

**В.В. Сибірцев**

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ  
РЕГУЛЮВАННЯ РИНКІВ ПРАЦІ**

монографія

Харків – 2017

УДК: 331.5.024.5:331.526 (043.5)  
ББК 65.9(4УКР)240  
С 34

*Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (протокол № 1 від 29 вересня 2016 р.)*

**Рецензенти:**

*Матвійшин Є.Г., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України*

*Потьомкін Л.М., д.е.н., проф., професор кафедри економіки і міжнародних економічних відносин Міжнародного гуманітарного університету, м. Одеса*

*Красноруцький О.О., д.е.н., проф., професор кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*

**Сибірцев В.В.**

**Інституціональні основи регулювання ринків праці: монографія. – Харків: Смугаста типографія, 2017. – 429 с.**

**ISBN 978-617-7602-14-8**

Монографія присвячена вирішенню наукової проблеми, пов'язаної із розробкою теоретичних і методологічних положень, науково-практичних рекомендацій щодо державного регулювання ринків праці в умовах інституціонального реформування національної економіки. Сформовано теоретико-методологічний базис та обґрунтовано положення парадигми інституціонального реформування системи державного регулювання національного ринку праці. Розроблено організаційно-економічне забезпечення державної підтримки та активізації інституціональних змін національного ринку праці. Обґрунтовані теоретичні положення та запропоновані практичні рекомендації щодо інституціонального проектування стратегічної збалансованості національного ринку праці.

Для наукових співробітників, фахівців, спеціалістів національного господарства, аспірантів та магістрів – всіх, кого цікавлять проблеми та перспективи розвитку національного ринку праці та механізму державного регулювання зайнятості.

**ISBN 978-617-7602-14-8**

**© Сибірцев В.В., 2017**

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКІВ ПРАЦІ	11
1.1. Сутність інститутів як основи сталого економічного розвитку в умовах ринкових відносин	11
1.2. Структуризація інституціонального середовища соціально- економічних відносин на ринках праці	36
1.3. Інституціональне проектування механізму регулювання ринків праці	58
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	85
2.1. Парадигми державного регулювання національного ринку праці: порівняльний аналіз та трансформаційні зміни	85
2.2. Державна стратегія розвитку системи регулювання соціально- трудових відносин на національному ринку праці	119
2.3. Концептуальні положення щодо інституціонального реформування національного ринку праці в Україні	136
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ТА АКТИВІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗМІН НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	155
3.1. Проблеми та протиріччя сучасного розвитку національного ринку праці	155
3.2. Організаційне та інструментальне підґрунтя державного стимулювання інституціональних змін на ринку праці	179
3.3. Передумови розвитку соціального партнерства в сфері інституціонального реформування національного ринку праці	200
РОЗДІЛ 4. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	209
4.1. Фрактальність як методологічне підґрунтя інституціонального реформування системи державного регулювання національного ринку праці	209

4.2. Забезпечення економічної безпеки держави в контексті інституціонального розвитку національного ринку праці	233
4.3. Розвиток інституціональної складової державного регулювання збалансованості національного ринку праці	248
<b>РОЗДІЛ 5. ОСВІТНЄ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ</b>	<b>264</b>
5.1. Освітня складова забезпечення збалансованості розвитку національного ринку праці	264
5.2. Організація інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці	283
5.3. Організаційно-економічне забезпечення державного регулювання формування та розвитку національних освітніх кластерів	297
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>313</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>317</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>372</b>

## ВСТУП

Ринок праці є одним із найбільш складних за структурною побудовою та розмаїтих за змістом соціально-економічних відносин, які здійснюються в рамках процесів його функціонування та розвитку, утворень господарської системи сучасного суспільства. Через операції на цьому ринку у великій мірі забезпечується розширене відтворення людського капіталу, необхідного не тільки для формування належного ресурсного забезпечення продуктивного виробництва економічних благ, але й для розбудови соціокультурних засад цивілізаційного розвитку людської спільноти у цілому. Механізм збалансування попиту і пропозиції на основі визначення вартості праці в рамках ринку праці у значному ступені обумовлює динаміку змін соціальних стандартів, рівня якості та безпеки життєдіяльності, добробуту населення. Ринок праці, заснований на добровільності участі економічних агентів у певних видах і формах соціально-трудова відносин, визначається також потужними можливостями для підтримки реалізації творчо-креативного потенціалу працівників через затвердження повної свободи вибору форм і видів працевлаштування. Проте, з іншого боку, функціонування та розвиток ринку праці як феномену ринкової економіки є відображенням сучасних тенденцій трансформації світової господарської системи, а, отже, характеризуються наявністю складного комплексу проблем і протиріч, джерелом виникнення яких слід вважати суперечливий характер соціально-економічних явищ і процесів, притаманних сучасному етапу цивілізаційних змін людського суспільства.

В сучасних умовах посилення тенденцій щодо глобалізації системи світогосподарських зв'язків, інтернаціоналізації економічного співробітництва та соціально-трудова відносин, інтенсифікації інноваційних технологічних змін на національних ринках праці також відбуваються масштабні зміни, проявами яких стають помітне поглиблення ринкової сегментації, надзвичайне ускладнення вимог щодо потрібних роботодавцям професійних компетентностей та креативно-творчих здібностей найманих працівників, а

також зростання очікувань цих працівників щодо якості трудового життя та оплати праці, автономізація та навіть атомізація суб'єктів ринку і т. і.

Здійснення процесів ринкового реформування економіки нерозривно пов'язано із формуванням інституціональних умов, сприятливих для вирішення завдань активізації господарської активності та підприємницької ініціативи, підтримки конкурентоспроможності та зміцнення конкурентних переваг національного виробництва на зовнішньому та внутрішньому ринках, зростання інвестиційної привабливості вітчизняних суб'єктів господарювання та підвищення ефективності їх економічної діяльності, збільшення добробуту й досягнення високої якості життя населення і т. і. Невід'ємною складовою забезпечення успішного виконання зазначених завдань є розбудова інституціонального простору функціонування ринкового механізму здійснення соціально-трудова відносин, орієнтованих на формування та розвиток людського капіталу, належного та адекватного до вимог сучасного етапу суспільного розвитку, що визначається ускладненням змісту та зростанням творчо-креативного характеру праці, глобалізацією масштабів та інтернаціоналізацією потоків трудової міграції, підвищенням потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах та розмаїтих за професійною спрямованістю компетентностях персоналу.

Теоретико-методологічні та концептуальні положення, що визначають закономірності виникнення проблем і протиріч у сучасному розвитку національного ринку праці, знайшли широке відображення в дослідженнях провідних вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як Р. Аганбекян, Л. Алонкіна, О. Амосов, В. Антонюк, О. Бабенко, Г. Баяндурян, В. Брич, Р. Борт, Н. Гавкалова, О. Герасименко, Г. Грантем, О. Грішнова, М. Дороніна, Я. Жаліло, О. Красноручський, В. Дружиніна, Н. Іванова, Н. Іщенко, Є. Качан, О. Кашепов, В. Клюня, А. Колот, Г. Компстон, І. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Майшел, М. МакКінен, Д. Мельничук, П. Мазурок, І. Марченко, Ю. Маршавін, Ю. Одегов, В. Онікієнко, Е. Остром, М. Семикіна, Г. Старостенко, І. Цвігун, Р. Фрімен, Д. Херш та ін. Проте слід відзначити, що

широта та розмаїття суперечливих проявів у розвитку національного ринку праці, пов'язаних із неоднозначністю трансформаційних змін, які відбуваються в світовій господарській системі, визначає необхідність систематизації та узагальнення протиріч і проблем у цій сфері, що до цього часу не знайшло повного і адекватного висвітлення у наукових дослідженнях.

Теоретичні та практичні аспекти розбудови інституціонального забезпечення соціально-економічних та соціально-трудових відносин розглядалися у дослідженнях багатьох авторитетних вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як С. Архіреєв, Д. Бромлі, Дж. Бьюкенен, Н. Брюховецька, Р. Буайє, І. Булеєв, О. Вільямсон, С. Вінтер, В. Вольчик, А. Гальчинський, В. Геєць, Р.Грінберг, В. Гриньова, А. Грищенко, А. Гуменюк, П. Девід, В. Дементьєв, Т. Еггертсон, Т. Заславська, В. Захарченко, О. Іншаков, Р. Капелюшніков, С. Кірдіна, Г. Клейнер, Г. Козаченко, Г. Колодко, Н. Краус, П. Курмаєв, Н. Литвиненко, Г. Литвинцева, Н. Лоханова, І. Манцуров, В. Маргасова, Д. Норт, Р.Нурєєв, Л. Оліфіренко, В. Полтерович, В. Радаєв, О. Раєвнева, Р. Ріхтер, М. Слатвінський, С. Степаненко, Д. Стігліц, О. Сухарєв, В. Тамбовцев, Е. Фуруботн, Ф. Хайек, С. Чен, А. Чухно, А. Шастітко, О. Шнипко, В. Якубенко та ін. Проте здійснення заходів з інституціонального реформування у даній сфері визначається виникненням суттєвих протиріч, помітних перешкод та обмежень, що в умовах продовження економічної кризи та поширення негативних проявів у соціально-трудовах відносинах знаходять вираз у незбалансованості попиту і пропозиції на національному ринку праці, незадовільних показниках ефективності використання людських ресурсів, низькому рівні оплати праці, невисоких стандартах якості трудового життя і т. і. Необхідність прискорення інституціональних реформ та подолання суперечностей у інституціональному розвитку національного ринку праці визначає актуальність та практичну орієнтованість досліджень зазначеної проблематики.

Метою дослідження є узагальнення та розвиток науково-теоретичних положень, обґрунтування і розробка методологічних підходів та методичних

рекомендацій щодо формування механізму інституціонального регулювання ринку праці.

Постановка проблеми та визначення мети дослідження обумовили розкриття в першому розділі роботи сутності й природи виникнення інститутів як основи сталого економічного розвитку в умовах ринкових відносин, а також здійснення структуризації інституціонального середовища соціально-економічних відносин на ринках праці. Вирішення наукового завдання щодо систематизації понятійно-категоріального апарату предметної сфери інституціонального регулювання та узгодження економічних інтересів суб'єктів національної економіки дозволило визначити внутрішні взаємозв'язки, уточнити та розширити змістовну характеристику явищ та процесів, трансформаційні зміни яких актуалізуються в умовах трансформації сучасного суспільно-технологічного способу виробництва. При цьому було встановлено, що складовими інституціонального середовища продуктивної людської активності в рамках НРП є такі ієрархічно пов'язані елементи: інституції; інституціональні норми; інституціональні структури; інституціональні організації.

В другому розділі монографії на основі порівняльного аналізу парадигмальних основ державного регулювання національного ринку праці було доведено актуальність для сучасних умов новітньої парадигми орієнтації на людський розвиток, в рамках якої держава має взяти на себе роль певного зовнішнього інтегратора, оператора рефлексивної полісуб'єктної взаємодії акторів соціально-трудова відносин, а також тісно пов'язаних із ними інституціональних режимів структурно-організаційного забезпечення та функціонального наповнення процесів розбудови та розвитку відповідного полісуб'єктного середовища. Узагальнення передумов формування державної стратегії розвитку системи регулювання соціально трудових відносин на національному ринку праці підтвердило необхідність обґрунтування основних концептуальних положень щодо інституціонального реформування національного ринку праці, що запропоновано розглядати при цьому в

контексті прояву притаманних йому внутрішньої складності, мультифункціональності, а також наявного розмаїття його зв'язків та відносин з іншими суспільними утвореннями.

Вирішення завдання розвитку організаційно-економічного забезпечення державної підтримки та активізації інституціональних змін національного ринку праці в третьому розділі було запропоновано здійснювати на основі узагальнення проблеми та протиріч сучасного розвитку національного ринку праці. Особливість авторського підходу до розбудови організаційного та інструментального підґрунтя державного стимулювання інституціональних змін на ринку праці пов'язана із застосуванням мультиагентського підходу для обґрунтування переліку, структури та змісту формальних й неформальних норм та правил поведінки учасників ринку праці, а також для визначення базових передумов розвитку соціального партнерства в сфері інституціонального реформування національного ринку праці.

Узагальнення та систематизація теоретико-методологічного базису інституціонального проектування стратегічної збалансованості національного ринку праці у четвертому розділі монографії дозволило довести, що диспропорції ринку праці являють собою фактори-загрози розширеному відтворенню людського капіталу суспільства. Реалізація такого підходу, заснованого на ієрархічній схемі предметної області дослідження та типології безпеки ринку праці, яка співвідносить фактори загрози із стадіями відтворення робочої сили, дозволило сформулювати методичні положення щодо виділення та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтованих на удосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів для формування відповідних адресних впливів.

В п'ятому розділі роботи презентовано теоретико-методичні та концептуальні засади формування освітнього та інформаційного забезпечення реформування національного ринку праці, що представлено в контексті рефлексивного визначення бажаного майбутнього стану простору

інформаційно-інституціональної підтримки функціонування та розвитку відповідного ринкового механізму. Розкриття запропонованого підходу обумовило необхідність розробки організаційно-економічного забезпечення державного регулювання формування та розвитку національних освітніх кластерів, що представлені при цьому як середовище гармонізації інтересів та інституціоналізації взаємодії суб'єктів ринку праці

Таке відбиття логіки викладення матеріалу дозволило вирішити завдання удосконалення теоретико-методологічних засад інституціонального регулювання ринків праці. Автор щиро сподівається, що коло розглянутих питань та змістовність поданих рекомендацій позитивним чином вплине на вирішення широкого кола наукових і практичних проблем, пов'язаних із активізацією процесів інституціонального реформування національного ринку праці України.

**РОЗДІЛ 1****ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКІВ ПРАЦІ**

1.1. Сутність інститутів як основи сталого економічного розвитку в умовах ринкових відносин

Невід'ємною складовою процесу упорядкування та організації здійснення складного комплексу соціально-економічних відносин, що виникають між людьми в різних сферах їх суспільної активності, є розбудова розгалуженої системи інституціональних утворень, функціонування яких орієнтовано на гармонізацію та збалансування широкого кола колективних й індивідуальних інтересів, прагнення щодо реалізації яких, в свою чергу, стають потужною рушійною силою для формування відповідних моделей і стратегій поведінки економічних агентів. Так, Д. Норт [321, с.18], Дж. Ходжсон [482, с.48] відзначають, що суспільні інститути встановлюють загальні обмежувальні рамки для упорядкування і структуризації людських взаємовідносин. Й. Шумпетер [511, с.84] також вказував на визначальний характер впливу інституціональних факторів (наукових, техніко-технологічних, економічних, соціальних, правових, політичних) на процеси регулювання системи суспільних відносин, окремих їх підсистем та елементів. З точки зору О. Амосова та Н. Гавкалової [10, с.18-19], розбудова інституціональної структури суспільства стає закономірним наслідком процесу його еволюційного розвитку, в ході якого традиції та звичаї, норми поведінки і переважні напрями думок знаходять втілення у різних формах організації людського життя. В. Дементьєв [116, с.29] також підкреслює системоутворюючий характер значення інститутів як ключової ланки соціальної взаємодії при розбудові стійкої соціальної структури суспільства. А. Гриценко [108, с.21] наполягає на тому, що суспільний устрій в цілому базується на інституціональних засадах, які являють собою певний аспект розгляду суспільства, а, наприклад, Г. Лопушняк [267, с.4] вказує на «всезагальний» зміст інституціональних утворень як соціальної форми усіх

видів дій та активності, що здійснюються членами суспільства, а, отже, з цієї точки зору, усі без винятку функції індивідів мають набувати оформлення шляхом встановлення їх місця та ролі в системі суспільних відносин. В. Керімов [182, с.3] відзначає, що інституціональна природа в цілому є органічною властивістю соціального світу, на основі якої здійснюється організація суспільного життя людей.

Особливого значення вплив інституціональних факторів на суспільний розвиток набуває у господарській сфері, в рамках якої колективні та індивідуальні інтереси через продуктивну людську активність знаходять реалізацію у складному комплексі соціально-економічних відносин з приводу створення та розподілу економічних благ. Так, Р. Коуз вказував [225, с.90], що інституціональні угоди не тільки регламентують процеси господарського обміну, але й у значній мірі визначають характер благ, що виробляються для споживання. О. Уільямсон [467, с.38] з цього приводу підкреслював, що саме інституціональне середовище визначає в цілому контекст здійснення економічної діяльності. В. Радаєв, Є. Ясін та ін. [387, с.45] наголошують, що економічні інститути являють собою не тільки механізм формалізації соціальних відносин членів суспільства стосовно засобів виробництва (через специфікацію та розподіл прав власності), але й виступають вагомим фактором впливу на динаміку змін попиту і пропозиції в ринковій конкуренції (через ділові практики або певні моделі дій учасників ринку). О. Ананьїн [12, с.57] також відзначає наявність економічного підґрунтя дії усіх без винятку інституціональних утворень, що визначається різним (але завжди наявним і очевидним) ступенем включення елементів інституціонального середовища у процеси суспільного відтворення, а, наприклад, С. Істомін [156, с.48] пропонує розглядати інституціональний механізм як невід'ємний елемент господарського механізму економіки в цілому, що, проте, має власну складну структурну побудову та визначається специфічними особливостями прояву в системі суспільних відносин. З точки зору С. Степаненко [441, с.271], інституціональні утворення, через які відбувається оформлення та здійснюється прояв

економічних інтересів суб'єктів господарювання, здійснюють на цій основі визначальний вплив на структурну побудову та механізми трансформації національної економіки.

Роль інституціонального механізму забезпечення усталеного розвитку суспільства, підтримки високих темпів економічного росту та збереження соціальної стабільності надзвичайно зростає в сучасних умовах наростання глобальної конкуренції, загострення якої прямо пов'язано із надзвичайним прискоренням науково-технічного прогресу та інтенсифікацією впровадження його досягнень в практику господарювання. Наростання соціально-економічних проблем і протиріч, обумовлених масштабними трансформаціями системи суспільних виробничих відносин, ознаками чого стають посилення негативних наслідків антропогенного екодеструктивного впливу та поступове вичерпання ресурсної бази життєдіяльності людства, порушення демографічних пропорцій та дисбаланс міграційних потоків, збереження екстремально високого рівня бідності та збільшення обсягів нелегальної економічної активності в світі, поширення проявів культурної та морально-етичної криз (у т.ч. – в сфері господарського обігу), визначають нагальну необхідність та виняткове значення заходів із удосконалення та реформування інституціонального підґрунтя ринкових відносин, яке б відповідало сучасному рівню глобалізації світогосподарських зв'язків та сприяло гармонізації інтересів основних акторів економічних відносин. Зокрема, з точки ж зору Д. Норта [322, с.147], необхідною та обов'язковою передумовою для успішної реалізації економічних змін і реформ стає адаптивна ефективність суспільних інститутів, тобто підтримка їх здатності та спроможності щодо сприйняття та реагування на зовнішні трансформації у технологічній, соціально-політичній та інших сферах. В. Мау та ін. [294, с.8-9] наголошують на тому, що випереджувальна розбудова та постійне підкріплення дії базових суспільно-господарських інститутів (механізми гарантування прав власності та особистісних свобод індивідів) є ключовою передумовою забезпечення економічного зростання. Т. Усюк [469, с.169] також прямо пов'язує інституціональні зміни, що відбуваються в

господарському устрої сучасного суспільства, насамперед із новітніми тенденціями щодо транснаціоналізації та інтернаціоналізації національних економік. Ю. Радіонов [388, с.39] при цьому підкреслює, що інституціональні трансформації у великому ступені обумовлюють зміни системи соціально-економічних відносин та визначають поведінку економічних агентів, а, наприклад, М. Панов [377, с. 8-9] відзначає, що динаміка і перебіг трансформаційних процесів суспільних змін у значній мірі обумовлюється станом сформованості інституційно-нормативної системи, а також різноспрямованою дією соціокультурних і ціннісних факторів інституціонального походження.

Отже, здійснення процесів ринкового реформування національної економіки в сучасних умовах глобалізації світогосподарських відносин, наростання динамічності виробничо-технологічних та соціально-економічних змін в системі суспільного виробництва нерозривно пов'язується із формуванням інституціонального забезпечення, орієнтованого на вирішення завдань активізації господарської активності та підприємницької ініціативи, підтримки конкурентоспроможності та зміцнення конкурентних переваг національного виробництва на зовнішньому та внутрішньому ринках, підвищення інвестиційної привабливості в ітчизняних суб'єктів господарювання та зростання ефективності їх економічної діяльності, збільшення добробуту й досягнення високої якості життя населення і т. і. Так, Б. Патон [313, с. 41] підкреслює, що необхідною умовою забезпечення сталого розвитку національної економіки та господарства України є розбудова інституціонального середовища, в рамках якого було б можливим досягнення гармонічного поєднання суспільних та індивідуальних інтересів, подолання мотиваційних перешкод та обмежень для реалізації екологічних імперативів та економічних пріоритетів. Н. Гавкалова та К. Вацьковські [557, с.43] також прямо пов'язують подолання кризових явищ та негативних проявів у розвитку економіки та господарства України із забезпеченням вимог формування інституціональної системи, заснованої на гармонійному партнерстві держави та

громадянського суспільства. Н. Литвиненко [257, с. 178] підкреслює, що системність при реалізації економічних реформ може бути досягнута лише на основі всебічного вивчення наявного інституціонального середовища та розробки збалансованої політики трансформації існуючих інститутів суспільства (з урахуванням культурно-історичної специфіки їх виникнення).

Необхідність активізації інституціональних реформ надзвичайно гостро відчувається також і в окремих галузях національного господарства та сферах суспільного життя. Так, наприклад, Е. Прушківська [379, с.281] відзначає, що формування прогресивної секторальної структури національної економіки у вирішальній мірі залежить від дієвості елементів інституціонального середовища. В. Гусєв [112, с. 62] вказує на те, що забезпечення інноваційного характеру програм суспільного реформування галузей та секторів національної економіки прямо залежить від створення належних змін інституціонального середовища вітчизняного суспільства. І. Булеєв та Н. Брюховецька [306, с.30] наголошують, що відновлення економічного зростання вітчизняної промисловості насамперед потребує реалізації інституціональних реформ, які мають визначати механізми реалізації дієвої й цілеспрямованої економічної політики. З точки ж зору Л. Васильєвої [58, с. 380], фундаментальну основу для забезпечення ефективного функціонування аграрного ринку являє розвиток інститутів та інституцій, орієнтований на вирішення інституціональних проблем аграрної сфери національної економіки (таких як повільність адаптації вітчизняної системи агрогосподарювання до ринкових умов; неузгодженість механізму ринкового регулювання із традиційними економічними зв'язками в галузі; відсутність комплексності в реформаторських заходах і т. і.). Н. Савчук [598, с.111] прямо пов'язує процес встановлення бюджетних пріоритетів розподілу державних видатків із визначенням місця бюджету як інституціонального утворення із інституціональною архітектонікою суспільства, формування якої відбувається в ході реформ.

Навіть реалізація євроінтеграційної стратегії включення національної економіки України до глобальної системи світогосподарських зв'язків у першу

чергу пов'язується із необхідністю масштабного удосконалення та всебічної модернізації інституціонального простору. Зокрема, Ю. Палагнюк [338, с. 169-170], Н. Лоханова [268, с. 51-52] підкреслюють, що розбудова належних інституціональних механізмів європейської інтеграції в цілому має виступати важливою складовою стратегії розширеного включення України до участі у глобальних економічних і господарських процесах. С. Рибак, Л. Лазебник [396, с. 39] відзначають, що саме активізація заходів щодо адаптації національних фінансових інститутів відповідно до вимог нормативного простору ЄС здатна створити потужні стимули для досягнення тривалої стабілізації та модернізації економіки України. Є. Тихомирова, А. Митко [161, с. 8, 26] вказують на тісноту зв'язку та обумовленість успішності реалізації політики європейської інтеграції та інтенсифікації транскордонного співробітництва України з ЄС із створенням належного інституціонально-нормативного підґрунтя міждержавної взаємодії.

Посилення уваги до вивчення інституціональних аспектів підтримки усталеності суспільного розвитку, що є характерним для сучасної економічної науки, слід вважати не тільки результатом визнання величезного значення впливу елементів інституціонального середовища на забезпечення ефективності відтворювальних процесів, але й відображенням наявності потужного дослідницького потенціалу інституціонального підходу до вивчення закономірностей прояву та розгортання економічних явищ і процесів. Так, з точки зору А. Чухно [495, с.10], використання інституціонального підходу надзвичайно збагатило теоретико-методологічний базис класичної та неокласичної економічної теорії та започаткувало новий етап розвитку економічної науки. Е. Фуруботн, Р. Ріхтер [474, с. XXV] відзначають притаманне для сучасної наукової думки надзвичайно швидке зростання зацікавленості дослідників щодо вивчення ролі інститутів при формуванні економічної поведінки суб'єктів суспільних відносин. Т. Єфименко [135, с.12] в даному контексті також наголошує на зростаючому характері значення інституціонально-еволюційних теорій і концепцій у вирішенні нагальних

сучасних економічних проблем розвитку суспільства, а Т. Гайдай [81, с.60] відзначає наявність широких можливостей для продуктивного використання потужного та розмаїтого аналітичного інструментарію інституціональних досліджень, що дозволяє у повній мірі відобразити сутність та зміст сучасних суспільних відносин, а також закономірності їх змін та трансформацій.

Широта охоплення предметної сфери, багатозначність та різноспрямованість інституціональних досліджень знайшла відображення у формуванні в рамках цього напрямку наукової думки надзвичайно розгалуженого комплексу теорій і концепцій. Навіть упорядкування цього комплексу становить вже окреме наукове завдання, багатоваріантність вирішення якого обумовило виникнення різних підходів до створення відповідної класифікаційної системи (див. дод. А). Наявне розмаїття зазначених теорій та концепцій слід пояснити насамперед складністю природи походження суспільного феномену інституціональних утворень та суттєвими відмінностями при визначенні спрямованості інституціонального впливу, предмету інституціонального регулювання, складу суб'єктів інституціональної взаємодії (див. дод. Б., табл. Б.1)

Переваги використання інституціональних концепцій як в різних сферах наукових досліджень, так і в практичному аспекті розробки та реалізації дієвої економічної політики звичайно (див., наприклад, Е. Фуруботн і Р. Ріхтер [474, с.2-6], М. Блауг [39, с.657], Н. Гавкалова і К. Вацьковські [557, с.40], О. Попов [365, с. 96-98] та ін.) пов'язуються із характерними особливостями теоретико-методологічного базису інституціонального підходу, до складу яких слід віднести наступні принципові положення.

По-перше, визнання обмеженості раціональності поведінки економічних агентів (недосконалість індивідуальної раціональності), що знаходить прояв у наявності широкого кола майже непоборних перешкод для прийняття індивідами повністю оптимальних рішень. До складу причин, що визначають такого роду обмеженість, Г. Клейнер [193, с.47-59] пропонує відносити лімітованість доступної агентам релевантної інформації, недосконалість

процедур обробки даних, суб'єктивність сприйняття отриманих даних і т. і. При цьому, в рамках інституціонального підходу, за думкою Е. Фуруботна, Р. Ріхтера [474, с.2] сформувався дві гіпотези, які по-різному трактують здатність агентів щодо вибору моделі раціональної поведінки:

обмежена раціональність як рефлексивне відображення нормативності оціночних суджень, в рамках яких індивід виходить з тільки власних суб'єктивних уявлень (безвідносно від об'єктивних передумов) про інтереси, цілі діяльності, умови їх досягнення і забезпечення (такий підхід притаманний інституціональним теоріям і концепціям агентської спрямованості);

ситуативна раціональність, що передбачає обрання оптимального рішення із певної заздалегідь сформованої сукупності зрозумілих індивіду (за змістом та потенційними наслідками реалізації) альтернативних моделей поведінки, вибір найбільш прийнятної з яких у найбільшій мірі диктується рефлексивно сформованим уявленням суб'єкту про умови виникнення та закономірності розвитку проблемної ситуації, розв'язання якої потребує ухвалення певних рішень (теорії трансакційних витрат, неповних контрактів).

Слід відзначити, що в обох випадках інституціональні теорії та концепції виходять із визнання неможливості свідомого та цілеспрямованого вибору індивідом моделі поведінки, оптимальної з точки зору об'єктивних умов її реалізації. В рамках першої гіпотези дії суб'єктів в таких умовах передбачають, як на то вказував Г. Саймон [600, с.27], розширене трактування раціональності стосовно до усього комплексу процедур ухвалення рішень, із урахуванням обсягів доступної інформації, а також можливостей її аналітичної обробки та інтерпретації. Для другої ж гіпотези притаманним є обмеження саме процедурної раціональності, в рамках якої і в умовах невизначеності, за думкою В. Автономова [3, с.178] дотримання заздалегідь сформованих «правил задовільного вибору» виглядає більш раціональним («вигідним») за будь-які спроби оптимізації стратегії поведінки суб'єкту на засадах більш об'єктивних критеріїв і підходів.

По-друге, рефлексивне суб'єктивне підґрунтя ухвалення суб'єктами

рішень (в контексті визнання обмеженості індивідуальної раціональності) закономірно обумовлює зосередженість інституціональних досліджень на вивченні соціопсихологічних підвалин формування поведінки економічних агентів. Так, наприклад, Т. Кізима [190, с.175] прямо пов'язує активізацію уваги науковців до вивчення інституціональних аспектів суспільного розвитку із необхідністю поглибленого розгляду соціально-психологічних чинників та ключових мотивів людської поведінки, часткове ігнорування яких у певній мірі визначало обмеженість пізнавального потенціалу неокласичної парадигми економічної думки (теоретичним імперативом якої виступали припущення щодо абсолютизації раціональності та повної поінформованості індивідів в умовах досконалої конкуренції).

Орієнтація на урахування соціопсихологічних аспектів економічної поведінки агентів, в свою чергу, призводить до формування притаманних інституціональному підходу рис методологічного індивідуалізму (виходить з імперативу свободи волі та примату індивідуалістичних інтересів, збалансування та сполучення яких в рамках процедур колективного вибору визначає усвідомлення та затвердження групових і загальних цілей) та гуманістичної спрямованості (визнання наявності та високої значущості суспільних цінностей та морально-етичних орієнтирів, що є продуктами тривалого культурно-історичного розвитку певної людської спільноти та які поділяються переважною більшістю індивідів). Так, характеризуючи аспекти, пов'язані із проявами методологічного індивідуалізму в інституціональній теорії, М. Довбенко [122, с.153] вказує, що такий підхід пов'язаний із вивченням ролі та закономірностей поведінки індивідів у колективних об'єднаннях, а також із еволюцією форм інституціоналізації співробітництва у таких колективах в умовах постіндустріального суспільства. Д. Ходжсон [567, с.163] при цьому пов'язує результативність функціонування та усталеність розвитку інституціональних утворень суспільства саме із їхньою здатністю щодо успішного формування у суб'єктів стабільних очікувань (рефлексивно утворених образів та уявлень) відносно поведінки інших

економічних агентів.

З іншого боку, наприклад, С. Вовканич [69, с.20] відзначає комплексність соціогуманістичної спрямованості інституціонального підходу до вивчення суспільних явищ і процесів, імперативом в чому є посилення дослідницької уваги до питань захисту людини і нації в системі загальнолюдських цивілізованих відносин. В. Дементьєв [116, с.29] в даному контексті додає та підкреслює, що для будь-якого з інституціональних утворень обов'язково притаманною є наявність внутрішньої абсолютної ідеї або усвідомлення суспільної місії, що не тільки відбивають стрижневий зміст та цільову спрямованість такого утворення, але й формують систему стимулів до інституціональної самоорганізації та саморозвитку.

По-третє, інституціональний підхід базується на цілісному і холистичному сприйнятті (в усьому контексті надзвичайно широкого розмаїття різних за походженням факторів та першопричин впливу) еволюційного походження явищ і процесів (економічних та позаекономічних), що в комплексі складають суспільний розвиток та формують інституціональне середовище суспільства. Так, М. Блауг [39, с.657] відзначає, що міждисциплінарна орієнтація економічних досліджень належить до ключових рис методології інституціонального підходу. Н. Гавкалова і К. Вацьковські [557, с.40] пов'язують наявність значного дослідницького потенціалу інституціонального підходу для вивчення закономірностей здійснення економічних змін та трансформацій із притаманними для цього підходу складністю та системністю, що дозволяють аналізувати зазначені процеси через урахування й узагальнення низки змістовно різних факторів, детермінант, еволюційних моделей та характеристик національної економіки. Саме в перевагах, які надаються інституціональним дослідженням через використання міждисциплінарного синтезу, П. Саблук [400, с.6] бачить підґрунтя для порівняльно більш високої продуктивності інституціонального підходу як певної альтернативи неокласичній економічній теорії.

Міждисциплінарна спрямованість інституціонального підходу знаходить

прояв і в посиленні уваги до вивчення закономірностей соціально-економічних трансформацій, що розглядаються при цьому в широкому історичному контексті кумулятивної причинності та системної цивілізаційності суспільного розвитку. Зокрема, П. Леоненко [253, с.46] до методологічних особливостей інституціонально-еволюційних концепцій в економічних дослідженнях відносить насамперед реалізацію історико-орієнтованого підходу, за яким динаміка змін суспільних явищ і процесів відзначається як окремий предмет вивчення, а О. Ананьїн [12, с.57] підкреслює з цього приводу, що саму органічну цілісність інституціонального простору суспільства слід вважати наслідком прояву тенденцій і стереотипів, сформованих у минулому.

По-четверте, інституціональний підхід базується на визнанні складної і неоднозначної природи походження та механізму функціонування ринкових відносин, що не можуть плідно розглядатися в рамках ідеалістичної моделі досконалого ринку, притаманної для класичних теорій та концепцій. Так, ще Дж. М. Кейнс [181, с.19] наголошував на непродуктивності обмеження сфери дослідницької уваги класичної економічної науки розглядом господарських явищ і процесів суто в рамках умов досконалого ринку, а також без урахування соціального, політичного та іншого контексту (який саме і виступає об'єктом вивчення в інституціональних дослідженнях). Дж. Коммонс [214, с.62-63] вказував на вкрай недостатньо емпіричний характер класичної економічної теорії, в рамках якої не надається значення вивченню впливу умов ринкової взаємодії на поведінку економічних агентів та волевиявлення широкого кола представників інших суспільних груп (інтереси яких певним чином пов'язані із ринковими трансакціями), узгодженню приватних та колективних цілей і т. і.

Р. Нурєєв [464, с.4] при цьому звертає увагу на те, що навіть розвиток неокласичної економічної теорії не дозволив у помітній мірі уникнути обмежень, які притаманні абстрактному та ідеалістичному сприйняттю реальних ринкових процесів, що саме й визначає у великому ступені причини збільшення зацікавленості у інституціональних дослідженнях. М. Блауг [39, с.657] підкреслює, що методологічна спрямованість інституціонального

підходу визначається відмовою від надмірної абстракції та статичності в сприйнятті ринкових відносин (насамперед, в аспекті розгляду ортодоксальної теорії ціни). Неортодоксальний же характер розгляду механізму ринкових відносин пов'язаний із включенням до методологічного базису інституціонального підходу положень, що виходять із визнання реальності існування трансакційних витрат та ймовірності проявів опортуністичної поведінки економічних агентів.

Природа виникнення і сутність трансакційних витрат пов'язується із впливом надзвичайно широкого кола факторів, таких як створення самих умов для здійснення ринкових операцій (Дж. Коммонс [544], Р. Коуз [542]), підтримка функціонування економічної системи в цілому (К. Ерроу [521]), подолання інформаційно-комунікаційних перешкод при укладанні угод та захистом їх виконання (А. Алчіан і Г. Демсец [9]), забезпечення переходу прав власності та охорона цих прав (Д. Норт [319]) і т. і. В цілому ж слід відзначити, що беззаперечність існування трансакційних витрат та помітний вплив, який ці непродуктивні витрати надають на ефективність господарської діяльності, досить часто (див., наприклад, Р. Коуз [225, 226, 542], О. Уільямсон [467, 609], О. Бренделева [48], Т. Васильєва та І. Боярко [57] та ін.) розглядаються як фундаментальне підґрунтя, що визначає економічну природу та джерела походження, а також встановлює критерії оцінювання ефективності функціонування суспільних інститутів у цілому.

Важливого значення в контексті інституціонального підходу набуває й необхідність урахування ризиків, причинами виникнення яких стають потенційні можливості опортуністичного порушення встановлених правил і норм суспільних відносин з боку окремих учасників ринку, для яких потенційні вигоди такої поведінки суттєво перевищують втрати, пов'язані із санкціями з боку інших суб'єктів або із застосуванням регулятивних інституціональних засобів впливу. Певною мірою загрози опортуністичних проявів можна вважати похідною від розглянутих раніше ознак методологічного індивідуалізму, що цілком припускає можливість егоїстичної суб'єктоцентричної стратегії

поведінки. Так, О. Уільямсон [467, с.97-98] відзначає, що інституціональна модель людини обов'язково має враховувати опортуністичні ознаки, що проявляються як переслідування виключно особистісного інтересу, прагнення до забезпечення якого припускає навіть підступність щодо виконання власних зобов'язань та обіцянок, викривлення інформації, шахрайство та ін. Отже, роль інституціональних утворень в даному контексті полягає у створенні таких умов ринкових відносин, в рамках яких прояви опортуністичної поведінки були б або малоефективними (через суттєвість штрафних санкцій, забезпечення неухильності сплати яких також входить до інституціональних компетенцій), або зовсім би унеможлилювалися (через оперативність реагування уповноважених регулятивних органів на порушення).

Крім того, важливим висновком, до якого приходять інституціональний підхід при розгляді закономірностей суспільного виробництва та розподілу економічних благ, слід вважати твердження про те, що ринковий обмін та адміністративне регулювання (в межах організацій-фірм або системи державного регулювання економіки) не являють собою антагоністичні альтернативи, а є взаємопов'язаними і взаємодоповнюючими механізмами організації економічних відносин, збалансованість сполученого використання яких визначається під впливом інституціональної структури суспільства. Так, Р. Коуз [376, с.32-33] відзначає, що ринковий ціновий механізм та адміністративна координація в межах підприємств-фірм являють собою рівноправні альтернативи здійснення розподілу виробничих ресурсів і економічних благ. А, наприклад, А. Сірко [427, с.267] додає до цього, що держава в ринкових умовах має тільки на партнерських засадах доповнювати ринкові регулятори економіки, беручи на себе тільки ті функції, що непідвладні ринку та які пов'язані із необхідністю задоволення суспільних потреб.

По-п'яте, для інституціональних теорій і концепцій притаманною є компаративістська спрямованість зіставлення різних варіантів (не тільки інституціональних) надання регулятивного впливу на суспільні відносини. Зокрема, А. Колот [210, с.162] вважає характерною і позитивною особливістю

інституціонального підходу те, що в його рамках здійснення внутрішньої регуляції ринкового господарства пов'язується із реалізацію потенціалу цілої системи різних соціальних інститутів, що здійснюють взаємодоповнюючий вплив. В методологічній площині В. Гусєв [112, с. 62] також бачить головну перевагу інституціонального підходу саме у можливості проведення порівняльного аналізу дієвості регуляторного впливу різних інститутів на динаміку суспільного розвитку. При цьому в рамках компаративістського порівняння знаходить місце та відображення як орієнтація на урахування унікальності сполучення факторів інституціонального вибору та інституціональної залежності від історичної траєкторії попереднього розвитку, так і орієнтація на пошук і реалізацію можливостей удосконалення інституціональної структури суспільних відносин. Потенціал такого роду удосконалення пов'язується із адаптивним характером інституціонального навчання, тобто свідомого та цілеспрямованого запозичення та засвоєння найбільш передових та ефективних інституціональних практик. В. Гриценко [110, с.1] відзначає з цього приводу, що інституціональний підхід дозволяє не тільки повно та глибоко дослідити закономірності прояву економічних явищ і процесів на макро- і мікро-рівні, визначити проблеми і потреби у реформуванні інституціональної структури суспільних відносин, але й сформувати передумови для поступового оновлення складових цієї структури. О. Носова [323, с.34] також наголошує на позитивному характері впливу новоутворених інститутів на зменшення чинника невизначеності, досягнення компромісу різних інтересів усіх суб'єктів суспільства.

