

Література

1. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навч. посіб./ В.Г. Никифорова – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
2. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч. посіб./ В.С.Савельєва, О.Л. Єськов – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
3. Федулова Л.І. Менеджмент організацій: Навч. посіб./ Л.І.Федулова – Київ: Либідь, 2004. – 448 с.

References

1. Nykyforenko V.G. HR Management: Training. Ref./ V.G. Nykyforenko - Odessa: Atlanta, 2013. - 275 p.
2. Saveliev V.S., Eskov A.L. Managing a business career. Teach. Ref./ V.S.Savelyeva, A.L.Eskov - K.Centre textbooks, 2007. - 176 p.
3. Fedulova L.I. Management of Organizations: Training. Ref./ L.I.Fedulova - Kyiv: Lybed, 2004. - 448 p.

Рецензія/Peer review : 22.5.2014 р.

Надрукована/Printed :11.6.2014 р.

УДК: 331.101.3:658.589(477)

Л. О. ГРИЗОВСЬКА

Хмельницький національний університет

ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто особливості інноваційної діяльності промислового підприємства. Проаналізовано структуру персоналу інноваційно-активних машинобудівних підприємств і з'ясовано потребу удосконалення стимулювання діяльності працівників, що займаються інноваціями. Розглянуто можливості і напрями удосконалення управління інноваційною діяльністю підприємства на основі мотиваційних чинників.

Ключові слова: інноваційна діяльність, мотивація праці, персонал, структура мотивів.

L.O. GRYZOVSKA

Khmel'nitsky National University

FACTORS MOTIVATION IN INCREASING EFFICIENCY INNOVATION ACTIVITIES ENTERPRISE

The article reviews the innovative features of the industrial enterprise. The structure of the personnel of engineering innovation active enterprises and forms and methods of stimulating innovation. Inconsistency between the goals of innovation, structure and motivation of employees in enterprises operating system stimulation. It is shown the need to stimulate improvement of employees engaged in innovation. The possibilities and directions for improving innovation management on the basis of motivational factors. Emphasized that they basically have to be focused and take into account the whole motivational preferences of key personnel.

Keywords: innovation activity, motivation to work, staff, structure motifs.

Вступ. Перехід України до ринкової економіки поставив ряд принципово нових завдань, найголовніше з яких – максимально ефективно використання нововведень та інновацій на підприємствах. Причому це актуально як для українського суспільства в цілому, так і для кожного підприємства, фірми, організації. Але без кваліфікованих та ініціативних трудових ресурсів високої ефективності роботи досягти неможливо. Тому правильна оцінка результатів діяльності працівників, розумне використання їх інтелектуального потенціалу, створення соціально-комфортних умов для самореалізації особистості стають першочерговими завданнями у сфері управління інноваційною діяльністю вітчизняних промислових підприємств. Удосконалення інноваційної діяльності за рахунок мотивації праці персоналу підприємства – актуальна і важлива тема, яка потребує подальшого розвитку та дослідження.

У сучасних умовах проблеми управління персоналом, зокрема його мотивації, набувають нового значення. Це пов'язано з тим, що від вміння керівника підприємства враховувати фактори, які впливають на активність працівників, залежить ефективність управління персоналом організації у цілому. Тому впровадження моделей мотивації, що відповідають сучасним вимогам та є гнучкими до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів на вітчизняних підприємствах.

Дослідження проблеми мотивації праці в теоретичному та практичному аспектах займаються багато відомих зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, питаннями мотивації працівників на промислових підприємствах в останні роки активно займаються І. Гушчін [1], Г. Іванченко [2], М. Максименко, А. А. Гуріна і Н. М. Краус [3], О. Попрозман [4], Л. Потьомкін [5], Н. Скринник [6] та ін. Проте перенесення загальних рекомендацій стосовно обґрунтованого вибору форм і систем стимулювання ефективної людської праці на сферу управління інноваційною діяльністю має здійснюватися з урахуванням особливості цієї діяльності, на чому наголошують, наприклад, В. Стадник [7], О. Громова [8], О. Тужилкіна [9]. Зважаючи на те, що активна і результативна інноваційна діяльність є основним джерелом розвитку сучасних промислових підприємств, важливо вміло використовувати мотиваційні важелі для підвищення ефективності управління цією діяльністю. Це і визначило мету даної статті.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення управління інноваційною діяльністю промислового підприємства за рахунок обґрунтованого використання мотиваційних чинників у роботі з персоналом.

