

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 331.5:001.8-0.47.37(045)

КУЦЕВОЛОВА М. В.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, м. Кривий Ріг

РИНОК ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ ТА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі опрацювання монографічної та фахової періодичної літератури зарубіжних і вітчизняних дослідників у статті розглянуто сутність і поняття ринку праці та виділено три принципово різних точки зору щодо визначення цього поняття. Проаналізовано сучасні теоретико-методичні підходи до вивчення ринку праці, серед яких було виділено системний, діалектичний, функціональний, інституціональний, синергетичний підходи та виявлені особливості кожного з них. Встановлено, що для ефективного розвитку ринку праці необхідним є ефективне державне управління із застосуванням новітніх досягнень наукової управлінської думки, використанням сучасних наукових підходів, а також досвіду інших розвинених країн.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, послуга, зайнятість, безробіття, теоретико-методичні підходи.

KUTSEVOLOVA M. V.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhaylo Tugan-Baranovsky, Kriviy Rig, Ukraine

LABOUR-MARKET: CONCEPT AND THEORETIC-METHODICAL APPROACHES TO RESEARCH

Based on the monographs and periodical literature of national and foreign researchers in the article essence and concept of labour-market is considered and it is selected three on principle different points of view in relation to determination of this concept. Analyzed the current theoretic-methodical approaches to the study of the labour-market. Among them were allocated: systemic, dialectical, functional, institutional, synergistic approaches and identified the characteristics of each of them. It was established that the effective development of the labour-market it is necessary to effective governance with the latest achievements of scientific management ideas, using modern scientific approaches and experiences of other developed countries.

Keywords: labour-market, market of labour force, service, employment, unemployment, theoretic-methodical approaches.

Постановка проблеми. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає ринок праці, що є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки, а також одним з основоположних предметів дослідження економіки праці. Однак на сьогодні в Україні та світі ситуація на ринку праці залишається складною: низькою є ціна робочої сили, існують тенденції старіння населення, високим є рівень нелегальної зовнішньої трудової міграції, постійно зростає кількість безробітних та зменшується кількість зайнятого населення. В Україні з 1995 по 2015 рік кількість зайнятого населення зменшилася з 24125 до 16 443 тис. осіб. Міністр соціальної політики А. Рева на слуханні: «Мета та шляхи реформування Державної служби зайнятості» зазначив, що в Україні, станом на 15 червня 2016 року, 25 млн людей працездатного віку, з них зайнятих – 15,7 млн, 1,7 млн офіційно безробітні, що складає 9,1% від усієї чисельності. Тому однією з проблем є наукове обґрунтування сучасних теоретико-методичних підходів до вивчення ринку праці, яке стимулювало б його ефективне функціонування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед теоретиків ринку праці за основу обрано фундаментальні праці видатних представників економічної думки – О. Курно [1], А. Сміта, Р. Еренберга [3], К. Маркса [9], П. Самуельсона [12], А. Маршалла [15]. Основним теоретико-методичним положенням вивчення ринку праці присвячені роботи таких вчених: В. Петюха [4], Ю. Маршавіна [5,40], І. Чайка [7], С. Карташова [10], С. Мочерного [11], В. Базилевича [20], Е. Лібанової [28], О. Грішнєвої [29] та ін. Дослідженням підходів щодо вивчення ринку праці України займалися такі вчені: Г. Завіновська [24], О. Борюшкіна [25], М. Мурашко, Г. Хакен [35], О. Кондрацька [36], В. Білоус [37] та ін.

Формулювання мети дослідження. Визначити сутність поняття «ринку праці», виділити сучасні наукові підходи до вивчення ринку праці та виявити особливості кожного з підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії "ринок". Французький економіст О. Курно вважає, що ринок – це «будь-який район, на якому взаємовідносини покупців і продавців настільки вільні, що ціни на одні і ті самі товари мають тенденцію легко і швидко вирівнюватися» [1]. В свою чергу, А. Маршал вважав: «Ринок – це район, де зносини покупців і продавців настільки вільні, що ціни на одні і ті ж товари легко вирівнюються» [2]. На

думку А. Сміта та Р. Еренберга, ринок – це інструмент, який забезпечує працівників роботою і координує рішення у сфері зайнятості [3]. А. Сміт велику увагу приділив дослідженню місткості ринку праці, аналізу складових заробітної плати, причин безробіття та особливостей пропозиції праці та попиту на працю. Окреме місце він відводить аналізу ролі формальних інститутів на ринку праці (держави; інституту учнівства, відносин та ін.) Вчений стверджував, що ринковий механізм у силу того, що попит і пропозиція на ринку праці так само збалансовані, як і на будь-яких інших ринках, сам зможе підтримувати повну зайнятість. На сучасному етапі розвитку держави не можна говорити про повну зайнятість. За умов проведення ефективної державної політики в сфері ринку праці можна досягти лише оптимального співвідношення попиту та пропозиції на ньому.