Слід, проте, відзначити, що позитивність орієнтації та потенційна продуктивність використання інституціонального підходу для вирішення реальних складних проблем і протиріч суспільного розвитку на даному етапі у значній мірі обмежується через часткову внутрішню неузгодженість і суперечливість положень теоретико-методологічного базису даного напрямку економічних досліджень та навіть через недосформованість чіткого визначення використовуюваного понятійно-категоріального апарату. Так, Е. Фуруботн та

Р. Ріхтер [474, с. XXXI] наголошують, що сучасна інституціональна теорія залишається не завжди органічним поєднанням різних концепцій, в рамках яких певною мірою знаходять відображення тільки окремі положення інституціонального підходу. Ю. Ельстер [519, с. 57-58] додає до цього, що використання інституціонального підходу, орієнтованого на максимально широке охоплення усього розмаїття явищ і процесів соціальної дійсності, в практичній площині супроводжується помітними утрудненнями, звичайно зумовленими недостатньою чіткістю визначення об'єкту дослідження, неоднозначністю критеріїв розмежування об'єктивного та суб'єктивного витоків у становленні та розвитку інститутів. О. Мамедов [278, с. 119] вказує на відсутність навіть однозначного смислового наповнення базової для інституціональних досліджень предметної категорії «інститут», упорядкування сутності якої є першочерговим вихідним етапом для побудови цілісної науково-обґрунтованої концепції інституціоналізму.

Встановлення природи походження і закономірностей формування інституціональних утворень, незважаючи на широке використання у науковому обігу категорій та понять, які описують такого роду явища, дійсно залишається досить дискусійним питанням, яке не отримало до цього часу однозначного розв'язання. Так, Ю. Радіонов [388, с. 38] констатує, що до цього часу серед науковців відсутня погодженість думок як відносно методологічних засад інституціональних досліджень, так і стосовно трактувань економічного змісту самої категорії «інститут». О. Іншаков [154, с. 44-45] додає до цього, що розмаїття і суперечливість трактувань наукового змісту і характеристик інститутів надзвичайно ускладнюють використання інституціонального підходу.

Проте, як справедливо стверджує Н. Савчук [598, с. 111], характерною ознакою інституціонального підходу саме й має виступати збалансоване органічне поєднання в контексті міждисциплінарного підходу широкого кола властивостей (соціальних, економічних, правових та ін.) досліджуваних понять та категорій специфічної предметної сфери дослідження, а також

упорядкування особливостей взаємодії цих властивостей. Тому, наприклад, Г. Пилипенко [351, с.13] пов'язує неоднозначність та велике розмаїття підходів до встановлення сутності категорії «інститут» із самою природою походження інституціонального підходу, який є певним результатом взаємозбагачення та конвергенції методологічних положень марксистської та неокласичної економічних теорій, соціологічних концепцій, ідей психоаналізу і соціальної психології тощо. З такою точкою зору погоджуються А. Редкліфф-Браун [399, с.201], який вважає інститути мінливим проявом різноспрямованих еволюційних суспільних змін, М. Туровський [466, с.339], за думкою якого неоднозначність трактування сутності інститутів пов'язано із перманентністю динамічно-історичних перетворень форм суспільної організації та людської взаємодії, в яких знаходять відбиття як приватно-локальні, так і колективно-надособистісні результати такої взаємодії, а також Ж. Марітен [283, с.11], який пропонує вважати мінливість змісту та плинність прояву органічним відображенням суспільної природи інститутів.

З точки зору О. Мазур [272, с.42], сутнісні відмінності у теоретичних підходах до встановлення сутності інституціональних утворень найбільш повно відображають змістовно-детермінований (інститути як норми і правила поведінки у людських відносинах) та комплексно-розширювальний (усталені соціальні правила й угоди, а також різні відповідні ним організаційні утворення) підходи. О. Стрижак [443, с.14] пропонує виділення еволюційного (історично зумовлені суспільні явища), соціального (механізми соціального контролю), нормативного (формальні та неформальні правила), суспільно-договірного (колективні дії та угоди), психологічного (способи упорядкування життєдіяльності), нормативно-соціального (нормативно-інтегративні основи соціальної взаємодії), а також підходу, заснованого на теорії ігор (правила та процедури ухвалення економічними агентами рішень в сфері міжсуб'єктної взаємодії). М. Ступень та Б. Шумлянський [444, с.27-28] серед концепцій вирішення даного наукового завдання виокремлюють обмежуючий (рамки та правила, що стимулюють певне спрямування людської взаємодії),

функціональний (нормативне підґрунтя суспільного структурування соціальної взаємодії), біхевіористичний (механізм формування рутинизованих моделей поведінки економічних агентів) підходи. О. Попов [365, с.314-316] наголошує на доцільності виокремлення нормативного (норми та правила, форми мислення та волевиявлення, стандартизовані очікування), формально-поведінкового (організаційні моделі та форми соціальної взаємодії), функціонально-організаційного (функціональні структури, орієнтовані на регулювання поведінки економічних агентів) підходів.

В. Мандибура [279, с.111] наголошує на доцільності диференціації інституціональних утворень за функціонально-організаційною роллю в системі надбудовних соціальних відносин, що в свою чергу певною мірою можна вважати критерієм визначення відмінностей між цими утвореннями (владно-організаційні, базисно-господарські та функціонально-економічні, господарсько-асоціативні, асоціативно-соціальні інститути). В. Якубенко [524, с.22-23] також пропонує здійснювати диференціацію інститутів за ознаками, що певною мірою характеризують функціональне наповнення їх змісту в системі суспільних відносин, такими як: соціологічна (проявляється в соціалізації та суспільному визнанні певних явищ і процесів, що супроводжується універсалізацією їх проявів на макрорівні); правова (легітимізація колективно сформованих правил і процедур з наступним їх організаційним та правовим оформленням); економічна (специфікація та формалізація виробничих відносин, пов'язаних із створенням та розподілом додаткової вартості); соціопсихологічна (орієнтація на поведінкові аспекти та соціальне підґрунтя людської продуктивної активності). Розвиток такого підходу можна прослідити у О. Беляєва [36, с.168], який пропонує розділяти інститути за кількістю виконуваних функцій (моно- та поліфункціональні утворення), за сферою діяльності (економічні, політичні, релігійні, культурно-соціалізаційні інститути), за характером цільових функцій (нормативно-орієнтувальні, церемоніально-символічні, ситуаційно-конвенційні).

Г. Пилипенко [351, с.15] при систематизації підходів до встановлення

сутності категорії «інститут» передбачає розрізняти визначення, орієнтовані на такі форми сприйняття цього явища: звичка (соціальні моделі поведінки, що мають напівсвідомий, довготривалий та рутинизований характер формування); правило (не обов'язкові до виконання описи і образи суспільноприйнятних дій, що свідомо задані соціально, орієнтовані на здійснення певних відносин і спрямовані на досягнення визначених цілей людської взаємодії); норма (беззастережні приписи, що регламентують певні прояви людської діяльності, відносно стійкі до змін її умов); інші порядки і механізми встановлення колективного контролю над індивідуальною поведінкою.

Отже, наявне розмаїття підходів до визначення природи походження та сутності інституціональних утворень суспільства (див. дод. В, табл. В.1) обумовлює доцільність систематизації та узагальнення відповідних поглядів науковців, що є необхідним з точки зору упорядкування в подальшому складу та структурної побудови інституціонального простору взаємодії економічних агентів. Такого роду систематизація проводилася шляхом послідовного здійснення етапів та процедур виконання контент-аналізу підходів до визначення економічної сутності категорій «інститут» та «інституція» (див. дод. В, табл. В.2). В ході першого етапу контент-аналізу для формування генеральної сукупності було проаналізовано та узагальнено визначення сутності категорій «інститут» та «інституція», які пропонуються вітчизняними та зарубіжними науковцями для ідентифікації змісту і природи походження елементів інституціональної структури суспільства, а також сформована відповідна репрезентативна вибірка в якій наведені найбільш поширені термінологічні описи досліджуваних категорій (див. дод. В, табл. В.1). Для систематизації наведених описів було використано стандартну методику контент-аналізу текстового масиву, в рамках якої проводилася (із використанням відповідного прикладного програмного забезпечення TextAnalyst ver. 2.0) його кількісних та якісних параметрів в розрізі виділених компонент на основі підрахунку частоти їх появи. В результаті аналізу (при встановленні рекомендованого значення нижньої межі доцільності на рівні

0,07, нижче якого елементи з меншою вагою були виключені із розгляду), було побудовано абстрактну модель змістовного складу термінологічних описів досліджуваної категорії (див. дод. В, рис. В.1-В.2). Для формулювання визначення поняття необхідно розглянути більш детально компонентний склад поняття, який сформовано в рамках описаного комбінованого контент-аналізу. Узагальнюючи компонентний склад термінологічних описів досліджуваної категорії отримаємо таке формалізоване вираження:

$$D = 109СК_1 + 53СК_2, \quad (1.1)$$

де:  $D$  – зміст визначення категорії «інститут»;

$СК_1 = \{СК_1\}$  – характеристика предмету інституціональної взаємодії (правила і норми поведінки, форми організації);

$СК_2 = \{СК_2\}$  – визначення характеру відносин, які виникають в процесі інституціональної взаємодії (сукупність, діяльність, взаємодія, структура).

Систематизація компонентного складу переконливо свідчить про неоднорідність термінологічного опису різних підходів до встановлення сутності досліджуваної категорії, а проведений аналіз дозволяє розкласти існуючі визначення на складові (певні модуси цього поняття), розкриття яких відображає зміст та концептуальні відмінності між різними трактуваннями природи інституціональних утворень («інститут», «інституція»). Отже, узагальнення отриманих результатів дозволяє визначити такі основні підходи, яким відповідають виділені компоненти термінологічного опису.

1. Нормативний підхід, в рамках якого інституціональні утворення розглядаються як цілісні внутрішньо вмотивовані, логічно узгоджені та ієрархічно збудовані комплекси положень і приписів (загального та прикладного змісту; чітко вербалізованих або неповністю семантично оформлених; обов'язкових до виконання або таких, що припускають діапазон вибору способів реалізації), які регламентують (упорядковують, уніфікують та стандартизують здійснення окремих актів людської взаємодії), злагоджують

та кореспондують (узгоджують з аналогічними порядками здійснення інших проявів людської активності), легалізують (роблять прийнятними для широкого кола потенційних учасників відповідних видів взаємодії) та легітимізують (забезпечують суспільну прийнятність та визнання) певні форми суспільних відносин або специфічних, систематично повторюваних операцій міжсуб'єктної співпраці, що є складовою таких відносин.

В рамках даного підходу можна визначити такі напрямки досліджень: нормативно-поведінковий (інституціональні утворення вважаються сукупністю норм і правил, образів і уявлень, що формують простір, в межах якого суб'єкти можуть автономно, на власний розсуд здійснювати вибір оптимальних з їхньої точки зору стратегій поведінки); нормативно-структурний (в контексті якого нормативне підґрунтя, цілісний характер якого знаходить прояв у виокремленні та досить чіткому оформленні наборів суспільно-прийнятних альтернативних режимів виконання певних соціальних ролей і функцій, доповнюється прямим або непрямим регулюючим впливом з боку уповноважених на це структурно-упорядкованих та організованих спільнот).

2. Рефлексивний підхід, що базується на позиціях розгляду інституціональних утворень як засобів формалізації та структурно-функціонального оформлення різних за змістом суспільних та колективних механізмів забезпечення й контролю індивідуальної поведінки суб'єктів соціально-економічних відносин. Рефлексивний характер виразу інституціональної природи походження та дії такого роду механізмів пов'язується при цьому із доповненням вже сформованого нормативного підґрунтя (створення якого переважно відноситься до сфери попередньо здійсненого акту колективного вибору, як то у загальному вигляді передбачає нормативний підхід) певних суспільних відносин додатковим структуруванням форм міжсуб'єктної взаємодії (насамперед, шляхом соціального моделювання припустимих та доцільних суспільних практик реалізації положень, закріплених в актах колективного вибору, а також через утворення відповідних функціонально-спеціалізованих організацій-органів, в компетенцію яких

входить забезпечення виконання цих актів). Таким чином, до складу інституціональних утворень в рефлексивному контексті відносять не тільки унормовані положення, які описують суспільно ухвалені форми здійснення суспільних відносин, але й засоби імплементації та організаційно-функціонального закріплення цих форм у множині актів міжсуб'єктної взаємодії.

В рамках даного підходу можна визначити такі напрямки досліджень: рефлексивно-функціональний (описує інституціональне регулювання суспільних відносин через упорядкування функціонального наповнення процесу структурування та підтримки здійснення міжсуб'єктної взаємодії, узгодження змісту якої із вимогами і нормами, встановленими колективним вибором, відбувається при цьому переважно на ґрунті соціально-змодельованого саморегулювання); рефлексивно-структурний (необхідною умовою імплементації та забезпечення повного дотримання агентами нормативно-інституціонального підґрунтя міжсуб'єктної взаємодії вважається організаційне оформлення функціонально-спеціалізованих органів і структур, наділених відповідними повноваженнями та компетентністю; створення та підтримка діяльності такого роду структур при цьому часто відзначається як невід'ємна складова колективного вибору).

Отже, результати узагальнення та систематизації теоретичних підходів щодо визначення природи походження та сутності інституціональних утворень суспільства засвідчують багаторівневість виявлення інституціонального впливу та складність змісту інституціонального регулювання, що знаходить відображення також у термінологічних відмінностях при ідентифікації явищ, які складають сферу такого регулювання – зокрема, «інституцій» та «інститутів». Так, О. Іншаков [154, с.42], О. Лозинська [266, с.9], Г. Лопушняк [267, с.4], Н. Обушна [325, с.41], Н. Пастух [341, с.146], В. Савка [402, с.158], М. Кармазіна та О. Шурбована [172, с.13], А. Мерзляк і Ю. Гурбик [279, с.139-140] та ін. підкреслюють наявність навіть етимологічних розбіжностей у походженні слів «інституція» (від лат. «*institutio*», тобто «настанова» або

«повчання», що також означало первинні елементарні підручники з цивільного римського права, що мали силу закону в певних сферах соціальної практики – див., наприклад [212, с.377-378; 430, с. 231; 429, с.360] і т. і.) та «інститут» («institutum», тобто «заклад», «установа» або в іншому сенсі – «впровадження», «встановлення», що означають вже не тільки сукупність норм права або соціальних правил упорядкування суспільного життя, але й різновиди організаційних утворень особливого типу, часто пов'язані із регулюванням певної діяльності – див., наприклад [212, с.377-378; 430, с. 231; 429, с.360; 427, с.12] та ін.). У вітчизняному науковому обігу суперечливість при використанні зазначених термінологічних визначень («інститут» та «інституція») звичайно (див. , наприклад, О. Іншаков та Д. Фролов [163, с.53], Н. Обушна [325, с.42-43], Н. Пастух [341, с.146], М. Кармазіна та О. Шурбована [172, с.13] та ін.) пов'язується із невиправданим спрощенням, яке початково було допущено при перекладі фундаментальної для розвитку інституціональної теорії праці Т. Веблена [65]. В цьому виданні перекладач С. Сорокіна [В5, с.6-7] в контексті підходу, притаманного для марксистської теорії політичної економії, і навіть визнаючи притаманну для поглядів Т. Веблена двозначність сприйняття інституціональних утворень через взаємозв'язок інститутів (настанова, звичай, порядок, прийнятий у суспільстві) та інституцій (закон або установа, що закріплюють звичаї та порядки), наголосила на концептуальній аморфності та невизначеності інституціональної термінології, в рамках якої, з точки зору С. Сорокіної [В5, с.7], термін «інститут» взагалі втратив ключове змістовне наповнення.

Схожий підхід до цього питання (хоча й вже не пов'язаний із спрощеним сприйняттям окремих положень марксистсько-ленінської політичної економії) залишається достатньо поширеним серед вітчизняних дослідників. Так, наприклад, О. Мазур [272, с.18] наголошує на недоцільності розмежування категорій «інститут» та «інституція» в економічних дослідженнях, проте його висновок про штучність такого роду дихотомії при цьому пов'язується тільки із суто етимологічними міркуваннями. Т. Гайдай [80, с.55] також серед причин

зазначеної диференціації визначень змісту складових інституціональної структури економіки вказує на автоматичне термінологічне запозичення, яке не маючи змістовного наповнення, може, проте, вважатися, за надзвичайно точним висловом О. Іншакова та Д. Фролова [163, с.52], прикладом гносеологічного ефекту інерційної залежності. З іншого боку, М. Ступень і Б. Шумлянський [444, с.27-28], відзначаючи однаковість природи походження, вказують на наявність відмінностей, пов'язаних із ступенем системності зазначених явищ: інституція як системний агрегат норм; інститут як базовий, атомарний елемент інституції. Н. Обушна [325, с.45-46] також пропонує розглядати інститути як сукупність стійких соціально-економічних відносин, які відображають культурно-ціннісні характеристики суспільства та визначають фундаментальне підґрунтя для розвитку спільної людської діяльності на основі унікального сполучення формальних та неформальних інституцій, які являють собою абстрактно-функціональні моделі організації такої діяльності.

З такими припущеннями активно сперечаються О. Мороз, В. Семцов, Н. Мандзюк [310, с.6-8], які навіть зазначають, що уникнення схоластичного дихотомічного підходу до розгляду інституціональної структури ринкової економіки (в контексті заперечення доцільності розмежування інститутів та інституцій) дає можливість суттєво зменшити кількість проблемних питань при вивченні інституціональних аспектів суспільного розвитку. З такою точкою зору ніяк не можна погодитись з таких міркувань. По-перше, просте заміщення різних елементів інституціональної структури економіки («спрошене» сприйняття інституцій та інститутів) на інститути різного рівня ієрархії (як то пропонується у [310, с.8]) ніяк не пов'язано із уніфікацією принципово різного функціонального наповнення ролі цих елементів у регулюванні ринкових відносин. По-друге – віднесення до складу інститутів тільки норм і правил людської взаємодії (в той час як усі структури і організації, діяльність яких спрямована на підтримку виконання цих норм, пропонується вважати – див. [310, с.7] – тільки процесом формалізації інститутів) призводить до ігнорування відмінностей між ними як у спрямуванні регулятивного впливу

(норми і правила упорядковують умови здійснення трансакцій, в той час як структури-організації забезпечують дотримання рамок цих норм і правил, не втручаючись у волевиявлення суб'єктів, що здійснюється в зазначених рамках), так і за способом суспільного затвердження (створення інституціональних структур-організацій являє собою окремих результат здійснення процедур колективного вибору, безпосередньо не пов'язаних із узгодженням будь-яких конкретних норм і правил, звичаїв і традицій людського співробітництва). Отже, в даному випадку слід цілком погодитися із Ю. Радіоновим [388, с.37], який відзначає, що відсутність чіткого диференційованого підходу щодо сутнісного розмежування категорій «інститут» та «інституція» в багатьох сучасних інституціональних концепціях певною мірою призводить до збіднення та обмеження пізнавальної спроможності наукового інструментарію дослідження суспільних явищ і процесів.

Н. Обушна [325, с.43] в контексті поглиблення такого роду диференціації розглядає три основні варіанти упорядкування в науковому обігу взаємозв'язків між інституціональними явищами, термінологічна ідентифікація яких здійснюється на основі дефініцій «інститут» та «інституція»: по-перше, синонімічне сприйняття цих явищ як тотожних, тобто уніфікація в рамках одного визначення усього розмаїття джерел і проявів інституціонального впливу; по-друге, використання єдиного родового поняття («інститут» або «інституція») з конкретизацією змістовних відмінностей між його видами і проявами через термінологічні позначення, які етимологічно відрізняються від родового визначення (інституціональні або інституційні – норми, правила, структури, органи, організації і т. і.); по-третє, встановлення співвідношення між досліджуваними явищами як між загальним (інституція) і складниковим (інститут), при чому враховуючи, що дія інституцій тільки частково проявляється в формі інститутів, тобто має й власні, унікальні способи виявлення. Слід відзначити, що з точки зору автора, в першому випадку припускається неприйнятне спрощення взаємовідносин між різними суспільними явищами, яке здатне тільки ускладнити сприйняття структурної

побудови інституціонального простору міжсуб'єктної взаємодії; при другому ж варіанті не в повній мірі буде відображено ієрархічну побудову даного простору (зокрема, наприклад, в контексті, що задається описаним вище рефлексивним підходом); і тільки в третьому випадку складний характер залежності між досліджуваними явищами знаходить найбільш повний вираз (хоча і в такому варіанті диференціація інститутів та інституцій не буде відображати відмінності між нормативними та структурно-організаційними інституціональними утвореннями). Саме такому диференційованому підходу, зокрема, відповідають погляди М. Кармазіної та О. Шурбованої [172, с.13] (вважають, що інституції являють собою найбільш загальні форми суспільного оформлення традицій і порядків, що надалі знаходять закріплення у інститутах нормативно-правової природи), О. Іншакова [163, с.56] (сприймає інституції як онтологічну форму соціалізації людських функцій у вигляді сформованої системи знань, передача яких актору здійснюється за допомогою інститутів, тобто конкретних норм, правил та структур, які їх підтримують), П. Саблука [400, с.8] (інституції здатні знаходити втілення в інститутах, в той час як необхідною умовою включення інститутів до процесу суспільного розвитку є наявність інституцій як утворень більш високого ієрархічного порядку), Л. Лисяк [256, с.352] (інституція, узагальнюючи соціальні ролі та статуси людей у суспільстві, визначає змістовну сутність інститутів через надання їм функціональних ознак і властивостей), А. Мерзляка та Ю. Гурбик [279, с.139-140] (інституції як моделі соціальної організації, що встановлюють стандарти і правила поведінки, закріплені в інститутах) та ін.

З точки зору автора, диференційований підхід, в контексті якого визнається доцільність дихотомічного розгляду інститутів та інституцій як змістовно відмінних явищ інституціонального походження, що визначають різний ступень узагальнення колективного вибору, у найбільшій мірі відповідає природі виникнення та формам прояву зазначених суспільних феноменів. Проте з'ясування характеру і сутності взаємозв'язків між цими явищами, а також встановлення підґрунтя їх взаємодії із інституціональними утвореннями

структурно-організаційного порядку визначає необхідність поглибленого вивчення та ретельного розгляду закономірностей формування інституціонального устрою суспільства і структуризації відповідного інституціонального середовища.

## 1.2. Структуризація інституціонального середовища соціально-економічних відносин на ринках праці

Холістична цілісність та нерозривна єдність інституціональних утворень із іншими складовими функціонування та розвитку суспільства (виробничо-економічними, науково-технологічними, соціально-демографічними, культурно-політичними та іншими явищами і процесами) являє собою одну з найбільш характерних ознак інституціонального підґрунтя соціально-економічних відносин. Так, Ю. Осипов [335, с.61] відзначає, що наявність певного інституціонального облаштування, яке складається з комплексу взаємопов'язаних закладів, установ та інших утворень, є важливим елементом організаційного забезпечення життєдіяльності суспільства. Т. Заславська [141, с.52] пропонує розглядати суспільство як єдиний організм, динаміка розвитку якого у великій мірі залежить від стану його інституціональних складових. А. Мартинов [286, с.12-32] вказує на те, що соціальна природа суспільства як складної відкритої системи обумовлює пряму залежність його трансформацій від змін у ключових соціетальних полях, що звичайно мають інституціональну природу. Крім того, М. Баржанова [151, с.10] цілком слушно підкреслює, що такого роду взаємозалежність знаходить прояв і в контексті міжінституціональної взаємодії, оскільки інституціональні утворення також являють собою певні способи оформлення людських зв'язків як невід'ємної складової системи суспільних відносин у цілому. О. Чубар [493, с.102] наполягає, що в інституціональній площині знаходять відображення усі сфери життєдіяльності суспільства, що в свою чергу, відображається на ускладненні

та комплексності побудови системи інститутів.

Для господарської сфери суспільної активності, в основі якої знаходиться широке й розмаїте коло зв'язків та відносин стосовно виробництва та розподілу економічних благ, інституціональний вплив має визначальний характер. О. Уільямсон [467, с.127-135] з цього приводу підкреслює, що інституціональний устрій суспільства визначає систему міжсуб'єктних контрактних відносин, які одночасно виступають підґрунтям для структуризації управлінських процесів, що об'єднують господарські одиниці, а також являють собою визначальні форми коопераційної та (або) конкурентної взаємодії між цими одиницями. О. Соскін [436, с.57] пов'язує результативність інституціонального впливу не тільки із підвищенням ефективності господарювання на засадах обмеження трансакційних витрат економічних агентів, але й вказує на взаємозв'язок дії інститутів із підтримкою національної конкурентоспроможності, а також із сприянням розширенню підприємницької ініціативи через удосконалення інформаційного забезпечення ухвалення суб'єктами господарювання конкурентних рішень і стратегій. Д. Расков [393, с.81-83] відзначає, що активізація інституціонального розвитку суспільства розширює можливості щодо інтенсифікації розширеного суспільного відтворення, прискорення зростання нематеріальної сфери, розв'язання матеріально-ресурсних і екологічних проблем. Я. Хоменко [484, с.164-165] звертає увагу на тісноту зв'язку параметрів (кількісних та якісних) функціонування національного ринку із насиченістю суспільного простору інститутами, що здійснюють правове та інформаційне забезпечення господарської активності.

Отже, реалізація реформаторських заходів у різних сферах суспільного життя передбачає насамперед масштабну трансформацію цілісного комплексу суспільних інститутів, що складають інституціональне середовище соціально-економічних відносин, зміна режимів, норм і правил здійснення яких має створити належне підґрунтя для інтенсифікації економічного зростання та розвитку, збільшення добробуту суспільства, підвищення якості життя та

досягнення інших позитивних результатів від проведення реформ. В. Полтерович [359, с.4] відзначає з цього приводу, що реформи самі по собі виступають джерелом генерації та поширення інституціональних інновацій, впровадження яких, проте, далеко не завжди відбувається за заздалегідь оформленими планами цілеспрямованих реформаторських дій. З іншого боку, наприклад, А. Гриценко [108, с.30-31] наполягає, що саме у контексті співвідношення параметрів сукупності інститутів, які проходять складний процес становлення й трансформації, із сутністю та програмними настановами процесу побудови цілісної соціальної системи (зміст яких, власне і визначає напрямок реформаторських дій), оформлюється архітектоніка інституціонального середовища, в структурі якої відображаються іманентні цій системі суспільні відносини, що визначають розмаїття ролей та значення їх учасників.

Проте необхідно відзначити, що серед науковців відсутньою є узгодженість думок щодо встановлення сутності та визначення структурної побудови інституціонального середовища суспільства, головною причиною чого, очевидно, слід вважати вже доведену раніше неповну сформованість теоретико-методологічного базису інституціональних теорій та концепцій. Так, узагальнення та систематизація термінологічних описів сутності даної категорії (див. дод. Д, табл. Д.1) дозволили визначити такі основні підходи, що пропонуються науковцями стосовно вирішення даного питання.

1. Нормативний підхід, в рамках якого інституціональне середовище розглядається як логічно ув'язана та внутрішньо узгоджена система норм та правил, що упорядковують людську поведінку у різного роду соціально-економічних відносинах у певних сферах суспільного життя. Очевидним є зв'язок між такого роду концепцією та визначеними раніше положеннями нормативного підходу до встановлення природи інституціональних утворень в цілому (див. дод. В., табл. В.1), а отже, переваги (чіткість та однозначність ідентифікації, очевидний механізм дії, органічна ієрархічність побудови) і обмеження (статичний характер, виключення із сфери розгляду структурно-

функціональних аспектів інституціонального регулювання), притаманні зазначеному підходу, знаходять прояв і в даному випадку. Проте як характерну позитивну особливість нормативної концепції структуризації суспільного інституціонального середовища слід відзначити посилення уваги щодо розгляду неформальних інституціональних норм і правил, до складу яких насамперед відносять історично-зумовлені традиції, звичаї, рутини і т. і. Найбільш довершеного розкриття така орієнтація набула в рамках концепції «інституціональної матриці», положення якої були започатковані Д. Нортом [319, с.30-33], С. Кірдіною [184, с.63-66]. З іншого боку, структурна побудова інституціонального середовища все ж таки в більшій мірі пов'язується в даному контексті із правовою системою суспільства (зокрема, до вищого рівня ієрархії інституціональних правил відносять конституційні норми – так, наприклад, як це здійснено в моделі Д. Норта [583, с.51] – див. дод. Д, рис. Д.1), в рамках яких здійснюється формування законодавчої бази і т. і.), в той час як зв'язок цієї системи із неформальними інституціональними утвореннями залишається недостатньо виявленим (найбільш продуктивною спробою розв'язання проблеми визначення такого зв'язку слід вважати запропоновану С. Кірдіною [184, с.69-70] концепцію X-Y-матриць, яка, проте, з точки зору автора, носить надмірно абстрактний характер.

2. Комплексно-інституціональний підхід, що виходить із визнання наявності значного розмаїття складових інституціонального середовища, склад якого не обмежується суто нормативними інститутами та інституціями та доповнюється структурно-організаційними утвореннями, функціональне наповнення діяльності яких відображає динамічний аспект інституціонального регулювання, що доповнює статичні норми та правила. Перевагою даного підходу слід вважати перш за все орієнтацію на охоплення усього широкого простору суспільних відносин та відповідно розгалуженого інституціонального забезпечення здійснення цих відносин. З іншого боку, критерії структуризації інституціонального середовища та принципи встановлення зв'язків між його елементами і в даному випадку залишаються недостатньо чітко оформленими

та вимагають додаткового поглибленого визначення. Отже, саме внаслідок такого роду недооформленості структурно-функціональних характеристик складових інституціонального середовища і зв'язків між ними досить часто стрижневим системоутворюючим його елементом вважається комплекс державних норм та закладів, ієрархія побудови якого відповідає чітким і зрозумілим вимогам забезпечення ефективності державного управління. Так, наприклад, Д. Расков [393, с.81-83] вказує на визначальний характер впливу системи політичних інститутів на динаміку економічного зростання, Я. Хоменко [484, с.164-165] підкреслює важливість реалізації активної державної інституціональної політики, узгодженої з широким колом стратегічних цілей держави, О. Соскін [436, с.58], Е. Лібанова та ін. [271, с.53] наголошують на необхідності посилення наглядових функцій держави і суспільства при реформуванні інституціональної сфери і т. і. Очевидно, що такого роду підхід, орієнтований на закономірне посилення ролі та значення держави (проте, консервативної за своєю природою та часто, як це наприклад, доводив Дж. Б'юкенен [53, с.327] через образ держави-Левіафана, зосередженої на виконанні завдань, далеких від суспільного блага) в інституціональному регулюванні, в недостатній мірі відповідає більш широкому колу суспільних вимог щодо забезпечення ефективності функціонування інституціонального середовища (до складу такого роду критеріїв, зокрема, С. Дегтярьова [114, с.71] відносить демократизм, адаптивність, прогресивність, простоту, дієвість, соціально-психологічну вмотивованість, що далеко не завжди притаманні процесу функціонування державних органів). Крім того, досить широкого поширення набула також точка зору, що інституціональне середовище саме й має виступати дієвим інструментом регулюючого впливу суспільства на систему державного управління (на що, наприклад, вказують, Є. Ясін [528, с.19], Дж. Сакс і Ф. Ларен [406, с.600], С. Слухай, [431, с.51], П. Рікер [397, с.296]).

3. Трансформаційний підхід, відповідно до якого інституціональне середовище розглядається не тільки в традиційних рамках створення належного

підґрунтя для успішного здійснення соціально-економічних відносин, але й також у контексті формування динамічних властивостей механізму суспільного розвитку. Реалізація такого підходу передбачає наділення інституціонального середовища як цілісної сукупності інституціональних утворень, що здійснюють унормування і упорядкування різних проявів людської активності, додатковими синергетичними ознаками, які знаходять відображення при виникненні специфічних функцій та зв'язків між його складовими. Так, наприклад, А. Гриценко [107, с.2-5] вказує на наявність певного причинно-наслідкового зв'язку, який існує між інтенсивністю інституціональних змін та динамікою процесів суспільних трансформацій, С. Дегтярьова [114, с.73] відзначає здатність системи інститутів у довгостроковій перспективі до самовдосконалення та протидії деструктивним тенденціям, Д. Расков [393, с.85] пов'язує системний характер позитивного впливу інституціонального середовища на економічне зростання із характерною для елементів цього середовища спрямованістю на відлагодження та посилення партнерської співпраці різних суспільних груп і т. і. З іншого боку, неможливо не погодитися із повністю справедливим твердженням В. Гриценко [110, с.3], про те, що інституціональна система національної економіки, яка знаходиться в процесі трансформації, навряд чи буде здатною до автоматичного і швидкого сприйняття навіть надзвичайно актуальних змін.

Отже, до складу переваг даного підходу слід віднести орієнтацію на визначення функціональних зв'язків та причинно-наслідкових залежностей між, з одного боку, окремими інституціональними утвореннями та комплексними властивостями їх системної взаємодії, та, з іншого, динамікою та якістю соціально-економічного розвитку, а також зосередження дослідницької уваги на вивченні природи і механізмів інституціональних змін (деталізований розгляд процесів інституціоналізації, інституціонального проектування, передумов виникнення інституціональних конфліктів та пасток і т. і.). Проте методологічна обмеженість трансформаційного підходу пов'язана, з точки зору автора, із переважним спрямуванням на вивчення тільки динамічних

характеристик інституціонального середовища (в той час, як структурно-функціональні аспекти його побудови залишаються недостатньо з'ясованими), а також із часто надмірною увагою щодо урахування ситуативних та локальних (знаходять прояв тільки в певному культурно-історичному контексті), а також позаекономічних (таких, зокрема, як національний менталітет) факторів, закономірності прояву яких в сфері суспільного розвитку не є очевидними та однозначно зрозумілими (див., наприклад, модель структурної побудови інституціонального середовища суспільних трансформацій А. Мартинова [286, с.16], дод. Д, рис. Д. 2, в рамках якої пояснення зазначених закономірностей здійснюється на основі виокремлення додаткових суспільних феноменів «політичного поля», «соціостатусного поля», «правового поля» та ін., сутність яких вимагає на додаткове пояснення).

4. Структурно-суспільний підхід, в рамках якого інституціональне середовище у великій мірі ототожнюється із тими сферами суспільних відносин, унормування та упорядкування яких здійснюється інституціональними утвореннями. Таким чином певною мірою затверджується примат змісту соціально-економічних процесів над інституціоналізованими формами їх здійснення, тобто елементи інституціональної структури суспільства розглядаються не як окремо існуючі явища (розвиток та функціонування яких підкоряються власним, внутрішньо зумовленим логіці та закономірностям), а як важливі, але допоміжні складові системи суспільних відносин, орієнтовані на виконання інструментальних функцій інформаційно-комунікаційного, культурно-ідеологічного забезпечення. Слід, проте, вказати, що даний підхід (насамперед, в силу притаманних йому розмитості та очевидній концептуальній розбіжності із положеннями теоретико-методологічного базису інституціональних теорій та концепцій) не отримав широкого поширення та визнання в науковому обігу.

Таким чином, виходячи з узагальнення описаних підходів, можна відзначити, що найбільш дискусійними питаннями в контексті упорядкування інституціонального середовища суспільних відносин є не тільки визначення

його елементного складу, але й встановлення змісту зв'язків і залежностей, що існують між цими елементами.

Стрижневою складовою інституціонального середовища, як це було доведено при систематизації та узагальненні положень теоретико-методологічного базису інституціонального підходу, є система норм і правил, які упорядковують рефлексивну поведінку членів суспільства при здійсненні широкого кола актів міжсуб'єктної взаємодії. Так, В. Радаєв, Є. Ясін та ін. [387, с.45], наполягаючи на неоднорідності інституціонального середовища, підкреслюють первинний характер впливу формальних правил і неформальних обмежень (загально визнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні регламенти діяльності), що тільки підсилюється дією певних сил примусу до виконання цих правил і обмежень. С. Вовканич [69, с.19] пов'язує утворення інституціонального середовища насамперед із виникненням системи цінностей та відповідних до них правил поведінки, дотримання яких має забезпечити гармонізацію та всебічне узгодження інтересів членів суспільства в ході їх продуктивної співпраці.

Р. Нурєєв [369, с.26-27] наполягає на складному ієрархічному характері побудови нормативної інституціональної системи, основу якої складають успадковані, природні та придбані (особистісні та соціальні, що в свою чергу поділяються на формальні, які закріплені у правовому порядку, та неформальні, тобто закріплені традиціями, звичаями і т. і.), що передаються культурним шляхом, правила. З точки зору Н. Обушної [325, с. 46], формальні (закріплюються нормативно та визначають «узаконений порядок») та неформальні інституції (створюють «невимушений порядок») являють собою комплекс норм і правил у вигляді стандартів поведінки, суспільних цінностей, звичок, рутини, традицій, звичаїв, що визначають загальний цивілізаційно-культурний рівень індивідів і суспільства в економічній, соціальній, політичній або будь-якій іншій сфері. Г. Пилипенко [351, с.18] відзначає, що інституціональна дія норм, правил і звичаїв (як формальних, так і неформальних) підсилюється тим, що їх загальну основу становлять суспільні

цінності, що є явищами більш високого порядку.

Проте при вивченні закономірностей формування та дії нормативного підґрунтя інституціонального регулювання серед науковців існує помітна розбіжність думок як стосовно вже описаної вище дихотомії «інституція»-«інститут», так і в контексті розгляду взаємозв'язків і механізмів затвердження формальних і неформальних норм і правил, що регламентують суспільні відносини. Так, Ю. Радіонов [388, с.39] підкреслює, що формальні і неформальні складові нормативного інституціонального регулювання однаково швидко поширюються та знаходять відбиття в рамках відповідної системи людської взаємодії, а, отже, визначаються схожою природою та спрямованістю дії. При цьому, наприклад, Дж. Ходжсон [483, с.43] наполягає на добровільному характері виконання норм (які, на його думку, мають неформальну природу), що при подальшому унормуванні (при переході норми у статус правила) набуває санкціонованого (підкріпленого зовнішнім примусом) змісту, а вже надалі (при постійному дотриманні) поступово стає звичкою та набуває здатності щодо успадкованої передачі.