Виклад основного матеріалу. Під інноваційною діяльністю розуміється діяльність колективу, спрямована на забезпечення доведення науково-технічних ідей, винаходів (новацій) до результату, придатного до практичного застосування та реалізації їх на ринку з метою задоволення потреб суспільства в конкурентоспроможних товарах і послугах. Ця діяльність охоплює;

- випуск і поширення принципово нових видів техніки і технології;
- прогресивні міжгалузеві структурні зрушення, і реалізацію довгострокових науково-технічних програм з великими строками окупності витрат;
- фінансування фундаментальних досліджень для здійснення якісних змін у стані продуктивних сил;
- розробку і впровадження нової ресурсозберігаючої технології, призначеної для поліпшення соціального й екологічного становища.

Упровадження інновації є завжди складним процесом для будь-якої організації, що зумовлюється невизначеністю, яка пов'язана із самим нововведенням: недостатньою інформацією про нього і його прибутковість, особливо на ранніх стадіях дифузії. Оцінити відносні переваги інновацій на ранній фазі їх дифузії особливо важко тоді, коли мова йде про радикальні нововведення. Тому значна кількість виробників, як свідчить практика, не завжди йдуть на ризик і віддають перевагу зниженню витрат виробництва за рахунок використання ресурсозберігаючих технологій та модернізації продукції.

До основних видів нововведення на підприємстві можна віднести інновації продукції; технологічних процесів; персоналу; управлінської діяльності.

Виходячи з цього, упровадження нововведення на підприємстві проходить ряд етапів (табл. 1).

Таблиця 1

Внутрішньоорганізаційний шлях нововведення на підприємстві

Етапи опанування нововведенням	Сутність діяльності
I. Визначення необхідності в інновації	Обізнаність з проблемою, рішення щодо необхідності в нововведенні; переконання членів організації в необхідності нововведення
II. Збір інформації про інновацію	Первинна обізнаність з інновацією; розширення пошуку інформації про нововведення
III. Попередній вибір нововведення	Аналіз інформації про нововведення, вибір інновації
IV. Прийняття рішення про впровадження нововведення	Обґрунтування рішення про впровадження інновації і його ухвалення вищим менеджментом
V. Упровадження	Пробне впровадження, повне впровадження і використання
VI. Інституціоналізація	Дифузія

Як видно із таблиці 1, на перших двох етапах інноваційного процесу визначається потреба в нововведенні і збирається відповідна інформація про нього, тобто ініціюється початок інноваційного процесу на конкретному підприємстві. За оцінками спеціалістів, від 25 до 39 % усіх нововведень упроваджується на основі отриманих даних про їх існування.

Відмова від нововведень на підприємствах відбувається з різних причин, основними з яких є [2]:

1. Фінансові витрати. Радикальні зміни коштують дорого, вони потребують проведення великої аналітичної роботи, при цьому виникає необхідність перебудувати діяльність великої кількості підрозділів, вносити зміни безпосередньо на робочих місцях, змінювати правила ділової практики. Це впливає з істотних відмінностей інноваційного та стабільного виробничого процесів, які роблять завдання їх поєднання дуже складним, а в деяких випадках практично неможливим.

2. Інноваційні суперечності. Будь-яке нововведення змінює параметри роботи системи, порушує її рівновагу, менеджери та персонал прагнуть зберегти стабільність, традиційність інноваційної системи, показані відмінності інноваційних і традиційних виробничих процесів.

3. Інноваційні зміни викликають опір з боку персоналу. Опір може мати різний рівень інтенсивності і проявлятися як у формі пасивного, більше або менше прихованого неприйняття нововведень (виражається незадоволенням, бажанням перейти на іншу роботу або зниженням продуктивності праці, виконавської дисципліни), так і у формі активного відкритого виступу проти інновацій. Тому імовірно ставлення персоналу до нововведень показано у таблиці 2.