В економічній літературі існує велика кількість авторських трактувань поняття «ринку праці». Глибокий зміст у поясненні поняття «ринку праці» вкладено В. Петюхом: «...по-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге, система механізмів...» [4]. Врахувавши комплексний та системний підхід, автор розглядає це поняття як «сучасний регульований ринок праці».

Багатьма економістами при визначенні поняття «ринку праці» велика увага відводиться сфері обміну, завдяки якій здійснюється процес купівлі-продажу товару. Як зазначає Ю.Маршавін: «Ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили» [5]. Подібною є думка А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина [6] щодо ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею-продажем.

На думку І. Чайка, ринок праці – це економічний важіль (інструмент), за допомогою якого роботодавці мають можливість найняти робочу силу для інтенсивного її використання з метою отримання прибутку, а наймані працівники – задовольнити власні потреби, отримати гарантії стабільної зайнятості, підвищити свій соціальний статус, в результаті чого досягається оптимальне співвідношення попиту і пропозиції на ньому [7]. В даному визначенні ринок праці розглядається, як інструмент за допомогою якого можна здійснювати управління економікою.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, ринок праці визначається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [8].

Термін «ринку праці» науковці розглядають у трьох принципово різних значеннях:

1) Точка зору, відповідно до якої наукові терміни "ринку праці" і "ринку робочої сили" є синонімами. Цієї думки дотримуються більшість сучасних вітчизняних науковців (Ю. Маршавін, А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина), які підтримують марксистське уявлення та вважають, що товаром на ринку праці є не праця, а робоча сила, яку працівники пропонують до продажу. У свою чергу, робоча сила являє собою "сукупність фізичних і духовних спроможностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє споживні вартості" [9].

2) Точка зору, відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили. Зокрема, автори виданого у США підручника "Сучасна економіка праці. Теорія і державна політика" Р. Еренберг і Р. Сміт [3], російські економісти В. Буланов, С. Карташов, Ю. Одогов, українські вчені Л. Шевченко, С. Мочерний, О. Устенко та інші також розрізняють ринок праці і ринок робочої сили. Зокрема, українські автори С. Мочерний і О. Устенко вважають, що ринок робочої сили включає "сукупність працівників, які опинилися в ситуації ще не працюючих або вже не працюючих, але які ведуть пошук роботи". Тобто ринок робочої сили охоплює лише безробітних. Щодо ринку праці, то, на їхню думку, до нього "входять лише зайняті в даний час працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва". Далі вони стверджують, що ринок робочої сили є більш широкою категорією, тому що включає також ринок праці як "найважливіша його складова частина" [10].

3) Третя точка зору, відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга. Про "трудова послуги" говорять М. Фрідман, П. Самуельсон, А. Г. Гаджієв та ін. Останній, зокрема стверджує, що "продається не робоча сила, а послуга". Причому під послугою автор має на увазі кінцевий продукт праці: "Предметом мінових відносин стає послуга, яку надає працівник. Капіталіст платить за неї іншим товаром або грошима і стає повністю власником кінцевого результату" [11]. Ф. Котлер визначає послугу як будь-яку діяльність, котру одна сторона може пропонувати іншій; дію, яка не сприймається дотиком і яка не призводить до володіння будь-чим [12]. Отже, працівник реалізує свою робочу силу в процесі праці або дії – надає трудову послугу наймачу, але її результат належить власнику засобів виробництва, він його реалізує споживачеві і одержує відповідну плату. Послуга є дією, яку здійснює людина, працівник, але результат послуги – об'єкт відповідного ринку продуктів, а не ринку праці. Слід зазначити, що подібний підхід використовував ще А. Маршалл у його "Принципах політичної економії", де він пише, що "людина продає свої послуги", а

розглядаючи дохід від управління, специфіку управлінської праці, на прикладі попиту "на послуги майстрів" аналізує "природу послуг, що надаються суспільству тими, хто створює комерційні підприємства і управляє ними" [2].