Іншої думки дотримується, зокрема, М. Сухорукова [448, с.95], що пов'язує встановлення та підтримку (власне, інституціоналізацію) виконання формальних норм (закони, судові та адміністративні акти) із державним регулюванням, в той час як неформальні настанови (традиції, звичаї, культурна спадщина і т. і.) вважає такими, що склалися спонтанно і є результатами взаємодії певної множини членів суспільства, тобто бачить у способі затвердження (для формальних норм – через публічність оформлення і обов'язковість виконання; для неформальних – на базі процедур, які носять характер індивідуальних угод, для яких притаманні локальність та ситуативність визнання) джерело диференціації нормативних інституціональних утворень. Проте такий підхід, положення якого, зокрема, набули достатньо широкого поширення серед науковців (див. наприклад, О. Стрижак [443, с.40], Д. Соколовський [435, с.87-88], М. Ступень та Б. Шумлянський [444, с.27-28], В. Зотов та ін. [147, с.53] та ін.), з точки зору

автора, призводить до надмірного спрощення в сприйнятті сутності нормативного інституціонального регулювання. По-перше, в даному контексті держава визнається певною відокремлено (від інших суб'єктів та утворень суспільства) існуючою особою, що має повну автономність, власну суб'єктність та значну (або навіть повну) незалежність від процедур колективного інституціонального вибору, що далеко не у повній мірі відповідає складній природі походження та неоднозначності змісту функцій і ролі держави: як одного з ключових механізмів розподілу та перерозподілу економічної влади (див., наприклад, Д. Бьюкенен [536, с.314-316] та Г. Таллок [537, с.39], А. Сірко [427, с.271-273], А. Шастітко [498, с.492-495] та ін.); як стрижневої системоутворюючої основи суспільства (О. Конт [308, с.36-39], Т. Егертсон [515, с.341-342], В. Хара та В. Новіков [479, с.27], М. Козюбра [202, с.103-105], Л. Морозова [311, с.48-51] та ін.); як одного з учасників ринкових трансакцій та як виробника економічних благ (Д. Норт [584, с.21-24], М. МакГвайр та М. Олсон [581, с.78-81], К. Менар [302, с.143-145], В. Гриньова та О. Попов [106, с.248-250] та ін.); як виразника інтересів суспільства у цілому та окремих соціальних груп зокрема, а також гаранта забезпечення та захисту колективних та індивідуальних прав та інтересів громадян (Дж. Кейнс [181, с.610-611], О. Амосов та Н. Гавкалова [10, с.195-197], Р. Грінберг та А. Рубінштейн [104, с.250-253], В. Тарасевич [453, с.43-44] та ін.) і т. і.

Крім того, за такого підходу в значній мірі ігноруються інституціональні аспекти походження та функціонального наповнення дій самої держави, яку В. Базилевич та В. Осецький [24, с.21] вважають центральним суб'єктом процесу інституціональної модернізації (при чому роль держави в ході такого роду змін відзначається як неухильно зростаюча), Ю. Радіонов [388, с.39] відносить до складу основних джерел легітимації еволюційної трансформації інституціонального середовища, В. Голян [96, с.10] відзначає як виконавця виняткової ролі у генезисі, функціонуванні та розвитку інститутів ринкової системи, С. Слухай [431, с.51] розглядає як інституціональний механізм, що діє в контексті накладених суспільством конституційних обмежень, спрямованих

на унеможливлення відхилень від орієнтації на забезпечення загального добробуту нації, Л. Курило, Т. Сльозко, С. Удовиченко [243, с.145] вважають основною інституціональною базою для забезпечення національної конкурентоспроможності й т. і. Необхідно додати до цього, що з'ясування неоднорідної природи походження та регулятивних функцій держави є одним з ключових об'єктів дослідження в різних суспільно-економічних та соціологічних теоріях і концепціях, що використовують інституціональний підхід (див. дод. Б), що й обумовлює суттєву еволюцію поглядів науковців щодо цього питання (див. рис.1.1).

По-друге, в рамках такого підходу нормативні елементи інституціонального середовища розглядаються поза контекстом еволюційного розвитку суспільства, в рамках якого відбуваються поступові зміни соціокультурного та суспільно-ціннісного підґрунтя інституціонального регулювання. При цьому в умовах такого роду трансформацій неформальні норми, які є предметом суспільного консенсусу і збалансування інтересів, демонструють більш високу усталеність та гнучкість порівняно до формальних правил, при встановленні яких наявним є досить чітко виражений суб'єктивний вольовий початок. Отже, утворення неформальних норм носить при цьому не спонтанний та локально-індивідуалізований характер, а навпаки виступає відображенням фундаментальних системоутворюючих процесів, масштаб яких виходить за межі можливостей цілеспрямованого державного впливу. Ігнорування ж такого роду еволюційно-системної природи походження неформальних норм в ході інституціогенезу, з точки зору автора, здатне призвести до виникнення інституціональних пасток та загострення інституціональних конфліктів. В даному контексті слід повністю погодитись із позицією В. Зимовця [146, с.61], який відзначає непродуктивність застосування нормативного підходу в рамках концепції «кращого зразка» (тобто, вольового цілеспрямованого впровадження запозичених інституціональних практик) під час проектування змін інституціонального середовища суспільних відносин.

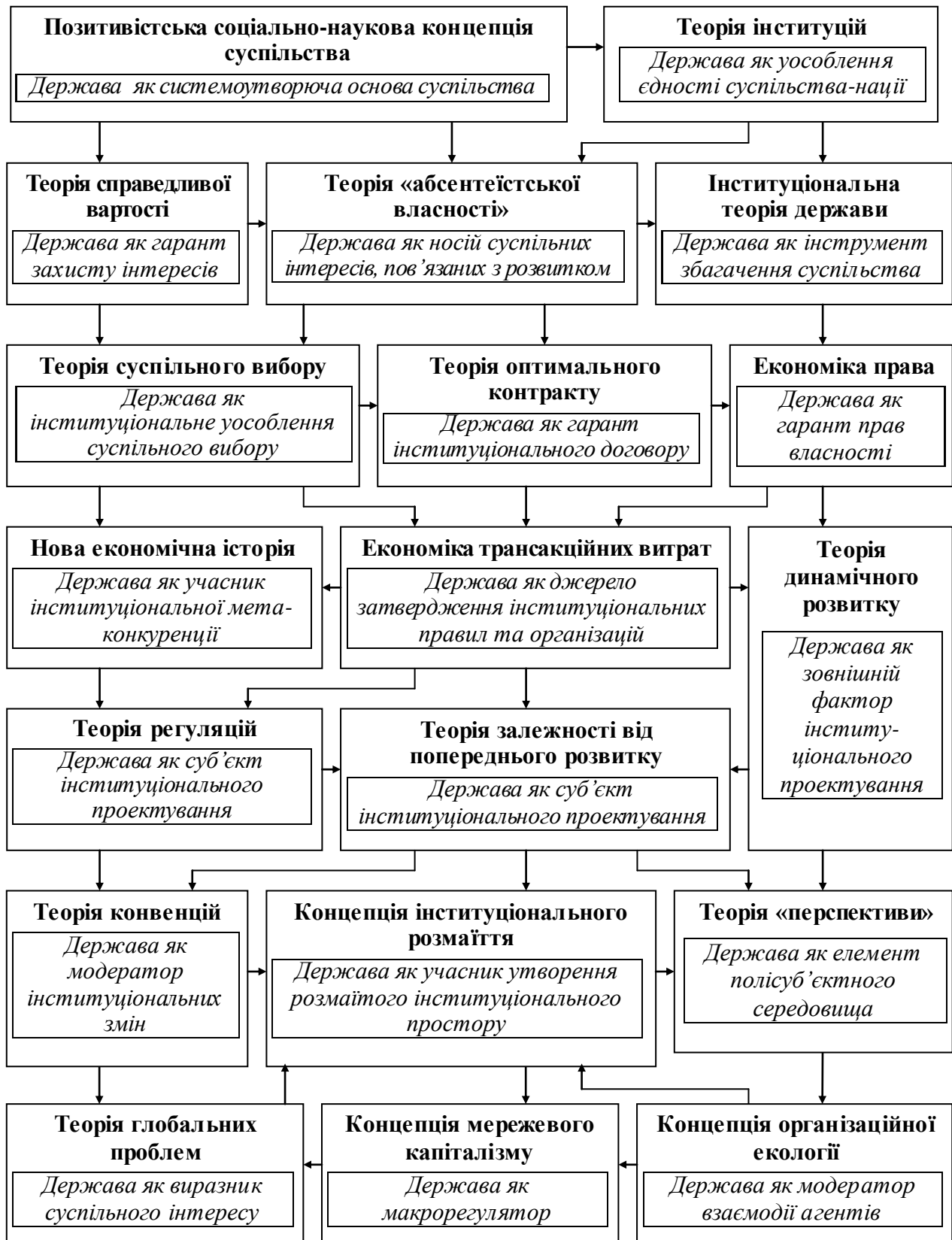


Рис.1.1. Еволюція підходів щодо визначення ролі та значення держави при здійсненні регулятивного інституціонального впливу в різних суспільно-економічних та соціологічних теоріях й концепціях

Г. Пилипенко [351, с.18] вказує також на соціокультурні обмеження можливостей держави в сфері інституціонального проектування, які базуються власне на розумінні природи інституціональних норм і правил не тільки як комплексу зовнішніх обмежень і створення можливостей діяльності, але і як внутрішнього елемента особистих спонукань, що має вагоме значення, оскільки дає можливість зрозуміти елементи, які визначають поведінку людини, і, відповідно, розвиток економічної системи в цілому.

Таким чином, взаємозв'язок і залежність неформальних норм і формальних правил у складі інституціонального середовища визначається досить складним характером, зміни у якому залежать насамперед від соціокультурного та суспільно-історичного контексту, що обумовлює порівняну ефективність та узгодженість цих видів інституціональних утворень.

Насамперед цей контекст знаходить відображення у конфігурації моделі взаємовідносин держави та населення, що склалася у суспільстві та знаходить прояв у поширенні легального використання державою певних механізмів примусу, які обмежують індивідуальні свободи. Так, зокрема, С. Корнел та Дж. Калт [548, с.412] пропонують розглядати взаємозв'язок (міру узгодженості) неформальних норм і формальних правил на основі урахування таких параметрів механізму розподілу владних повноважень, як загальна структура владно-розпорядних відносин, обсяги повноважень владних органів, місце владних інститутів в соціальній структурі, джерела влади. Д. Ховстед [568, с.83-84] наполягає на розширенні складу зазначених передумов забезпечення балансу формального та неформального аспектів інституціонального регулювання за рахунок таких характеристик: «дистанція влади» (толерантність суспільства та окремих індивідів щодо нерівності та нерівномірності у розподілі владних повноважень); баланс сполучення індивідуалістичних та колективістських імперативів у складі загальноновизнаних суспільних цінностей; професійна, демографічна та статева диференціація населення; рівень невизначеності змін середовища життєдіяльності (поширення застосування формалізованих правил сприяє ситуативному обмеженню

невизначеності, в той час як неформальні норми орієнтовані на стабілізацію довгострокових очікувань); характер часової орієнтації цілей та пріоритетів учасників суспільних відносин. М. Одінцова [328, с.42-43] відзначає додаткову необхідність урахування в даному випадку також наступних параметрів: чисельність та соціальна структура цільової групи, на відносини всередині якої спрямовується нормативне інституціональне регулювання; неминучість переслідування та ймовірний розмір штрафних санкцій за поведінку, пов'язану із опортуністичним порушенням (прямі збитки – при нехтуванні формальними правилами, непрямі втрати – у разі покарання остракізмом при ігноруванні неформальних норм поведінки); статично-динамічні характеристики суспільного середовища, що знаходять відображення в інтенсивності його змін, адаптація до яких буде переважно базуватися на неформальних нормах, які є набагато більш гнучкими за формалізовані правові приписи.

Урахування складного та неоднозначного характеру взаємовідносин елементів нормативної складової інституціонального середовища суспільних відносин визначає доцільність застосування описаного раніше дихотомічного підходу, ґрунтованого на диференціації феноменів інституцій та інститутів. Так, М. Кармазіна та О. Шурбована [172, с.14] відзначають, що відмінності між інституціями (найбільш узагальнені механізми упорядкування суспільних відносин) та похідними від них інститутами полягає насамперед у більш високому рівні прояву психологічності, структурності та функціональності інститутів. З точки зору О. Іншакова [154, с.44], інституції відображають соціальні форми типізації функцій економічних агентів, що визначають статуси і ролі у системі суспільного відтворення, в той час як інституціональні організації упорядковують форми зв'язків між суб'єктами господарювання в контексті системи відносин елементної системи суспільства. В свою чергу, взаємодія інституцій та організацій створює основу для появи інститутів (функціональні організації, що забезпечують реалізацію конкретної системи однорідних інституцій) та органів (структурована інституція, що підтримує функціонування та розвиток інституціональної організації, яка визначається

новаторською спрямованістю розвитку). Л. Лисяк [256, с.352] також наполягає на тому, що формування цілісного інституціонального середовища стає первинним результатом взаємодії інституційної (сполучення інституцій) та елементної (упорядкованого комплексу структур-органів) складових, що на вторинному етапі інституціоналізації призводить до виникнення інститутів (розкривають зміст та забезпечують реалізацію конкретної системи однорідних інституцій, що надають інституту ознаки типізованих функціональних властивостей) та інституціональних організацій (узагальнюють форми структуризації та організаційної побудови режимів виконання конкретних функцій, упорядкованих в межах інституціональних органів).

Отже, з точки зору автора, за такого підходу щодо виявлення причин і встановлення закономірностей упорядкування інституціонального середовища суспільних відносин буде повністю забезпечено дотримання вимог комплексності підходу та цілісності розгляду його структурно-функціональної побудови в контексті зосередження уваги на послідовності здійснення інституціональних змін. Базою для реалізації такого роду підходу в даній роботі обрано національний ринок праці, що є одним з найбільш складних за структурною побудовою та функціонально-рольовим наповненням дій економічних агентів механізмів ринкової економіки, підтримка сталого функціонування та розвитку якого вимагає розбудови довершеного інституціонального забезпечення соціально-трудова відносин.

Національний ринок праці являє собою один із стрижневих елементів системи забезпечення стабільного функціонування та усталеного розвитку складного механізму ринкових відносин, що становить господарську основу існування сучасного суспільства. Через ринок праці у великій мірі здійснюється утворення людської складової продуктивних сил як базового підґрунтя при виготовленні економічних благ, необхідних для задоволення широкого кола індивідуальних і колективних споживчих потреб та запитів в рамках обраного суспільного способу виробництва та прийнятого поділу праці, а також відбувається формування доходів громадян та добробуту населення, знаходять

втілення та реалізацію соціокультурні засади продуктивної людської активності у цілому. Національний ринок праці є сферою суспільного життя, на якій, здається, у найбільшій мірі знайшли відбиття процеси ринкового реформування національної економіки. Так, на зміну цілком патерналістської моделі соціально-трудових відносин, притаманної системі адміністративного регулювання економіки (в рамках якої єдиний роботодавець – держава як монопольний володар засобів виробництва – встановлював єдині правила майже примусового працевлаштування для усіх найманих працівників), прийшов ринковий механізм, який базується на альтернативності умов зайнятості, що визначаються на основі балансу попиту і пропозиції на живу працю і людський капітал, а також на плюралізмі форм власності та відповідних прав і обов'язків учасників соціально-трудових відносин, добровільності вибору сторін цих відносин при укладанні трудових угод і т. і. Проте часто суто формальне закріплення характерних рис ринкового механізму у цій сфері при відсутності достатнього і належного організаційного, соціокультурного, інституціонального й інфраструктурного підґрунтя для стабільного ефективного функціонування даного механізму (на тлі поширення масштабних проявів тривалої системної економічної кризи) стало причиною загострення суспільних протиріч, що не тільки заважають підтримці сталості функціонування національного ринку праці, але й перешкоджають вирішенню завдань підвищення ефективності господарювання на засадах зростання продуктивності зайнятості та стабілізації економічного зростання у цілому.

Перша група протиріч, пов'язана з фазами циклу відтворення робочої сили, до складу яких відносять етапи формування, розподілу, обміну та використання трудових ресурсів (при цьому безпосередньо до ринку праці відносять лише фази розподілу та обміну). Головною проблемою першої фази циклу відтворення є накопичення структурних диспропорцій між потребами ресурсного забезпечення продуктивної зайнятості та наявним накопиченим людським капіталом суспільства. Більшість протиріч другої та третьої фази відтворення робочої сили містяться в сфері регламентації параметрів та

підходів до регулювання ринку праці. У даному випадку управлінський аспект зводиться до забезпечення узгодженого застосування державного регулювання та ринкових механізмів співвідношення попиту й пропозиції на робочу силу. До сфери інституціоналізації розвитку ринку праці додатково до такого узгодженого застосування ринкового й державного механізму слід додати регламенти союзу ринку через механізм соціального партнерства. Головним протиріччям у дії означених механізмів є те, що державні механізми регулювання ринку праці як правило вимагають певних додаткових витрат коштів, тоді як ринкові й союзу організаційні заходи менш витратні, але потребують більш тривалого періоду часу на створення належних норм та стимулів. Вимогою до параметрів розвитку ринку праці, які мають фіксуватися на інституціональному рівні, має бути обмеження державного впливу на ринок у разі ефективної роботи ринкового механізму його регулювання. Можливими протиріччями й проблемами четвертої фази відтворення робочої сили є невідповідності законодавства з праці та стану ринку праці. Головною причиною тут є відсовування зафіксованих на інституціональному рівні вимог від реальних умов здійснення нових форм діяльності працівників (наприклад, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій привів до зростання активності з лізингу персоналу чи фрілансінгу). Умовою розвитку національного ринку праці у даному контексті є створення системи постійної й випереджаючої адаптації трудового законодавства.

Друга група проблем пов'язана з тим, що державна політика на ринку праці не може розглядатися відокремлено від, зокрема, промислової та інноваційної політик, чи політики в сфері надання освітніх послуг. Особливу актуальність дана проблема набуває в сучасних умовах зростання макроекономічної нестабільності. В такому контексті інституціональний розвиток ринку праці має відбуватися у напрямку удосконалення механізмів взаємодії ринку праці та суспільства, тим самим перетворюючи ринок праці на відкриту адаптивну інформаційно-інституціональну систему з випереджальним коригуванням інституціоналізованих норм й правил поведінки.

Третя група проблем функціонування ринку праці пов'язана з об'єктивною необхідністю врахування на національному рівні найбільш ефективних способів регулювання його стану, які використовуються провідними країнами світу. Окрім того, глобалізація середовища господарювання завдає додаткових викликів для національного ринку праці. Такі виклики пов'язані з входженням на ринок транснаціональних компаній та спрощенням процесу трудової міграції населення. Проблемою у даному випадку є наявність міжрегіональних та міжстанових відмінностей умов зайнятості чи рівня оплати праці. Відповідно на державному рівні необхідно як умову розвитку ринку праці розглядати фіксування інституціональних норм стимулювання праці фахівців інноваційного профілю роботи.

Отже, у складі інституціонального середовища продуктивної людської активності в рамках національного ринку праці слід виділити такі складові (див. рис.1.2), взаємовідносини між якими визначаються певним ієрархічним характером: інституції (найбільш узагальнені форми типізації соціальних ролей і функцій, що насамперед визначають соціальний статус і функції агентів в процесах суспільного відтворення, продуктивної зайнятості, відносин із засобами виробництва та результатами господарювання і т. і.); інституціональні норми (функціональні моделі поведінки, параметри яких закріплені у певних інформаційних моделях, що описують припустимі соціальні правила ринкової взаємодії, до складу яких належать як формальні, так і неформальні норми); інституціональні структури (структуровані форми соціального моделювання колективного інституціонального вибору, що перш за все визначають процедурний та організаційно-режимний аспект людської взаємодії; для національного ринку праці до складу такого роду форм можна віднести різного роду некомерційні галузеві та професійні спільноти, діяльність яких орієнтована на підтримку комунікації та координації всередині цих людських угруповань); інституціональні організації (структуровані форми волевиявлення людських груп, об'єднаних за принципом чітко вираженого спільного інтересу та однорідності використовуваного інструментарію його забезпечення; окреме

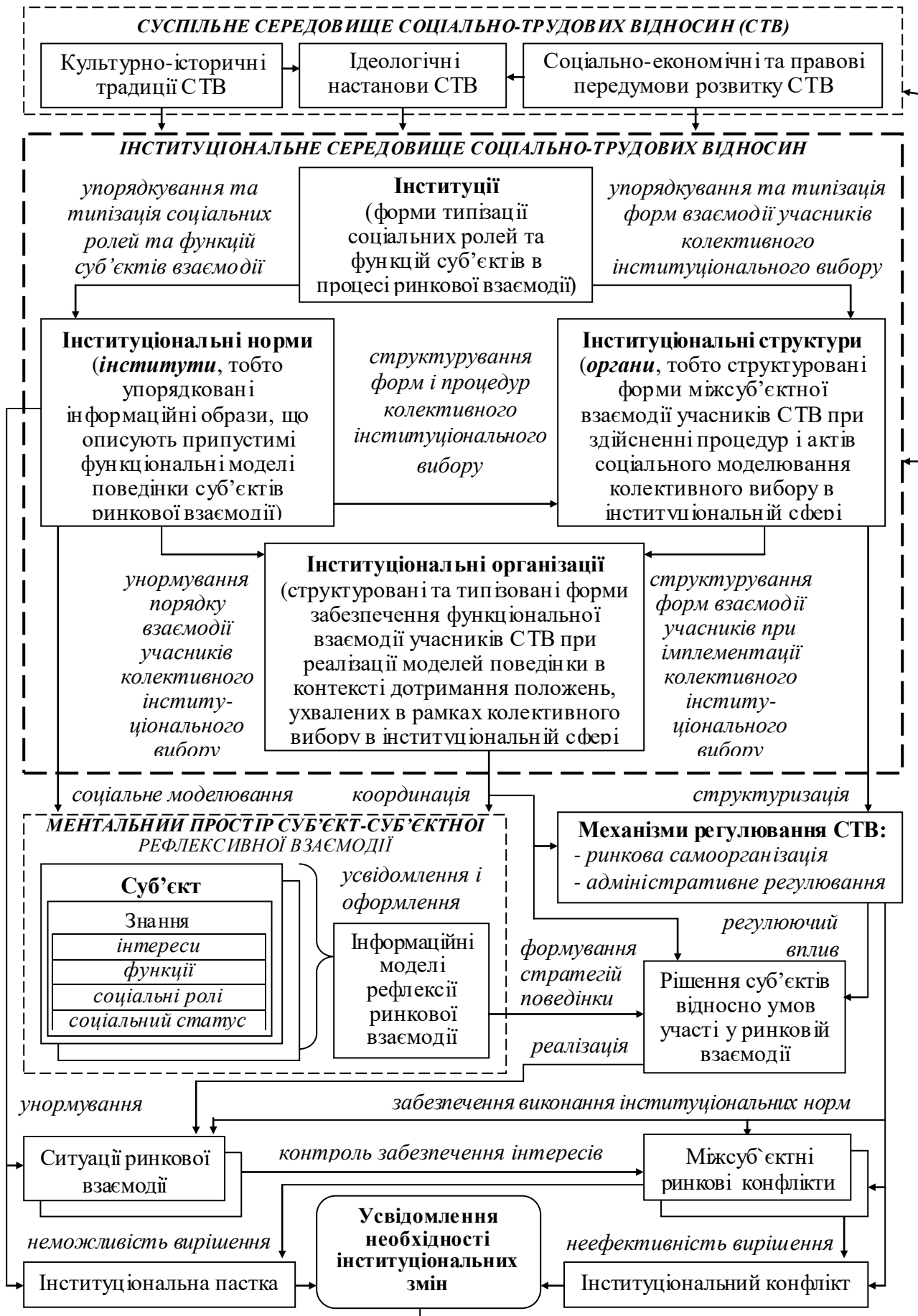


Рис. 1.2. Послідовність формування та розвитку інституціонального середовища національного ринку праці

місце у складі інституціональних організацій належить державним установам, в компетенцію яких входить підтримка вирішення завдань забезпечення продуктивної зайнятості, формування людського капіталу тощо).

Взаємодія складових інституціонального середовища соціально-трудових відносин визначається орієнтацією на здійснення рефлексивно-інституціонального регламентування взаємодії учасників національного ринку праці, що знаходить прояв як в упорядкуванні ментального простору суб'єктної рефлексивної взаємодії (визначається суб'єктивним характером сприйняття суб'єктами цінностей, образів та уявлень, сформованих під впливом елементів інституціонального середовища), так і на структуризацію механізмів регулювання соціально-трудових відносин.

Сформовані інформаційні моделі рефлексії агентам можливих варіантів реалізації індивідуальних інтересів визначають вибір певних стратегій ринкової поведінки, унікальне сполучення яких обумовлює виникнення безлічі ситуацій ринкової взаємодії, для унормування яких використовують упорядковані раніше інституціональні норми і правила, підтримка виконання яких через механізми регулювання здійснюється інституціональними організаціями.

Ключовим критерієм для оцінки дієвості сформованого механізму інституціонального регулювання стає визначення його здатності щодо ефективного розв'язання міжсуб'єктних ринкових конфліктів, джерелом виникнення яких виступають протиріччя в інтересах або стратегіях поведінки, що реалізуються різними суб'єктами. Непоборність ускладнень при застосуванні сформованого інституціонального забезпечення може свідчити про необхідність удосконалення складових інституціонального середовища на засадах усунення існуючих інституціональних пасток (проявом яких є неможливість вирішення міжсуб'єктних ринкових конфліктів) або інституціональне проектування засад подолання ймовірних інституціональних конфліктів (при неефективності вирішення міжсуб'єктних суперечностей).

До складу такого роду інституціональних протиріч слід віднести такі. По-перше, здійснення економічних реформ надзвичайно нерівномірно

відобразилося на стані нормативної складової інституціонального забезпечення суспільних відносин. Зокрема, з огляду на пріоритетність підтримки соціального миру, наявна нормативно-правова база соціально-трудових відносин несе в собі риси, притаманні патерналістському підходу до забезпечення найманих працівників. З іншого боку, формальні інституціональні норми, пов'язані із регулюванням підприємницької діяльності, а також (більш важливо) існуюча інституціональна практика укладання трудових угод, реально діючі механізми (перш за все, судові) захисту прав працівників надають роботодавцям набагато більше можливостей для зацземлення цих прав. Наявність інституціональних протиріч такого роду визначає неминучість виникнення інституціональних конфліктів, в рамках яких протистояння нормативних і неформальних інституціональних практик призводить до двох негативних наслідків: з одного боку, ставиться під сумнів не тільки дієвість, а навіть і легітимність дій держави у цій та інших сферах, а з іншого – неможливість застосування легальних механізмів розв'язання суперечностей обумовлює природність звертання сторін до позаправових (або навіть кримінальних) форм інституціонального регулювання. Вирішення зазначеного інституціонального протиріччя здається можливим тільки на основі еволюційного посилення контрольних функцій держави при поступовому удосконаленні нормативної бази функціонування національного ринку праці в сторону пом'якшення вимог відносно всебічності захисту прав працівників.

По-друге, докорінна зміна форм власності на засоби виробництва в результаті приватизації державного майна призвела до масштабного викривлення розподілу економічних активів (концентрація вкрай обмеженою групою осіб прав власності та повного контролю за фінансовими потоками). При цьому таке викривлення не супроводжувалося ані посиленням зобов'язань відносно соціальної відповідальності бізнесу, ані зосередженням впливу держави на забезпеченні хоча б певних стандартів оплати праці, тобто досягненні справедливого (з точки зору суспільства) розподілу багатства. За таких умов оплата праці певною мірою втрачає можливості виконання функції

адекватного винагородження за зроблений трудовий внесок, а стає насамперед часткою створеної нової вартості, якою роботодавець поступається працівникам для уникнення загрозам порушення стабільності виробничого процесу. В даному випадку для уникнення інституціональних конфліктів вкрай необхідними є як активізація заходів, орієнтованих на посилення жорсткості антимонопольного та конкурентного регулювання, так і стимулювання державою роботодавців щодо прийняття ними обов'язків відносно соціальної відповідальності бізнесу.

По-третє, обмеженість стратегічної й довгострокової орієнтації наявного інституціонального забезпечення суспільного розвитку майже унеможлиблює здійснення процесів формування людського капіталу, належного до умов постіндустріального способу виробництва. Отже, національний ринок праці перестає виконувати внаслідок цього функції підтримки розширеного відтворення людського капіталу, зокрема, в його якісному аспекті, що прямо унеможлиблює досягнення національної конкурентоспроможності у глобальній економіці. Подолання інституціональних конфліктів такого роду потребує створення реально діючої системи державної підтримки національної системи освіти, а також визначає необхідність посилення інституціонального впливу держави на функціонування складових інфраструктурного забезпечення національного ринку праці.

Надзвичайно складним питанням при цьому є вибір механізму розв'язання інституціональних конфліктів, варіантами якого слід вважати або поступові еволюційні зміни, або докорінні стрімкі трансформації, або (що є найбільш реалістичним) вибір певної комбінації цих варіантів, виходячи із селективного підходу, що базується на визначенні природи і закономірностей виникнення відповідних елементів механізму інституціонального регулювання національного ринку праці.

### 1.3. Інституціональне проектування механізму регулювання ринків праці

Невід'ємною складовою ринкового реформування національної економіки, орієнтованого на активізацію структурно-інноваційних трансформацій, модернізацію та оновлення виробничо-технологічної бази, сприяння підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання та зростання добробуту населення, є здійснення низки масштабних змін інституціонального середовища суспільних відносин. В рамках такого роду змін поступове формування нових та удосконалення існуючих елементів цього середовища відповідно до новітніх умов суспільного буття не тільки є вагомим складовою трансформації системи виробничих відносин, але й виступає також надзвичайно важливою вимогою для успішної реалізації решти реформаторських заходів в усіх без винятку сферах господарської активності, галузях та секторах національної економіки. Проте природна довготривалість та надзвичайно складний зміст процесів формування елементів інституціонального середовища суспільних відносин, обумовлені насамперед колективним і консенсусно-компромісним характером узгодження інтересів їх учасників, в умовах масштабних та швидкоплинних суспільних перетворень, характерних для сучасних умов трансформаційної економіки, досить часто може призводити до виникнення перехідних та тимчасово діючих інституціональних утворень, функціонування яких здатне призводити навіть до гальмування об'єктивно необхідних суспільству реформ. Необхідною умовою забезпечення усталеності процесу інституціональних трансформацій, запобігання виникненню в ході даного процесу протиріч та пасток, а також загостренню конфліктів стає формування цілісного інституціонального механізму регулювання суспільного розвитку, сутність якого В. Геєць та А. Гриценко [89, с.43] в контексті розвитку ринку праці визначають як сукупність інституційних важелів, стимулів і заходів, спрямованих на забезпечення ефективного розвитку соціально-трудових відносин на основі сполучення дії факторів мікро- та макроекономічного середовища із

використанням засобів державного і ринкового регулювання. Отже, в даному випадку інституціональний механізм розглядається як певна органічна складова господарського механізму, специфічність структурної побудови та характеру дії якої пов'язується із особливостями інституціональних утворень, які входять до її складу, а також із характерними властивостями певного об'єкту інституціонального регулювання (сфери, сектору або галузі людської активності).

С. Істомін [155, с.52] також при вивченні сутності інституціонального механізму регулювання соціально-економічних відносин припускає можливість використання двох підходів: структурного (інституціональний механізм розглядається як складова господарського механізму в цілому, яка визначається, проте, власною структурою та особливостями функціонування); інституціонального (в рамках вивчення рефлексивних аспектів взаємодії економічних агентів на базі застосування певних інституціональних утворень). Слід відзначити, що саме інституціональне трактування природи даного механізму набуло поширення серед науковців. Так, О. Іляш та С.Гринкевич [159, с.154] наполягають на структурно-організаційній природі утворення інституціонального механізму регулювання, складовими якого, з їх точки зору є держава (здійснює макроекономічне регулювання), професійні спілки (презентують інтереси найманих працівників), об'єднання (виступають на захист підприємницьких інтересів роботодавців); засоби масової інформації (здійснюють функції суспільного нагляду та контролю). Проте з таким підходом не можна погодитися, оскільки в даному випадку ігнорується як складна інституціональна природа даного механізму, так і рефлексивне підґрунтя взаємодії учасників ринку праці. Крім того, суспільні інтереси в такій системі не можуть бути презентовані належним чином, оскільки майже повністю покладаються на державу, що також не відповідає складній та неоднозначній інституціональній природі цього суспільного феномену (див. дод. Б та рис.1.2).

Т. Власова та Н. Чобанюк [68, с.10] пропонують розглядати

інституціональний механізм ринку праці, з одного боку, як сукупність взаємозв'язків між елементами інституціонального середовища, що здійснюються на засадах демократизму, узгодження інтересів та координації співпраці учасників соціально-трудових відносин (структурно-статичний аспект), а з іншого боку, як систему інструментально-методичного забезпечення формалізованого впливу на суб'єктів даного ринку, що певною мірою є альтернативою (противагою) процесам ринкової самоорганізації (динамічно-ситуативний аспект). Із необхідністю виокремлення динамічної складової даного механізму цілком погоджується І. Шовкун [506, с.30], що вказує на іманентну для системи затвердження формальних норм відсутність вбудованих механізмів збалансування інтересів (на основі узгодженої дії інституціональних стримувань і противаг), що не дає можливості забезпечити рутинізацію стимулюючих імпульсів позитивних змін і трансформацій. Виконання такого роду завдань О. Іншаков та Н. Лебедєва [153, с.30-31] пов'язують із специфічністю функціонального наповнення даного механізму, елементи якого мають ефективно здійснювати такі функції: суб'єктноорієнтована інтеграція агентів для підтримки їх взаємодії на базі спільних норм та статусів; соціальна диференціація суб'єктів та агентів за інституціональними критеріями; регламентація взаємодії інституціональних суб'єктів та економічних агентів; рутинізація нових норм та відтворення інституціональних нововведень; субординування та координація взаємозв'язків між різними інституціональними суб'єктами; збір, обробка та поширення інформації про ринкову поведінку; регулювання економічної поведінки; контроль дотримання норм і правил.

Стрижневим елементом інституціонального механізму суспільних трансформацій, що відображає динамічний аспект його функціонування, стають інституціональні перетворення, що змінюють не тільки структурну побудову та режими функціонування інституціонального середовища, але й мають також суттєвий вплив на систему суспільних відносин у цілому. Узагальнення термінологічних описів та поглядів науковців на визначення

економічної сутності поняття «інституціональні перетворення» (інституціональні зміни) дозволило виділити такі основні підходи (див. дод. Д.4, табл. Д.2):

суспільний, в рамках якого інституціональні перетворення ототожнюються із суспільними трансформаціями, тобто внутрішнім змінам в інституціональному середовищі та відповідному механізмові регулювання не надається релевантного значення, а отже, ці явища вважаються органічною складовою об'єкту, який знаходиться в стані трансформації;

інституціонально-трансформаційний, відповідно до положень якого інституціональні зміни являють собою певний різновид надбудовних перетворень, що орієнтуються на створення таких інституціональних умов навколо об'єкту регулювання (відповідної сфери суспільних відносин), що забезпечували б трансформацію стану цього об'єкту в певному цілеспрямовано обраному напрямку на основі коректування економічної поведінки суб'єктів, підтримки та поширення відповідних моделей і стратегій дій; в даному випадку зміни інституціонального середовища являють собою окремий об'єкт регулювання та реформування.

Крім того, слід відзначити, що при здійсненні інституціональних перетворень чітко виділяються дві основні моделі трансформацій інституціонального середовища: еволюційна (органічні зміни, найчастіше зумовлені інерцією попередньої траєкторії розвитку); революційна (базується на заміщенні та імпорті інститутів, що не вкорінені у консервативні суспільні традиції та впровадження яких звичайно пов'язано із суттєвими перетвореннями складових інституціонального середовища).

Отже, описаним варіантам здійснення інституціональних перетворень певною мірою відповідають дві моделі інституціогенезу, а саме: інституціоналізація змін (в більшій мірі орієнтована на еволюційну трансформацію інституціонального середовища); інституціональне проектування (в контексті свідомості та цілеспрямованості дій суб'єктів – ініціаторів та учасників реформаторських процесів – визначається

спрямованістю на революційні зміни). Г. Саймон [405, с.30] наголошує з цього приводу, що вихідний свідомий характер створення інститутів задоволення суспільних потреб або досягнення суспільних цілей не пов'язаний прямо із цілеспрямованістю наступних інституціональних змін, які цілком можуть мати явну (спрямовану) або латентну (не повністю свідому) адаптаційну форму.

Одним з ключових елементів господарського механізму, що визначається найбільшою чутливістю до впливу інституціональних змін, стає ринок праці, в рамках розвитку якого відбувається взаємодія інтересів переважної більшості економічних агентів та здійснюється формування фундаментальних засад забезпечення сталого зростання національної економіки. Отже, наявна недосконалість структурної побудови та неефективність функціонування складових інституціонального середовища соціально-трудова відносин на вітчизняному ринку праці слід вважати однією з головних причин поширення негативних явищ у цій сфері, що, зокрема, знаходять прояв у зростанні нерегламентованої зайнятості та обмеженні можливостей для реалізації потенціалу продуктивної активності населення, послабленні соціального захисту працюючих та погіршенні умов праці, збільшенні невиправданої диференціації рівня оплати праці за галузями та регіонами, скороченні реальних доходів та поширенні бідності і т.і. Необхідність подолання зазначених кризових проявів у розвитку вітчизняного ринку праці та розв'язання ключових проблем забезпечення сталого економічного зростання визначає нагальність потреб активізації процесів розбудови інституціонального середовища соціально-трудова відносин, адекватного сучасним вимогам реформування національної економіки, на основі створення належного ефективно діючого механізму інституціоналізації такого роду змін та трансформацій.

Узагальнення положень теоретичних і концептуальних підходів, в рамках яких розглядається зміст та економічна природа процесу інституціоналізації суспільно-економічних трансформацій (див. дод. Д.5, табл. Д.3), дозволило визначити декілька основних підходів, а саме:

інтерактивно-динамічний (виходить з положень соціологічного трактування інституціоналізації як процесу утворення легально-раціональної системи інститутів як на індивідуальному рівні, що включає динамічну інтерактивну взаємодію акторів певних відносин в ході творчої генерації певних інституціональних норм, правил та процедур узгодження локальних інтересів, так і на загальносистемному рівні, який визначає структурні параметри відповідного інституціонального середовища);

структурно-функціональний (базується на майже повному виключенні релевантності впливу індивідуальних актів взаємодії на формування інститутів та наголошує на інтерактивній природі даного процесу, в рамках якого інтеграція будь-яких локальних інтересів та очікувань учасників даних актів виступає тільки передумовою для узагальнення та уніфікації комплексу суспільних ролей та функцій, які відображають загальноприйнятні та відповідні до інтересів переважної більшості учасників даного ринку моделі економічної поведінки, належно до яких здійснюється структурне упорядкування інституціонального середовища певних соціально-економічних відносин);

еволюційно-ціннісний (розглядає інституціоналізацію як послідовний процес, в рамках якого первинно сформований інституціональний простір, тобто окремі елементи, що складають його на макро-, мезо-, мікрорівні, піддається поступовій трансформації під впливом трансформації уявлень акторів про найбільш важливі для них цінності та інтереси, необхідність урахування змін яких у інституціональному контексті визначається вимогами забезпечення загальносистемної стабільності та безконфліктності на засадах підвищення ключових параметрів, що визначають її інституціональну адаптивність – гнучкості та здатності пристосування до будь-яких змін, комплексності, автономності, внутрішньої узгодженості, диференційованості);

динамічний (формування інституціонального середовища вважається наслідком та формою реагування економічної системи на об'єктивно зростаючий рівень невизначеності трансформації середовища господарювання та неповноту й неточність доступної акторам інформації про можливі зміни

цього середовища; отже, упорядкування та унормування суспільно прийнятних моделей поведінки акторів, закріплення цих моделей як частини інституціонального середовища за умови зростання мінливості умов взаємодії цих акторів стає формою запобігання виникненню додаткових витрат на уникнення непередбачуваних ризиків, пов'язаних із запобіганням проявів неконвенціональної та опортуністичної поведінки контрагентів на основі створення загальнодіючої для усіх учасників системи відповідних санкцій, впровадження яких має запобігти поширенню порушень встановлених норм та правил; за такого підходу, динаміка трансформації інститутів буде визначатися господарськими змінами, а також появою нових загроз та ризиків);

експериментально-емпіричний (інституціоналізація вважається процесом переважно похідного засвоєння в рамках інституціонального середовища норм, правил та процедур, функцій та ролей, сформованих на основі експериментального та спонтанно-випадкового пошуку великою кількістю окремих акторів можливостей для найбільш вигідних та продуктивних для них моделей поведінки, орієнтованих на задоволення індивідуальних інтересів, з подальшим поширенням та копіюванням найбільш вдалих рішень такого роду шляхом їх закріплення в рамках відповідних інститутів).