4. Нерозуміння менеджерами важливості інновацій і необхідності змін. Дослідники звертають увагу саме на такий чинник, як нерозуміння керівниками динаміки конкуренції. Багато керівників компаній, які досягли швидкоплинного успіху, думають, що завтра буде схоже на сьогодні, що великі зміни малоімовірні, непередбачувані, або, принаймні, відбуватимуться повільно [7].

Отже, проблеми, що виникають під час упровадження нововведення, вирішуються шляхом узгодження суперечностей між характером нововведення та працівниками підприємства, які займаються його практичним втіленням. І тут велику роль відіграють мотиваційні преференції персоналу. Правильне застосування в

управлінні інноваційною діяльністю мотиваційних чинників потребує від менеджерів неабиякого уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Воно вимагає розвинутих здібностей менеджерів спонукати виконавців до вищого рівня напруження зусиль, досягнення ефективних результатів праці.

Таблиця 2

Ймовірне ставлення працівника до нововведень

Тип працівника за ставленням до нововведень	Можлива поведінка
1. Новатори	Готові з певним ризиком подавати і розробляти ідеї, експериментувати. Раціоналізатори, винахідники.
2. Дуже швидко сприймають нововведення	Нові думки, ідеї сприймають після певних міркувань. Домінантною рисою характеру є уважне прислуховування до думок інших. Прагнуть до лідерства.
3. Швидко сприймають зміни, інновації	Основною рисою характеру є розсудливість. Сприймають нововведення швидше, ніж пересічний робітник.
4. Повільно сприймають нововведення	Сприймають зміни, нововведення під тиском більшості. Домінантна їх риса – скептицизм.
5. Негативно сприймають нововведення	Не погоджуються з реалізацією будь-якого нововведення. Домінантна їх риса – традиціоналізм. Сприймають нововведення, коли воно стане традиційним.

Джерело – авторська розробка

Характерно, що ефективна мотивація має задовольняти потреби обох сторін, які беруть участь у інноваційному процесі. З одного боку – задоволення індивідуальних потреб виконавців, а з іншого – досягнення загальноорганізаційних цілей щодо реалізації інновацій. Обидві умови можуть і повинні задовольнятися якомога повніше.

Науковці відмічають, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити, працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною. Система мотивації повинна бути різною не тільки для працівників різних рівнів, але і враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості.

Аналіз якісного складу персоналу підприємства є необхідним для виявлення резервів підвищення ефективності діяльності фірми. Рівень якісного складу управлінського персоналу визначає рівень ефективності функціонування підприємства в цілому. Від особистих якостей працівників, їх загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня залежить якість управлінських рішень і результати їх реалізації. Від якісного складу оперативного і допоміжного персоналу залежить якість продукції підприємства.

Характеристика структури персоналу деяких машинобудівних підприємств Хмельницької області, що проявляють інноваційну активність за статтю, віком, освітою, кваліфікацією та іншими соціально-демографічними ознаками наведено у таблиці 3 (побудована на основі статистичної звітності підприємств за 2012 рік).

Таблиця 3

Якісний склад персоналу інноваційно-активних машинобудівних підприємств Хмельницької області

№	Назва показника	Підприємства				
		ДП «Новатор»	ПАТ «Темп»	ПАТ «Укрелектроапарат»	ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	ПАТ «Камянецьк-Подільськільмаш»
1.	Середньоспискова чисельність, осіб	1672	187	1073	150	65
2.	Склад працівників за статтю: - чоловіки - жінки	983	159	784	134	43
		672	28	289	16	22
3.	Середній вік працюючого	47,2	49	53	39	46
4.	Склад працівників за освітою: - вища - середня - спеціальна	752	115	682	101	34
		920	72	366	35	21

Джерело – авторська розробка

Як видно із наведених даних, на всіх підприємствах рівень кваліфікації персоналу є високим – понад 50% працівників мають вищу освіту, близько третини – середню спеціальну. Це свідчить про те, що на інноваційно-активних підприємствах переважає праця інтелектуальна і керівництво приділяє цьому належну увагу при доборі працівників і заохоченню їх професійного зростання. Разом з тим, дослідження у вигляді відкритого інтерв'ю показали, що працівники не відчувають з боку менеджменту посилення уваги до розробки дієвих заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності. Результати опитування вказують на те, що найбільш вагомими мотиваторами для працівників є рівень заробітної плати, відтак – можливість професійного зростання, взаємозв'язок оплати праці з її якістю, необхідність високої кваліфікації та інші (табл.4).