Для ефективного розвитку ринку праці необхідним є ефективне державне управління із застосуванням новітніх досягнень наукової управлінської думки, використанням сучасних наукових підходів, а також досвіту інших розвинених країн. На сучасному етапі наукового пошуку до вивчення сутності категорії "ринок праці" можна виділити п'ять підходів.

Системний підхід щодо вивчення ринку праці є методологічною основою розвитку пізнання оточуючої дійсності та передбачає розгляд об'єкта, явища, процесу як цілісної динамічної складної системи. Ідею «загальної теорії систем» започаткував австрійський учений Людвиг фон Берталанфі (1937 р.), реалізуючи її у підході до розвитку філософсько-методологічної концепції біологічного організму. Поняття і сутність цілісних систем ґрунтовно розкрито у філософській, соціологічній та психолого-педагогічній літературі (В. Г. Афанасьєв, І. Б. Блауберг, А. Д. Сараєв, А. І. Уйюмов тощо.). Поняття «система» визначається вченими через наявність елементів і відношень між ними, або наявність елементів і взаємодії між ними. Елементи систем, залежно від їх типу (біологічні, механічні, соціальні, економічні) теж різні й специфічні. При цьому «Під цілісною системою слід розуміти сукупність компонентів, взаємодія яких породжує нові (інтегративні, системні) якості не притаманні їй твірним» [13, с. 8]. Системний підхід широко використовувався відомими вченими у різних галузях науки: у дослідженні біосфери (В. І. Вернадським), у галузі біології (В. М. Сукачовим та І. І. Шмальгаузенем), у нейрофізіології (П. К. Анохіним та ін.). Поява нової галузі науки про управління – кібернетики, що пов'язана з ім'ям Н. Вінера, відкрила нові можливості використання системних методів у дослідженнях та управлінні соціально-економічними системами.

Системний підхід у вивченні ринку праці застосовують такі вчені, як М.Г. Акулова, В.С. Буланов, Н.А. Волгін, П.Е. Шлендер, В.Д. Базилевич, Л.О. Баластрик, В.В. Безусий, Я.Б. Олійник, А.В. Ковтун та ін. При системному підході вивчення ринку праці враховується і мінливість властивостей компонентів регулюючої системи, постійні зміни у зовнішньому середовищі, взаємодія елементів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, окремих її підсистем тощо. До основоположних ознак систем у сфері регулювання соціально-економічних процесів відносять такі: цілісність, що зумовлюється взаємодією компонентів і підсистем; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; багатоманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням; наявність особливої, властивої саме системі якості (або якостей), що відрізняється від якостей компонентів; здатність до саморозвитку та самоорганізації. На думку М.Г. Акулова, системний підхід відбиває врахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їхніми елементами і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення [14]. В.С. Буланов та Н.А. Волгін вважають, що ринок праці – це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочою силою на життєві засоби. На думку П.Е. Шлендера, ринок праці – сукупність економічних зв'язків між попитом та пропозицією робочої сили [15]. В.Д. Базилевич, Л.О. Баластрик, вважають, що ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [16]. В.В. Безусий розглядає ринок праці, як систему суспільних відносин і соціальних, економічних, юридичних норм, і інститутів у сфері формування робочої сили, її розподілу, обміну (купівлі-продажу за ціною, обумовленою співвідношенням попиту та пропозиції) і використання праці [17, с. 7]. На думку А.В. Ковтуна, ринок праці – це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів.

Отже, в рамках системного підходу ринок праці розглядається науковцями як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили.

Найбільш розповсюдженими при вивченні ринку праці є діалектичний та функціональний підходи. Діалектика включає в себе вчення про загальний зв'язок явищ та їх розвитку, про протиріччя буття і мислення, перехід кількісних змін у якісні, перервах поступовості, перегонах, запереченні та ін. Як філософська наука, вона має тривалу історію, йдучи корінням часів античності, але як би заново відкриваючи в ідеалістичній формі в працях представників німецької класичної філософії Канта і Гегеля. Особливе значення для економічної теорії має діалектичний метод, який вказує на те, що в природі і суспільстві існує загальний зв'язок явищ і процесів, і все знаходиться в зміні і розвитку, що йде від простого до складного, від нижчого до вищого. Діалектичний метод лежить в основі функціонального методу, що дозволяє виявляти залежності одних явищ від інших, причому ці залежності можуть мати і кількісну визначеність.