З точки зору автора, узагальнюючи наявні теоретичні та концептуальні положення стосовно визначення змісту процесу інституціоналізації, слід відзначити, що механізм регулювання інституціональних трансформацій національного ринку праці має розглядатися в трьох основних аспектах, що відповідають економічній та соціальній природі міжсуб'єктної взаємодії учасників даного ринку: структурно-субстанціональному (упорядкування об'єктивно існуючих, але аморфно-неструктурованих й хаотично використовуваних актів взаємодії учасників даного ринку у певну систему унормованих соціально-трудоових відносин); функціональному (визначення ролей та функцій, відповідних до визнаних суспільно-необхідними та суспільно-корисними моделей поведінки акторів, індивідуальні інтереси яких при цьому не вважаються релевантними); адаптивно-динамічному

(забезпечення гнучкого реагування на зміни умов продуктивної зайнятості через оновлення елементів інституціонального середовища соціально-трудових відносин, здатних як до самовідтворення та внутрішньої узгодженості, так і до пристосування до будь-яких господарських змін).

Інституціональне проектування суспільних змін та трансформацій визначається більш активною та випереджувальною спрямованістю дій суб'єктів інституціонального середовища. Р. Долженко [125, с.74] при визначенні змісту процедур інституціонального проектування пропонує виходити з компонентного опису даного процесу, в рамках якого слід виділити об'єктну (інституціональне середовище та його елементи) та предметну (характер і вид певної спеціалізованої діяльності (проектування)). З точки зору А. Пилипенко [346, с.218], інституціональне проектування являє собою процес розробки алгоритмів (інституціональних режимів) оптимізації розподілу обмежених економічних ресурсів в умовах асиметричного розподілу інформації між суб'єктами певних суспільних відносин. Г. Литвінцева [125, с.316] також вважає, що інституціональне проектування є спеціалізованою діяльністю із моделювання інституціональних утворень для свідомого та цілеспрямованого впровадження в сфері регулювання господарських відносин. Д. Броулі [534, с.110] звертає увагу на новаторський характер дій удосконалення інституціональних домовленостей та угод, що мають здійснюватися відповідно до нових економічних умов з метою встановлення нового інституціонального устрою.

З позиції даного підходу Г Клейнер [195, с.415] пропонує розглядати інституціональні зміни як своєрідні плановані соціокультурні нововведення (інновації), успішність поширення яких у вирішальній мірі визначається відповідністю до інституціонально-культурного контексту. Досягнення такої відповідності, з точки зору Г Клейнера [195, с.415-416] дозволяє інституціональній інновації вступити до своєрідної мета-конкуренції (яка припускає не тільки змагальність, але й синергетичну підтримку різних елементів інституціонального середовища) із існуючими інституціональними

утвореннями («інститутами-субститутами»), ключовим фактором успішності в якій виступає порівняна економічна ефективність (насамперед, в сфері впливу на трансакційні витрати). Р.Хардином [564, с.81] наполягає на розширенні складу критеріїв, які визначають ухвалення рішень про інституціональні зміни на основі традиційного балансу вигод і витрат в контексті зіставлення різних варіантів побудови інституціонального середовища, також параметрами «поліпшення» («melioration», тобто покращення суб'єктивного сприйняття агентами умов рефлексивної взаємодії за різні варіанти інституціонального регулювання) та «взаємна вигода» («mutualadvantage», що знаходить прояв у обсягах синергетичного ефекту від регулятивних дій в межах усього інституціонального середовища). Н. Лебедева [322, с.4] також пропонує доповнення системи параметрів оцінки доцільності інституціональних змін через урахування дії факторів культурної інерції (консервативне небажання агентів змінювати моделі поведінки, що раніше призводили до позитивних наслідків) та потенційних інституціональних конфліктів (розбіжностей між традиційними та новими інституціональними утвореннями). При цьому В. Вольчик та М. Скорев [73, с.56] підкреслюють, значення заходів із протидії інституціональній інерції закономірно зростає із розширенням масштабу реформ, що в кінцевому рахунку може унеможливити просте копіювання ефективних інституціональних практик та імпорт інститутів, тобто визначить неминучу необхідність реалізації соціально-генетичного підходу до удосконалення існуючих складових інституціонального середовища. Д. Фролов [471, с.324] також підкреслює, що успішність імпорту або запозичення інститутів визначається також відповідністю впроваджуваних інституціональних режимів регулювання щодо параметрів складної комбінації умов, ресурсів і чинників господарювання, що склалася у вихідних умовах.

При цьому, наприклад, А. Нестеренко [315, с.92] наполягає на закономірному посиленні ролі державних та наддержавних регулятивних інституціональних утворень в проектуванні суспільних змін. О. Серов [412, с.15] бачить інституціональний зміст реформ в сфері державного

регулювання економіки у цілеспрямованому проектуванні та виокремленні в системі державного управління суб'єктів, функціональна орієнтація дій яких була б пов'язана із розробкою та впровадженням реформ. Н. Ільченко [158, с.56] доповнює високу оцінку ролі держави в інституціональному проектуванні через відзначення її відповідальності за збереження стабільного стану головних суспільних передумов інституціональних змін (підтримки дії існуючих інституціональних утворень), що має забезпечити безконфліктність при здійсненні відповідних суспільних трансформацій. О. Сухарєв [447, с.144] відзначає із цього приводу, що ефективність заходів з інституціонального проектування (перш за все – в контексті впровадження формальних правил і приписів) прямо залежить від стану політичної системи держави, а також від дієвості механізмів (у т.ч. – державного регулювання) співпраці зацікавлених груп інтересів.

Таким чином, динаміка здійснення та протяжність протікання кожного із етапів процесу інституціонального проектування, як відзначає Г. Клейнер [195, с.417], залежить від сполучення широкого кола факторів, серед яких окреме значення належить функціональному наповненню даного процесу, тобто специфіці сутності, умовам і параметрам виконання економічними агентами, задіяними в здійсненні інституціогенезу, специфічних функцій, зміст яких витікає із ролей цих агентів у створенні та впровадженні нових інституціональних утворень. З точки ж зору О. Попова, П. Яковцова [364, с.27] розмаїття ролей економічних агентів в ході інституціогенезу в першу чергу обумовлюється внутрішніми закономірностями процесу утворення та розвитку складових інституціонального середовища, етапами якого є перинатальна фаза, фаза структурування, інституціональне вичерпання, фаза інституціональних трансформацій.

До складу основних ролей, які виконують актори в ході інституціонального проектування, слід віднести такі: ініціатор, адаптер, новатор, пропагандист, контролер, дистриб'ютор, комунікатор, прозеліт, реципієнт, статист, антагоніст. З іншого боку, специфіка реалізації функцій

інституціонального проектування в контексті виконання наведених ролей, а також визначення складу економічних агентів, здатних ці функції продуктивно виконувати, прямо залежить від особливостей функціонування відповідної сфери соціально-економічних відносин, а також від пріоритетів, цілей та завдань реформаторських дій у даній сфері. З цієї точки зору, однією з найбільш складних сфер реалізації інституціональних реформ є соціально-трудова та економічна відносина на національному ринку праці, в контексті трансформації інституціонального середовища, в якому спостерігається надзвичайне розмаїття ролей і функцій, що виконують актори даного процесу.

Отже, рольові функції ініціатора в ході інституціонального розвитку національного ринку праці полягають у накопиченні, усвідомленні та певній формалізації існуючих у суспільстві експектацій (очікувань), виникнення яких звичайно пов'язано із накопиченням протиріч і суперечностей між використовуваними механізмами забезпечення ефективної взаємодії учасників даного ринку. В сучасних умовах до найбільш помітних протиріч такого роду для вітчизняного ринку праці слід віднести такі: між наявною структурою зайнятості та вимогами інтенсифікації економічного зростання; між існуючою моделлю формування оплати праці та потребами забезпечення зростання внутрішнього попиту як рушійної сили господарського розвитку; між системою найму працівників, що існує, та можливостями виконання соціальних гарантій і зобов'язань держави; між відсталою моделлю формування людського капіталу і вимогами відносно генерації компетентностей працівників, адекватних постіндустріальному способу виробництва і т. і. Через осмислення та упорядкування суспільних відчуттів щодо незадовільності існуючого стану інституціонального середовища актори-ініціатори (а саме – державні органи, професійні спілки та об'єднання, представники наукової та освітньої спільноти) на основі активізації власних ініціативно-ідейних настанов і творчо-креативних здібностей розпочинають ідентифікацію необхідних властивостей нових елементів інституціонального середовища, а також пошук варіантів об'єднання цих властивостей у певний прототип нового або трансформованого інституту.

Сформований прототип, доцільність впровадження якого після досягнення певного рівня обізнаності про нього серед широкого кола учасників ринку стає об'єктом уваги та предметом обговорення, надалі має пройти перевірку та (у разі визнання реалістичності переваг такого прототипу) доопрацювання (адаптацію). До функцій акторів-адаптерів (насамперед, експертної та консалтингової спільноти, представників держави) при цьому належить також перевірка адекватності ініціаторами сприйняття, рецепції та інтерпретації суспільних експектацій, пов'язаних із визнанням наявності потреб у інституціональному регулюванні. Важливою передумовою успішної адаптації нового інституціонального утворення стає створення та використання інструментів його соціалізації, до складу яких в контексті ринку праці слід віднести сприятливі для цього зміни у системі освіти, поширення позитивних відомостей у засобах масової інформації, обговорення у групах за інтересами, презентованих, наприклад, у соціальних мережах і утворення відповідних мовних форм.

Сформоване позитивне суспільне ставлення до нового інституціонального утворення закономірно приваблює увагу передових новаторів (перш за все – підприємців та посередників на ринку праці, а також окремих працівників, компетентність яких відзначається унікальністю), які здійснюючи спроби втілення створеного прототипу в господарське життя, переводять його із задумки у вид нової конкретної соціальної практики. Така практика не може вважатися новим елементом інституціонального середовища (власне, інституціональною інновацією), оскільки не набула ще поширення у множині певних соціально-економічних відносин на ринку праці, але дає змогу здійснити порівняльний аналіз потенційної продуктивності використання прототипу.

Успішність впровадження інституціональної інновації закономірно визначає зростання активності поширення позитивної інформації про інститут, в рамках якої актори-пропагандисти (державні органи, засоби масової інформації, посередники на ринку праці, професійні організації та об'єднання)

демонструють прихильність до інституту та певною мірою любіють його поширення, протидіючи тим самим існуючим традиціям і звичаям, що перешкоджають (заперечують) поширенню нового інституціонального утворення. Необхідною умовою перевірки відомостей про нову інституціональну практику стає моніторинг її функціонування і поширення, реагування на порушення встановлених норм, врегулювання конфліктів, запобігання проявам егоїстично-опортуністичної поведінки економічних агентів та ін., що здійснюється уповноваженими державою і суспільством органами і організаціями (фахові державні установи, наукові та освітні заклади, професійні об'єднання).

Інший аспект поширення нової інституціональної практики пов'язаний із формуванням дистрибуторської системи підтримки її поширення, до завдань акторів якої (державні органи, посередники на ринку праці, професійні об'єднання, експертна та консалтингова спільнота) належить надання допомоги у вигляді передачі учасникам національного ринку праці знань або специфічних активів, необхідних для адаптації до дії інституту, роз'яснення особливостей вживання даної форми інституціонального утворення. В результаті сполучення інформаційної та дистрибуторської підтримки поширення нового інституту отримує схвалення з боку широкого кола новоутворених акторів-прозелітів (засоби масової інформації, соціальні мережі), які не тільки демонструють схильність та схвальне ставлення щодо впровадження і поширення інституту, але й надають додаткову комунікативну протекцію певним ідеям і практиці інституціонального регулювання.

Кінцеве оформлення нової соціальної практики як невід'ємної складової інституціонального середовища передбачає прийняття на себе широким колом акторів-реципієнтів (підприємства-роботодавці, державні органи, професійні посередники на ринку праці, наймані працівники) зобов'язань та відповідальності щодо дотримання обмежень, пов'язаних із використанням певних форм інституціонального регулювання, а також відносно використання інструментарію регулювання соціально-трудова відносин, узгодженого з

вимогами нового інституту. Цілком можливим при цьому буде також як ігнорування і байдуже спостереження частки учасників ринку (акторів-статистів) за практикою впровадження і поширення інституту, так і активний опір акторами-антагоністами впровадженню і поширенню нового інституціонального утворення.

Таким чином, в ході суспільного ухвалення нових інституціональних практик на реалізацію інтересів зацікавлених груп акторів впливають можливі індивідуальні розходження між ними з точки зору їхньої участі в здійсненні реформ, зокрема, їхньої ролі в створенні і поширенні нових інститутів, а також у забезпеченні можливостей адаптації до них соціально-економічних агентів.

В сучасних умовах посилення тенденцій щодо глобалізації системи світогосподарських зв'язків, інтернаціоналізації економічного співробітництва та соціально-трудова відносин, інтенсифікації інноваційних технологічних змін на національних ринках праці також відбуваються масштабні трансформації, проявами яких стають помітне поглиблення ринкової сегментації, надзвичайне ускладнення вимог щодо потрібних роботодавцям професійних компетентностей та креативно-творчих здібностей найманих працівників, а також зростання очікувань цих працівників щодо якості трудового життя та оплати праці, автономізація та навіть атомізація суб'єктів ринку і т. і. Важливим наслідком наростання зазначених змін на національному ринку праці стає посилення рефлексивного характеру взаємодії учасників ринку, що знаходить відображення як у суттєвих перетвореннях структурної побудови та механізму функціонування національного ринку праці (НРП), так і у змінах вимог щодо регулювання розвитку даного ринку.

Системно-рефлексивна парадигма регулювання розвитку та управління трансформаційними змінами складних відкритих соціально-економічних систем базується насамперед на відзначенні активного характеру впливу суб'єктів, а також рефлексивних процедур їх взаємодії як на вибір напрямків і шляхів здійснення, так і на динаміку протікання даних процесів. До складу основних положень, що визначають доцільність використання системно-

рефлексивної парадигми в сфері регулювання соціально-економічних відносин, слід віднести такі припущення.

По-перше, системно-рефлексивний підхід базується на визнанні суттєвих ускладнень (або навіть неможливості) формування повністю та однозначно об'єктивних (тобто, таких, що не несуть у собі суб'єктивно-оціночних суджень) передумов для прийняття рішень, спрямованих на регулювання розвитку або управління змінами. Таким чином, надання будь-якого регулятивного впливу, реалізація будь-яких управлінських дій базується на рефлексії, тобто відображенні у свідомості особи, що приймає рішення, суб'єктивних уявлень про умови виникнення певної управлінської проблеми, альтернативні варіанти її вирішення, критерії оцінки оптимальності дій і т. і. Формування такого роду рефлексії відбувається до того ж під впливом і в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, тобто створення уявлень про умови виникнення та закономірності розвитку ситуації, що потребує ухвалення суб'єктом управлінських рішень, здійснюється під впливом інших суб'єктів.

По-друге, основу рефлексивної суб'єкт-суб'єктної взаємодії визначають системні уявлення («інформаційні моделі») агентів про власні властивості та релевантні характеристики партнерів, умови середовища, в рамках якого зазначена взаємодія розгортається і т. і. (такого роду уявлення, наприклад, Т. Калінеску та О. Шведчиков [169, с.75] характеризують як образ, в межах якого реальні агенти відображають оточуючу реальну дійсність, а також себе у цій реальності). Саме сформовані в ході рефлексивного усвідомлення дійсності інформаційні моделі виступають підґрунтям для оцінки окремими суб'єктами передумов виникнення в ході їх діяльності проблемних ситуацій, що вимагають генерування певних управлінських рішень, а отже, і для вибору суб'єктивно оптимального для цих суб'єктів варіанту регулятивних дій.

По-третє, рефлексивний підхід до регулювання розвитку та управління змінами в соціально-економічних відносинах полягає насамперед у налагодженні форм цілеспрямованої міжсуб'єктної взаємодії, в ході якої зусилля суб'єктів мають зосереджуватися на формуванні інформаційного

простору (ієрархії ідей, уявлень, образів, що відповідають вектору цільової спрямованості інтересів цих суб'єктів), в контексті сприйняття якого іншими агентами дії цих агентів будуть орієнтовані на забезпечення зазначених інтересів (зміст такого роду взаємодії, зокрема, А. Пилипенко [342, с.60] пов'язує із виокремленням декількох контурів рефлексивного управління, в рамках перетину яких суб'єкти прагнуть отримати можливість надавати вплив на ухвалення рішень іншими агентами). Отже, за такого підходу, регулювання розвитку певного об'єкту управління (явища або процесу) передбачає надання впливу на формування інформаційних моделей суб'єктів, дії яких, в свою чергу, визначають спрямованість змін в стані цього об'єкту (на відміну від більш традиційної жорстко детермінованої суб'єкт-об'єктної взаємодії, що передбачає пряме корегування режимів функціонування об'єкту управління).

По-четверте, системно-рефлексивна парадигма виходить із наявності надзвичайно складного механізму підтримки відносин агентів із полісуб'єктним середовищем їх функціонування та розвитку, яке також представляє собою рефлексивне відображення умов діяльності через набір сформованих інформаційних моделей, що враховують не тільки уявлення про стан певних явищ і процесів (в комплексі визначають параметри об'єкту управління), але й ціннісно-цільові настанови інших суб'єктів, дії яких можуть надати релевантний вплив на трансформацію цього стану, тобто здатні також знайти відбиття на успішності реалізації сформованих агентами моделей і обраних стратегій поведінки.

По-п'яте, упорядкування та систематизація інформаційних моделей (приведення у вигляд певної цілісної ієрархії образів та уявлень, що відбивають базові ціннісно-цільові настанови та відповідні до них моделі поведінки більшості суб'єктів), що в комплексі визначають параметри полісуб'єктного середовища діяльності, здійснюється на колективно-рефлексивній основі, тобто має інституціональну природу процедур ухвалення групових рішень. Отже, механізм взаємодії агентів із полісуб'єктним середовищем передбачає в першу чергу рефлексивне сприйняття ними сформованих в рамках ментального

простору колективної суб'єкт-суб'єктної взаємодії і визнаних усіма її суб'єктами сукупності інституціональних норм і правил, а вже надалі – як генерацію альтернатив та відбір пріоритетних моделей поведінки, що відповідають усвідомленню індивідуальних інтересів, так і формування конкретних стратегій дій суб'єктів у певних відносинах.

Виняткового значення необхідність урахування особливостей міжсуб'єктної взаємодії набуває при побудові механізмів регулювання соціально-економічних відносин, учасниками яких є широке коло агентів, що діють виходячи із надзвичайно неоднозначного і складного комплексу інтересів, цілей, мотивів і стимулів – так, як це відбувається в контексті функціонування та розвитку національного ринку праці. Отже, доцільність використання системно-рефлексивного підходу в даній сфері визначається, з одного боку, досить суттєвим впливом соціально-психологічних, поведінково-групових та соціокультурних факторів на формування моделей поведінки учасників даного ринку (див., наприклад, А. Колот [227, с.3-5], Ю. Маршавін [289, с.12-15], Е. Остром [588, с.3-4] та ін.), а з іншого – чітко-окресленою рефлексивною природою соціально-трудова відносин, в основі яких знаходяться суб'єктивні уявлення агентів щодо прийнятності умов співробітництва і справедливості винагородження, якості трудового життя та інших важливих параметрів укладання трудових угод і контрактів.

За підходом, який пропонується автором, структурна побудова механізму регулювання національного ринку праці, що базується на реалізації системно-рефлексивної парадигми організації взаємовідносин суб'єктів даного ринку в контексті розбудови інформаційно-інституціонального середовища суб'єкт-суб'єктної взаємодії, визначається багаторівневим характером рефлексії інтересів учасників ринкових відносин та вибору форм реалізації їх цільових настанов і прагнень (див. рис. 1.3).

Вихідним етапом побудови механізму регулювання національного ринку праці є ідентифікація суспільних інтересів в сфері продуктивної зайнятості, що є відображенням як рефлексивного сприйняття досягнутого рівня розвитку

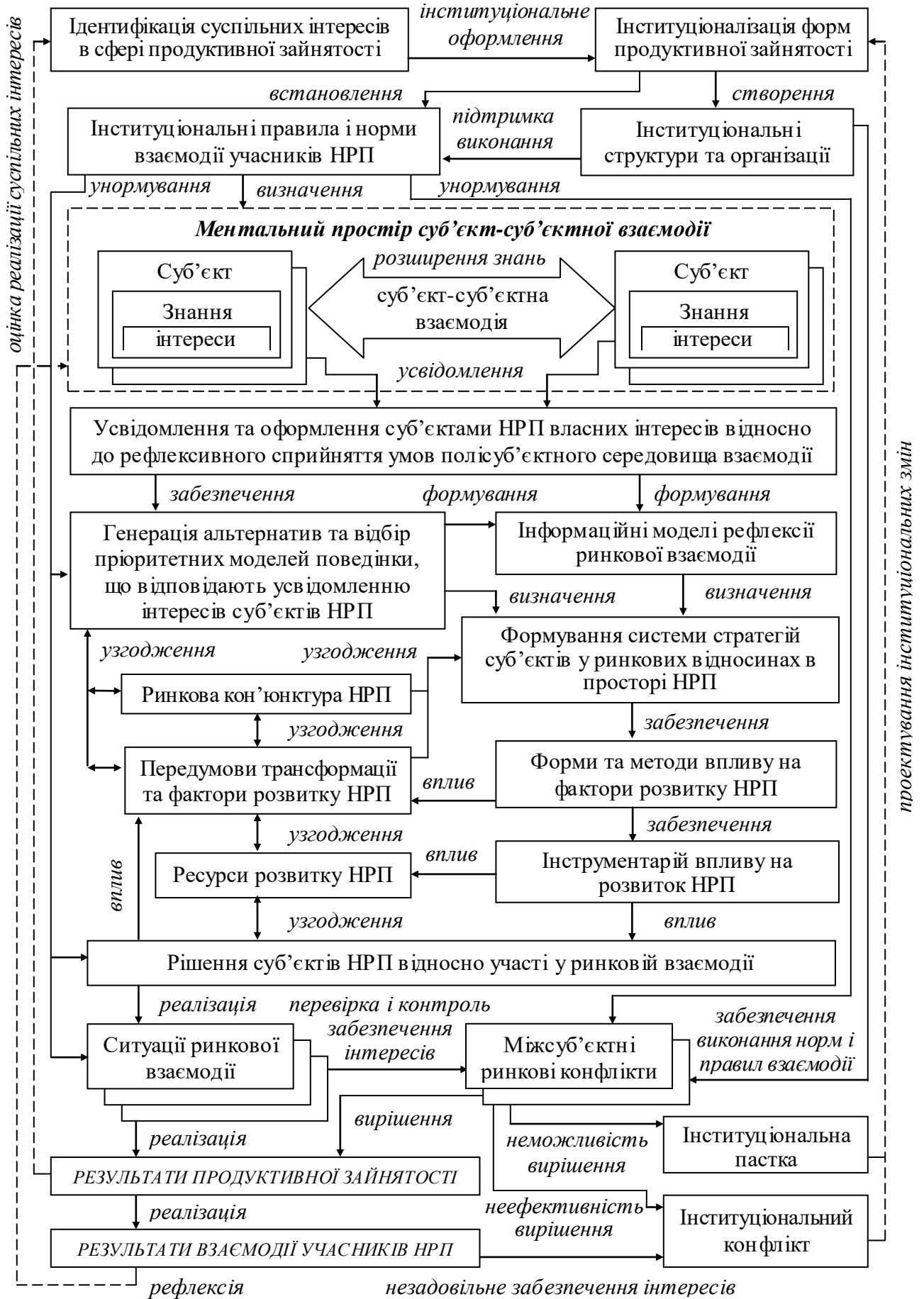


Рис. 1.3. Складові механізми регулювання національного ринку праці (НРП)

продуктивних сил (визначають оціночні параметри сформованого потенціалу корисного використання наявного людського капіталу), так і особливостей системи виробничих відносин, що склалася навколо пануючого у суспільстві способу взаємодії власників засобів виробництва (роботодавців) та найманих працівників. Оформлення отрефлексованих уявлень щодо відзначених вище суспільних інтересів знаходить відображення в ході процесу інституціонального закріплення (визнання прийнятними до використання більшістю членів суспільства) певних форм продуктивної зайнятості, унормування практики використання яких здійснюється шляхом розбудови (колективного вибору і групового затвердження) комплексу інституціональних правил і норм (ІПН) взаємодії учасників національного ринку праці. При цьому зазначений процес інституціонального закріплення базується як на ретроспективному подовженні дії традиційних рутин і традицій, джерелом виникнення яких виступають культурно-історичні особливості утворення і розвитку людської спільноти, члени якої вступають в соціально-трудова відносини через механізм НРП, так і на активному впровадженні нових норм і правил співробітництва шляхом інституціонального проектування. Необхідною умовою забезпечення неухильного виконання встановлених ІПН та запобігання проявам опортуністичної поведінки учасників національного ринку праці стає утворення мережі інституціональних структур та організацій (ІСО), які не беруть прямої участі у ринкових трансакціях, але безпосередньо можуть впливати на економічні рішення учасників ринку. Сполучення нормативного забезпечення суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників національного ринку праці (на базі ІПН) із інституціональними структурами та організаціями, діяльність яких регламентує практика дотримання вимог ІПН, становить інституціональний простір регулювання (ІПР) соціально-трудова відносин на ринку праці. Вплив складових ІПР знаходить відбиття при формуванні інформаційних моделей (в рамках орієнтованого на розширення знань агентів ментального простору суб'єкт-суб'єктних зв'язків), що визначають стратегії поведінки учасників національного ринку праці (в контексті усвідомлення та оформлення суб'єктами

власних інтересів відносно до рефлексивного сприйняття умов полісуб'єктного середовища) та алгоритми ухвалення економічних рішень в процесі рефлексивної взаємодії. В комплексі із вибором форм, методів, інструментарію впливу на фактори і ресурси розвитку, описані складові визначають статичний (структурний) аспект механізму регулювання національного ринку праці.

Динамічна сторона механізму регулювання отримує прояв у виникненні (при реалізації обраних стратегій та прийнятих суб'єктами рішень) різних варіантів ситуацій ринкової взаємодії, успішне регулювання яких на засадах використання інституціональних правил і норм створює можливості для формування результатів продуктивної зайнятості у цілому та взаємодії учасників національного ринку праці зокрема. Саме досягнуті результати (у зіставленні із визначеними раніше очікуваними потребами у задоволенні суспільних інтересів) дають можливість оцінити як продуктивність суспільного виробництва у цілому, так і результативність регулювання соціально-трудових відносин зокрема. Іншою складовою оцінювання дієвості сформованого механізму регулювання є визначення його спроможності щодо розв'язання міжсуб'єктних ринкових конфліктів, джерелом виникнення яких можуть бути гострі протиріччя в інтересах або стратегіях поведінки, що реалізуються різними суб'єктами. Непоборність ускладнень при застосуванні сформованого інституціонального забезпечення ринкових відносин може свідчити про необхідність удосконалення складових інституціонального простору регулювання на засадах усунення існуючих інституціональних пасток (проявом яких є неможливість вирішення міжсуб'єктних ринкових конфліктів) або інституціональне проектування засад подолання ймовірних інституціональних конфліктів (при неефективності вирішення міжсуб'єктних суперечностей).

Виникнення протиріч і суперечностей в процесі інституціонального розвитку складних відкритих великомасштабних соціально-економічних систем являє собою діалектичну основу не тільки для удосконалення відповідних складових інституціонального середовища, але й для підвищення ефективності функціонування господарського механізму ринкової економіки у цілому. Так,

наприклад, Д. Норт [319, с.17] підкреслює, що інституціональні зміни, джерелом та рушійною силою реалізації яких є інкрементна орієнтація на подолання різного роду перешкод для економічного зростання, визначають саму мотиваційну структуру людської взаємодії в усіх сферах суспільної активності. З іншого боку, Дж. Ходжсон [567, с.10-12] підкреслює, що соціальні перетворення у суспільстві відбуваються в процесі своєрідного «інституціонального навчання», в ході якого економічні актори (індивіди та колективи-організації) пристосовуються до перебудови інституціонального середовища (що, очевидно, має внутрішню логіку здійснення) шляхом зміни власних моделей і стратегій поведінки, що, в свою чергу, неодмінно визначає неминучість наступних трансформацій інституціонального середовища.

Проте вплив інституціональних змін на динаміку соціально-економічного зростання характеризується неоднозначністю спрямованості та наявністю надзвичайно складних закономірностей реалізації. Зокрема, Д. Норт [319, с.108], вказує на небезпеку виникнення розбіжностей у часовій динаміці оновлення різних елементів інституціонального середовища (насамперед, формально закріплених та існуючих неформально), що може внести розбалансованість у функціонування інституціонального механізму регулювання в цілому. О. Сухарев [447, с.144] також відзначає, що перешкоди для обґрунтованої побудови та ефективного застосування нових інституціональних правил ринкової взаємодії може бути прямо обумовлено недосконалістю елементів інституціонального простору регулювання соціальних відносин в інших суспільних сферах, перш за все – в контексті функціонування механізмів взаємодії груп особливих інтересів із приводу введення певного роду нових інституціональних обмежень. Г. Клейнер [195, с.415] вказує на необхідність дотримання в ході інституціонального проектування (створення та впровадження інституціональних інновацій) вимог як забезпечення відповідності такого роду нововведень до особливостей господарського середовища, так і відносно визначення порівняльної ефективності виконання певних регулятивних функцій у зіставленні із вже існуючими інститутами-субститутами, без чого процес

інституціонального оновлення може бути недостатньо продуктивним.

Крім того, з точки зору О. Попова [365, с.102-103], реалізація заходів щодо удосконалення регулювання ринкових трансакцій при оновленні окремих елементів інституціонального середовища взаємодії, вирішуючи одні фундаментальні проблеми (наприклад, пов'язані із забезпеченням неухильності виконання економічними агентами положень певних інституціональних норм), може виступити підґрунтям для виникнення нових суперечностей, обумовлених ймовірною неоднозначністю ролі та функцій інституціональних утворень різного походження (таких, що виникли природним еволюційним шляхом, або цілеспрямовано спроектованих при реалізації реформаторських заходів) в суспільних відносинах. І. Шовкун [506, с.30] бачить загрозу для стабільності економічного та інноваційного розвитку суспільства у можливій нестабільності інституціонального простору («інституціональної матриці»), який змінюється, через відсутність вбудованих механізмів стримування і противаг, нестача яких в ході здійснення заходів щодо оновлення формальних інституціональних норм і правил буде перешкоджати рутинізації відповідних стимулюючих імпульсів, а отже, не дасть можливість сформувати позитивну спонукальну спрямованість дії нових інститутів. Н. Лебедева [251, с.4] також пропонує враховувати при впровадженні нових елементів інституціонального механізму ймовірність негативного впливу двох його складових, а саме – культурної інерції (консервативний опір та небажання суб'єктів здійснювати зміни моделей і стратегій поведінки, що раніше були ефективними) та інституційного конфлікту (виникнення розбіжностей і протиріч між традиційними та новітніми інституціональними утвореннями).

Найчастіше увага дослідників при розгляді протиріч, які знаходять прояв у динаміці інституціональних трансформацій, зосереджується навколо вивчення питань виникнення та закономірностей стабілізації існування неефективно діючих елементів інституціонального середовища соціально-економічних відносин, що приймають вигляд так званих інституціональних пасток (див., наприклад, І. Іваненко [101, с.25], В. Полтерович [384, с.3], Н. Ющенко та

О. Чаусовська [523, с.61], С. Пліс і О. Шубіна [340, с.25] та ін.). Так, Б. Патон та ін. [313, с. 41] наголошують на тому, що саме існування інституціональних пасток в національній економіці є ключовим джерелом мотиваційної обмеженості реалізації нагальних економічних та екологічних інтересів вітчизняного суспільства. Г. Поченчук [373, с.303] підкреслює, що негативний характер прояву сучасних умов інституціональних перетворень в Україні пов'язаний із визначальними особливостями даного процесу, що виражаються у різного роду інституціональних пастках, зокрема, пов'язаних із повною (або частковою) дисфункціональністю або екзаптацією (зміна функціональної орієнтації дії) новоутворених елементів інституціональної структури економіки, закріпленням на постійній основі тих з цих елементів, використання яких передбачало короткостроковий перехідний період використання і т. і.

Проте, з точки зору автора, не менш важливим для забезпечення цілеспрямованості та результативності інституціональних реформ здається визначення причин та передумов виникнення інституціональних конфліктів в сфері функціонування ринкового механізму здійснення соціально-економічних відносин. В контексті розгляду даного питання можна виділити два основні підходи: нормативний, в рамках якого інституціональні конфлікти пропонується розглядати як форму прояву суперечностей між нормативними (переважно – новоутвореними або суттєво оновленими в ході інституціонального проектування) та структурно-організаційними складовими інституціонального середовища; структурний, відповідно до положень якого інституціональних конфліктів є виразом внутрішніх протиріч, тобто дисбалансів або невідповідностей (до причин формування яких належить широке коло різних явищ і процесів) всередині інституціонального середовища певного виду соціально-економічних відносин (між будь-якими його елементами).

Отже, з точки зору нормативного підходу, інституціональний конфлікт являє собою певний різновид інституціональної пастки (що в даному випадку наближується за змістом до прояву так званого «ефекту блокування» – див. [319,с.23]), роль якої відіграє застарілий консервативний інститут (правило

або організація), що перешкоджає виконанню більш прогресивної нової інституціональної норми. Так, Є. Балацький [26, с.79-80] відносить до інституціональних конфліктів суперечності, що виникають між укоріненими та впроваджуваними інституціональними нормами і правилами, результатом антагоністичного суперництва між якими стає або формування нежиттєздатного інституціонального утворення (що, проте, визначається потенціалом позитивного впливу на соціально-економічні відносини), або домінування неефективних, але досить стійких і незмінних елементів інституціонального середовища (інституціональних мутантів). С. Істомін [156, с.50] наполягає на ще більш звуженому підході, в рамках якого інституціональні конфлікти пов'язуються тільки із загостренням протиріч між старими та новими правилами, суперництво між якими призводить до обмеження ефективності дії інституціонального механізму у цілому та непродуктивного зростання трансакційних витрат зокрема. О. Квятковська [179, с.330] частково визнаючи можливість розмаїття причин виникнення і форм прояву інституціональних конфліктів, також зосереджує увагу на розгляді протиріч між технологіями виконання різних за новизною формальних інституціональних правил. З точки зору автора, такий підхід здається не виправдано обмеженим, оскільки при ньому поза розглядом залишаються протиріччя, пов'язані із вже існуючими (не оновленими) елементами інституціонального середовища, між складовими інституціонального забезпечення функціонування різних, але взаємодіючих, сфер суспільної активності і т. і.

Проте і більш змістовний структурний підхід, в контексті якого знімаються обмеження, притаманні положенням нормативної концепції, не дає можливості для пояснення причин виникнення інституціональних конфліктів, а також відмінностей цього виду протиріч від інституціональних пасток. Так, Т. Дейнека [115, с.51-52] взагалі дотримується глобального погляду на це питання, розглядаючи інституціональні конфлікти як пік соціальних розбіжностей, що супроводжують процеси суспільного організаційного відтворення, проявами чого інституціональні зміни у функціональному наповненні глобального

управління та у появі суб'єктів, які виступають носіями та прихильниками нових функціональних моделей. А, наприклад, П. Лемещенко [252, с.105] хоча й дотримується позиції, згідно до якої інституціональні конфлікти являють собою певної «сили» протиріччя між різного роду інституціональними утвореннями (до складу яких, з його точки зору, належать формальні і неформальні, політичні й економічні, громадські та внутрішньофірмові, норми регламентації підприємств і мотиви поведінки людини – з таким складом елементів, що П. Лемещенко відносить до інституціонального середовища, вже не можна погодитися), але все ж таки наголошує при цьому на змістовній близькості понять інституційного конфлікту та інституційної пастки.

Отже, відмінності у причинах виникнення та особливостях прояву інституціональних конфліктів відносно до інституціональних пасток пов'язані із характерними властивостями зазначених явищ (див. табл. 1.1).

Таким чином, до складу основних інституціональних конфліктів на національному ринку праці, слід віднести такі прояви неузгодженості між елементами інституціонального середовища соціально-трудова відносин, що не дозволяють забезпечити ефективне вирішення міжсуб'єктних суперечностей:

між інституціями або між інституціональними правилами і нормами, що мають однорідну форму існування (формальні або неформальні), а також функціональну і предметну спрямованість (наприклад, розбіжності між нормативними актами, що регламентують соціально-трудова відносини, або традиціями, які існують у певній галузі або професійній сфері);

між інституціями або між інституціональними нормами, що мають однорідну функціональну та предметну спрямованість, але різну форму існування або прояв у часі (наприклад, протиріччя між діловою практикою трудового найму та державними соціальними стандартами працевлаштування);

між інституціями та інституціональними нормами різної або однорідної форми існування (інституціональний конфлікт виникає за умови інституціонального проектування нових правил шляхом імпорту або заміщення);

**Порівняльна характеристика причин виникнення та особливостей прояву інституціональних пасток та інституціональних конфліктів в сфері взаємодії учасників ринкових відносин**

Характеристики	Інституціональні пастки	Інституціональні конфлікти
Зміст базового протиріччя	Між станом об'єкту регулювання (типзовані форми ринкової взаємодії) та змістом регулятивного впливу з боку елементів інституціонального середовища (ІС)	Між змістом регулятивного впливу різних елементів ІС, сполучена дія яких не дає можливості забезпечити ефективну ринкову взаємодію
Природа виникнення суперечності	Елементи ІС не виконують (не здатні виконувати) функції унормування та прямого врегулювання актів ринкової взаємодії	Регулятивний вплив різних елементів ІС на ринкову взаємодію має суперечливий, незбалансований характер
Предмет суперечності	Невідповідність регулятивного впливу певного елемента інституціонального середовища до стану та змісту ринкових трансакцій	Неоднозначність змісту і спрямованості регулятивного впливу різних елементів інституціонального середовища ринкової взаємодії
Форма прояву суперечності	Непоборність утруднень (неможливість ефективного регулювання) при застосуванні сформованого інституціонального забезпечення ринкових відносин	Недостатній рівень ефективності вирішення міжсуб'єктних суперечностей при використанні наявного інституціонального забезпечення ринкової взаємодії
Сфера поширення суперечності	Цілісна сукупність актів міжсуб'єктної ринкової взаємодії, які є об'єктом певного виду інституціонального регулювання	Окремі види актів міжсуб'єктної ринкової взаємодії, регулювання яких пов'язано із необхідністю поліінституціонального впливу
Конкретні причини виникнення суперечності	Високий рівень динамічності трансформацій господарського середовища; різка зміна умов ринкової взаємодії; революційний (штучний) характер змін (імпорт, заміщення елементів ІС) елементів інституціонального середовища	Культурно-інерційний характер еволюційних (природних) змін ІС в контексті трансформації умов ринкової взаємодії, що супроводжуються (часто) імпортом (заміщенням) окремих складових ІС
Економічні наслідки прояву суперечності	Стрибокподібне зростання трансакційних витрат; виникнення непоборних перешкод для здійснення ринкових трансакцій	Зростання трансакційних витрат; неможливість забезпечення рівноправного використання інституціональних практик суб'єктами ринку
Сфера прояву суперечності	Ринкова міжсуб'єктна взаємодія	Інституціональна взаємодія. Міжсекторальна взаємодія.
Методи структуризації суперечності	Функціонально-інституціональний	Системно-рефлексивний. Полісуб'єктний.
Механізм вирішення суперечностей	Інституціональне проектування процедур і режимів адаптації нових елементів ІС. Орієнтація на довгострокову підтримку цінностей	Підтримка інституціональної рівноваги (забезпечення збалансованості інституціонального впливу)

між інституціями або між інституціональними правилами і нормами, що мають однорідну або різну форму існування, а також різну функціональну та предметну спрямованість (наприклад, розбіжності між типізацією соціальних моделей та ролей у освітньому секторі та у сфері продуктивної зайнятості, що знаходить прояв у значних розбіжностях у підходах до формування людського капіталу, зокрема – фахових компетентностей);

між інституціональними організаціями або органами, з одного боку, та інституціональними нормами, з іншого (інституціональний конфлікт виникає за умови інституціонального проектування нових правил шляхом імпорту або заміщення при збереженні незмінної організаційної побудови інституціонального середовища – як це відбувається при імплементації новітніх інституціональних правил і норм державними організаціями або профспілками, не орієнтованими на використання ринкових механізмів організації взаємодії);

між однорідними за функціональною спрямованістю складовими інституціонального середовища, що визначаються цільовою спрямованістю на задоволення різних за змістом або термінами реалізації інтересів суспільного або індивідуального характеру.