Таблиця 4

Структура мотивів до праці персоналу, %

Мотиви праці	Персонал	Адміністрація	Службовці	Робітники
1. Бажання заробити більше грошей	66,8	49	64	71
2. Прагнення добитись поваги в колективі	14,6	41	19	6
3. Зміст і характер роботи	10,8	5	8	9
4. Добрий мікроклімат в колективі	7,8	5	8	12
ВСЬОГО	100	100	99	98

Джерело – розробка автора

Нинішня складна ситуація у вітчизняній економіці, різке падіння життєвого рівня значної маси людей цілком зрозуміло поставили на перше місце в числі мотивів до праці прагнення заробити більше грошей. На друге місце працівники поставили бажання добитись поваги в колективі. Третє місце займає зміст і характер роботи. Трохи менше працівників вважають мотивом до праці добрий мікроклімат в колективі. Разом з тим, є деяка відмінність у структурі мотивів рядових працівників, адміністрації і фахівців функціональних служб управління (табл. 5).

Таблиця 5

Оцінка чинників підвищення трудової активності персоналу, %

Умови підвищення трудової активності	Персонал	Адміністрація	Службовці	Робітники
1. Підвищення заробітної плати	47,3	21	37	44
2. Підвищення в посаді	13,2	18	12	7
3. Одержання житла	1,8	6	9	7
4. Створення кращих умов праці	9,8	18	7	6
5. Можливість підвищення кваліфікації	3,2	9	8	5
6. Преміювання за якість праці	13,1	11	20	26
7. Встановлення доброзичливих відносин в колективі	1,2	5	1	1
8. Інші умови	10,4	12	6	4
РАЗОМ	100	100	100	100

Джерело – розробка автора

Головну, домінуючу роль матеріальних мотивів, як підтверджують дані таблиці, майже половина працівників вважають головною умовою підвищення трудової активності підвищення заробітної плати. Ряд працівників поряд з цією умовою визначили значущість для себе вирішення житлових проблем, а певна частка віддала перевагу підвищенню по посаді.

Впевнено всі вікові групи вважають умовою, яка зможе підвищити трудову активність працівників, преміювання за якість праці. Тобто вони прагнуть бачити прямий взаємозв'язок якості праці з її оплатою. І це цілком справедливо. Звичайно, заробітна плата – це найважливіше джерело нашого існування. Тому підвищенню заробітної плати по праву належить перше місце серед умов, які б привели до підвищення трудової активності. Але слід враховувати також і інші умови. Наприклад, підвищення по посаді, одержання житла, преміювання за якість праці є дуже важливими мотиваторами, які повинні і можуть привести до значного підвищення трудової активності. При цьому слід відмітити, що рівень заробітної плати працівників залежить не лише від результативності особистої праці, а й від високих результатів трудової діяльності його колег. І це важливо саме для інноваційної діяльності, де велике значення має групова робота, спільна праця винахідників, конструкторів, технологів та управлінців зі створення й реалізації інновації.

При цьому слід зазначити, що такі мотиви до праці, як: розуміння суспільної значущості праці, бажання принести більше користі людям, прагнення працювати з повною віддачею та піклування про справи колективу, про результати його праці майже зовсім втратили своє мотиваційне значення. А це

певним чином відбивається на діяльності підприємств в цілому, на їх економічному становищі. Тому для подальшого удосконалення їх діяльності потрібно більше уваги приділяти мотивам, які нібито втрачають свій сенс. Треба своєчасно та диференційовано використовувати увесь спектр всіляких трудових мотивів в практичній діяльності.