Діалектичний підхід при вивченні ринку праці застосовували такі вчені, як Г. Завіновська, В. Брич, О. Волкова, В. Петюх та ін. На думку Г.Завіновської, ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [18]. В. Петюх вважає, що ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що

проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [4]. Діалектичний підхід дає змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою. З позицій діалектичного підходу дослідження ринку праці зосереджено на розгляді сукупності відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, котрі вивчаються у контексті взаємозв'язку між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства [19].

Функціональний підхід при аналізі сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринкової економіки. Функціональний підхід при дослідженні ринку праці застосовували такі вчені, як А.В.Калина, О. Грішнова, Т. Заяць, С. Мочерний, Л. Швайка та ін. На думку А.В.Калини, за функціональним підходом ринок праці розглядається як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу [20]. На думку Л. Швайки, ринком праці називається система відносин між роботодавцем і працездатним населенням з укладання трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління з забезпечення права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації в сфері праці, допомоги і компенсацій при безробітті [21]. У цьому визначенні поняття «ринку праці» розглядається через призму функціонально-економічних взаємозв'язків між органами державної влади та населення.

В останні роки стає все більш популярним на практиці інституціональний підхід до вивчення ринку праці. Проблема інституціонального розвитку економіки і соціальної діяльності знайшла відображення у працях вітчизняних і зарубіжних економістів Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, К. Макконела, С. Брю, Е. Лібанової, О. Грішнова, В. Брезінського, Д. Богині, Г. Куликової, І. Маслова, Б. Генкіна та ін.

Інституціоналізм – це напрям економічної думки, для якого є характерним використання категорії інституту (сукупності правових норм, звичаїв, традицій) як основоположного поняття. Відповідно до інституційної теорії людина схильна діяти на основі загальноприйнятої практики та соціокультурних норм. Названі неформальні інститути впливають на поведінку людей у виборі професії, місця роботи, а також можуть обмежувати трудову активність. Дія неформальних інститутів значно впливає на формування ринку праці в Україні. У концепції інституціоналістів досліджуються відмінності професійні та галузеві в загальній структурі ринку праці і на основі цього аналізуються відмінності в рівнях заробітної плати. Даний підхід діалектично розвивається в даний час на рівні мікроекономік.

Е.М. Лібанова вважає, що ринок праці – це інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб) з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого [22]. На думку О.А. Грішнкової ринок праці – механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [23]. К.Р. Макконел, С.Л. Брю розглядають ринок праці, як механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [24, с. 77]. В.Б. Брезінський вважає, що ринок праці – механізм, у якому покупці та продавці здійснюють купівлю-продаж товару “робоча сила”, вступаючи в відносини товарного обміну [25, с. 183]. На думку Д.П. Богині та Г.Г. Куликова, ринок праці – це складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження цін і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару “робоча сила” [26, с. 10]. І.С. Маслова, вважає, що ринок праці – специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення по сферам і галузям господарства, видам і формам діяльності, переливу робітників всередині і між підприємствами по критерію ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника [27, с. 4]. На думку Б.М. Генкіна, ринок праці – це механізм узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, та роботодавців [28].

Отже, прихильники інституціонального підходу сприймають ринок праці як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів. Інституціональний підхід до дослідження ринку праці дає можливість повніше враховувати у стратегії трансформаційних зрушень взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень, а також їхній вплив на суспільну й індивідуальну свідомість, психологію, етику й мораль, щоб досягти бажаної збалансованості економічних реформ.

До наукових розробок останнього часу можна віднести синергетичний підхід до вивчення ринку праці. Проблеми синергетики в економічній і соціальній діяльності вивчали такі вітчизняні й закордонні науковці й фахівці, як Г. Хакен, І. Пригожин, О. В. Кондрацька, В. Білоус, С. Курдюмов, Е. Князева, В. Альошкін та інші. Свій розвиток синергетика розпочала в фундаментальних науках, зокрема біології, фізиці та хімії, де синергетичні процеси були доведені науковим методом і отримала широке поширення. Потім, в результаті кропіткої роботи науковців різних напрямків було виявлено, що ці процеси притаманні не лише біологічним або хімічним структурам, а й соціальним системам. Синергетика (від грецьк. *synergetikos* – спільний; що діє узгоджено) вивчає процеси утворення масової (колективної) взаємодії в нерівноважних умовах [29]. Синергетика виявляється у взаємоузгодженні соціальної та економічної, екологічної та