Таким чином, невід’ємною складовою забезпечення успішного виконання широкого кола завдань в сфері ринкового реформування національної економіки є розбудова інституціонального середовища і відповідного механізму інституціонального регулювання соціально-трудоких відносин, орієнтованих на формування та розвиток людського капіталу, належного та адекватного до вимог сучасного етапу суспільного розвитку, що визначається ускладненням змісту та зростанням творчо-креативного характеру праці, глобалізацією масштабів та інтернаціоналізацією потоків трудової міграції, підвищенням потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах та розмаїтих за професійною спрямованістю компетентностях персоналу.

**РОЗДІЛ 2****ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО  
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

2.1. Парадигми державного регулювання національного ринку праці: порівняльний аналіз та трансформаційні зміни

Надзвичайне прискорення темпів та інтенсивне зростання масштабів реалізації різноспрямованих суспільних трансформацій, пов'язаних із посиленням прояву тенденцій щодо формування постіндустріального технологічного способу виробництва (знаходять виявлення у поширенні використання у господарській сфері автоматизованих та інформаційних технологій, збільшенні обсягів випуску та споживання нематеріальних благ та послуг, інтелектуалізації продуктивної праці, що полягає у неухильному збагаченні її творчо-креативного наповнення та ін.) визначають нагальність й актуальність потреб у адекватному теоретичному і концептуальному осмисленні причин і передумов, закономірностей та законів, механізмів та інструментарію здійснення соціально-економічних перетворень, що поступово призводять до докорінної зміни умов людської життєдіяльності та господарської активності. Систематизація та узагальнення новітніх наукових положень та підходів в рамках цілісного теоретико-методологічного базису зазначених суспільних трансформацій обумовлюють необхідність оновлення дослідницької парадигми пізнавальної діяльності у цій сфері.

З точки зору Т. Куна [242, с.28], вибір певної дослідницької парадигми (від. грец. *παράδειγμα* – «приклад, модель, зразок») обов'язково має виступати фундаментальною основою для наукового пізнання світу, в рамках чого здійснюється поєднання різного роду загально визнаних наукових досягнень в єдину модель («дисциплінарну матрицю», що являє собою сукупність переконань, цінностей, технічних засобів та ін.) постановки проблем та

визначення шляхів їх вирішення. Таким чином, в концепції Т. Куна досить чітко наголошується на нерозривній єдності двох ключових аспектів парадигмального розвитку: теоретико-методологічного («нормальна наука» як усталена система поглядів на закономірності та закони світоустрою, однорідність змісту та несуперечливий характер побудови якої є стрижневою основою для гуртування наукової спільноти); інструментального (пов'язаний із логічно зумовленим та цілеспрямованим використанням певних правил, методів, методик та прийомів пізнання). З позицій даної теорії саме релятивістська трансформація «нормальної науки», в рамках якої різні наукові відкриття та емпіричні практики знаходять логічне внутрішньо несуперечливе пояснення, під впливом виявлення циклічно виникаючих так званих «аномальних фактів», що не можуть бути пояснені в рамках домінуючої світоглядної системи знань, призводить до перегляду положень існуючої парадигми («наукової революції»).

Принципову незгоду з таким підходом висловлював К. Поппер [593, с.24-25], що вказував на наявність більш складного, ніж циклічна «революційна» концепція Т. Куна, механізму парадигмальних змін, в рамках якого цілком можливим є одночасне співіснування декількох дослідницьких парадигм, що вступають між собою у інтелектуальне змагання та когнітивне суперництво. Конкурентна взаємодія та плідні дискусії між системами наукових поглядів, які становлять основу різних парадигм, з точки зору К. Поппера [593, с.27], виступають не тільки підґрунтям для своєрідної верифікації відповідних теоретичних та методологічних положень, але й розширюють простір для взаємного змістовного збагачення та конвергенції підходів, що, в свою чергу, можуть стати основою для парадигмального оновлення дослідницького процесу в цілому. З іншого боку, А. Хоцей [485, с.36] також вказує на певну пізнавальну обмеженість концепції Т. Куна, пов'язану саме із практичним ототожненням в рамках «нормально-наукової» парадигми змістовно-теоретичних (виявлені і визнані наукою об'єктивні закони та закономірності, які складають теоретико-методологічний базис досліджень [242, с.23-24]) та рефлексивних

(відображають суб'єктивні поведінкові особливості [242, с.123], що знаходять прояв у різних інтерпретаціях положень цього базису учасниками пізнавальної діяльності) аспектів наукового пошуку, що дійсно не можна визнати достатньо продуктивним.

Спробою плідного поєднання положень описаних концепцій слід вважати позицію І. Лакатоса [249, с.683], що припускає можливість рівноправного одночасного існування та взаємодії декількох наукових парадигм в межах певної спільної дослідницької програми (ядром якої виступають апріорно загальновизнані теоретичні припущення та методологічні правила, що стають основою для виникнення різних парадигмальних підходів), еволюційний розвиток якої відбувається на як засадах дії описаного К. Поппером конкурентного механізму уточнення та доповнення положень окремих парадигм, так і в рамках «революційної» моделі Т. Куна (перегляд гіпотез, які складають фундаментальну основу дослідницької програми). Схожої точки зору дотримується Л. Лаудан [577, с.689], який, проте, наполягає на ще більш пластичному та гнучкому характері побудови такого роду загальної основи для створення парадигмального поля процесу наукового пізнання як певної дослідницької «традиції пошуку», що являє собою набір найбільш загальних положень відносно пояснення сутності процесів, представлених в певній сфері вивчення, а також методів, рекомендованих для розгляду базових проблем та створення адекватних ним теорій. В цьому сенсі підхід Л. Лаудана, з одного боку, певною мірою відповідає позиціям концепції Т. Куна (в контексті поєднання теоретичного та інструментального аспекту дослідницької діяльності) та поглядам І. Лакатоса (відносно необхідності диференціації загального теоретико-методологічного базису досліджень на фундаментальні та парадигмальні сфери), а з іншого боку – виходить із визнання принципово мінливої природи і неоднозначного змісту не тільки концепцій вирішення окремих емпіричних проблем («допоміжні теорії»), але навіть і центральних елементів дослідницької традиції («основоположення») у цілому. При цьому динамічність змін складових теоретико-методологічного базису наукових

досліджень І. Лакатос [249, с.690] прямо пов'язує із впливом зумовлених культурно-історичним контекстом процесів перегляду суб'єктивних світоглядних уявлень певними індивідами-науковцями (знаходять втілення в усвідомленні та у формулюванні спільних для них цінностей, переконань, імперативів та цілей пізнання), що звичайно носять різноспрямований (неієрархічний, кумулятивний та мереживний) характер. Р. Немов [314, с.279] з даного приводу навіть відзначає, що традиційно природа виникнення різних парадигмальних підходів як історико-культурологічний феномен пов'язується не тільки і не стільки з певними науковими школами, скільки з поглядами та теоріями конкретних найбільш авторитетних особистостей-дослідників.

Визнання наявності й релевантності суб'єктивно-рефлексивного аспекту формування та розвитку наукового знання, обумовленого впливом колективних світоглядних характеристик представників наукової спільноти на пізнавальні процеси, закономірно визначає необхідність виокремлення гуманітарної складової дослідницьких парадигм. Так, Б. Мещеряков та В. Зінченко [307, с.417-418] пропонують розглядати наукову парадигму як систему основних теорій та методів, за зразком та на базі яких у певній області знань здійснюється організація дослідницьких практик з урахуванням таких основних парадигмальних аспектів: природно-наукового (теоретична систематизація об'єктивних уявлень про закони й закономірності світоустрою, а також усвідомлення на цій основі значущості і новизни результатів наукового пошуку); гуманітарного (осмислення виявлених об'єктивних законів та закономірностей через контекст духовного життя людини, що створює і оформляє колективні та особистісні цінності, надає змісту людському буттю); практичного (творча реалізація виявленого потенціалу продуктивного перетворення світу). Д. Реале та Д. Антисері [14, с.678-679] також підкреслюють в даному контексті, що саме обрання певного парадигматичного підходу конститує наукову спільноту, створюючи фундаментальне підґрунтя для узгодженого розуміння ключової проблематики актуальних досліджень, для упорядкування теоретико-методологічного базису їх проведення та

встановлення конкретних областей практичного застосування одержаних результатів. Н. Шуст [512, с.368-369] вказує на вагомість та релевантність змістовного внеску положень з філософського обґрунтування соціального та гносеологічного базису в оновлення наукової парадигми відповідно до нагальних сучасних потреб перебудови теоретичного фундаменту певної практичної діяльності. Т. Плахтій [355, с.262] пов'язує формування наукової парадигми із виділенням фундаментальних засад ідентифікації найбільш суттєвих властивостей досліджуваних явищ і процесів (концептуальний аспект) з подальшою розробкою сукупності взаємопов'язаних законів (теоретико-методологічний аспект), відповідно до яких знаходить прояв емпірична спрямованість функціонування даної системи наукових знань (інструментально-методичний аспект).

Змістовне наповнення та структурне упорядкування взаємовідносин зазначених аспектів наукової парадигми, як підкреслюють Б. Мещеряков та В. Зінченко [307, с.417], визначається культурно-історичною зумовленістю, тобто орієнтацією на світоглядні позиції, які домінують у науковому світі та поділяються переважною більшістю науковців у певний період часу. О. Пирог [353, с.64] наголошує на тому, що оновлення наукової парадигми суспільного розвитку є невід'ємною складовою процесів еволюційних соціально-економічних трансформацій, пов'язаних у тому числі із переосмисленням законів і закономірностей здійснення продуктивної людської діяльності. Р. Немов [314, с.279] також вказує на історичну детермінованість та каузальну причинність періодичного перегляду поглядів на постановку основних наукових проблем та визначення пріоритетів дослідницького пошуку, що в комплексі характеризують наукові парадигми, спадкоємні зміни яких пов'язані із виникненням і розвитком відповідних теорій, концепцій, наукових шкіл, з удосконаленням методології та інструментарію досліджень тощо. Зокрема, наприклад, Т. Новаченко [317, с.7] бачить у наростанні динамічності парадигмальних змін, притаманній сучасній постмодерній соціальній реальності наукового життя, пряме відображення певного рефлексивного

відторгнення і міждисциплінарної критики фундаменталізму і панлогізму, об'єктивізму й історизму, що були властиві попередній модерній західноєвропейській дослідницькій традиції. С. Лобанов [264, с.111] в цьому контексті наполягає на тому, що парадигмальні трансформації виступають віддзеркаленням саме світоглядних змін у свідомості індивідів-дослідників зокрема та наукової спільноти у цілому, а парадигмальна деонтологізація процесу пізнання (заміщення об'єктивної реальності певними лексично-семантичними мовними образами-формами) є однією з найбільш характерних рис (нарівні із реконструкцією, що підміняє сімулякрами раціональні структури, та децентрації, що проголошує відмову від ідеї єдності на користь підтримки значущості розмаїття та індивідуальності суб'єкту пізнавального процесу) інтелектуального руху та способу мислення постмодерністської концепції науки у цілому. З точки ж зору Є. Лепського [254, с.117], дослідницька діяльність в сучасному розумінні дискурсу постнекласичної раціональності обов'язково має враховувати відбиття в динаміці парадигмального розвитку рефлексивної природи полісуб'єктного наукового середовища, в структурі побудови якого знаходять відображення як внутрішні властивості щодо здатності цього середовища відносно підтримки режимів самоорганізації та самозбереження, так і вплив сукупності актуальних світоглядних положень і цінностей, сформованих в рамках даного етапу світового культурного розвитку. В. Карлова [171, с.240] підкреслює, що саме духовний аспект соціального буття, який характеризується багатосуб'єктністю та багаторівневістю виявлення складного циклу конструктивно-деструктивних процесів, в рамках сучасної синергетичної парадигми наукових досліджень визначає підходи щодо встановлення внутрішньої логіки та закономірностей динаміки суспільного розвитку.

Особливу значущість вплив гуманітарної складової на формування та розвитку наукових парадигм набуває в сфері суспільних досліджень, оскільки саме в площині розгляду широкого кола надзвичайно розмаїтих за змістом соціально-економічних відносин знаходить відображення сформована

продуктивною працею та свідомістю людини особлива надприродна соціокультурна реальність. Так, наприклад, А. Гальчинський [85, с.4] прямо пов'язує поширення тенденцій щодо парадигмального оновлення економічної теорії й методології із сучасним постмодерністським ренесансом світоглядних положень методологічного індивідуалізму та розбудови на цих засадах новітньої концепції економічної синергетики. З точки ж зору А. Чухно [494, с.57], в умовах формування постіндустріального технологічного укладу, заснованого на розширеному залученні до суспільного виробництва інформаційно-інтелектуальних ресурсів, навіть в рамках традиційної парадигми розгляду економічного розвитку (на основі діалектичного зростання і вдосконалення продуктивних сил) вкрай необхідним стає перегляд ролі і значення в цьому процесі індивідуальних властивостей особистості як носія певних знань та інформації. О. Пирог [353, с.70] вважає, що такого роду перегляд, базою для якого стає розширення складу ключових для постіндустріального суспільства факторів виробництва (через зростання ролі в ньому інформації та знань, зміну пріоритетів трудової спеціалізації – від живої праці до інтелектуального ресурсу і т. і.) є неодмінною передумовою формування новітньої наукової парадигми господарського розвитку.

А. Ковальов, Н. Сментіна та ін. [378, с.178] додають до складу причин, які обумовлюють доцільність посилення уваги щодо вивчення гуманітарного аспекту сучасної наукової парадигми соціально-економічних досліджень, стрімке зростання суспільної значущості ознак людської чутливості (формується під впливом широкого кола духовно-культурних, освітньо-наукових, соціально-демографічних, інституціонально-поведінкових та інших факторів) до сприйняття інноваційних змін, що у вирішальній мірі визначають динаміку економічного зростання. М. Диха [118, с.27] навіть бачить у розбудові нової інноваційно-орієнтованої та людино-центричної парадигми суспільного розвитку, заснованої на використанні нових інформаційно-інтелектуальних технологій, найважливішу передумову забезпечення ефективності заходів із структурної перебудови національної економіки.

Т. Кізіма [190, с.175] також вважає, що виникнення передумов для перегляду положень неокласичної парадигми соціально-економічних досліджень зумовлено необхідністю посилення дослідницької уваги щодо вивчення соціально-психологічних детермінант людської поведінки. С. Григор'єв, Л. Гусякова, Ю. Калініна [103, с.27] пропонують розглядати закономірності суспільних відносин через неовіталістський підхід парадигми «життєвих сил», в рамках якої розуміння логіки соціальної активності суб'єктів цих відносин подається через спрямованість на вирішення проблем захисту життєвих сил (що можна інтерпретувати як здатність щодо підтримки активної життєдіяльності) на різних рівнях соціальної організації (регіональному, місцевому, організаційному, індивідуальному). Т. Калінеску та О. Шведчиков [169, с.73] в контексті вивчення сучасної парадигми рефлексивного управління розвитком складних соціально-економічних систем також підкреслюють значущість та необхідність диференційованого розгляду закономірностей взаємодії між різними типовими групами суб'єктів суспільних відносин («реальних агентів» відмінності у поведінкових, ціннісних та інших характеристиках яких суттєво відображаються на динаміці суспільних трансформацій). Р. Немов [314, с.279] навіть відзначає, що сучасні дослідження поведінкових аспектів соціальної активності індивідів не досягли парадигмального рівня розвитку, оскільки серед більшості вчених відсутньою є узгодженість дослідницьких підходів, об'єднаних цілісним та внутрішньо несуперечливим науковим світоглядом.

Н. Зарубіна [140, с.22] наполягає на принципово поліпарадигмальному характері сучасної області соціально-гуманітарного знання, який обумовлюється необхідністю відображення складної природи та різноманітного змісту суспільних відносин через виокремлення структурних (в рамках яких розглядаються макрорівневі системні та функціональні проблеми соціально-економічного устрою), інтерпретативних (зосереджуються на вивченні поведінково-рефлексивних проявів соціальної природи людини на мікрорівні господарського життя), об'єднуючих (орієнтуються на вивчення механізмів

поєднання та взаємодії явищ та процесів, що проявляються на різних рівнях соціально-економічної системи суспільства), посмодерністських (на основі постнекласичної методології розглядають символічні та симулятивні відносини в різних новітніх суспільних практиках, які характеризуються не лінійністю динаміки та спонтанністю змін) дослідницьких парадигм. Є. Лепський [254, с.23-24] навіть наголошує на тому, що саме конвергенція різних областей знання, що виводить теоретико-методологічний базис сучасних наукових досліджень за рамки традиційної частково роз'єднаної мультидисциплінарної моделі, визначає продуктивну різноспрямованість та багатовекторність парадигмального розвитку.

Отже, реалізація зазначених наукових засад здійснення складного процесу концептуального переосмислення та теоретико-методологічного оновлення положень існуючої дослідницької парадигми соціально-економічного розвитку суспільства передбачає обов'язкову необхідність перегляду багатьох положень та позицій, пов'язаних із визначенням та упорядкуванням законів і закономірностей суспільних трансформацій. Так, наприклад, Р. Грінберг [204, с.18] відзначає нагальну актуальність революційних змін парадигми сучасної економічної науки, що пов'язана із заміщенням ортодоксальної раціональної методології (сукупності методів пізнання, заснованих на принципах «здорового глузду») на засади використання новітньої теоретичної моделі змішаної економіки, в рамках якої має бути забезпечено ефективне поєднання дії ринкових механізмів із різними формами державного втручання в господарські відносини. Е. Лібанова [255, с.10] з цього приводу підкреслює винятковий характер значення результатів генерації нових наукових підходів відносно збалансованого поєднання заходів із ринкового саморегулювання з використанням важелів неринкового характеру для модернізації та підвищення ефективності функціонування господарського економічного механізму. Н. Танклевська [452, с.199] пов'язує оновлення методологічного підґрунтя новітньої наукової парадигми економічних досліджень із всебічним урахуванням динаміки та наслідків суспільних трансформацій і ринкових

реформ на базі орієнтації на формування цілісної системи господарських відносин, адекватних умовам нового технологічного способу виробництва, та широкого кола адаптованих до них ефективних методів їх регулювання.

Б. Патон та ін. [313, с.19] до складу імперативів створення сучасної наукової парадигми суспільних досліджень відносять посилення уваги щодо підтримки сталості соціально-економічного розвитку, збереження соціального миру і стабільності на основі забезпечення справедливого розподілу благ між людьми через використання широкого кола механізмів державного та недержавного регулювання. О. Бондар-Підгурська [45, с.31] також відзначає необхідність посилення гуманістично-соціальної спрямованості парадигми «нової» економіки (підґрунтям розвитку якої стають інтелектуальні ресурси та знання, що формуються в ході безперервного колективного й індивідуального навчання), що має визначатися гармонізацією інтересів соціуму, суспільства, держави на засадах цілеспрямованої розбудови ноосферної біосоціальної моделі економічного розвитку.

Таким чином, одним з ключових напрямків парадигмального розвитку сучасних економічних досліджень є удосконалення теоретичних та методологічних положень щодо концептуальної модернізації моделі взаємодії держави й суспільства у господарській сфері, а також відносно всебічного удосконалення механізмів державного регулювання економіки. В даному контексті М. Кужелев та О. Шакура [241, с.96] вказують на те, що сама сутність державного регулювання економіки проявляється через постійно відтворювані причинно-наслідкові зв'язки явищ господарської сфери та агентські відносини, що реалізуються через систему використовуваних державою методів, форм та інструментарію регулятивного впливу (прямого і опосередкованого) залежно від особливостей державного устрою та обраної моделі економічної політики. В. Гриньова та М. Новікова [105, с.16] наголошують на тому, що розбудова системи державного регулювання економіки, яке передбачає організоване втручання за допомогою різних методів та інструментів у основні економічні процеси, підкорюється вимогам досягнення широкого кола цілей держави у

різних сферах з метою забезпечення позитивних результатів та має зазнавати адекватних змін залежно від перегляду такого роду цілей і завдань.

Ю. Сурмін [446, с.340] також підкреслює значущість урахування в рамках формування парадигми державного регулювання економіки широкого історичного контексту, відображенням якого стає сукупність сформованих в ході тривалого процесу суспільних змін методологічних, світоглядних, наукових, управлінських та інших принципів, прийнятих переважною більшістю акторів цього процесу за зразки, норми, стандарти вирішення розмаїтого кола протиріч і проблем. Схожого підходу пропонує дотримуватися А. Жуковська (Вороніна) [76, с.117-118], яка відзначає тісноту зв'язку положень парадигми державного регулювання економіки із конкретно-історичними обставинами суспільного розвитку, відповідно до яких у певний період часу на певній території здійснюється упорядкування комплексу елементів такої парадигми (об'єкти, суб'єкти, завдання, методи, інструменти та ресурси), що вважається при цьому загальноприйнятим стандартом розв'язання проблем державного рівня. При цьому А. Жуковська (Вороніна) [138, с.13] наполягає, що на цей час формування концептуальних засад парадигми державного регулювання економіки має враховувати вплив вимог щодо адаптації національного господарства до великомасштабних змін, викликаних впливом глобальних факторів. А, наприклад, В. Кабанов та К. Церков [166, с.47] пов'язують актуальність проблематики сучасного оновлення парадигми державного регулювання економіки із дією таких факторів: вплив ефектів глобалізації та збільшення взаємозалежності різних аспектів суспільних відносин; посилення інтеграційних тенденцій у системі міждержавного співробітництва; підвищення рухливості ресурсних, товарних, фінансових потоків; прискорення інноваційних процесів впровадження новітніх досягнень науково-технічного прогресу; підвищення вимог щодо професіоналізму зайнятих працівників і т. і.

Проте слід відзначити, що позиції та погляди науковців відносно формування теоретико-методологічного базису сучасної парадигми державного

регулювання економіки визначаються численними розбіжностями та багатовекторністю спрямованості. Так, зокрема, М. Болдуєв [43, с.14] в цілому вказує на принципову ускладненість та неоднозначність варіантів встановлення оптимального співвідношення регулятивних механізмів ринкової самоорганізації та державного втручання в господарські процеси. Я. Бережний [33, с.72] пов'язує виникнення концептуальних труднощів при формуванні нової парадигми державного регулювання економіки та управління соціально-економічним розвитком із необхідністю змістовного структурування неухильно зростаючих суспільних проблем, що являє собою окреме надзвичайно складне наукове завдання. Вирішення зазначеного завдання, з точки зору Я. Бережного [33, с.72], насамперед вимагає суттєвих змін у методології регулятивного впливу: від застосування важелів прямої дії до оперування впливами й намірами в рамках використання нових суспільних технологій. В. Мартиненко [285, с.118] також підтримує точку зору, відповідно до якої цілісні трансформації парадигми державного регулювання мають бути спрямовані на впровадження механізмів суб'єкт-суб'єктної взаємодії, в рамках яких держава в контексті суспільного розвитку набуває об'єктного статусу (тобто, розглядається тільки як джерело надання послуг, користувачами яких виступають суспільство та окремі індивіди), що, за думкою А. Мерзляк [304, с.112], Ю. Лебединського, О. Берданової та ін. [398, с.33] передбачає необхідність заміщення методів державного регулятивного впливу інструментарієм суспільного управління. З іншого боку, В. Карлова [171, с.243] пов'язує доцільність впровадження такого роду демократичних механізмів взаємодії держави (яка в рамках цього підходу зберігає ознаки суб'єктності в управлінському процесі) та суспільства із його активним характером існування і розвитку як соціальної системи, до ключових властивостей якої належить спроможність до самоорганізації та саморегулювання, ймовірність прояву здатності щодо опору зовнішнім рішенням, що передбачають реалізацію невласливих даних системі форм та структур упорядкування і унормування суспільних відносин та ін.

Слід, проте, відзначити, що до цього часу досить поширеним серед науковців залишається традиційний підхід до встановлення ролі та значення держави в парадигмі регулювання економічних відносин. Відповідно до такої точки зору, на певну змістовну трансформацію потребують тільки методичні та інструментальні аспекти функціонування механізму забезпечення ефективних взаємовідносин між певними ланками суспільства та державою, яка уособлює та підтримує реалізацію суспільних інтересів. В. Кабанов і К. Церков [166, с.49-50] наполягають на тому, що сучасна парадигма державного регулювання економіки має ґрунтуватися на дотриманні вимог збереження цілісності (нерозривності зв'язку між суб'єктами, об'єктами, цілями, методами, підходами і інструментами, що пов'язані між собою в рамках відповідного регулятивного утворення) та системності (означає охоплення всіх економічних і соціальних процесів) державного управління, інститути та інституції якого при цьому слід вважати не просто специфічними функціональними альтернативами ринкових механізмів, але елементами певної відокремленої підсистеми суспільства, існування якої підкоряється також власним внутрішнім імперативам та цільовим орієнтирам. Такий підхід повністю поділяють Н. Нижник, В. Олуйка та ін. [117, с.236-237], які підкреслюють необхідність забезпечення відповідності організаційно-функціональних засад системи державного регулювання економіки принципам побудови механізму державного управління у цілому. Проте слід відзначити, що в контексті формування сучасної парадигми державного регулювання економіки досить часто виникають пропозиції відносно необхідності перегляду навіть зазначених принципів на засадах демократизації та інституціоналізації відносин держави та суспільства. Так, наприклад, В. Малімон [73, с.3] наголошує на тому, що враховуючи багатоаспектність державної політики, функціональна побудова системи державного регулювання має представляти багаторівневу структуру владних інституціональних утворень у нерозривній взаємодії із органами місцевого самоврядування, інститутами й інституціями громадянського суспільства, спільна діяльність яких спрямовується на розв'язання проблем суспільного

розвитку. І. Дацій [113, с.282] вважає, що діюча система державного управління потребує певної інституціональної диференціації, в рамках якої за державою мають залишитися функції стратегічного планування та програмування, в той час як місцева влада буде безпосередньо співпрацювати з територіальними громадами (виконувати роль посередника між суспільством та державою).

Не менш суперечливий характер мають рекомендації щодо визначення пріоритетних методів та інструментарію державного регулювання, що пропонуються в рамках різних підходів до формування відповідної дослідницької парадигми. Так, В. Цибульський [488, с.213] наполягає на доцільності та ефективності поєднання в рамках побудови механізму державного регулювання економіки методичних елементів парадигмальних площин фіскального (базується на положеннях кейнсіанської концепції стимулювання господарської активності) і монетарного (визначається неоліберальною ідеологією) підходів до формування економічної політики. З іншого боку, наприклад, І. Терон [459, с.375-376] відзначає необхідність розширеного (відносно використання традиційних методів прямого впливу) застосування державою економічних інструментів сприяння розвитку ринкової конкуренції та економічної активності населення як невід'ємної складової формування нової парадигми суспільних відносин (модель «welfare from workfare»). А. Почтовюк [374, с.119] також пов'язує перспективні напрямки розвитку національних систем державного регулювання економіки із переходом від патерналістської моделі підтримки державою добробуту громадян (модель «welfare») до механізмів створення можливостей самореалізації особистості (модель «workfare»), заснованих на створенні нових робочих місць, сприянні професійному зростанню та освітньому забезпеченню конкурентоспроможності індивідів на ринку праці.

Здійснення процесів трансформації соціально-трудоких відносин на ринку праці, орієнтоване на підтримку людського розвитку та зростання соціального капіталу суспільства, в цілому слід вважати одним з найважливіших напрямків ринкового реформування, що базується на реалізації положень новітніх

парадигмальних підходів до розбудови системи державного регулювання економіки. В. Гречишкін [102, с.17-19] відзначає з цього приводу, що однією з найбільш характерних ознак сучасної парадигми регулювання зайнятості населення є системна адекватність суспільним перетворенням, які здійснюються в соціально-економічній сфері (на рівні об'єктів державного управління). Н. Зарубіна [140, с.22] пов'язує природу і зміст такого роду змін та перетворень із актуалізацією розгляду проблематики людського розвитку, що в концептуальному аспекті базуються на протиставленні новітніх підходів, що зорієнтовані на дослідження соціальної зумовленості економічної поведінки та вкоріненості економічних інститутів, відносно до положень класичних моделей раціональної «економічної людини» та соціальної нормативності. А. Шниптєва [505, с.85-86] навіть пропонує розглядати такого роду протиставлення в широкому контексті формування міждисциплінарного простору гуманістичної парадигми управління розвитком людського потенціалу суспільства, що сприятиме саморозвитку працівників на засадах змін людської природи, цілеспрямованого вдосконалення трудових навичок та розширення виробничого досвіду. В. Хара та В. Новіков [479, с.27] гуманістичний характер соціальної спрямованості трансформації системи державного регулювання зайнятості прямо пов'язують із неухильним для сучасних умов цивілізаційного розвитку виконанням вимог щодо розбудови соціально-орієнтованого устрою держави, економічна політика якої має бути підпорядкована імперативам забезпечення достойного рівня життя людини. Н. Діденко [119, с.137] в даному контексті підкреслює, що формування прогресивної моделі ринку праці в контексті посилення соціальної орієнтації соціально-економічного розвитку передбачає обов'язкову необхідність поглиблення соціального діалогу, налагодження стабільних партнерських відносин між громадянами, роботодавцями і державою, а також упорядкування та узгодження основних принципів такого партнерства на інституціональному, нормативному і організаційному рівнях.

З іншого боку, парадигмальні зміни в теорії та практиці державного

регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці у великій мірі узгоджуються також із суто економічним підґрунтям забезпечення ефективності суспільного виробництва. Так, з точки зору М. Реслера [395, с.231], об'єктивний характер передумов неминучого переходу від позицій парадигми управління людськими ресурсами (ресурсна орієнтація регулювання) до положень концепції управління розвитком людського капіталу (спрямованість на підтримку людського розвитку) визначається неухильним зростанням значущості людського фактору при вирішенні завдань підтримки високих темпів економічного зростання, збільшення ефективності використання фінансового капіталу та виробничого потенціалу суб'єктів господарювання, а також реалізації інтелектуальних засад створення конкурентних технологічних переваг у ринковому суперництві на різних рівнях економічної системи. О. Стефанишин [442, с.278] пов'язує необхідність парадигмальних змін у регулятивному забезпеченні соціально-трудова відносин із докорінною трансформацією власне ринку праці як об'єкту управління, проявами чого стають такі його перетворення: структурні зсуви в сфері зайнятості, зумовлені, з одного боку, скороченням робочих місць через заміщення живої праці автоматизованим обладнанням, а з іншого – зростанням обсягу робіт, що потребують високої кваліфікації або мають виконуватися на базі використання гнучких форм працевлаштування; збагачення змісту продуктивної зайнятості через стимулювання в персоналі здатності до самоконтролю та самолідерства, самонавчання та самовідповідальності; розвиток гнучких механізмів збалансування попиту та пропозиції на ринку праці через використання заходів соціально-економічного, організаційно-виробничого, правового характеру і т. і. До складу такого роду заходів в сфері регулювання ринкових диспропорцій, наприклад, В. Сичова та Д. Бондаренко [426, с.79] відносять державну допомогу в профорієнтації, підготовці та перепідготовці кадрів, соціальний захист незайнятого населення, сприяння розвитку громадських ініціатив в сфері працевлаштування та ін. В цілому ж Н. Діденко [119, с.135] підкреслює, що характерною особливістю сучасних

підходів до розробки і реалізації державної політики в сфері зайнятості стає відчутна парадигмальна трансформація – з пріоритетної орієнтації на попит до імперативу створення конкурентоспроможного економічного простору, заснованого на знаннях.

Таким чином, зміни у розумінні ролі та у визначенні змісту функцій держави на національному ринку праці визначаються кардинальними перетвореннями у соціально-трудовах відносинах, які обумовлювалися докорінними трансформаціями технологічних способів виробництва та суттєвим зростанням ефективності використання продуктивних сил суспільства на основі впровадження революційних інновацій (машинне, конвеєрне та автоматизоване виробництво, розширення джерел енергопостачання та розвиток нових видів транспорту і т. і.), що, зокрема, цілком узгоджується з діалектичною концепцією К. Маркса [284, с. 6-8], відповідно до положень якої власне спосіб організації суспільного буття (складовою якого є держава) являє собою надбудову над базисом виробничих відносин та у цілому змінюється відповідно до розвитку цих відносин. Так, наприклад, з точки зору С. Корецької [216, с.291], кожному етапові суспільного розвитку відповідає певна концепція забезпечення зайнятості, оскільки саме підхід держави до регулювання соціально-трудовах відносин висвітлює процеси функціонування суспільства. М. Лукашевич [270, с.183] також підкреслює, що формування парадигми регулювання ринку праці прямо залежить від змін у виборі пріоритетів економічного зростання, від визначення змісту праці та її ролі у розвитку суспільства і т. і. Зокрема, у сучасних умовах до складу ключових факторів формування новітньої парадигми державного регулювання національного ринку праці науковці відносять широке коло явищ і процесів, таких як принципово нові зміни у ролі, статусі, можливостях, мотивації, цінностях економічно активної людини та максимальний розвиток людського потенціалу (див., наприклад, роботи Н. Зарубіної [140, с.22], Т. Калінеску та О. Шведчикова [169, с.73], А. Колота і О. Кравчук [209, с.9] та ін.), необхідність дотримання імперативу створення конкурентоспроможного економічного

простору, заснованого на знаннях (Н. Діденко [119, с.135], Л. Вітте [67, с.15] та ін.), демократизація процедур впливу держави на соціально-трудові відносини (Л. Дмитриченко [120, с.44], З. Шильнікова [501, с.218] та ін.) і т.і.

Отже, в процесі еволюції підходів до формування теоретико-методологічного базису державного регулювання національного ринку праці (ДРНРП) доцільно виділити три основні парадигми, характерні особливості яких виступали відображенням специфічних умов певного етапу розвитку суспільства (див. табл.2.1).

Так, парадигма ринкової орієнтації в державному регулюванні ринку праці спочатку базувалася на положеннях класичної політичної економії та класичної теорії ринкової рівноваги. В основі даного парадигмального підходу знаходилося припущення щодо достатності дії конкурентного механізму для забезпечення повної відповідності між попитом і пропозицією на ринку праці, в рамках якого ключовим важелем підтримки їх збалансованості для досягнення ринкової рівноваги виступає ціна робочої сили (оплата праці, яка в кінцевому рахунку формує споживчий попит). При цьому рівень вартості праці, що встановлюється і коригується ринком, вважається достатнім для формування попиту на вироблені найманими працівниками товари та послуги, що, в свою чергу, дозволяє (через еластичність співвідношення оплати праці та цін на економічні блага) зберігати повну зайнятість та запобігати критичним коливанням обсягів виробництва. За таким досить спрощеним поглядом регулятивні функції держави на даному ринку повинні бути вкрай обмежені тільки рамками зосередження на захисті природних (обумовлених ринком) умов господарського співробітництва, які не мають бути викривлені жодним штучним втручанням (яке, проте, не вважається релевантним на будь-якому довгому проміжку часу).

Неокласичний розвиток даної парадигми насамперед був спрямований на пояснення природи реально існуючих явищ та процесів ринкової економіки (безробіття, кризи перевиробництва), що не знаходили пояснення в контексті класичних моделей. Зберігаючи відданість базовому положенню даної

**Порівняльна характеристика теоретико-методологічного базису різних парадигм державного регулювання національного ринку праці**

Аспекти порівняння	Парадигма		
	ринкової орієнтації	соціальної орієнтації	людського розвитку
Теоретичний базис	Класична теорія ринкової рівноваги. Неокласична теорія цінової рівноваги. Монетаристська теорія природного рівня безробіття.	Кейнсіанська теорія повної зайнятості. Теорія соціальної держави. Марксистська теорія вартості	Неоінституціональна теорія держави. Теорія інформаційної економіки. Поведінкова економіка. Суб'єктно-орієнтований та середовищний підхід.
Концепція	Державне регулювання доповнює ринкове саморегулювання ринку праці, компенсує окремі недосконалості ринкового механізму	Держава виступає зовнішнім регулятором попиту на працю (з урахуванням галузевих, соціальних, демографічних та ін. параметрів праці)	Державне регулювання являє собою елемент рефлексивно-активного середовища ринку праці, яке має властивості самоорганізації та саморозвитку
Принципи	Максимізація вигоди. Збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці (рівновага)	Відповідність суспільним очікуванням. Співвіднесення приватного та публічного інтересу	Самоорганізація та саморегулювання. Холістичність розвитку. Інституціональна та соціальна залежність. Сполучення детермінізму та індивідуалізму
Ідеологія	Ринковий лібералізм. Конкурентне суперництво	Дирижизм. Соціальна відповідальність.	Культурна та ціннісна єдність. Близькість світогляду. Довіра
Суб'єкт управління	Держава. Професійні об'єднання. Роботодавці	Держава. Роботодавці. Громадянське суспільство	Держава. Роботодавці. Громадянське суспільство. Індивідуальні економічні агенти
Об'єкт управління	Соціально-трудові відносини (СТВ)	СТВ. Взаємодія бізнесу та суспільства	СТВ. Між секторальна взаємодія при формуванні людського капіталу
Роль суб'єкту	Забезпечення виконання законних прав роботодавців та найманих працівників	Забезпечення соціального миру, якості життя та добробуту суспільства	Забезпечення формування людського капіталу, адекватного вимогам досягнення національної конкурентоспроможності
Сфера поширення	Ринкові відносини (ринок праці)	Продуктивна зайнятість.	Продуктивна зайнятість. Формування людського капіталу
Механізм формування вартості праці	Ринкова рівновага. Цінова рівновага.	Часткове зовнішнє регулювання (з боку держави)	Саморегулювання ринку в інституціональних рамках, заданих державою

Аспекти порівняння	Парадигма		
	ринкової орієнтації	соціальної орієнтації	людського розвитку
Процедури прийняття рішень	Владне підпорядкування	Владне підпорядкування. Колективне узгодження.	Демократична полісуб'єктна взаємодія.
Умови реалізації рішень	Рутинні нетворчі	Рутинні творчі та нетворчі	Унікальні творчі
Предмет структуризації	Ринкові механізми	Сукупність економічних, владно-виконавчих, соціальних структур	Складні суб'єкт-суб'єктні відносини в полісуб'єктному середовищі
Методи структуризації	Імперативний, диспозитивний, автономний, функціональний	Функціонально-інституціональний	Полісуб'єктний. Інституціональний.
Ситуації	Орієнтація на прогнозовані та передбачувані ситуації (ретроспективний статично-системний підхід)	Орієнтація на нестандартні ситуації (проблемний системно-динамічний підхід)	Орієнтація на нестандартні невизначені ситуації (динамічний системно-синергетичний підхід)
Інструментарій	Адміністративно-правовий. Економічний	Економічний. Селективно-інституціональний.	Економічний. Універсальний інституціональний
Регламентуючі норми	Прямої дії	Прямої дії. Непрямої дії	Інституціональні
Процедури ухвалення рішень	Директивно-авторитарні. Обмежений компроміс	Консенсус, компроміс.	Партнерські консенсус та компроміс.
Функції	Адміністративне регулювання	Інституціональне регулювання.	Рефлексивне інституціональне регулювання
Розподіл функцій	Централізація функцій у рамках жорстких зв'язків.	Децентралізація, соорганізація функцій	Мережний розподіл
Контроль	Адміністративний. Ринковий.	Адміністративний. Ринковий. Громадський	Культурний. Ціннісний.
Зв'язки	Постійні, жорсткі	Гнучкі, змінні	Мережні
Взаємодія	Координація. Субординація	Координація. Демократизм	Кооперація.
Соціум	Держава. Учасники СТВ	Держава. Учасники СТВ. Громадські групи інтересів.	Держава. Громадські групи інтересів, що мають спільне соціокультурне підґрунтя
Система мотивації	Егоїстичні мотиви	Підтримка колективної поведінки	Підтримка індивідуальної поведінки

парадигми щодо досконалості функціонування ринкового механізму при забезпеченні збалансованості попиту і пропозиції праці, в неокласичних теоріях виникнення зазначених феноменів пов'язувалося із впливом суб'єктивних факторів (природно існуюче безробіття має добровільний характер, пов'язаний із особистим небажанням окремих індивідів погоджуватися із рівнем оплати праці, що пропонується ринком) або із викривленням природних закономірностей досягнення ринкової рівноваги внаслідок впливу позаринкових сил. Таким чином, рівень природного безробіття пропонується розглядати як прояв певного штучного втручання зовнішніх факторів (регулятивна активність держави, діяльність професійних об'єднань, соціокультурні особливості сприйняття умов встановлення оплати праці та ін.) у роботу досконало функціонуючого ринкового механізму. Виокремлення негативного впливу даних факторів дозволяє, з точки зору неокласичного підходу, наблизити умови функціонування ринку праці до класичної моделі, за якою втручання держави у дані умови має бути вкрай обмеженим.