Використовуючи існуючі здобутки у сфері мотивації трудової діяльності, можна запропонувати такі напрями поліпшення використання мотиваційних чинників у сфері управління інноваційною діяльністю:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей інноваційної діяльності;
- систематичний аналіз успішного (і негативного) досвіду досягнення працівниками поставлених цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення прозорої системи оцінювання результатів інноваційної праці і їх зв'язку із оплатою;
- делегування учасникам інноваційного процесу повноважень щодо горизонтального координування їх перебігу з підвищення їх персональної відповідальності за право вибору методів вирішення поставлених завдань;
- публічне визнання успіхів працівників, підтвердження їх цінності для підприємства;
- підтримка і стимулювання ініціативності працівників;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків у щодо перемоги у конкурентних проектах;
- залучення працівників до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу;
- врахування думки працівників про справедливість в розподілі обов'язків і в методах винагороди.

Висновок. Мотиваційні чинники займають особливу роль у забезпеченні ефективності і результативності управління інноваційною діяльністю. Саме їх обґрунтоване застосування у всій розмаїтості форм і методів впливу на поведінку працівників дає змогу менеджменту підприємства перейти від «управління на основі контролю» до «управління за результатами». В інноваційній діяльності це досягається попереднім вивченням структури мотивів працівників, з'ясування мотиваційних переваг ключових учасників інноваційного процесу, розробкою нових методів стимулювання, які спрямовують на досягнення цілей інноваційної діяльності – в т.ч. – диференційованих за рівнями і сферами управління.

Безумовно, для кожного конкретного працівника повинна бути побудована окрема система стимулювання з урахуванням: особистих якостей, наявності тих або інших ресурсів в організації, стилем керівництва в компанії і у відділі. Дієвість запропонованих методів може бути оцінена лише з часом. Проте, практичний досвід дозволяє стверджувати, що існуючі на сучасних промислових підприємствах методи стимулювання дають можливість успішно застосувати їх і для вирішення задач підвищення ефективності інноваційної діяльності працівників. Інтерпретація цього досвіду для використання в умовах вітчизняних реалій і стане предметом наступних досліджень.

Література

1. Гущина И. А. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. А. Гущина // Общество и экономика. – 2010. – № 1. – С. 169-174.
2. Иванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Иванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21-23.
3. Максименко М. О. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств / М. О. Максименко, А. А. Гуріна, Н. М. Краус // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – №5, т. 2. – С. 181-185.
4. Попрозман О. І. Мотивація персоналу на підприємствах / О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 9. – С. 69-72.
5. Потьомкін Л. Засоби підвищення мотивації праці за допомогою заробітної плати у промисловості / Л. Потьомкін // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 10. – С. 116-122.
6. Скринник Н.В. Мотивація і форми стимулювання персоналу на підприємстві / Н.В. Скринник, Ю.О. Міщук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – №3, т.12. – С. 182-186.
7. Стадник В.В. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 271 с.
8. Громова О.Є. Побудова структурної моделі мотиваційного механізму інноваційно-інвестиційного розвитку промислових підприємств / О.Є. Громова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – №4, т. 2. – С. 183-187.
9. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О. В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.

References

1. Gushina, I. A. (2010). Work motivation as a factor in increasing the efficiency of labor. Society and the economics of. (№ 1. p. p. 169-174).
2. Ivanchenko, G. V. (2010). Features of intangible incentives to domestic enterprises. Economist. (№ 3. p. p. 21-23).
3. Maksymenko, M. O., & Gurin, A. A., & Kraus, N. M. (2011). Improving staff motivation system industry. Vestnik KNU. Economics. (№ 5. T. 2. p. p. 181-185).
4. Poprozman, O. I. (2010). Motivation of staff in enterprises. Formation of market relations in Ukraine. (№ 9. p.p. 69-72).
5. Potemkin, L. (2011). Means increase work motivation using payroll plat in industry. Formation of market relations in Ukraine. (№ 10. p. p. 116-122).
6. Skrynnyk, N. V., & Mishchuk, Y. A. (2013). Motivating and encouraging staff to form enterprise. Herald Khmelnytsky National University. Economics. (№ 3, t.12. p. p. 182-186).
7. Stadnik, V. V. (2009). System providing motivation innovative development of business organizations: monograph. Khmelnytsky. (p. 271).
8. Gromova, O. E. (2012). Building a structural model of motivational mechanism innovation and investment of industry. Journal of Khmelnytsky National University. Economics. (№ 4, Vol 2. p. p. 183-187).
9. Tuzhylkina, O. V. (2010). Increasing importance of intangible factors of work motivation in the formation of human capital of a modern enterprise in Ukraine. Actual problems of economy. (№ 9. p. p. 37-41).

