах работы департамента по труду и занятости населения в 2018 году и задачах на 2019 год». – Владимир, 2019. – 16 с.
7. Кайдашова А. К., Сизганова Е. Ю. Модель взаимосвязи участников обмена на рынке услуг высшей школы // *Экономика и предпринимательство*. – 2015. – № 12 (ч. 3). – С. 775-778.
8. Об утверждении региональной программы «Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда Владимирской области в 2016 году», Постановление Администрации Владимирской области от 30 марта 2016 года № 250 (1/2). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/438881096/> (дата обращения: 05.06.2019).
9. Пудовкина М. А. Методологические основы исследования регионального рынка труда // *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. – 2015. – № 4 (58). – С. 38-45.
10. Полищук Е. А. Систематизация методов регулирования рынка труда // *Теория и практика общественного развития*. – 2016. – № 2. – С. 149-153.
11. Путь в профессию на языке статистики [Электронный ресурс] / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области. – Режим доступа: [http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/vladimirstat/resources/](http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/vladimirstat/resources/) (дата обращения: 21.06.2019).
12. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2018. – 1162 с. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17) (дата обращения: 02.06.2019).
13. Серебрякова Н. А., Агафонов С. М. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание // *Вестник ВГУИТ*. – 2018. – № 2. – С. 424-430.
14. Третьякова Л. А. Особенности развития рынка труда в современных условиях // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2014. – № 9. – С. 26-32.
15. Федеральный орган государственной статистики Владимирской области. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области. – Режим доступа: [http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/vladimirstat/resources/c059690044d9adadb860bede4cdebdf4](http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/vladimirstat/resources/c059690044d9adadb860bede4cdebdf4) (дата обращения: 08.06.2019).

### References

1. Belohvostova, N.V. (2016) [Mechanisms of state regulation of employment of the population]. *Servis v Rossii i zarubezhom* [Service in Russia and abroad]. Vol. 1, pp. 90-98. (In Russ.).
2. Gorbachev, G.P. (2013) [State mechanism of regulation of labor market]. *Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya i praktika: materialize Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Economy and modern management: theory and practice: materials for the International. scientific-practical Conf.]. Novosibirsk: pp. 146-154. (In Russ.).

3. Gorbachev, G.P. (2016) *Organizacionno-metodicheskie aspekty regulirovaniya regional'nogo rynka truda* [Organizational and methodical aspects of regulation of regional labor market]. Moscow: State university of management, 197 p. (In Russ.).
4. Gorbachev, G.P. (2015) [Market mechanism of regulation of labor market: theoretical aspect]. *Perspektivy nauki* [Prospects of science]. Vol. 9 (48), pp. 120-125. (In Russ.).
5. The state program of the Vladimir region "Assistance of employment of the population of the Vladimir region / the Official site of department on work and employment of the population of administration of the Vladimir region. Available at: [http://vladzan.ru/cms\\_data/usercontent/regionaleditor/](http://vladzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/) (accessed: 05.06.2019) (In Russ.).
6. Report of expanded board of department on work and employment of the population of Administration of the Vladimir region "About results of work of department on work and employment of the population in 2018 and tasks for 2019" (2019). Vladimir: 16 p. (In Russ.).
7. Kaydashova, A.K., Sizganova, E.Yu. (2015) [Model of interrelation of participants of exchange in the market of services of the higher school]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economy and business]. Vol. 12 (Part 3), pp. 775-778. (In Russ.).
8. About the approval of the regional program "Additional Actions for Decrease in Tension in Labour Market of the Vladimir Region in 2016", the Resolution of Administration of the Vladimir region of 30.03.2016 № 250 (1/2). Available at: <http://docs.cntd.ru/document/438881096/> (accessed: 05.06.2019) (In Russ.).
9. Pudovkina, M.A. (2015) [Methodological bases of a research of regional labor market]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-ekonomicheskogo universiteta* [Messenger of the Saratov state social and economic university]. Vol. 4 (58), pp. 38-45. (In Russ.).
10. Polishchuk, E.A. (2016) [Systematization of methods of regulation of labor market]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development]. Vol. 2, pp. 149-153. (In Russ.).
11. The way to a profession is always on the lips statistics / Territorial authority of Federal State Statistics Service in the Vladimir region. Available at: [http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/vladimirstat/resources/](http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/vladimirstat/resources/) (accessed: 21.06.2019) (In Russ.).
12. Regions of Russia. Socio-economic indexes. (2018). Moscow: Statistics of Russia, 1162 p. / Official site of Federal State Statistics Service. Available at: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17) (accessed: 02.06.2019) (In Russ.).
13. Serebryakova, N.A., Agafonov, S.M. (2018) [Policy of regulation of labor market in the region: essence and contents]. *Vestnik VGUIT* [Bulletin of VSUET]. Vol. 2, pp. 424-430. (In Russ.).
14. Tretyakova, L.A. (2014) [Features of development of labor market in modern conditions]. *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'* [National interests: priorities and safety]. Vol. 9, pp. 26-32. (In Russ.).
15. Federal body of the state statistics of the Vladimir region / Official site of Territorial authority of Federal State Statistics Service in the Vladimir region. Available at: [http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/vladimirstat/resources/c059690044d9adadb860bede4cdebdf4](http://vladimirstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/vladimirstat/resources/c059690044d9adadb860bede4cdebdf4) (accessed: 08.06.2019) (In Russ.).

#### Информация об авторах:

**Анна Кимовна Кайдашова**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия

**ORCID ID:** 0000-0003-3922-694X

e-mail: [akaidashova@mail.ru](mailto:akaidashova@mail.ru)

**Елена Петровна Потапова**, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия

**ORCID ID:** 0000-0003-3194-1404

e-mail: [tala68@mail.ru](mailto:tala68@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 28.06.2019; принята в печать 29.10.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

#### Information about the authors:

**Anna Kimovna Kaydashova**, Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Vladimir Branch of the Russian Presi-



dential Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir, Russia

**ORCID ID:** 0000-0003-3922-694X

e-mail: akaidashova@mail.ru

**Elena Petrovna Potapova**, Candidate of Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Vladimir Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir, Russia

**ORCID ID:** 0000-0003-3194-1404

e-mail: tala68@mail.ru

The paper was submitted: 28.06.2019.

Accepted for publication: 29.10.2019.

The authors have read and approved the final manuscript.