В рамках цієї ж парадигми знаходиться також і монетаристський підхід щодо пояснення закономірностей підтримки рівноважного стану ринку праці, вплив на досягнення якого, з позицій даної теорії, надають також інфляційні процеси, що у короткостроковій перспективі здатні викривлювати об'єктивні пропорції в структурі зайнятості. Отже, в даному випадку державне регулювання національного ринку праці повинно орієнтуватися на використання грошово-кредитного інструментарію коригування економічних параметрів і умов зайнятості, таким чином через рівень інфляції сприяючи в короткостроковій перспективі мінімізації відхилень безробіття від його природного стану. Довгострокові ж пропорції та баланс попиту і пропозиції на ринку праці в рамках монетаристського підходу також не потребує будь-якого зовнішнього втручання (такого, наприклад, як встановлення стандартів оплати і умов праці, укладання колективних угод тощо).

Очевидна обмеженість дослідницького потенціалу та практичної цінності розглянутого підходу знайшла прояв у виникненні широкого кола ситуацій, в

яких ринковий механізм демонстрував нездатність щодо ефективного саморегулювання розвитку соціально-трудова відносин («прогалини ринку»). Насамперед недосконалість використання суто ринкових засобів регулювання балансу попиту і пропозиції праці, орієнтованих на підтримку його природної рівноваги, знайшла прояв як у циклічному характері розвитку економічних процесів (в рамках прояву якого відбувалося чергування стадій підвищеної економічної активності та кризового спаду), так і у періодичному зростанні безробіття набагато вище його «природних» рівнів. В рамках нової парадигми державного регулювання національного ринку праці, основою якої стали положення кейнсіанських підходів та концепцій, знаходилося припущення про повну неможливість (в рамках індустріального етапу розвитку суспільства) досягнення рівноваги на ринку праці через повну відсутність внутрішніх механізмів і важелів забезпечення повної зайнятості (таких, яким у класичній моделі є ціна праці, що в даній теорії вважається майже незмінною, тобто нездатною будь-яким чином впливати на баланс між попитом і пропозицією робочої сили). За таких умов тільки втручання зовнішньої сили у особі держави здатне було б позитивно впливати на зайнятість шляхом реалізації активної політики формування ефективного кінцевого попиту на товари і послуги (споживчі витрати та інвестиційні потреби), задоволення якого вимагало б залучення достатньої кількості працівників. За такого підходу саме державна політика регулювання обсягів споживання економічних благ визначає попит на трудові ресурси та рівень оплати праці (а не навпаки, як у попередній парадигмі). Використання ж монетарних факторів при цьому являє тільки допоміжний елемент фінансування державних програм формування попиту на споживчі та інвестиційні товари і послуги.

Проте практична реалізація кейнсіанських підходів до державного регулювання економіки у цілому та ринку праці зокрема виявила як обмеженість реальних можливостей держави щодо тривалого забезпечення високих темпів економічного зростання, так і наявність широкого кола пріоритетів та імперативів соціально-економічного розвитку, реалізація яких вимагає

розширення складу завдань держави у сфері соціально-трудових відносин. Так, в контексті положень марксистської теорії наголошувалося на необхідності розгляду робочої сили як специфічного об'єкту ринкового обміну, що здатний надавати суттєвий вплив на визначення умов і вартості його залучення до продуктивного використання. Отже, за таким підходом дослідницька увага та практичні дії держави мають зосереджуватися на розгляді і коригуванні впливу, який надають позаринкові характеристики індивідів, що формують пропозицію на ринку праці, а також інших зовнішніх для цього ринку факторів, які впливають на індивідуальний вибір. До складу зазначених факторів в рамках інституціональних теорій і концепцій віднесено надзвичайно велике розмаїття елементів інституціонального простору суспільних відносин, тобто явищ і процесів (соціокультурних правил та норм, які визначають схвалені суспільством моделі і стратегії поведінки, а також сукупність організацій та структур, що забезпечують виконання цих правил та норм), які не приймаючи безпосередньої участі у ринковому обміні, у значній мірі визначають його економічні параметри і характеристики (насамперед, через рівень трансакційних та трансформаційних витрат, пов'язаних із застосуванням певних форм організації ринкової взаємодії).

В контексті такого підходу державне регулювання національного ринку праці перш за все має орієнтуватися на розбудову інституціонального простору соціально-трудових відносин, сприятливого до виконання цілей і завдань держави у цій сфері, належних до вимог забезпечення сталого соціально-економічного розвитку. Формування такого простору передбачає розширення використання та удосконалення механізмів взаємодії держави, суб'єктів економічних відносин, громадянського суспільства та різних груп інтересів. Зокрема, в різних теоріях і концепціях соціальної відповідальності розвиток такого роду взаємодії передбачає добровільне прийняття зазначеними особами додаткових зобов'язань і обов'язків, виконання яких має позитивно відобразитися на забезпеченні суспільного ладу та соціальної стабільності, підвищенні стандартів якості життя та підвищенні добробуту населення

(побудова моделі соціально-орієнтованої держави). Розглянутому підходу, наприклад, цілком відповідає точка зору Б. Патона [313, с.19], відповідно до якої існує необхідність акцентування уваги та зосередження дій на збереженні стабільності існуючих суспільних систем на основі забезпечення справедливого розподілу благ між людьми. Л. Дмитриченко [120, с.44] звертає при цьому увагу на необхідність формування належного матеріального підґрунтя для людського розвитку, необхідною умовою чого, наприклад, Е. Лібанова [255, с.10] вважає удосконалення державного регулювання економіки, а також використання важелів неринкового характеру для стимулювання господарських змін.

Проте навіть такий позитивний характер спрямованості парадигми соціальної орієнтації державного регулювання національного ринку праці у цілому ряді досліджень вважається вже недостатнім для забезпечення відповідності сучасним вимогам функціонування та розвитку постіндустріального суспільства, основу якого складають людський капітал, індустріалізація знання як ключового фактору економічного зростання, поширення використання новітніх інформаційних технологій та розмаїття форм гнучких форм соціальної взаємодії. Так, з точки зору А. Гальчинського [85, с.4] подолання сучасних методологічних обмежень економічних досліджень, що має сприяти посиленню їх практичного аспекту, передбачає насамперед певне відновлення («ренесанс») дослідницької уваги до положень методологічного індивідуалізму та оновлення постмодерністського світогляду на засадах постнекласичної методологічної парадигми. Важливою складовою такого роду ренесансу слід вважати виникнення новітніх підходів до розбудови державного регулювання національного ринку праці на засадах активізації людського розвитку в контексті формування полісуб'єктного середовища соціально-трудова відносин. В рамках такого середовища як державне регулювання, так й інші акти конкурентно-коопераційного співробітництва учасників цих відносин між собою відбуваються у формі взаємодії типу «суб'єкт – полісуб'єктне середовище» (розглядається як система, здатна та орієнтована на саморозвиток), тобто рефлексивної полісуб'єктної співпраці, що базується не тільки на

індивідуальних цілях, цінностях та інтересах окремих акторів, але й враховує широкий контекст накопиченого соціокультурного багажу глобалізованої людської цивілізації.

Так, з точки зору Т. Калінеску та О. Шведчикова [169, с.73] в контексті сучасного розвитку соціально-економічної системи суспільства, складовою якої є національний ринок праці, підґрунтям для удосконалення та підвищення ефективності використання його продуктивних сил стає саме парадигма полісуб'єктного середовища, до особливостей структурної побудови якого належать підвищення рівня взаємної інтегрованості агентів (окремі індивіди, групи людей, організації та навіть держави), які виступають учасниками комунікативно-інформаційної взаємодії, заснованої на формуванні та корисному застосуванні інтелектуальних здібностей, навичок, досвіду, практик ділової активності і партнерства та ін. До складу ключових принципів здійснення такого роду взаємодії слід віднести насамперед її холістичність (творчий зміст еволюційного процесу, який є результатом та в рамках якого відбувається сполучення цілісного сполучення факторів різної природи походження – економічних, соціальних, культурних, технологічних, демографічних, політичних та ін.), інституціональна та соціальна залежність (динаміка соціально-економічних змін у даній суспільній сфері обумовлюється наявними параметрами інституціонального середовища), сполучення детермінізму та індивідуалізму (збалансований характер детерміністичних та індивідуалістичних передумов соціальних змін, що знаходить прояв у збалансованому поєднанні дії механізмів регулювання та саморегулювання ринку праці, визначення оптимального сполучення яких здійснюється на основі «інституціонального навчання», тобто опанування певних інституціональних практик).

Певною мірою при цьому нова парадигма повертається до гіпотези про недоцільність цілеспрямованого державного регулювання ринку, але базується при цьому на принципово іншому підході – досягнення збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці пов'язане не з природними властивостями ринкового механізму (джерелом і рушійною силою підтримки рівноваги вважається вплив

цін або досягнення певних релевантних для економіки рівнів зайнятості або безробіття), а здатність сукупності суб'єктів простору соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням продуктивної зайнятості (полісуб'єктного середовища), до самоорганізації та саморегулювання. Зокрема, Р. Капелюшніков [170, с.18] наголошує, що в рамках неінституціонального підходу зазначене припущення означає, що в більшості випадків для подолання проблем колективної дії та колективного вибору (до складу яких можна віднести специфікацію та забезпечення прав власності у ринкових трансакціях, у т.ч. – на ринку праці) у локальних спільнотах економічних агентів далеко не завжди потрібним є втручання зовнішнього агента, такого як держава. Згадані локальні спільноти, з точки зору В. Острома, Ч. Тібута, Р. Уоррена [587, с.831], являють собою «поліцентричні» утворення, що (на відміну від «моноцентричного» соціального порядку, оснований на централізації ухвалення рішень, насамперед – в сфері державного та муніципального управління) складаються з множини центрів прийняття рішень, формально незалежних один від одного, та вступають між собою у конкурентно-кооперативні відносини, використовуючи централізовані механізми подолання конфліктів та узгодження спільних дій.

При цьому якщо для індустріального суспільного укладу виникнення такого роду поліцентричних утворень пов'язується (див. наприклад, [588]) із забезпеченням доступу до так званих ресурсів спільного користування (англ. *common-pool resources – CPR*) або суспільними послугами (такими як освіта, де кінцевий результат просвітницького процесу формується за рахунок активної співучасті у ньому споживачів-учнів та інших зацікавлених осіб), то в сучасних умовах розбудови постіндустріального суспільства, для якого притаманною є певна автономізація та навіть атомізація економічних агентів, поширення поліцентричних механізмів колективного вибору спостерігається на все більшій кількості сфер продуктивної активності та ринків (зокрема, і на ринку праці при, наприклад, використанні новітніх форм працевлаштування – фрілансерства, тимчасової зайнятості, зайнятості у проектах і стартапах та ін.). Ключовим фактором забезпечення усталеності поліцентричного співробітництва Е. Остром

[588, с.12] вважає режим довіри, тобто випереджувальна (відносно ухвалення відповідних рішень іншими суб'єктами) готовність індивіду до коопераційної співпраці, що в свою чергу, в разі успішної реалізації його очікувань формує підкріплюючий механізм позитивного зворотного зв'язку.

Таким чином, держава в рамках реалізації новітньої парадигми державного регулювання національного ринку праці насамперед має взяти на себе роль певного зовнішнього інтегратора, оператора-координатора рефлексивної полісуб'єктної взаємодії акторів соціально-трудових відносин, а також тісно пов'язаних із ними інституціональних режимів структурно-організаційного забезпечення та функціонального наповнення процесів розбудови та розвитку відповідного полісуб'єктного середовища, метою існування якого виступає активізація людського розвитку, а також генерація, акумулювання та накопичення соціального капіталу, необхідного для опанування складних мультидисциплінарних компетентностей. До складу основних форм реалізації такого роду функцій доцільно віднести створення та поширення серед акторів інформаційних моделей управління економічною поведінкою, що орієнтують на уникнення негативних проявів у розвитку ринку праці (таких як, наприклад, добровільне безробіття або свідоме заниження стандартів якості трудового життя, що пропонуються найманим працівникам), інституціональну розбудову полісуб'єктного середовища, сприятливого до розвитку певних видів продуктивної людської активності та ін.

Іншою визначальною характеристикою новітньої парадигми державного регулювання національного ринку праці є підтримка належного (відносно до умов формування постіндустріального глобалізованого суспільства) інноваційного характеру продуктивної активності учасників відтворювального процесу на всіх його стадіях. При цьому джерелом генерації нових ідей та рушійною силою впровадження розмаїтих нововведень виступають насамперед індивідуальні та колективні здібності й компетентності членів суспільства, задіяних у виробничо-технологічних операціях зі створення нової вартості. Постіндустріальна природа переважної більшості економічних процесів за таких

умов обумовлює масштабність трансформацій змісту та характеру колективної праці, за якими необхідність безперервного підвищення ефективності господарювання спонукатиме індивідів не тільки до оволодіння унікальними, глибокими та вузькоспеціалізованими знаннями, але й до впровадження новітніх інституціональних форм забезпечення соціальної єдності й довіри, комунікації та продуктивної взаємодії, потенціал використання яких визначається наявним соціальним капіталом суспільства.

Соціальний капітал являє собою особливий нематеріальний актив суспільства, тобто суспільне благо, складовими якого є прийняті у суспільстві та доступні до користування його окремими членами норми, правила, форми організації спільної діяльності та соціальної взаємодії, що ґрунтуються на загально визнаних культурних цінностях та пріоритетах. Проте роль та значення соціального капіталу для забезпечення усталеності соціально-економічного розвитку не обмежуються тільки виконанням функцій інституціоналізації процесів співробітництва економічних агентів, але й полягають у підтримці стабільності суспільного устрою у цілому, досягненні збалансованості та пропорційності складної системи господарських зв'язків і відносин, сприянні формуванню єдиного соціокультурного простору взаємодії різних індивідів, груп та спільнот, що складають суспільство.

Соціальна та культурна єдність суспільства в сучасних умовах безперервного зростання інтенсивності та масштабів цивілізаційних та формаційних змін являє собою важливу передумову для успішної реалізації складного комплексу громадських соціальних і економічних цілей, підтримки національної конкурентоспроможності, досягнення усталеності економічного зростання. Соціальний капітал, що виступає інтеграційною основою для забезпечення такого роду єдності в процесі продуктивної спільної діяльності членів суспільства, визначає також можливості для підвищення ефективності господарювання, скорочення трансакційних витрат на засадах формування взаємної довіри, уніфікації та спрощення форм організації взаємодії економічних агентів. Саме на основі реалізації прагнень до утворення такого роду довірливих

умов співробітництва відбувається поєднання та інтеграція неоднорідного комплексу знань, умінь та навичок, культурних, національних, духовних і ментальних традицій, ідеологічних систем поглядів, індивідуальних та колективних мотиваційних комплексів, що визнаються суспільством як соціально значущі та цінні та у сукупності визначають його соціальний капітал. Проте розмаїття передумов формування соціального капіталу, неоднозначність складу та неясність характеру взаємозв'язків між його елементами визначає наявність широкого діапазону поглядів дослідників на природу виникнення та закономірності розвитку цього суспільного явища. Узагальнення теоретичних положень стосовно встановлення сутності соціального капіталу (зокрема, викладених у роботах П. Бурдьє [51], Р. Бюрта [538], Н. Гавкалової та В. Гришиної [79], М. Горожанкіної [99], В. Звонара [144], Д. Коулмена [227, 228], Р. Панама, Р. Леонарді та Р. Нанетті [342], Ф. Фукуями [556], Т. Шаповалової [496] дозволило виокремити такі основні підходи до вирішення даного питання.

1. Ресурсний підхід, відповідно до якого соціальний капітал визначається як комплексна характеристика здатності індивідів (або суспільних груп) щодо підвищення ефективності розпорядження обмеженими ресурсами на підставі використання переваг, джерелом яких є членство у певній соціальній мережі або у більш широкій соціальній структурі, належність до якої визначає відкриття доступу до додаткових можливостей для збільшення продуктивності діяльності. Отже, значення соціального капіталу для забезпечення економічного зростання суспільства при цьому базується на розширеному тлумаченні складу рушійних сил економічного розвитку, серед яких вагоме значення надається комплексу мотивів і умов (нематеріальних факторів виробництва), що визначають індивідуальний та колективний вибір при розподілі інших обмежених ресурсів. Так, наприклад, на ресурсному характері природи походження соціального капіталу наполягає П. Бурдьє [51, с.18], який пропонує розглядати його як сукупність реальних або потенційних ресурсів, що пов'язані зі стійкою мережею певною мірою інституціоналізованих відносин взаємного знайомства й визнання (тобто, із членством у певній групі або участю у певній мережі зв'язків).

Перевагою ресурсного підходу слід вважати орієнтацію на включення соціального капіталу в загальну систему факторів виробництва, що дозволяє уникнути неоднозначності при трактування закономірностей створення нової вартості та забезпечення ефективності господарювання. З іншого боку, увага дослідників при цьому буде зосереджуватися насамперед навколо вивчення можливостей та обмежень щодо користування перевагами доступу до певних нематеріальних ресурсів суспільства, в той час як механізм генерації таких ресурсів не буде з'ясовано. Крім того, накопичення соціального капіталу не можна вважати індивідуальною властивістю особистості, навпаки – такого роду здатність є властивістю тільки тієї мережі відносин, учасником якої виступає економічний агент, тобто соціальний капітал буде при цьому вважатися лише ознакою рівня інтегрованості індивіда у певну соціальну структуру, безвідносно до природи її виникнення та закономірностей розвитку.

2. Мережево-комунікативний підхід, в рамках якого увага дослідників щодо розгляду ресурсних переваг, джерелом яких стає участь економічного агента у певній інтегрованій мережі зв'язків, поширюється також на вивчення закономірностей виникнення такої мережі. Особливістю даного підходу, що відрізняє його від ресурсної концепції, є включення до складу соціального капіталу не тільки параметрів відносин горизонтального характеру (між економічними агентами, єдність яких визначається однорідністю соціально-економічних, культурних та інших ознак), але й вертикального походження (суб'єктами яких стають індивіди та соціальні групи, що мають принципово різну спрямованість цілей їх продуктивної активності). Д. Коулмен [227, с.127] підкреслює суспільний характер природи виникнення соціального капіталу, механізм формування якого не обмежується груповою взаємодією (консолідацією зусиль) окремих економічних агентів в контексті конкретних ринкових відносин, а вимагає здійснення масштабних трансформацій соціокультурних складових модерного суспільства у цілому («соціальний капітал як суспільне благо»). Отже, з точки зору Д. Коулмена [228, с.162], соціальний капітал являє собою певний прояв низки складових неформальної

соціальної організації суспільства (а саме: ефективні неформальні норми, підкріплені санкціями; концентрація зобов'язань; інформаційно-комунікаційні канали та мережі), що виступає як продуктивний ресурс для одного або більше акторів, безвідносно до характеру його участі у конкретних господарських процесах. Слід, проте, відзначити, що в рамках даного підходу закономірності формування соціального капіталу переважно розглядаються в контексті вирішення суб'єктивних проблем полегшення взаємної інтерпретації стратегій поведінки та конкретних дій економічними агентами, які досягаються шляхом чіткого визначення соціальної ідентичності, розширення можливостей для запобігання опортуністичним вчинкам на основі поділюваних усіма учасниками норм, а також передбаченні наслідків впровадження санкцій за порушення встановлених правил. Природа ж походження зазначених норм і правил (що визначаються переважно інституціональним характером), а також механізми їх інституціонального проектування часто залишаються поза належною увагою дослідників.

3. Інституціональний підхід, який ґрунтується на включенні процесів формування соціального капіталу у більш широкий контекст розбудови інституціонального середовища функціонування та розвитку суспільства. При цьому соціальний капітал розглядається переважно як інституціональний феномен, виникнення якого обумовлюється потребами забезпечення належного нормативного упорядкування та регулювання певної сфери соціально-економічної активності та є невід'ємною органічною складовою більш масштабних процесів суспільних перетворень. Так, наприклад, з точки зору Н. Гавкалової та В. Гришиної [79, с.61], соціальний капітал являє собою сукупність структурованих соціально-економічних відносин, суб'єкти яких, дотримуючись певних чітко визначених вимог інституціонального походження (норм, правил і цінностей), отримують можливості в рамках ієрархічно побудованої економічної системи (на мікро-, макро-, мезо- рівнях цієї системи) щодо розширеного доступу до необхідних виробничих ресурсів, релевантність яких у виробничо-збутовому процесі визначається характером впливу цих

ресурсів на ефективність господарювання. Отже, за таким підходом, визначальними факторами трансформації соціального капіталу слід вважати продуктивні сили суспільства, необхідність найбільш повного розкриття потенціалу яких обумовлює напрямок цілеспрямованого пошуку найбільш досконалих інституціональних форм організації міжсуб'єктної взаємодії агентів у сфері виробництва та реалізації економічних благ.

З іншого боку, зокрема, М. Горожанкіна [99, с.33-36], фундаментальну закономірність змін соціального капіталу бачить у послідовному перебігу наступних суспільних трансформацій: розвиток системи суспільних потреб та виникнення нових ціннісних орієнтирів розвитку соціуму визначають необхідність перетворень у соціальній організації суспільства (обумовлених вимогами задоволення оновлених потреб індивідів та громадських груп, об'єднаних спільними інтересами та цілями), що в комплексі складають зміни у соціальному капіталі, які визначають нову якість соціальної взаємодії агентів. Таким чином, соціальний капітал розглядається як характеристика накопиченого суспільством інституціонального потенціалу організації та регулювання певних соціально-економічних відносин, використання якого здатне полегшити координованість спільних дій учасників певних ринкових трансакцій, сприяти поширенню коопераційних стратегій поведінки економічних агентів і т. і.

До переваг інституціональної концепції слід віднести також міждисциплінарність дослідницького підходу, що дозволяє забезпечити багатоаспектність вивчення природи походження соціального капіталу, що дозволяє, наприклад, Ф. Фукуямі [556, с.81-83] розглядати цей феномен у тісному зв'язку з параметрами стану і тенденціями розвитку ринкових відносин, державного регулювання економіки, громадянського суспільства і т. і. До вад даного підходу слід віднести певною мірою ретроспективний характер інституціонального проектування, обумовлений, з точки зору, Р. Патнама, Р. Леонарді та Р. Нанетті [342, с.36], схильністю економічних агентів щодо використання накопиченого досвіду для вирішення новітніх проблем, що, з одного боку, безумовно, дозволяє забезпечити збереження та спадкоємність змін

інституціональних норм і правил, але, з іншого – здатне призвести до поглиблення негативних процесів, пов'язаних із надмірно консервативним сприйняттям змін. Крім того, надмірність широти охоплення предметної сфери інституціонального підґрунтя формування соціального капіталу (до складу даної сфери слід віднести занадто розмаїту сукупність соціокультурних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничо-технологічних та інших факторів) також певною мірою обмежує пізнавальний потенціал даного підходу.

4. Функціональний підхід, що базується на визнанні необхідності утилітарного обмеження досліджень інституціональних складових (насамперед, норм і правил) соціального капіталу тільки урахуванням тих аспектів їхнього впливу на соціально-економічні відносини та зв'язки, що пов'язані переважно із посиленням впливу на певні моделі поведінки та конкретні дії індивідів та суспільних груп. До складу елементів соціального капіталу при цьому буде віднесено обмежене коло факторів, явищ та процесів, стан яких може відображатися на певних параметрах суспільної взаємодії, насамперед – на рівні довіри між учасниками ринкових трансакцій. Отже, за таким підходом вважається, що саме довіра виступає стрижневим елементом забезпечення системної цілісності механізму суспільного відтворення, в рамках якого відбувається поєднання та збалансування цілей, моделей і стратегій поведінки, конкретних вчинків та дій індивідів, соціальних груп, громадських рухів, трудових колективів, державних органів та установ. Реалізація продуктивного потенціалу соціального капіталу здійснюється на основі активізації міжособистісних та міжгрупових зв'язків, оскільки вважається, що саме у сфері комунікації економічних агентів відбувається акумулювання нематеріальних активів (специфічних знань та умінь), які надалі будуть виявлятися та набувати поширення у позитивному соціальному досвіді. Слід відзначити, що функціональна концепція певною мірою виступає як спроба поєднання та інтеграції положень мережево-комунікаційного та інституціонального підходів. Проте нарівні із позитивними рисами зазначених систем поглядів, функціональний підхід зберігає також і притаманні для них вади й недоліки, а

також визначається обмеженістю уваги щодо джерел формування складових соціального капіталу.

З точки зору автора, необхідною умовою вирішення питань визначення структури і складових соціального капіталу є інтеграція усіх розглянутих вище підходів, що виступають відбиттям окремих аспектів існування та розвитку даного суспільного феномену (див. рис. 2.1).

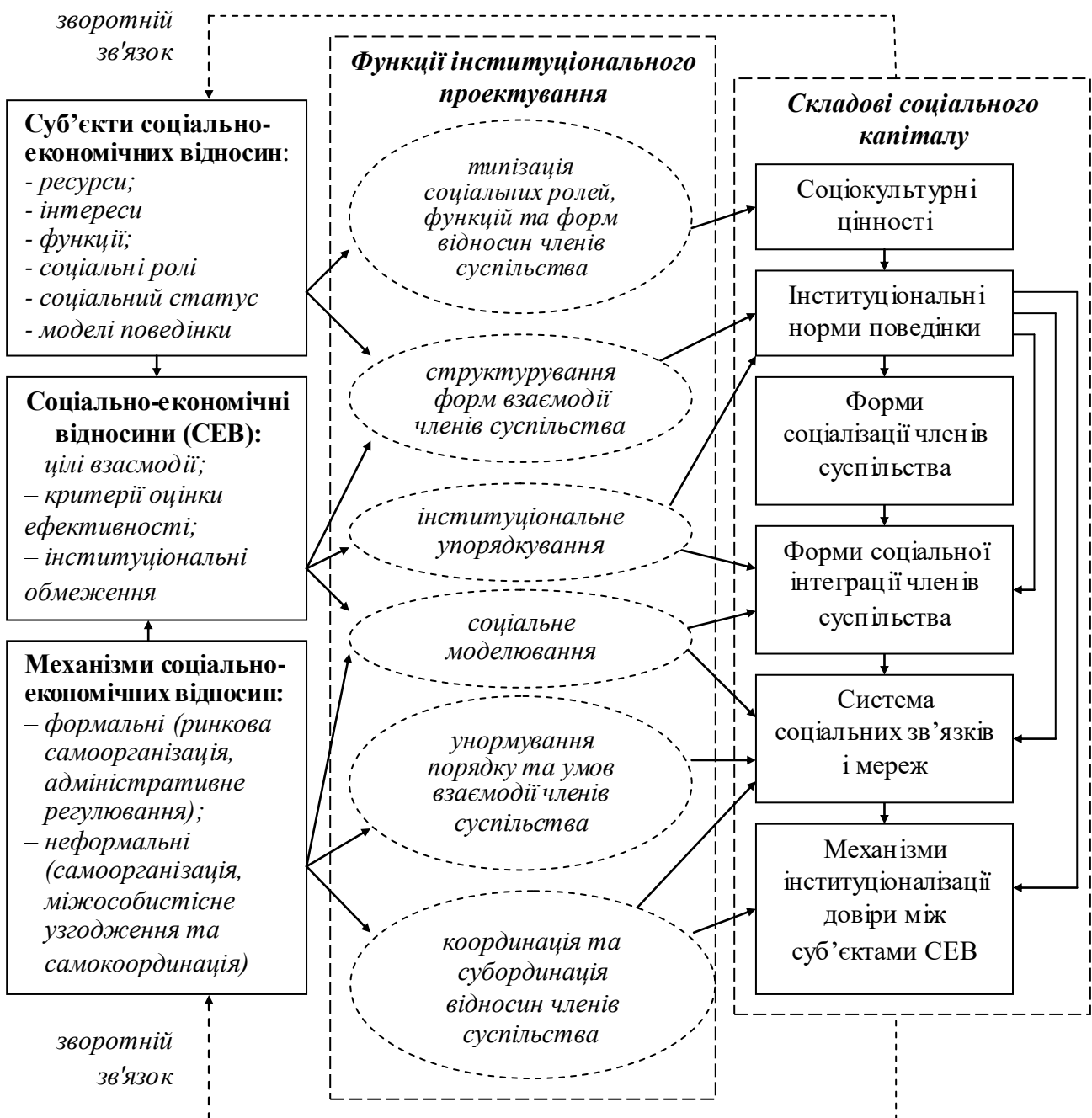


Рис. 2.1. Джерела формування та складові соціального капіталу суспільства

В рамках наведеної послідовності створення соціального капіталу суспільства розглядається в широкому контексті соціально-економічних відносин, упорядкування та взаємне узгодження механізмів здійснення яких (використовуються положення інституціонального підходу) вимагає виконання функцій інституціонального проектування (функціональний підхід) належного комплексу елементів соціального капіталу, провідну роль у складі яких відіграють форми організації соціальних мереж і зв'язків (мережево-комунікаційний підхід), доступ до яких для економічних агентів являє собою джерело формування конкурентних переваг, пов'язаних із ексклюзивними можливостями підвищення ефективності залучення до обігу обмежених виробничих ресурсів на основі генерації унікальних нематеріальних активів, використання яких дозволяє забезпечити високий рівень взаємної довіри, необхідний для скорочення непродуктивних трансакційних витрат.

## 2.2. Державна стратегія розвитку системи регулювання соціально трудових відносин на національному ринку праці

Формування, розвиток та підвищення ефективності використання людського потенціалу суспільства в сучасних умовах наростання глобалізаційних змін світової економіки, активізації інноваційних трансформацій виробничих систем на засадах впровадження новітніх технологій інформатизації та автоматизації є одним з головних пріоритетів здійснення реформаторських процесів оновлення та модернізації вітчизняної економіки, забезпечення виконання якого є важливою вимогою щодо досягнення національної конкурентоспроможності. Реалізація положень наукової парадигми державного регулювання національного ринку праці, що орієнтована на людський розвиток, забезпечення продуктивної зайнятості й добробуту населення, стає також обов'язковою передумовою досягнення суспільного ладу

і соціального миру, без яких неможливим є підтримка сталого економічного зростання.

Державне регулювання ринку праці в умовах сучасних ринкових відносин орієнтовано на вирішення складного комплексу проблем і завдань, ключовими з яких слід вважати такі:

економічні (формування людського потенціалу належного щодо вирішення завдань ресурсного забезпечення функціонування певної економічної системи, складовою якої є відповідний ринок праці; сприяння досягненню на основі балансування попиту і пропозиції таких вартісно-цінових параметрів праці, що дозволяли би ефективно вирішувати суперечності між імперативами, з одного боку, підтримки належної цінової конкурентоспроможності товарів і послуг, які виробляються на основі продуктивного поєднання працівників та засобів праці, а з іншого – підвищення достатньої купівельної спроможності та добробуту домогосподарств);

соціальні (необхідність забезпечення якнайбільш повної зайнятості та запобігання поширенню безробіття при дотриманні умов для всебічного розвитку членів суспільства на засадах залучення їх інтелектуально-розумових, креативно-творчих та інших здібностей до участі у процесі продуктивної людської активності; контроль дотримання вимог безпеки життєдіяльності та удосконалення широкого кола параметрів якості трудового життя найманих працівників; сприяння підтримці соціального миру та стабільності на засадах недопущення трудової дискримінації за будь-якими людськими ознаками, неправомірної експлуатації, поглиблення майнового розшарування та ін.);

інноваційно-технологічні (розбудова організаційного, економічного, освітнього та інших форм забезпечення трансформації національної економіки в напрямку формування суспільних засад постіндустріального технологічного способу виробництва, в якому розширення продуктивних можливостей людської праці пов'язано із значною інтелектуалізацією механізмів взаємодії працівника із засобами виробництва, в яких автоматизоване виконання виробничих операцій витісняє використання людської праці);

демографічні (сприяння створенню та стимулювання збільшення можливостей для розширеного відтворення трудових ресурсів за умови і при збереженні високого рівня проживання та дотриманні стандартів якості життя).

Вирішення зазначених проблем і завдань через стрижневий характер впливу процесів, які відбуваються на ринку праці, на соціально-економічний розвиток суспільства прямо пов'язано із необхідністю забезпечення ефективної міжсекторальної взаємодії між різними секторами та галузями національної економіки для здійснення її структурної перебудови в напрямку оптимізації відповідно до вимог сучасного глобалізованого світу й потреб розбудови новітнього технологічного способу виробництва, а також у контексті підтримки відповідності та пропорційності ринку праці та решти ринків (товарів і послуг, виробничих ресурсів, фінансів) з урахуванням потреб збалансованості обсягів і руху потоків матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Такого роду взаємодія як об'єкт державного регулювання визначається неоднозначністю інтересів та цінностей, мотивів і стимулів, цілей та пріоритетів, моделей й стратегій поведінки її учасників (наявних або потенційних), розмаїттям як сфер можливої продуктивної співпраці, так і потрібного для їх упорядкованої взаємодії комплексу правил і процедур здійснення співробітництва і т. і., що обумовлює відповідну необхідну надзвичайну складність регулятивного впливу, потрібного для упорядкованої трансформації розглянутого широкого кола факторів. Крім того, розробка та реалізація дієвої державної політики в умовах наростання глобальних соціально-економічних змін у різних сферах має враховувати як потреби у згладжуванні та пом'якшенні диспропорцій та дисбалансів, характерних як для усього механізму світогосподарських зв'язків, учасником яких є держава, так і для окремих його складових, зокрема, для ринку праці, у всьому розмаїтті притаманних ним соціокультурних відмінностей.

Отже, ключовою складовою державної політики у цій сфері є активізація використання гнучких інституціональних механізмів регулювання національного ринку праці, від стабільності функціонування якого у великій

мірі залежить успішність здійснення реформ у різних сферах суспільного життя.

Інституціональна трансформація соціально-трудових відносин являє собою одну з найважливіших передумов забезпечення результативності ринкових реформ, пов'язану із створенням організаційного, економічного, соціального, правового підґрунтя для розвитку новітніх типів рефлексивної взаємодії та співробітництва економічних агентів. В рамках реалізації такого роду заходів, спрямованих на стимулювання продуктивної зайнятості та підвищення ефективності використання людського капіталу, регулятивний механізм має ґрунтуватися як на прямому управлінському впливові держави, так і на залученні інституціональних ресурсів (норм і правил здійснення соціально-трудових відносин, що визначають умови та обмеження діяльності суб'єктів ринку, а також належна інституціональна підтримка відповідних моделей і стратегій економічної поведінки суб'єктів таких відносин).

Проте до складу основних перешкод для здійснення процесів ринкового реформування та структурно-інноваційної трансформації національної економіки України слід віднести наявність саме інституціональних дисбалансів і диспропорцій на національному ринку праці, ключовими з яких є такі:

невідповідність між галузевою структурою зайнятості, що підкріплюється використанням успадкованих застарілих норм і правил регулювання, та потребами у кадровому забезпеченні стрімкого інноваційного розвитку, однією з основних передумов якого є впровадження гнучких форм зайнятості та підтримка інституціонального навчання;

інерція використання традиційних інституціоналізованих механізмів працевлаштування та поглиблення розбіжностей між параметрами зайнятості та динамікою виробництва;

структурний дисбаланс у ринковій сегментації в сфері зайнятості, усунення якого потребує розбудови та інституціональної імплементації новітньої системи підготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників, орієнтованої на безперервне навчання;

практична відсутність інституціоналізованих економічних механізмів

підтримки та стимулювання підвищення якості людського потенціалу суспільства, формування яких додатково ускладнюється через занижені соціальні стандарти та умови формування фонду оплати праці;

специфічність безробіття в Україні, що визначається через невідповідність між якістю трудового потенціалу суспільства та потребами ринку, наслідком чого стає стабільне існування інституціональних факторів підтримки високого рівня прихованого безробіття;

недосконалість інститутів та інституцій державного регулювання соціально-трудоких відносин, яке виражається у практичному виведенні із господарської сфери норм і правил трудового права (поширення неформальних практик укладання трудових угод, високий рівень трансакційних витрат та ін).

Характеристика джерел виникнення та каузально-причинних зв'язків між описаними інституціональними диспропорціями на національному ринку праці та напрямками здійснення реформаторських заходів в сфері удосконалення державного регулювання представлено на рис. 2.2. Виявлені в ході проведеної систематизації зв'язки та відносини, що проявляються в рамках функціонування та розвитку системи державного регулювання ринку праці, дозволяють підтвердити наявність та встановити тісний характер залежності процесів формування якісного потенціалу зайнятості від створення та підтримки на глобальному рівні конкурентних переваг національної економіки, джерелом генерації яких виступають заходи із формування соціального капіталу суспільства та інтелектуального потенціалу людських ресурсів.