Рецензія/Peer review : 2.5.2014 р. Надрукована/Printed :11.6.2014 р.

УДК 331.5 «311/312»

В.В. ДРУЖИНІНА

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ПОНЯТТЯ «РИНОК ПРАЦІ»: РЕТРОСПЕКТИВА І СУЧАСНІСТЬ

В статті узагальнено теоретичні підходи щодо визначення поняття «ринок праці». Встановлено, що ринок праці – це дуже складна, багатогранна система соціальних, правових відносин і розглядається як сфера, механізм, система, простір.

Ключові слова: ринок праці, система, механізм, простір, сфера, трудові відносини.

V.V. DRUZHININA

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Kremenchuk, Ukraine

THE CONCEPT OF "LABOR MARKET": RETROSPECTIVE AND PRESENT

Abstract - The purpose of this study is to review the theoretical approaches to the definition of "labor market" definition of contradictions and unity of the labor market and the labor market.

On the basis of generalization and systematization of theoretical approaches regarding the nature of the labor market, which is seen as a socio-economic relations, the system, the scope of the mechanism. To date the labor market as a system insufficiently reasoned. Systematization copyright definitions in this area can be considered as the labor market seen as a system of labor relations that reflect the level of social development and achieve a balance of interests between actors: employers, employees, government, trade unions and intermediaries, complex behavior is seen through the distribution function, regulatory, information, mediation, stimulating, recreation.

The authorized version on the interpretation of the labor market as a system of labor relations, subjects, objects, and subject-object structure of which will be considered in future studies.

Keywords: labor market system, mechanism, space, sphere, labor relations.

Постановка проблеми та її актуальність. Ефективний розвиток економіки держави залежить від успішного функціонування системи ринків. Вони забезпечують матеріальні, фінансові, інформаційні та міграційні потоки, за допомогою яких здійснюється їх взаємодія. Особливе місце в системі ринків належить ринку праці. Ринок праці, будучи складним соціально-економічним поняттям, піддається постійним науковим дослідженням як вітчизняними, так і закордонними науковцями. За своїм змістом він є багатограним, протирічним, неоднорідним. У зв'язку із цим, актуалізується питання ретроспективного аналізу дефініції поняття «ринок праці».

Аналіз досліджень. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів щодо проблем ринку праці та зайнятості населення. Серед теоретиків ринку праці за основу обрано фундаментальні праці видатних представників економічної думки – А. Сміта, К. Маркса та ін. Серед вітчизняних вчених-економістів та практиків, які займаються дослідженням й розв'язанням проблем функціонування ринків праці, використано роботи таких дослідників, як: Е. Лібанова, А. Колот, В. Петюх, О. Грішнова, О. Іляш, А. Калина, М. Ажнюк, О. Передрій, І. Швець та ін.

Мета роботи. Метою даного дослідження є огляд теоретичних підходів щодо визначення поняття «ринок праці», визначення протиріч та єдності ринку праці та ринку робочої сили.

Результати дослідження. У сучасній економічній літературі не існує єдиної думки щодо визначення поняття «ринок праці», тим більше поряд із цим поняттям існує ще поняття «ринок робочої сили». Існують думки, що ці поняття або тотожні, або різні. Різні погляди авторів на ці поняття визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності. Тотожність цих понять пояснює Буланов В. С., стверджуючи, що «...ринок робочої сили можна назвати ринком функціонуючої робочої сили, або ринком праці. Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов'язані,