економічної, а також екологічної та соціальної сфер, і на цьому ґрунтуються теорії соціально орієнтованого, екологічно орієнтованого та ергономічного суспільного господарства. Використання синергетичного підходу передбачає здійснення наступних кроків: виділення складної системи або процесу, які потребують синергетичного впливу, їх характеристика (у поняттях формальної логіки); дослідження стратегії її розвитку – можливі рівні її свободи, тобто передбачення рівно можливих напрямів і шляхів її розвитку; здійснення факторного аналізу можливих шляхів її самоорганізації; визначення мети або бажаного результату (у яких конкретно аспектах необхідно змінити стан даної системи); розробка номенклатури (переліку) слабких впливів, що сприятимуть самоорганізації хаотичної системи, а також тактику їх застосування; правильно визначити критичний момент бифуркації досліджуваної системи.

На думку В. Альошкіна, міждисциплінарний характер синергетичного знання може стати дієвим інструментом для підвищення ефективності розробок у сфері досліджень не лише природних, а й суспільних, економічних наук.

О.В. Кондрацька вважає, що дослідження ринку праці повинно концентруватися на характері взаємодії довгострокового попиту на працю з іншими системами (інноватизацією та економікою в цілому), а також точкам бифуркації як «ключам управління» складною системою. Детермінуючою тенденцією сучасності є стрімка зміна навколишнього середовища, зростання невизначеності та непередбачуваності наслідків управлінських рішень на ринку праці різних рівнів економіки. Одним із способів подолання вказаних явищ є замкнутість системи, в якій зміни є передбачуваними. Однак межі такої системи постійно піддаються зовнішнім впливам, через які викликають флуктуації (хвилювання) всередині системи, які в кінцевому підсумку переводять систему в стан хаосу, з якого існує два можливих способи виходу – повна дезінтеграція або перехід до нового порядку (самоорганізація). Кількість флуктуацій прямо пропорційна складності системи, саме тому в соціальних системах, до яких належить ринок праці, особливу увагу слід приділяти налагодженню контакту із зовнішнім світом – мережі комунікації [30].

В економічній діяльності, В. С. Білоус сформулював основний закон синергетики як відповідність потреб та інтересів суб'єктів соціального середовища (системи) їх здібностям і можливостям, правильне розуміння ними інтересів інших суб'єктів та суспільства в цілому і взаємодія та взаємодопомога в реалізації всіх цих інтересів [31, с. 231].

Синергетичний підхід до аналізу ринку праці ґрунтується на таких положеннях: 1) Ринок праці – це самоорганізована система, стан якої змінюється завдяки внутрішнім механізмам. При цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії. 2) Управління ринком праці відбувається в процесі переведення системи із одного стану в інший, що відповідає цілям управління за рахунок впливу на структурні компоненти системи – попит на пропозицію праці. 3) Управління ринком праці є системним процесом, а тому управлінські рішення впливають не лише на конкретну область системи, а також і на суміжні підсистеми. 4) Ринок праці є нерівноважною системою із законами нелінійного характеру, тобто відгук системи непропорційний силі впливу на неї. 5) Для ринку праці характерним є явище резонансного хвилювання, суть якого полягає в тому, що навіть слабка дія призводить до більшого ефекту, ніж сильний, але не узгоджений з системою вплив. 6) Головне завдання державного управління ринком праці в стані невизначеності – збереження стабільності системи з одночасним пошуком нових альтернатив.

Г.І. Купалова вказує, що наявність таких різних, діаметрально протилежних думок щодо вивчення ринку праці пояснюється розглядом лише окремих його аспектів [32, с. 11]. Ю.М. Маршавін зазначає «На наш погляд вказані напрями не суперечать один одному, а скоріше є взаємодоповнюючими, що віддзеркалюють різні сторони такої багатогранної наукової категорії, як ринок праці» [33].

Залежно від ступеня оволодіння кожного з підходів, методологією пізнання, опанування світової економічної думки, знання реалій дійсності, кожний автор по-різному наближається до істини, тобто сутності ринку праці. Крім того, ринок праці не є незмінною економічною системою, а тому зазнає кількісно-якісних перетворень, еволюціонує, а отже, його розвиток відображається в мінливості підходів до вивчення. Для всебічного аналізу необхідним є розглядати ринок праці з урахуванням всієї багатоплановості, а також із застосуванням сучасних наукових підходів.