Необхідність забезпечення позитивної спрямованості виявлення зазначеної тенденції автор вважає за доцільне перевести в механізм державного регулювання інституціональних змін на національному ринку праці, в рамках дії якого (тобто, механізму) повинно бути вирішене першочергове завдання інноваційного оновлення ринкової інфраструктури соціально-трудоких відносин. Крім того, з метою підвищення національної конкурентоспроможності вітчизняного господарства в контексті удосконалення системи державного регулювання ринку праці доцільним здається здійснення

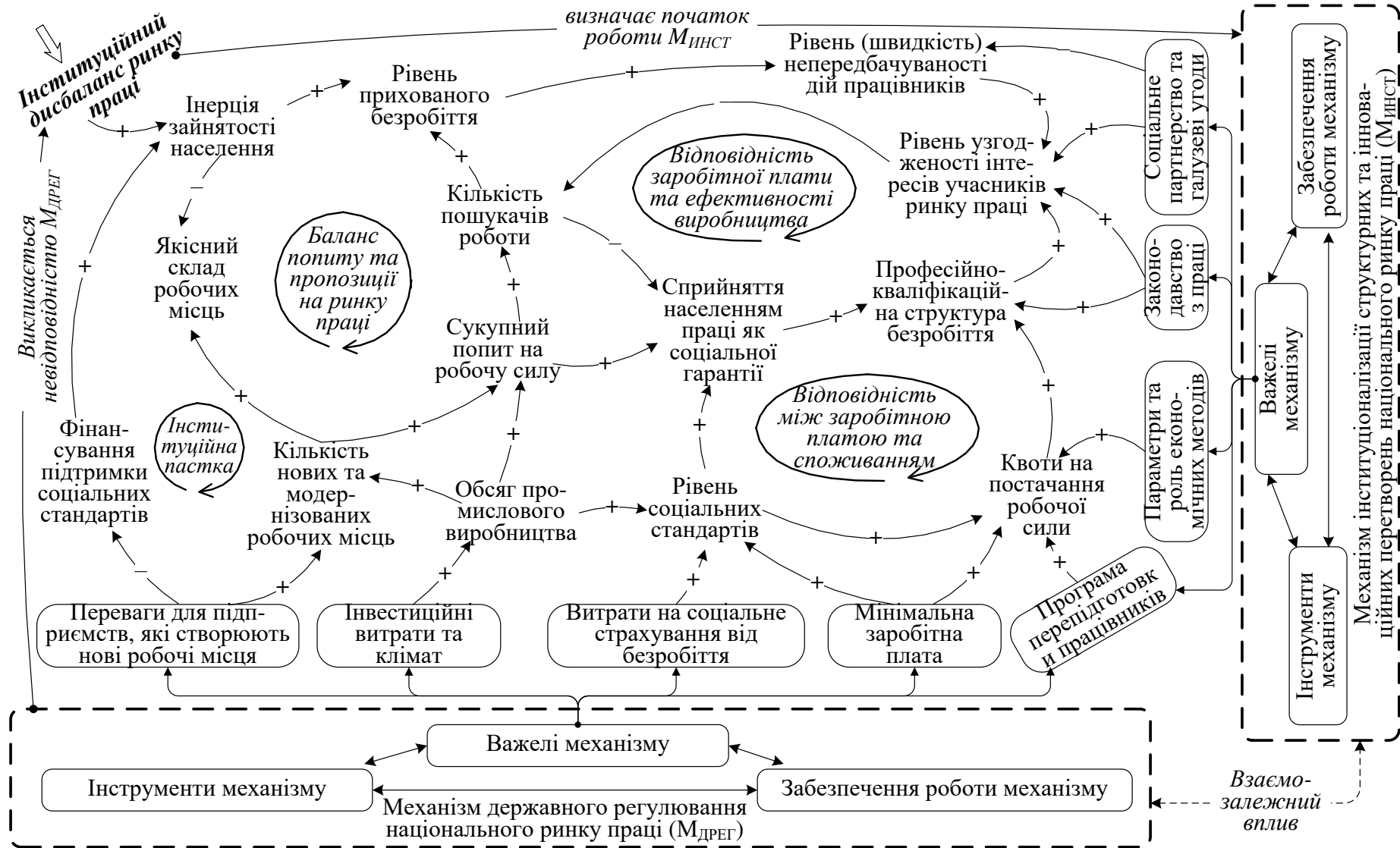


Рис. 2.2. Причинно-наслідкові зв'язки між інституціональною структурною незбалансованістю та параметрами реформування системи державного регулювання національного ринку праці

таких заходів щодо підвищення якості людського потенціалу: вдосконалення комплексної системи моніторингу та контролю соціально-трудова відносин на загальнодержавному та регіональному рівнях, функціонування якої було б спрямовано на виправлення змін у розвитку людського потенціалу на засадах розробки ефективно діючих програм розвитку та управління зайнятістю в довгостроковій перспективі; сприяння впровадженню мотиваційних механізмів активізації залучення до господарського обігу трудових, соціальних, інноваційних, ділових та інших резервів підвищення ефективності використання людського потенціалу; створення соціально-економічних передумов для реалізації людського потенціалу на ґрунті налагодження гнучкого інтеграційного співробітництва та партнерства учасників національного ринку праці; розробка національної програми зниження рівня бідності населення з урахуванням позитивного досвіду інших країн світу.

Базове підґрунтя для формування соціально-економічних та інституціонально-організаційних умов для активізації формування та використання людського потенціалу суспільства полягає у створенні таких передумов: розбудова державної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що має орієнтуватися та сприяти підвищенню рівня професійної та соціальної мобільності зайнятого населення; удосконалення податкової системи в напрямку стимулювання створення нових робочих місць; розвиток механізмів конкуренції та запобігання монополістичним проявам як ринку праці, так і на решті товарних і ресурсних ринків; реформування механізму регулювання заробітної плати через упорядкування системи тарифних угод, впровадження відносин суспільно-поділеної власності тощо. Впровадження цих передумов пропонується здійснювати в рамках розбудови відповідної системи державного регулювання інституціональних трансформацій змін на ринку праці (див. рис.2.3). Особливість пропонованого підходу до створення зазначеної системи полягає у забезпеченні збалансованого та органічного поєднання дії двох регулятивних компонент (власне механізму державного регулювання національного ринку праці та механізму інституціоналізації структурно-

інноваційних перетворень на цьому ж ринку), дія яких має орієнтуватися не на здійснення прямого впливу на конкретні види та типи соціально-трудових відносин, повинна бути спрямована на стимулювання процесів людського розвитку, підвищення якості та зростання рівня ефективності використання людського потенціалу як вагомих передумов активізації економічного зростання, що визначають зміст та вимоги щодо розробки та реалізації державної політики регулювання зайнятості.

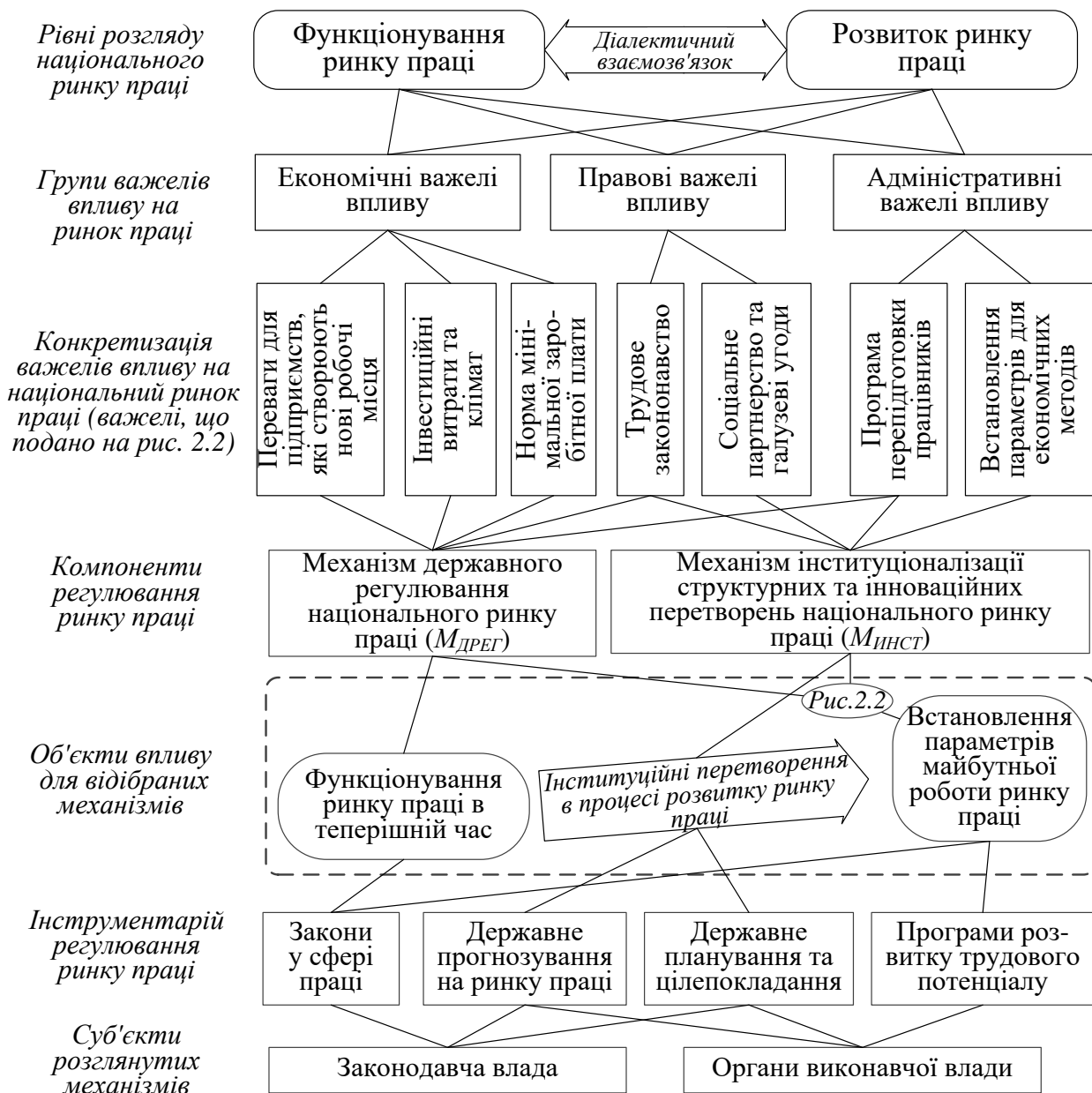


Рис. 2.3. Система державного регулювання інституціональних трансформацій національного ринку праці

Таким чином, в рамках розбудови сучасної системи державного регулювання національного ринку праці можливості ефективного використання методів та інструментарію, форм і засобів прямого адміністративно-директивного впливу дедалі об'єктивно стають все більш обмеженими, в той час як потреби у розвитку гнучких управлінських механізмів, основаних на підтримці та стимулюванні здатності і здібності економічних агентів, що взаємодіють в рамках національного ринку, до самоорганізації та саморегулювання їх співпраці, стрімко зростають [467, с.241-242; 555, с.33]. До складу механізмів такого роду саме й належить інституціональне регулювання, в рамках якого здійснюється продуктивне поєднання адміністративних (формальні правила і процедури, закріплені у нормотворчості держави) та заснованих на самоорганізації суб'єктів (позанормативні соціокультурні уклади й традиції, рутини та звичаї, неформальні угоди і суспільні контракти) важелів регулюючого впливу (в комплексі становлять статичний аспект інституціонального регулювання), використання яких (динамічний аспект інституціонального регулювання) уповноваженими державними органами, професійними й конвенціональними організаціями та об'єднаннями учасників ринку, інших зацікавлених осіб або навіть окремими індивідами дозволяє забезпечити обов'язковість виконання та повноту охоплення розмаїття аспектів функціонування ринку праці, динамічний і гнучкий характер адаптації до змін господарського середовища.

За таким підходом, до складу інституціональних пріоритетів державного регулювання національного ринку праці в умовах структурно-інноваційних трансформацій економіки, а також конкретно-історичних особливостей поточного періоду реформування національної економіки, яких В. Геєць [88, с.160] визначає як сукупність «елементів викривленої ідеології сучасного вільного ринку», слід віднести наступні положення.

По-перше, значного оновлення потребує нормативна база державного регулювання національного ринку праці, як в контексті остаточного видалення позицій (які стримують формування гнучких механізмів переміщення людських

ресурсів всередині системи національного господарства), що є залишками патерналістської моделі, притаманної передреформеним умовам жорсткого адміністративного регулювання економіки, так і в напрямку обмеження державного втручання в ринкові процеси насамперед встановленням і захистом соціальних гарантій їх учасників. З іншого боку, спрощення нормативного регулювання обов'язково має бути підкріплено певним регламентованим (наприклад, в рамках публічних суспільних угод та інших позанормативних актів) ухваленням та імплементацією існуючих неформальних інституціональних правил і традицій.

По-друге, розвиток механізмів інституціоналізації державного регулювання національного ринку праці має орієнтуватися на посилення в ньому (через підтримку держави) ролі та значення громадських організацій та об'єднань (професійних або сформованих за іншою ознакою спільності), предметом діяльності яких є презентація та захист законних інтересів певних груп учасників соціально-трудових відносин. Роль держави в даному випадку полягає у сприянні організаційному та функціональному посиленню інституціональної міцності таких організацій, що буде позитивно впливати не тільки на зростання потенціалу самоорганізації та саморегулювання на даному ринку, але й стане сприяти розбудові громадянського суспільства у цілому.

По-третє, поглиблення інтеграції ринків праці та освітніх послуг в контексті зближення принципів інституціональної побудови механізмів їх регулювання, в рамках чого має бути сформоване у значній мірі уніфіковане інституціональне підґрунтя їх функціонування. При цьому інституціональний вплив держави має бути спрямований не тільки на вирішення завдань загального підвищення ефективності функціонування даних ринків, а також прискорення їх адаптації до вимог активізації структурно-інноваційних трансформацій національної економіки, але й уникнення негативних ефектів такого підвищення: невиправданої комерціалізації та викривлень структури попиту – при наданні освітніх послуг; посилення адміністративної регламентації процесів переміщення людських ресурсів у спробі зберегти

надмірно патерналістський підхід до захисту системи соціальних гарантій, які вже не можуть підтримуватися державою через брак коштів.

По-четверте, державне регулювання має обов'язково враховувати контекст формування в сучасному світі глобалізованого постіндустріального укладу, в рамках якого відчутною є зміна імперативів забезпечення національної конкурентоспроможності: з потужності матеріального виробництва на розгалуженість і потужність системи формування людського капіталу. При цьому ключова роль у досягненні конкурентних переваг такого типу переходить (в контексті своєрідної мета-конкуренції інституціональних просторів різних національних ринків праці) до заходів і дій, які визначають сприятливість регулятивного середовища кожного з таких ринків щодо вирішення завдань збільшення людського капіталу.

З точки зору автора, реалізація розглянутих пріоритетів у комплексі з іншими важливими імперативами реформування системи державного регулювання національного ринку праці (економічними, соціальними та ін.) дозволить підвищити обґрунтованість та цілеспрямованість заходів формування та реалізації належної державної стратегії у цій сфері.

Отже, з оглядом на розглянуті вище розробки вітчизняних та зарубіжних науковців, які підтверджують зростаючу актуальність дослідження сучасних економічних процесів у контексті їх інституціональної динаміки, можна стверджувати про доречність представлення стратегії формування системи державного регулювання національного ринку праці через процедури інституціонального проектування. Відповідно змінюватимуться як завдання, так і підходи до організації контурів державного регулювання ринку праці. Так, на відміну від наявних розробок (див., наприклад, роботи М.Г. Олієвської [330, с.69-72], В. Онікієнко [334, с.36-39]) результати реалізації стратегії державного регулювання у пропонованому випадку зведуться до контролю процесу інституціональних змін, а не до підвищення якості життя населення (див., наприклад, роботу Л. Козарезенко [199, с.57]), оптимізації розподілу фінансових ресурсів в процесі продуктивної трудової активності (як на це

вказують В. Кабанов та К. Церков [166, с.45]), організації перекваліфікації кадрів (на чому наполягає І. Марченко [287, с.72]) або розробки програм сприяння зайнятості населення (відповідає точці зору О. Мельникова [301, с.382]). Зазначені елементи державного регулювання виступатимуть складовими сформованих інститутів, але вони мають розглядатися у контексті дослідження динаміки вхідних до їх складу норм та правил.

Тут слід зазначити, що питання встановлення складу та ідентифікації особливостей побудови конкретного набору інституціональних утворень, що мають забезпечувати в рамках відповідної системи державного регулювання ефективне функціонування та сталий розвиток національного ринку праці, висвітлено, наприклад, у роботах М. Тврдон [455, с.486-489], Р. Аганбеяна і Г. Баяндуряна [4, с.45] та ін. Проте слід відзначити, що у зазначених розробках акцент більшою мірою робиться на визначенні структури інституціональної системи ринку праці або на моделюванні впливу інституціональних норм на поведінку економічно активного населення, в той час як проблематика систематизації програмних та планових рішень, реалізація яких орієнтована на довгостроковий період, в рамках єдиної стратегії залишається недостатньо висвітленою. Крім того, при цьому майже обминаються питання стратегічного управління динамікою інституціональних змін. Зазначимо також, різні автори по-різному визначають й мету розробки та реалізації стратегії державного регулювання розвитку ринку праці. За таку мету, як правило, беруть розвиток соціального капіталу (Н. Гавкалова та В. Гришина [79]), підвищення якості життя (Л. Козарезенко [199]) та посилення соціального захисту населення (Т. Шаповалова [496]) при додержанні гарантій у оплаті праці та балансу попиту й пропозиції на ринку праці. Зрозуміло, що такі цілі переважно відносяться до стадії функціонування ринку праці або його еволюційного розвитку. Трансформаційне підґрунтя сучасної економіки вимагає розширення переліку таких цілей для можливості їх подання як аттракторів розвитку.

Для розкриття положень теоретико-методологічного базису автором використане розуміння методології, надане А. Новіковим та Д. Новіковим

[318, с.21], як «вчення про організацію діяльності». Під такою діяльністю розумітимемо діяльність щодо державного регулювання інституціональної динаміки розвитку національного ринку праці. Відповідно й всі складові задекларованого теоретико-методологічного базису (ТМБ) державного регулювання національного ринку праці розкриватимуть окремі складові чи регламенти здійснення означеної діяльності. Виділення елементів такого ТМБ пропонуємо здійснювати на основі розробок Г. Клейнера [194] та А.А. Пилипенко [350], які певною мірою уточнюють та доповнюють одна одну. Саме узагальнення робіт [157, 194, 318, 350 та ін.] дозволило у складі означеного теоретико-методологічного базису формування державної стратегії активізації інституціональної динаміки розвитку національного ринку праці через формування відповідної системи державної системи регулювання виділити наступні елементи: гіпотезу ( $ТМБ_{ГП}$ ), характеристики зазначеної діяльності ( $ТМБ_{ХК}$ ), її логічну ( $ТМБ_{ЛС}$ ) та часову структуру ( $ТМБ_{ЧС}$ ), теоретико-онтологічне ( $ТМБ_{ТО}$ ) та концептуальне ( $ТМБ_{КП}$ ) представлення змісту задекларованої діяльності. Для узагальнення зазначених теоретико-методологічний базис можна подати у вигляді кортежу:

$$ТМБ = \langle ТМБ_{ГП}, ТМБ_{ХК}, ТМБ_{ЛС}, ТМБ_{ЧС}, ТМБ_{ТО}, ТМБ_{КП} \rangle \quad (2.1)$$

Елементи означеного формулою (2.1) кортежу пропонуємо розглядати як окремі множини, наповнення яких визначатиме зміст сформованого ТМБ. Далі дамо характеристику елементів кортежу (2.1). Перш за все зазначимо, що гіпотеза даного дослідження полягає в необхідності розрізняти процеси функціонування й розвитку національного ринку праці та ставити у відповідність до цих процесів методи й інструменти державного регулювання. Візуальне відображення зазначеної гіпотези наведено на рис. 2.4.

Звернемо при цьому увагу на те, що відображені на рис. 2.4 зв'язки між процесами функціонування та розвитку розкриваються як складові висунутої гіпотези. Тим самим вони визначають змістовне наповнення множини  $\{ТМБ_{ГП}\}$ .

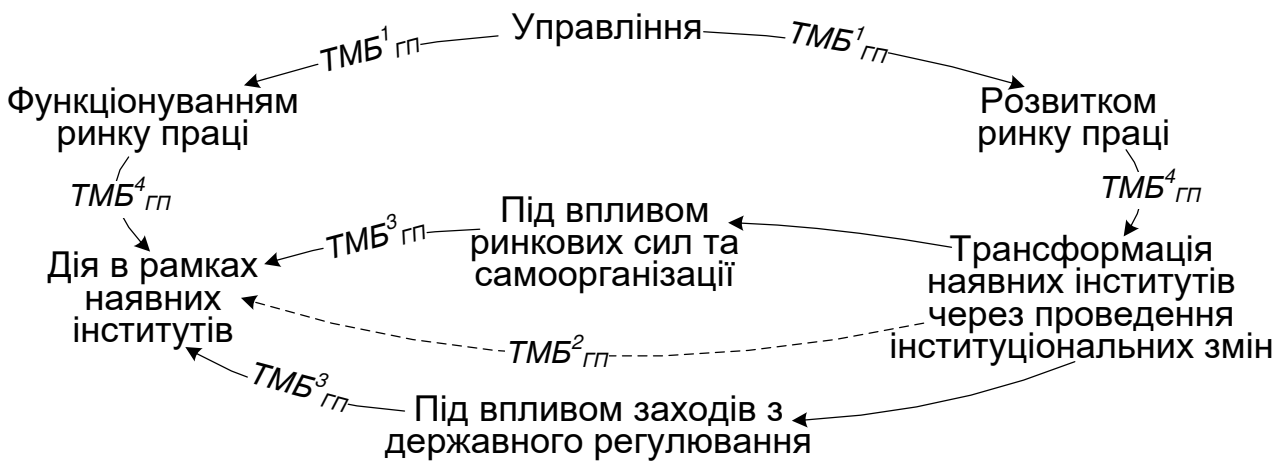


Рис. 2.4. Візуальне представлення підґрунтя авторської гіпотези формування теоретико-методологічного базису стратегії реформування системи державного регулювання національного ринку праці

Демо формулювання окремих елементів:  $ТМБ^1_{гп}$  – існують значні розбіжності в інструментарію та підходах до стратегічного планування заходів з державного регулювання процесів функціонування і розвитку ринку праці;  $ТМБ^2_{гп}$  – вироблені в рамках стратегії та інституціоналізовані в межах системи регулювання інституціональні норми та правила, які регламентуватимуть діяльність учасників ринку праці в майбутніх періодах, розглядаються як аттрактори розвитку ринку праці;  $ТМБ^3_{гп}$  – додержання збалансованості й рівноваги на ринку праці досягається взаємодією ринкових механізмів, державного регулювання й соціального партнерства, інституціональний базис яких має узгоджуватися один з одним;  $ТМБ^4_{гп}$  – вироблені інституціональні норми потребують систематичного перегляду для забезпечення їх актуальності та врахування нових вимог середовища чи державної влади в контексті внесення змін у стратегію формування системи державного регулювання національного ринку праці.

Наступним елементом формованого ТМБ є представлення часової структури ( $ТБМ_{чс}$ ) діяльності з інституціонального проектування розвитку національного ринку праці. У даному випадку мова йде про виділення фаз, стадій й етапів діяльності з інституціонального розвитку ринку праці. За основу

виділення таких стадій приймемо тлумачення інституціонального проектування надане В. Тамбовцевим [451], який зводить його до «вироблення правил поведінки економічних агентів». Представивши у якості таких агентів учасників ринку праці отримуємо авторський варіант представлення часової структури формованого ТМБ, поданий на рис. 2.5. Особливістю презентованої на рис. 2.5 схеми є подання її складових як елементів множини  $\{ТБМ_{ЧС}\}$ .

Звернемо також увагу на те, що мета державного регулювання полягає як в забезпеченні додержання вироблених в результаті проходження поданих на рис. 2.5 стадій формування інституціональних норм, так і в підтримці їх актуальності та адекватності конкретним умовам соціально-трудових відносин, а також перспективним тенденціям трансформації цих відносин. Відповідно важливої ролі набуває встановлення суб'єкта, який контролюватиме реалізацію зазначених цілей (в [467] такий суб'єкт трактується як «фахівець з інституціонального проектування»). Визначення такого суб'єкта та встановлення інструментарію, яким здійснюватиметься регулювання перебігу інституціонального розвитку ринку праці характеризуватиме логічну структуру закладеної у формований ТМБ діяльності. Орієнтуючись на розробки [157, 194, 318, 350] до складу даного елемента ТМБ слід віднести суб'єкт ( $ТМБ_{СБ}$ ), об'єкт ( $ТМБ_{ОБ}$ ), форми ( $ТМБ_{ФР}$ ), методи діяльності ( $ТМБ_{МД}$ ) та її результат ( $ТМБ_{РТ}$ ):

$$ТМБ_{ЛС} = \langle ТМБ_{СБ}, ТМБ_{ОБ}, ТМБ_{ФР}, ТМБ_{МД}, ТМБ_{РТ} \rangle \quad (2.2)$$

Кожен елемент наведеного у формулі (2.2) кортежу розглядатимемо як відповідну множину, яка визначає можливі варіанти організації системи регулювання процесу інституціональних змін. Так, до складу об'єкта інституціональних змін увійдуть норми та правила функціонування ринку праці, імплементовані до відповідної системи державного регулювання. Можливі різні підходи до їх структурування. Так, можливо виділення соціальних ( $ТМБ_{ОБ}^{СЦ}$ ), економічних ( $ТМБ_{ОБ}^{ЕК}$ ) та координаційних ( $ТМБ_{ОБ}^{КР}$ ) інститутів.

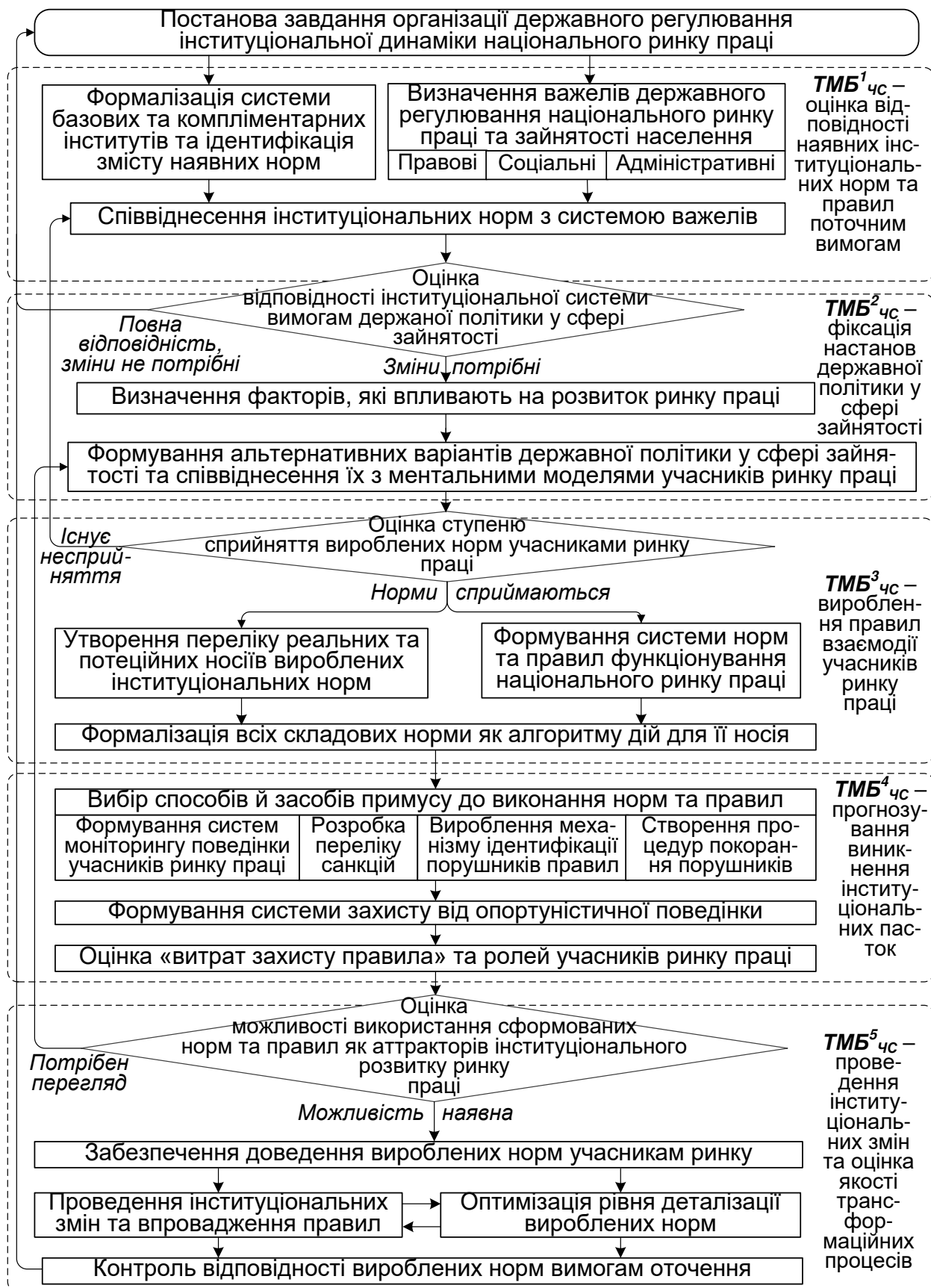


Рис. 2.5. Розкриття часового аспекту формованого теоретико-методологічного базису інституціонального розвитку системи державного регулювання національного ринку праці

Відповідно отримуємо наступний кортеж:

$$ТМБ_{ОБ} = \langle ТМБ^{СЦ}_{ОБ}, ТМБ^{ЕК}_{ОБ}, ТМБ^{КР}_{ОБ} \rangle \quad (2.3)$$

Наведемо приклад змістовного наповнення множин кортежу (2.3). Так, до множини  $\{ТМБ^{СЦ}_{ОБ}\}$  можуть увійти інститути соціального партнерства ( $ТМБ^{СЦ}_1$ ), норми регулювання зайнятості ( $ТМБ^{СЦ}_2$ ), прийняті норми поведінки ( $ТМБ^{СЦ}_3$ ) тощо. Відповідно прикладом складових множини  $\{ТМБ^{ЕК}_{ОБ}\}$  постане рівень мінімальної зарплати ( $ТМБ^{ЕК}_1$ ), нормативи оплати праці ( $ТМБ^{ЕК}_2$ ) чи рівень трансакційних витрат функціонування ринку праці ( $ТМБ^{ЕК}_3$ ). Аналогічний приклад представлення змісту множини  $\{ТМБ^{КР}_{ОБ}\}$  зведемо до правил перерозподілу робочої сили ( $ТМБ^{КР}_1$ ) та регламентів й орієнтирів діяльності профспілок ( $ТМБ^{КР}_2$ ).

Зрозуміло що суб'єктом управління інституціональною динамікою ринку праці постануть відповідні органи державної влади, об'єднані у цілісну систему регулювання. При цьому можливим є їх розподіл як за ієрархічними рівнями ринку праці, так і за інфраструктурою ринку праці. Прийняття будь-якого із зазначених підходів забезпечить наповнення множини  $\{ТМБ_{СБ}\}$ , яке доволі тісно перетинається із встановленням методів державного регулювання. Пропонуємо склад таких методів визначати в рамках відповідних механізмів, таких як механізм ціноутворення на ринку праці ( $ТМБ^{ЦУ}_{МД}$ ), реструктуризації зайнятості ( $ТМБ^{РЗ}_{МД}$ ), перерозподілу робочої сили ( $ТМБ^{ІР}_{МД}$ ), перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів ( $ТМБ^{ІІІ}_{МД}$ ) чи контролю якості сформованих інститутів ( $ТМБ^{КЯ}_{МД}$ ):

$$ТМБ_{МД} = \langle ТМБ^{ЦУ}_{ОБ}, ТМБ^{РЗ}_{ОБ}, ТМБ^{ІР}_{ОБ}, ТМБ^{ІІІ}_{ОБ}, ТМБ^{КЯ}_{ОБ} \rangle \quad (2.4)$$

Крім того, слід відзначити, що склад множини  $\{ТМБ_{РТ}\}$  відповідає наведеним вище цілям здійснення державного регулювання ринку праці, таким як розвиток соціального капіталу ( $ТМБ^1_{РТ}$ ), підвищення якості життя ( $ТМБ^2_{РТ}$ )

та посилення соціального захисту населення ( $TMB^3_{PT}$ ), додержання гарантій у оплаті праці ( $TMB^4_{PT}$ ) та балансу попиту й пропозиції на ринку ( $TMB^5_{PT}$ ).

Розглянутий авторський варіант розбудови теоретико-методологічного базису регулювання інституціональних змін національного ринку праці, основу якого складає моделювання інституціональної динаміки в контексті розбудови системи державного регулювання НРП та програмування інституціональних перетворень (на основі відповідної державної стратегії). Разом з тим, наведено лише орієнтири для змістовного визначення теоретико-методологічного базису державного регулювання інституціонального розвитку ринку праці. Отже, складність структурної побудови та неоднозначність виявлення механізмів розвитку національного ринку праці обумовлює доцільність представлення авторського підходу у вигляді концептуальних положень, між якими існують причинно-наслідкові зв'язки, що в свою чергу, мають формувати концепцію інституціонального розвитку ринку праці, положення якої в свою чергу розглядатимуться як елементи множини  $\{TMB_{KPI}\}$ .

### 2.3. Концептуальні положення щодо інституціонального реформування національного ринку праці в Україні

Трансформаційні процеси в національній економіці являють собою сукупність змін інституціональної структури економічних відносин, неминучими та суттєвими наслідками чого стають не менш масштабні перетворення в соціальній структурі та культурних засадах існування суспільства у цілому. В Україні здійснення процесу реформування інституціонального середовища, орієнтованого на розвиток національного господарства в умовах глобалізації та поступового утворення постіндустріальної моделі суспільства, відбувається в умовах незавершеності ринкового реформування економіки, нестабільності політичної та соціально-економічної ситуації в державі, невирішеності широкого кола соціокультурних та політичних протиріч, тривалість часу накопичення яких

обумовило системність та гостроту сучасної кризи державного устрою та суспільного укладу. Складність та багатоаспектність процесів інституціональних трансформацій, що відбуваються в Україні та спрямовані на розв'язання накопичених за тривалий історичний період протиріч соціально-економічного розвитку, додатково обумовлюється одночасністю розгортання великомасштабних кризових процесів, які визначаються різною природою походження: генетичною та структурно-функціональною.

Проведене узагальнення теоретико-методологічного базису дослідження природи та змісту інституціональних реформ в умовах здійснення суспільних трансформацій, дозволяє виділити такі особливості даного процесу:

інституціональні перетворення є одним із різновидів соціальних змін, які характеризуються змінами значущих кількісних, структурних, якісних параметрів стану соціально-економічної системи;

дослідження трансформацій певного суспільства (історично сформованої соціально-економічної системи) доцільно робити тільки з урахуванням конкретно-історичних обставин (у конкретному історичному вимірі), і тільки за умов можливості оглянути весь спектр внутрішніх і зовнішніх факторів соціальних змін;

інституціональні зміни виступають вагомими складовими здійснення трансформаційних процесів, при цьому принципове значення має залежність потенціалу суспільних трансформацій від інституціональних обмежень, що сформувалися у минулому;

зміни окремих парадигм соціокультурного стану, що поділяються великими людськими спільнотами («соціетальних полів») неможливо розглядати ізольовано, без урахування системного характеру трансформацій, що визначається взаємодією та взаємовпливами процесів та діями конкретних гравців у різних сферах суспільного розвитку;

система інституціональних утворень, що належать до різних соціетальних полів суспільства утворює простір, який скеровує, обумовлює та водночас обмежує соціально-економічні процеси трансформацій.

Специфіка інституціональних перетворень у вітчизняному суспільстві має прояви в окремих соціетальних полях та механізмах їхньої взаємодії, що визначають загальний фон та передумови трансформації соціально-економічної нерівності та її детермінант, що знаходить пряме відбиття на ході реалізації інституціональних реформ як в цілому у макроекономічному аспекті, так і в секторальних проявах.

Зокрема, трансформаційні суспільні процеси в сфері функціонування та розвитку національного ринку праці обумовлюють насамперед перетворення змісту (зміну значення) й критеріїв соціально-економічної диференціації («нерівності») населення, яка набуває нових змісту та форм (як наслідок змін у сфері права власності, розподілу ресурсів, виникнення новітніх засобів ідентифікації причетності до конкретних обмежених за складом учасників соціальних мереж або орбіт) у характері, розмірі та структурі робочого та вільного часу тощо. Крім того, системна криза довіри і відсутність дієвих механізмів суспільного контролю, здатних запобігти поширенню моделей опортуністичної поведінки учасників ринку праці (насамперед – роботодавців), негативно впливають на формування суспільних норм і правил, що призводить до інституціалізації неправових практик в регулюванні відносин зайнятості, що, в свою чергу, стає вагомим фактором соціально-економічної нерівності.

З іншого боку, недостатній науково-технічний та виробничо-технологічний рівні розвитку продуктивних сил суспільства (що до того ж з часом додатково погіршуються через тривалу стагнацію інноваційно-інвестиційних процесів) обумовлюють зосередження (переорієнтацію) попиту роботодавців на робочу силу невисокої кваліфікації і консервують прошарок малозабезпечених, звужуючи їхні можливості щодо покращення матеріального статку, а отже – створюють майже непоборні перешкоди для розширення потенціалу збільшення працівниками власної кваліфікації, здатності використання та поширення новітніх інституціональних практик і т. і. При цьому обмеженість фінансового потенціалу державного бюджету, пов'язана із недостатністю джерел формування податкових надходжень, призводить до збереження ситуації, в рамках якої

програми соціальної допомоги і низький соціальний стандарт прожиткового мінімуму не виконують функції соціального захисту і відтворюють нерівність бідності. В результаті надлишкова поляризація населення за соціально-економічним статусом та майновими характеристиками, яка базується на економічно малообґрунтованому розподілі ресурсів і штучному обмеженні доступу до них, а також на використанні неформальних процедур перерозподілу тіньового сегмента фінансово-економічної діяльності, призводять до виникнення складних диспропорцій на національному ринку праці – як у сфері пропозиції трудових ресурсів (великій частині активного населення не вистачає, з одного боку, кваліфікації, необхідної в умовах постіндустріального та навіть індустріального суспільства, а також для них майже відсутнім є доступ до ресурсів, які здатні дозволити їм підвищити продуктивність праці), так і у сфері попиту (для роботодавців, в розпорядженні яких наявним є достатній фінансовий потенціал, характерною стає обмеженість можливостей залучення трудових ресурсів для реалізації підприємницьких проектів, оскільки така реалізація пов'язана із надмірними господарськими ризиками, не в останню чергу зумовленими існуванням численних інституціональних обмежень для підвищення ефективності діяльності. До складу найбільш помітних обмежень такого роду слід насамперед віднести нерівність суб'єктів господарювання перед законом (яка зумовлюється інституціоналізацією корупції та неформальних відносин), що ускладнює сприйняття несправедливості соціально-економічної нерівності у суспільстві.

В результаті виникнення і поширення описаних вище протиріч національний ринок праці в Україні зазнав широкомасштабних змін, які мають неоднозначний вплив на соціально-трудові відносини і не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Одним із факторів інституціональних змін на ринку праці має виступити становлення нової системи цінностей, яка призводить до появи нових та реформування традиційних інститутів, що пов'язана із посиленням прояву таких тенденцій у інституціональному регулюванні розвитку даного ринку:

здійснення докорінних змін у змісті й характері праці, внаслідок чого джерелами виникнення конкурентних переваг працівників на цьому ринку мають виступати здатність до інноваційної праці, наявність інтелектуального капіталу, підвищення ролі освітньої компоненти і т. і.;

поширення використання новітніх соціальних інститутів (таких як соціальне партнерство, соціальний діалог, корпоративна соціальна відповідальність бізнесу, соціальна звітність та аудит, соціальна згуртованість), що відповідають змінам умов і змісту економічної діяльності, новим вимогам до рівня кваліфікації персоналу, його компетентностей та ін.;

поширення використання нових форм зайнятості та видів трудових договорів, застосування нетрадиційних моделей робочого часу (навіть в умовах недосконалої законодавчої бази в сфері праці);

подолання проявів десоціалізації в сфері соціально-трудова відносин: зниження рівня реальної заробітної плати, обмеження нераціонально високого рівня відрахувань від заробітної плати, відновлення доступу трудового потенціалу до всіх форм та систем соціального захисту та ін.;

активізація змін в менталітеті українського народу, в культурі соціальної поведінки населення, поширюються масштаби індивідуалізації економічно активної людини, які мають неоднозначний вплив і можуть призводити до зниження соціальної згуртованості тощо.