Висновки. В результаті дослідження було виділено три принципово різних точки зору: відповідно до якої наукові терміни "ринок праці" і "ринок робочої сили" є синонімами; відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили; відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга. Встановлено, що для всебічного аналізу необхідним є розглядати ринок праці з урахуванням всієї багатоплановості та із застосуванням сучасних теоретико-методичних підходів. Серед яких було виділено: системний підхід, в рамках якого ринок праці розглядається як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили; діалектичний підхід, за допомогою якого, дослідження ринку праці зосереджено на розгляді сукупності відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, котрі вивчаються у контексті взаємозв'язку між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства; функціональний підхід при аналізі сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринкової економіки;

інституціональний підхід, прихильники якого сприймають ринок праці як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів; синергетичний підхід, прихильники якого сприймають ринок праці як самоорганізовану систему, стан якої змінюється завдяки внутрішнім механізмам.

Подальших досліджень потребує детальне вивчення проблем зайнятості населення, визначення перспектив переходу українського ринку праці на європейські стандарти, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні.

Література

1. Основи економічної теорії / за ред. С.В. Мочерного. – К. : Видавничий центр «Академія», 1998. – 464 с.
2. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 т. / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1983–1984.
3. Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.
4. Петюх В.М. Ринок праці : навчальний посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с
5. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України / Ю.М. Маршавін // Зайнятість та ринок праці : міжвідомч. наук. зб. – 2001. – Випуск 14. – С. 99–109.
6. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. /под. ред. А. И. Рофе. – М. : Издательство «МИК», 1997. – С. 160.
7. Чайка І.В. Ринок праці України: основні підходи до визначення [Електронний ресурс] / І. Чайка. – Режим доступу : <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2015/v2/4.pdf>
8. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012, № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
9. Маркс К. Капитал : т. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1960. – т. 23. – 907 с.
10. Мочерний С. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденції до їх гармонізації в ЄС / С. Мочерний, О. Устенко // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2000. – № 15. – Ч. 2. – С. 62–67.
11. Гаджиев А. Рабочая сила в системе экономических отношений. Социальная защита в переходный период: республика и регионы : сб. статей / А. Гаджиев. – М. : РАН Минтруда Рос. Федерации, 1992. – С. 63–84.
12. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент: анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер. – СПб : Питер, 1998. – 896 с
13. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. (Опыт системного исследования) / В. Г. Афанасьев. – Изд. 2-е, доп. – М. : Политиздат, 1973. – 390 с.
14. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : [навч. посіб.] / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
15. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : Увузовский учебник, 2004. – 208 с.
16. Базилевич В. Д. Макроекономіка : навч. посіб. / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик ; ред. В. Д. Базилевич. — К. : Атіка, 2002. — 368 с.
17. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Безусий В.В. – Х., 2007. – 19 с.
18. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 432 с.
19. Борюшкіна О.В. Визначення поняття “ринок праці” в економічній та соціологічній науках / О.В. Борюшкіна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : збірник наукових праць. – Харків : Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2005. – С. 206–210.
20. Калина А. В. Ринок праці : навч. посібник / А. В. Калина, А. А. Котвицький. – К. : Т-во «Знання» України, 2010. – 207 с.
21. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки : навчальний посібник / Швайка Л. А. – К. : Знання, 2006. – 435 с.
22. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
23. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / Грішнова О.А. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
24. Макконнелл К. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; [пер. с англ. 11-го изд.]. – К. : Хагар-Демос, 1993. – Т. 1. – 339 с.
25. Брезінський В.Б. Ринок праці і підвищення його ролі в формуванні ефективної ринкової економіки / В.Б. Брезінський // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту. – 2002. – № 22. – С. 182–190.

26. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : колект. монографія / Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М., Лисого Л.С. та ін. – К. : Ін-т економіки НАН України., 2001. – 300 с.
27. Маслова И.С. Российский рынок труда / Маслова И.С. – М. : Институт экономики РАН 1993. – 189 с.
28. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Генкин Б.М. – М. : НОРМА- ИНФРА, 1998. – 384 с.
29. Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии / Г. Хакен. – Москва-Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2003. – 320 с.
30. Кондрацька О.В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід / О.В. Кондрацька // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4 (43). – С. 84–89.
31. Білоус В. С. Синергетика та самоорганізація в економічній діяльності : навч. посіб. / В. С. Білоус. – К. : КНЕУ, 2007. – 376 с.
32. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України / Купалова Г.І. – К. : ІАЕ УААН, 1995. – 232 с.
33. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Маршавін Ю.М. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Чернега О. Б.