В умовах глобалізації та поширення інформаційно-комунікаційних технологій прояв негативних тенденцій інституціональних змін на ринку праці є наслідком неефективної дії або відсутності інститутів (інститутів-організацій, інститутів-норм), які повинні створити відповідні передумови для успішного реформування національного ринку праці.

Таким чином, необхідність формування цілісного концептуального підходу до вирішення проблеми інституціонального реформування національного ринку праці в Україні обумовлюється як нагальними потребами в удосконаленні теоретико-методологічних досліджень зазначених питань, так і невідкладністю вимог належного наукового обґрунтування заходів із підвищення

продуктивності праці, підвищення добробуту та забезпечення зайнятості населення, підтримки соціального миру та стабільності. Характеристика змісту та взаємозв'язку концептуальних положень щодо інституціонального реформування національного ринку праці за підходом, що пропонується, наведено на рис. 2.6.

*Положення 1.* Ринок праці являє собою надзвичайно важливий, стрижневий елемент господарського механізму ринкової економіки, що знаходиться у складних взаємовідносинах із усіма без винятку іншими ринками, а також (у той або іншій спосіб, але у всіх випадках – у винятково релевантній мірі) пов'язаний із широким колом виробничо-економічних операцій та процесів, що у комплексі складають продуктивну активність суспільства. Розгалуженість та значущість зазначених взаємозв'язків та відносин, а також відповідна багатоаспектність функцій, що виконуються за допомогою ринку праці в процесі соціально-економічного розвитку, обумовлюють, з одного боку, обов'язковість надання цілеспрямованого і послідовного, а отже – систематичного і перманентного, регулятивного впливу з боку суспільства та держави на процеси функціонування та розвитку цього суспільного феномену, а з іншого боку – визначають (через надзвичайно великий рівень складності його внутрішньої побудови, розмаїття внутрішніх та зовнішніх факторів, які формують траєкторію трансформацій ринку праці) необхідність стимулювання процесів самоорганізації та саморегулювання, адекватних та іманентних природі і змісту ринкових відносин.

*Положення 2.* Ринок праці в контексті прояву притаманних йому внутрішньої складності, мультифункціональності, а також наявного розмаїття його зв'язків та відносин з іншими суспільними утвореннями характеризується багатосторонністю здійснення процесів функціонування та розвитку, що насамперед знаходить відображення у таких аспектах. По-перше, ринок праці являє собою механізм збалансування (на основі узгодження вартості та умов зайнятості між найманими працівниками та роботодавцями) параметрів попиту і пропозиції праці як об'єкту ринкового обміну, в результаті здійснення якого певний людський потенціал (що може розглядатися як людський капітал, трудові



Рис. 2.6. Взаємозв'язок концептуальних положень щодо інституціонального реформування національного ринку праці

ресурси, трудовий потенціал та ін.) перетворюється на продуктивну працю, що створює у сполученні із засобами праці нову цінність у вигляді корисних благ. По-друге, ринок праці виступає важливим елементом системи виробничих відносин, що складаються між учасниками процесів суспільного виробництва, обміну, розподілу економічних благ. При цьому ринок праці надає вплив як на техніко-економічну (спосіб організації виробничих сил, стан розвитку факторів виробництва та інші фактори, що визначаються технологічним способом виробництва), так і на соціально-економічну (відносини, що ґрунтуються на поширених у даному суспільстві способах і формах встановлення власності на засоби виробництва, сполучення праці та засобів виробництва, розпорядження факторами виробництва та привласнення результатів продуктивного використання цих факторів та ін.) складові виробничих відносин. Таким чином, соціально-економічні відносини, які виникають на ринку праці, виходять далеко за його межі та у значній мірі визначають стан і умови функціонування решти ринків економічних благ, а також інші важливі параметри продуктивної господарської активності. По-третє, ринок праці як першоджерело формування певних видів і типів відносин між членами суспільства стосовно встановлення умов їхньої участі у процесах створення економічних благ являє собою не тільки механізм уніфікації соціально-економічних ролей, функцій, моделей і стратегій поведінки людей у господарській сфері, але й навіть типізації їхніх цілей та інтересів, мотивів і стимулів, що в свою чергу знаходить відбиття при формуванні системи критеріїв та норм оцінювання корисності та вартості вироблених благ у цілому. Отже, через ринок праці у значній мірі відбувається певне «усуспільнення» форм і умов участі людей у виробничих відносинах, тобто узгодження і включення відповідних соціально-економічних зв'язків, що складаються на ринку праці, у загальний простір суспільних стосунків.

Особливості, пов'язані з існуванням зазначених аспектів функціонування та розвитку ринку праці, обов'язково мають бути враховані при розбудові системи, механізмів та інструментарію його регулювання.

*Положення 3.* Функціонування ринку праці (як і будь-якого іншого

ринкового механізму обміну, заснованого на добровільності-безпримусовості участі, встановленні цін на об'єкти обміну на основі балансу попиту-пропозиції і т. ін.), супроводжується трансакційними витратами, поява яких обумовлена додатковими процедурами мінімізації економічних ризиків, пов'язаних із недосконалістю інформаційного забезпечення суб'єктів ринкового обміну, потребами у контролі дотримання умов укладених угод, а також із захистом інтересів учасників в процесі їх укладання і виконання, перешкоджанням спробам реалізації опортуністичних моделей поведінки та ін. Обмеження такого роду трансакційних витрат, зростання яких через недосконалість ринкового регулювання може навіть унеможливити здійснення окремих операцій на певному ринку, передбачає створення цілісної сукупності уніфікованих, структурованих і типізованих форм взаємодії (не пов'язаних із здійсненням конкретних актів ринкового обміну) економічних агентів на даному ринку, що в комплексі формують його інституціональну структуру (інституціональний простір).

*Положення 4.* Характерна особливість інституціональної структури ринку праці (як і будь-якого іншого ринку), що відрізняє за змістом і природою походження її елементи від інших складових ринкового механізму (наприклад, від об'єктів ринкової інфраструктури), полягає у такому. По-перше, формування цих елементів, а також дотримання пов'язаних із ними норм, вимог та обмежень, є результатом свідомого колективного вибору учасників даного ринку (найманих працівників та роботодавців). Незгода або відмова від дотримання зазначених інституціональних обмежень для певного суб'єкту буде означати виникнення суттєвих ускладнень або навіть повну неможливість (за власним рішенням або при відмові від співробітництва з боку інших суб'єктів) участі у законних угодах на даному ринку. Проте навіть у випадку, коли інституціональні обмеження будуть носити формальний та обов'язковий характер (прямо встановлюються державою), у економічних агентів є можливість уникнути їх виконання через безкарну відмову від участі у ринковому обміні. По-друге, існування інституціональної структури ринку, а також вплив інституціональних практик не

стосується умов конкретних ринкових угод та операцій, а також не може надавати певним персоналізованим учасникам ринку додаткові переваги при укладанні відповідних угод. По-третє, потреби у формуванні та функціонуванні елементів інституціональної структури ринку прямо обумовлюються наявним рівнем трансакційних витрат, а, отже, залежать від досконалості існуючої системи ринкового регулювання.

Таким чином, в умовах трансформації та перебудови певних соціально-економічних (соціально-трудова) відносин, що здійснюються через використання ринкового механізму, а також при реформуванні відповідної системи державного регулювання ринку праці, потреби у розвитку інституціональної структури цього ринку будуть зростати. Причини та передумови такого зростання визначаються закономірним універсально-історичним характером.

*Положення 5.* Інституціональному простору ринку праці притаманні складність побудови та багатофункціональність дій його елементів при виконанні ними певних завдань в системі регулювання відповідних соціально-економічних відносин. При цьому структурна організація інституціонального простору даного ринку насамперед характеризується двома аспектами. В контексті першого з них, що у більшій мірі стосується структурних характеристик механізму інституціонального впливу на ринок праці, можна виокремити статичну (пов'язана із типізацією соціально-економічних ролей, функцій, моделей і стратегій поведінки, що у комплексі формують систему інституціональних норм або власне інституцій та інститутів) та динамічну (визначається уніфікацією конкретних форм фактичного втілення встановлених інституціональних норм і належних до них процедур взаємодії учасників ринку та суб'єктів регулювання – інституціональних структур і організацій) його сторони. В рамках же іншого аспекту, важливість якого прямо обумовлюється високим рівнем суспільної значущості ринку праці в системі виробничих відносин, слід відзначити, з одного боку, елементи інституціонального простору, які пов'язані із упорядкуванням та унормуванням дії ринкового механізму

збалансування попиту і пропозиції праці, а також із визначенням умов та вартості найму працівників у конкретних укладених угодах (інституціональні норми, інституціональні структури та організації). З іншого ж боку, інституції ринку праці як найбільш узагальнені суспільні форми типізації способів і форм, умов участі людей у процесах створення економічних благ, уніфікації цілей та інтересів, мотивів і стимулів, соціально-економічних ролей, функцій, моделей і стратегій поведінки людей у господарській сфері являють собою фундаментальну основу для розбудови інституціонального підґрунтя ефективного функціонування решти ринків, а також соціально-економічних відносин в різних галузях та секторах національної економіки. Таким чином, інституціональні зміни на ринку праці характеризуються наявністю певного мультиплікативного ефекту поширення, розповсюдження та популяризації нових інституціональних практик на інституціональне регулювання надзвичайно широкого кола господарських операцій, явищ та процесів, що виходять далеко за межі даного ринку.

*Положення 6.* Продуктивність і результативність здійснення виробничих відносин (зокрема, соціально-економічної їх складової), суб'єктами яких виступають учасники ринку праці (наймані працівники та роботодавці), а отже, і ефективність функціонування ринку праці, у великій мірі визначаються відповідністю використовуваних інституціональних практик до стану інших елементів продуктивних сил суспільства, з якими пов'язано формування вже як техніко-економічної, так і соціально-економічної складових виробничих відносин. Виникнення, наявність або поглиблення протиріч між, з одного боку, розвитком матеріально-технічної бази продуктивних сил – засобів виробництва (на цей час його визначальні тенденції насамперед пов'язані із прискоренням інноваційних процесів автоматизації масового виробництва економічних благ, розширенням кола джерел постачання енергетичних ресурсів, впровадженням новітніх ресурсоемних технологій і т. ін.), а з іншого – із використовуваними формами виробничих відносин (що, перш за все, базуються на існуючих механізмах реалізації відносин власності, а також сполучення праці та засобів

виробництва), призводить до виникнення суттєвих обмежень для забезпечення усталеності соціально-економічного розвитку і зростання.

Важливим засобом подолання такого роду протиріч та обмежень є удосконалення інституціонального підґрунтя відповідних господарських процесів, успішність здійснення чого, проте, здається майже неможливим без випереджувального інституціонального реформування ринку праці – як внаслідок вагомості впливу стану цього ринку на складну систему соціально-економічних відносин у суспільстві, так і через прояв описаного вище мультиплікативного ефекту поширення інституціональних практик.

*Положення 7.* Особливість місця та ролі, яку посідає ринок праці в господарському механізмі національної економіки, пов'язана також із хоча й опосередкованим, але надзвичайно потужним впливом процесів, що відбуваються на даному ринку, на соціально-економічний розвиток суспільства. В контексті визначення характеру і масштабів даного впливу слід перш за все відзначити два основні аспекти. По-перше, умови найму працівників, передбачені укладеними на цьому ринку угодами, встановлюють також параметри дії механізмів і пропорції розподілу створеної в процесі продуктивної зайнятості нової вартості, тобто прямо визначають динаміку змін доходів і добробуту переважної більшості домогосподарств, а отже – в значній мірі обумовлюють обсяги та структуру внутрішнього попиту на товари і послуги, і, як наслідок – темпи економічного розвитку національної економіки. Крім того, зростання доходів та добробуту домогосподарств через заощадження частки зароблених економічно активними їх членами коштів дозволяє сформувати потужне підґрунтя для активізації інвестиційних процесів (передумовою для чого також є створення належних інституціональних умов вже на фінансовому ринку). Наявність такого роду підґрунтя у вигляді широкого про шарку непрофесійних інвесторів не тільки дозволяє розширити доступ до відносно недорогих інвестиційних ресурсів для підприємств малого та середнього бізнесу (для яких у випадку зосередження фінансів у великих корпорацій та банків такий доступ звичайно був би ускладненим), але й сприяє зміцненню суспільного ладу

та соціального миру. По-друге, економічні умови продуктивної зайнятості найманих працівників (насамперед, рівень оплати, тобто вартість праці, передбачена більшістю угод, що укладаються на ринку праці) прямо пов'язані із формуванням можливостей держави щодо виконання низки вагомих соціальних і пенсійних зобов'язань. Нагальність потреб у створенні фінансової основи для виконання зазначених соціальних функцій держави на цей час є характерною як для економічно розвинених країн, так і для умов трансформаційної економіки внаслідок всебічного поширення глобальних тенденцій щодо скорочення частки економічно-активних людей у структурі населення. При цьому слід відзначити, що необхідність забезпечення соціального захисту найманих працівників як в процесі продуктивної зайнятості, так і при втраті ними (за різними причинами) можливостей для працевлаштування в ході гуманізації та соціалізації виробничих відносин стала невід'ємною складовою інституціонального підґрунтя функціонування сучасного ринку праці.

*Положення 8.* Функціонування та розвиток ринку праці в сучасних умовах (як на глобальному, так і на національних рівнях) визначається наявністю широкого кола протиріч та суперечностей, джерелом виникнення яких насамперед слід вважати невідповідність існуючого стану виробничих відносин до вимог новітнього технологічного способу виробництва, характерними особливостями якого у сфері зайнятості слід вважати розширення творчого змісту праці, збільшення ступеня свободи відносин працівників та засобів праці, наростання тенденцій відносно необхідності усупільнення результатів виробництва і т. ін. Проте слід відзначити, що вирішення описаних проблем і протиріч неможливе на основі тільки ринкової самоорганізації, тобто поступового природного процесу забезпечення більш справедливою (з точки зору інтересів суспільства) розподілу виробленої нової вартості, покращення умов праці та якості трудового життя і т. ін. через збалансування попиту і пропозиції праці. З іншого боку, здійснення прямого державного втручання в процеси визначення умов зайнятості, ціноутворення на даному ринку також не здається перспективним, оскільки може мати позитивний ефект тільки в

обмеженому колі випадків через штучний характер викривлення при цьому ринкових балансів і пропорцій. Саме тому удосконалення і розвиток механізмів інституціонального регулювання ринку праці, що базуються на визначенні, узгодженні, упорядкуванні та забезпеченні реалізації інтересів широкого кола учасників соціально-економічних відносин на ринку праці, являють собою найбільш дієвий та продуктивний шлях для здійснення ринкових реформ національного ринку праці.

*Положення 9.* Реформування ринку праці на засадах розвитку механізмів інституціонального регулювання насамперед передбачає розбудову і удосконалення в рамках цього ринку відповідного інституціонального простору (комплексу інституціональних утворень), адекватного і належного вимогам адаптації системи виробничих відносин (що склалася у вітчизняному суспільстві як в ході здійснення ринкових трансформацій національної економіки, так і під впливом фундаментальних змін матеріально-технічної бази продуктивних сил) до умов технологічного способу виробництва, притаманного сучасному етапу цивілізаційного розвитку. Змістовна сутність такого роду розбудови полягає у інституціональному закріпленні (інституціоналізації) процесів соціалізації соціально-економічних відносин, пов'язаних із продуктивною зайнятістю, рушійною силою чого виступає активізація перетворень економічної системи у цілому, в контексті яких відбувається поступове, але неухильне та об'єктивно зумовлене, зростання значущості та ролі людських ресурсів у процесах створення економічних благ, розширеного суспільного відтворення тощо.

*Положення 10.* Здійснення процесів інституціонального закріплення (інституціоналізації) реформаторських заходів на національному ринку праці визначається колективним і консенсусно-компромісним характером узгодження інтересів їх учасників, самоорганізація та самовизначення яких виступає рушійною силою формування механізму розбудови елементів нового інституціонального простору відповідних соціально-економічних відносин.

Механізм інституціоналізації реформ на ринку праці має розглядатися в трьох основних аспектах: структурно-субстанціональному (упорядкування

об'єктивно існуючих, але аморфно-неструктурованих й хаотично використовуваних актів взаємодії учасників даного ринку у певну систему унормованих соціально-економічних відносин); функціональному (визначення ролей та функцій, відповідних до визнаних суспільно-необхідними та суспільно-корисними моделей поведінки акторів, індивідуальні інтереси яких при цьому не вважаються релевантними); адаптивно-динамічному (забезпечення гнучкого реагування на зміни умов продуктивної зайнятості через оновлення елементів інституціонального простору, здатних як до самовідтворення та досягнення внутрішньої узгодженості, так і до активного випереджувального пристосування до будь-яких господарських змін).

*Положення 11.* Інституціональне проектування реформ національного ринку праці пов'язане із виконанням комплексу функцій та ролей, ключовими з яких є такі: фундаторська або ініціативна (ідентифікація суспільних очікувань та усвідомлення відчуттів щодо необхідності оновлення інституціональних практик); творчо-креативна (створення образів та зразків інструментарію новітніх інституціональних практик); адаптерська (сприйняття та інтерпретація суспільних очікувань щодо оновлення інституціональних практик, соціалізація виникаючих зразків новітніх інституціональних утворень); новаторська (апробація нових інституціональних практик, адаптація та удосконалення зразків новітніх інституціональних утворень до практики суспільних відносин у певній сфері людської активності); комунікативно-пропагандистська (популяризація та поширення відомостей про зміст, особливості та переваги нових інституціональних практик); дистриб'юторська (надання інформаційної, методичної, організаційної та інших форм підтримки випробуванням новітніх інституціональних практик); прозелітична (демонстрація підтримки та схвалення нових інституціональних практик); реципієнтна (безпосереднє використання оновленого інструментарію інституціонального регулювання певних видів соціально-економічних відносин); контрольна (спостереження, моніторинг та перевірка адекватності використання нових інституціональних практик, вирішення конфліктних ситуацій).

*Положення 12.* Інституціональне реформування національного ринку праці передбачає залучення до участі в процесах реалізації реформ якнайбільш широкого кола суб'єктів певних ринкових відносин, а також представників інших суспільних груп, у тій чи іншій мірі зацікавлених у здійсненні реформаторських змін. Ключовою умовою для такого роду залучення є насамперед урахування усього складного комплексу цілей, прагнень, цінностей, мотивів і стимулів зазначених груп впливу. Проте надвисока значущість та масштабність впливу національного ринку праці на виробничо-економічні процеси у різних сферах господарської активності обумовлює необхідність активного патронату держави (як основного носія та виразника суспільних інтересів, легітимність дій якого має системоутворюючий характер для здійснення переважної більшості соціально-економічних відносин та визнається більшістю членів суспільства справедливою) над оновленням та удосконаленням відповідного інституціонального простору. Зокрема, в сучасних умовах пріоритети і імперативи дій держави в сфері реформ національного ринку праці насамперед мають бути орієнтовані на задоволення вимог активізації процесів соціалізації виробничих відносин в контексті перспективних змін технологічного способу виробництва.

*Положення 13.* Стрижневим елементом державної підтримки інституціональних реформ національного ринку праці є сприяння створенню та функціонуванню мультиагентної інформаційної системи організації взаємодії та співробітництва учасників ринку праці, тобто цілісного та єдиного, скоординованого з боку держави відкритого саморегульованого утворення (системи), заснованого на узгодженні та упорядкуванні балансу очікувань і конкурентно-коопераційної взаємодії економічних агентів. Стрижневим елементом такої системи й має виступати механізм державного регулювання інституціональних трансформацій національного ринку праці, стратегічний характер орієнтації якого на забезпечення усталеного соціально-економічного розвитку суспільства перш за все буде базуватися на урахуванні відмінностей і умовах та якості господарських процесів у різних галузях та секторах

національної економіки.

*Положення 14.* Механізм державного регулювання інституціональних трансформацій національного ринку праці являє собою заснований на засадах дотримання суспільних інтересів та задоволення вимог соціалізації виробничих відносин інтегрований комплекс формальних інституціональних норм та правил (інституцій та інститутів, що складають статичний аспект інституціонального впливу держави) та інституціональних органів і організацій (конкретна цілеспрямована діяльність яких щодо забезпечення дотримання формальних інституцій та інститутів визначає динамічну складову даного механізму). Функціональне наповнення дії даного механізму насамперед пов'язане із виконанням державою в особі уповноважених нею органів та організацій фондаторських, адаптерських, комунікативно-пропагандистських, дистрибуторських, прозелітичних та контрольних функцій інституціонального проектування.

*Положення 15.* Вибір форм і методів державного стимулювання інституціональних реформ на національному ринку праці має ґрунтуватися на основі упорядкування простору взаємодії відповідних партнерських агентів з використанням архітектури та інфраструктури інформаційної мультиагентної системи, орієнтованої на пошук, відбір та інтенсивне використання нововведень в сфері освітньої підготовки, забезпечення наскрізного (протягом усього трудового життя працівників) і безперервного професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, впровадження решти інших форм стимулювання заходів із збільшення людського капіталу суспільства.

*Положення 16.* Реформаторські заходи в сфері інституціональної трансформації національного ринку праці мають насамперед враховувати стан соціокультурних норм, ділових звичаїв, рутин і традицій, які існують у суспільстві, та ґрунтуватися на випереджувальному (стосовно впровадження конкретних новітніх інституціональних практик) впливі на них з метою сприяння їхній адаптації до змін відповідного інституціонального простору.

Систематизація та упорядкування соціокультурних факторів впливу на

розбудову новітнього інституціонального простору соціально-економічних відносин на національному ринку праці має базуватися на урахуванні змісту, складу та особливостей поширених у суспільстві інституціональних рутин та практик, відокремлення та врахування відмінностей між цими факторами для визначення актуальних потреб та розробки комплексу конкретних дій із сприяння створенню комплексу ментальних норм та цінностей, морально-етичних засад ефективних соціально-трудомих відносин, необхідних для формування інституціонального підґрунтя виробничих відносин, адекватних вимогам сучасного технологічного способу виробництва.

*Положення 17.* Визначення та забезпечення гарантій, форм і методів захисту прав та інтересів учасників національного ринку праці в ході здійснення інституціональних реформ має базуватися на основі реалізації диференційованого підходу через всебічне встановлення та урахування параметрів конкурентно-коопераційних відносин й співробітництва суб'єктів даного ринку. Такого роду відносини доцільно розглядати як феномен мережної взаємодії, норми і правила здійснення якої носять чітко виражений інституціональний характер. Цілі та задачі державного регулювання такого роду мережної взаємодії полягають у сприянні реалізації принципів та у розвитку системи соціального партнерства, особливість формування якого при цьому полягає у забезпеченні підпорядкованості пріоритетам вирішення інституціональних завдань сприяння структурно-інноваційній трансформації національного господарства.

*Положення 18.* Орієнтація процесів інституціонального реформування національного ринку праці на забезпечення відповідності системи виробничих відносин вимогам сучасного способу виробництва, високотехнологічний характер якого у найвищому його прояві вимагає для підвищення ефективності суспільного виробництва найбільш повного розкриття творчого потенціалу праці та забезпечення гнучкості зайнятості працівників, обумовлює необхідність розвитку відносин власності на основі реалізації принципів колективізму та корпоративізму у господарській сфері, усупільнення результатів праці, зростання

місця та значення самозайнятості у структурі суспільного виробництва, посилення ролі соціального партнерства при вирішенні протиріч і конфліктів у трудовій сфері.

Таким чином, різноспрямованість та багатовекторність здійснення процесів функціонування та розвитку, притаманна ринку праці, обов'язково має бути врахована при розбудові системи, механізмів та інструментарію регулювання цього ринку. В сучасних умовах трансформації та перебудови соціально-економічних відносин, що здійснюються через використання ринкового механізму, а також при реформуванні відповідної системи державного регулювання ринку праці, потреби у розвитку інституціональної структури цього ринку зростають. Причини та передумови такого зростання визначаються закономірним універсально-історичним характером.

Інституціональні зміни на ринку праці характеризуються наявністю мультиплікативного ефекту поширення, розповсюдження та популяризації нових інституціональних практик на інституціональне регулювання широкого кола господарських операцій, явищ та процесів, що виходять далеко за межі даного ринку. Важливим засобом подолання протиріч та обмежень, пов'язаних із необхідністю адаптації виробничих відносин до вимог технологічного способу виробництва, є удосконалення інституціонального підґрунтя відповідних господарських процесів. Успішність здійснення такого роду заходів вимагає випереджувального інституціонального реформування ринку праці – як внаслідок вагомості впливу стану цього ринку на складну систему соціально-економічних відносин у суспільстві, так і через прояв описаного вище мультиплікативного ефекту поширення інституціональних практик. Здійснення процесів інституціонального закріплення (інституціоналізації) реформаторських заходів на національному ринку праці визначається колективним і консенсусно-компромісним характером узгодження інтересів їх учасників, самоорганізація та самовизначення яких виступає рушійною силою формування механізму розбудови елементів нового інституціонального простору відповідних соціально-економічних відносин.

**РОЗДІЛ 3****ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ  
ПІДТРИМКИ ТА АКТИВІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗМІН  
НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ****3.1. Проблеми та протиріччя сучасного розвитку національного ринку праці**

Суперечливий характер сучасного етапу розвитку національного ринку праці знаходить прояв у накопиченні великої кількості протиріч і проблем, пов'язаних із незбалансованістю відносин зайнятості (на усіх рівнях існування вітчизняної господарської системи), що, в свою чергу, відображається в поширенні кризових явищ у різних сферах суспільного життя, пов'язаних із забезпеченням працевлаштування та продуктивної зайнятості населення. Конкретними негативними проявами такого роду явищ слід вважати посилення тенденцій щодо погіршення якості та стагнації процесу розвитку людського капіталу, наростання дисбалансів і диспропорцій між ринковими попитом і пропозицією праці, збільшення обсягів прихованої зайнятості та зростання масштабів трудової міграції, скорочення розміру реальних доходів найманих працівників та відповідне зменшення добробуту домогосподарств, погіршення якості життєдіяльності та безпеки трудового життя працівників і т. і.

Наростання проблем і протиріч у розвитку ринку праці, а також в сфері зайнятості та працевлаштування у цілому обумовлено насамперед комплексним та системним характером впливу на ці складові системи національного господарства трансформаційних змін, пов'язаних із здійсненням процесів ринкового реформування економіки за весь вже тривалий період існування незалежної української держави. В Україні на початку 90-х років ХХ ст. під тиском проявів і наслідків великомасштабної соціально-економічної кризи того часу відбулося надзвичайно суттєве скорочення обсягів господарської та промислової активності, що в свою чергу, привело к зменшенню кількості робочих місць та погіршенню кон'юнктури ринку праці (який, до речі, тільки

почав на той час організаційно упорядковуватися та інституціонально оформлюватися) у цілому. Так, розмір валового внутрішнього продукту (ВВП) за 1991-2000 рр. в реальному вимірі скоротився на 57,8% [440] (за оцінками з урахуванням паритету порівняльної покупної спроможності – на 59,1% [594]), при чому темпи щорічного скорочення ВВП (до попереднього року) у 1991-1996 рр. коливалися від 10% (у 1996 р.) до 22,9% (у 1994 р.) [440]. При цьому найбільш помітним було скорочення обсягів господарської активності у галузях та видах діяльності, що визначалися високим рівнем створення нової вартості та відповідно високим рівнем вимог щодо кваліфікації зайнятого персоналу: зокрема, частка продукції машинобудування у загальних обсягах промислового виробництва зменшилася протягом 1990-2008 рр. з 31,0% до 14,0% (питома вага галузі чорної металургії, продукція якої визначається відносно меншими обсягами створення нової вартості, навпаки, зросла – з 11% до 27%); спад випуску за окремими видами високотехнологічної продукції у 1991-2000 рр. досягав до 94,5% (виробництво тканини), 76,3% (виробництво цементу), 72,4% (виробництво паперу), 50,1% (виробництво побутових холодильників), 42,7% (виробництво електроенергії) та ін. У таких кризових умовах цілком закономірним стало суттєве обмеження можливостей для продуктивної зайнятості населення та певною мірою інституціональна примітивізація складної системи соціально-трудових відносин, що знайшла прояв у змістовній деградації форм здійснення цих відносин в аспекті нехтування виконанням помітної частки нормативно встановлених норм і правил, поширення примітивних неформальних практик регулювання, відмові від дотримання соціальних стандартів праці і т. і.

Крім того, за період 1990-2008 рр. відбулося помітне посилення негативних тенденцій щодо скорочення населення України (з 51944,4 тис. осіб до 4616,3 тис. осіб відповідно) внаслідок дії природних причин (неухильне природне скорочення населення прискорилося з 39,1 тис. осіб у 1991 р. до 373,0 тис. осіб у 2000 р., залишаючись надалі на приблизно такому ж екстремально високому рівні до 2006 р. та зберігаючи трохи менші темпи скорочення надалі), додатково, до того ж, примноженого через загальне погіршення умов і зниження якості

життя, незадовільний стан функціонування системи охорони здоров'я, шкідливе для умов життєдіяльності людини розширення впливу екодеструктивних наслідків антропогенного навантаження на природне середовище і т. і.), а також в результаті несприятливого підвищення масштабів міграційних потоків (міграційне скорочення протягом 1994-2000 рр. становило в середньому близько 140 тис. осіб на рік, від 131,6 тис. осіб у 1995 р. до 152,2 тис. осіб у 1998 р.) [440]. В подальшому, у 2009-2013 рр., прояви описаних негативних тенденцій були у певній мірі послаблені, але отримали суттєве посилення з початком великомасштабної соціально-економічної кризи у 2014 р.

Внаслідок несприятливої дії зазначених факторів чисельність населення працездатного віку в Україні протягом 1991-2016 рр. значно зменшилася (у т.ч., з 29454,0 тис. осіб до 20675,7 тис. осіб за період 1991-2008 рр.), при цьому помітне разове скорочення цього показника припало на 2015 рр. (на 8,5%), що очевидно було зумовлено виключенням з участі у соціально-трудовах процесах держави частки населення, яке перебуває в зоні проведення антитерористичної операції (див. дод. Ж, табл. Ж.1). Погіршення умов господарювання в контексті суттєвого загострення суспільних протиріч та наростання проявів кризових явищ закономірно обумовило стагнацію економічної активності населення. За період 2014-2015 рр. чисельність економічно активного населення, що перебувало у працездатному віці, зменшилося з 19035,2 тис. осіб до 17396,0 тис. осіб. (на 8,6%). Іншим негативним наслідком прояву кризових явищ у соціально-економічному розвитку України слід вважати поширення використання різних форм тимчасової або прихованої (тіньової) зайнятості. Так, протягом 2010-2016 рр. середньооблікова кількість зайнятих штатних працівників у вітчизняних економіці та господарстві зменшилася на 23,4%, з 10262,0 тис. осіб до 7868,0 тис. осіб відповідно (див. дод. Ж, табл. Ж.1), що свідчить не тільки про надзвичайно високу плинність кадрового складу персоналу, задіяного на робочих місцях (зокрема, значення показників руху трудових ресурсів по прийому та звільненню протягом 2010-2016 рр. становили в середньому приблизно 25-30% – див. дод. Ж, табл. Ж.2), але й про значні масштаби трудової активності, яка не

оформлюється офіційно. Підтвердженням масштабності сфери прихованої зайнятості за той же час слід вважати досить високий рівень розміру частки економічно неактивного населення у загальній чисельності населення працездатного віку (коливання значень цього показника у періоді, що розглядається, становило від 71,5% до 72,9%), з якої тільки менше половини припадає на чисельність безробітного населення, взятого на облік відповідними державними органами (від 7,8% до 9,7%). Звичайно, додатковим негативним чинником для прискорення виводу соціально-трудова відносин за межі офіційного оформлення слід вважати скорочення розміру реальної заробітної плати працівників (на 6,2% у 2013 р., на 14,7% у 2014 р., на 13,7% у 2015 р.), очевидно пов'язане як із помітним зменшенням обсягів господарської активності, так і з спробою уникнення надмірного, насамперед – з точки зору роботодавців, податкового тиску держави (див. дод. Ж., табл.Ж.2).

Слід відзначити, що на відміну від умов масштабної соціально-економічної кризи 90-х років ХХ ст. (коли скорочення зайнятих відбувалося досить нерівномірно, з селективними розбіжностями за галузями та секторами національного господарства, а також при чітко наявному прагненні більшості власників та керівників підприємств і організацій зберігати штатний персонал, не скорочуючи робочих місць, навіть при відсутності продуктивної роботи), негативні явища у сфері працевлаштування у 2014-2016 рр. носили масовий характер та поширювалися на майже усі галузі та сфери економіки (див. дод. Ж, табл. Ж.3-Ж.4). Так, при загальному скороченні чисельності зайнятого населення у цьому періоді на 6,4% та 9,0% відповідно (на 1240,9 тис. осіб та на 1630,1 тис. осіб), приблизно подібна ж регресивна динаміка спостерігалася по усім видам економічної діяльності, при цьому у найбільшій мірі зазначене скорочення стосувалося сфер промисловості (на 8,6% та 11,2% відповідно), будівництва (на 11,3% та 14,0%), торгівлі (на 7,1% та 11,5%), тимчасового розміщення та організації харчування (на 6,0% та 10,3%), фінансової та страхової діяльності (на 6,3% та 15,1%), адміністративного та допоміжного обслуговування (на 2,6% та 10,7%).

Примітно, що таке досить масштабне скорочення економічної зайнятості, що охоплювало практично усі її види, майже не відобразилося на динаміці змін показника чисельності зареєстрованих безробітних: якщо у 2014 р. кількість осіб, що звернулися за допомогою по безробіттю зросла на 24,4 тис. осіб, то вже у наступному році – скоротилася на 21,4 тис. осіб (див. дод. Ж, табл. Ж.5). Пояснення розбіжностей у динаміці параметрів зайнятості за видами економічної діяльності та чисельності зареєстрованих безробітних (що не можуть бути зумовлені тільки негативним впливом обставин, пов'язаних із проведенням антитерористичної операції, через високий рівень абсолютних показників кількості вивільнених зайнятих) знаходяться, очевидно, або у площині зростання масштабів прихованої зайнятості, або свідчать про певну зневіру населення у ефективності функціонування державної системи працевлаштування та про поширеність серед громадян рефлексивних уявлень щодо непродуктивності звернення за державною допомогою (або про спільну дію обох зазначених факторів).

Отже, чисельність безробітного населення (див. дод. Ж, табл. Ж.6) в Україні протягом 2010-2016 рр. знаходилася на приблизно однаковому рівні (коливання значень цього показника протягом даного періоду становили від мінімального у 2013 р. у 1510,4 тис. осіб до максимального у 2014 р. у 1847,6 тис. осіб), що не є адекватним розглянутій вище динаміці вивільнення трудових ресурсів з різних видів економічної діяльності. При цьому переважна більшість безробітних втратила робочі місця з суто економічних причин (від 21,9% у 2013 р. до 33,0% у 2010 р., що є показовим, оскільки негативний тиск економічних передумов для звільнення персоналу в даному аспекті виявляється більш потужним в досить сприятливих умовах початку поточного десятиріччя, що зокрема, можна пояснити прагненнями працівників зберегти місце працевлаштування в обставинах наростання кризових явищ з 2014 р.), а також через власне бажання від 27,2% у 2010 р. до 34,6% у 2013 р., що може бути пов'язано із евфемістичним заміщенням причиною «угода сторін» більш суттєвих суперечностей між інтересами роботодавця та найманого працівника, що розв'язувалися звичайно

не на користь останнього). Дуже несприятливим для виконання державою завдань підтримки якості та стимулювання розвитку людського потенціалу вітчизняного суспільства в структурі безробіття виглядає також загрозливо високий рівень частки непрацевлаштованих випускників загальноосвітніх та вищих навчальних закладів, які не знайшли на ринку праці гідного застосування набутих під час навчання трудовим компетентностям (частка цієї категорії зареєстрованих безробітних стабільно складає близько 15-18% протягом усього періоду, що розглядається).

Слід також додати, що головною причиною втрати і ускладнень щодо швидкого отримання нового місця роботи для зареєстрованих безробітних (з яких більше 97% постійно займалися такого роду пошуком), очевидно, є обмеженість реальних можливостей для працевлаштування через систему державної підтримки (навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вакантних посад, як це відзначено у дод. Ж., табл. Ж.5, становило від 103 до 189 осіб на місяць), нестача в рамках ринкового попиту робочих місць, адекватних наявним трудовим компетентностям, а також рефлексивно-суб'єктивним уявленням претендентів про прийнятний рівень оплати праці та умови зайнятості. Підтвердженням справедливості даного припущення слід вважати достатньо тривалий середній проміжок часу, який втрачали безробітні на пошук нового місця роботи (до 7 місяців, при цьому для приблизно третини з незайнятих цей проміжок становив більше 9 місяців).

Наявну суттєву розбалансованість ринкового попиту і пропозиції в сфері працевлаштування зареєстрованих безробітних можна підтвердити також через вивчення динаміки змін потреб роботодавців у працівниках за видами економічної діяльності (див. дод. Ж., табл. Ж.7), що помітно розходилася із відповідними коливаннями чисельності офіційно зареєстрованого незайнятого населення (відмінність становила протягом 2012-2016 рр. до 20 разів). Наведені відомості також засвідчують практичну відмову більшості роботодавців від використання державних каналів комунікації із потенційними працівниками, оскільки показники працевлаштування зареєстрованих безробітних в різних

сферах економічної діяльності більш, ніж у 10 разів перевищують задекларовані потреби (див. дод. Ж, табл. Ж.8). За таких умов цілком закономірним виглядає зростання масштабів міграційних потоків (у т.ч. – в рамках міждержавної міграції), що також обумовлюють поступове скорочення наявного потенціалу забезпечення продуктивної зайнятості у національній економічній системі (див. дод. Ж, табл. Ж.9). В цьому контексті необхідно також звернути увагу на вкрай негативний вплив, що надається через надзвичайно поширену практику сезонного або тимчасового працевлаштування (але звичайно офіційно не зафіксованого, тобто не підкріпленого для працівника дією в повному обсязі відповідної зарубіжної системи соціального захисту) вітчизняних громадян в інших державах. Такого роду нелегальне працевлаштування, безумовно, є вимушеним кроком для великої кількості громадян, що не можуть знайти гідну або достойно оплачувану (з їх точки зору) роботу в межах України, та певною мірою призводить до посилення припливу валютних коштів до національної економіки, забезпечує добробут родин заробітчан та ін. Проте не можна не наголосити на руйнівному впливові, що надають зазначені міграційні процеси (наслідками здійснення яких стають або втрата трудових компетентностей працівниками через виконання переважно некваліфікованих робіт, або часткове вимивання з вітчизняного ринку праці висококваліфікованих фахівців, що емігрують через отримання вигідних пропозицій від зарубіжних роботодавців) та загальний негативний контекст розбалансованості розвитку національного ринку праці на вирішення стратегічних для держави завдань формування належного людського потенціалу та соціального капіталу суспільства.

Зазначений негативний контекст знаходить прояв також і в аспекті компаративістського порівняння міжнародних позицій України за зазначеними параметрами. Так, у 2016 р. за індексом глобальної конкурентоспроможності («GCI rank»), який щороку оприлюднюється на засіданнях Всесвітнього економічного форуму «The Global Competitiveness Report») Україна у 2016 р. посідала тільки 76 місце у світовому рейтингу (у 2012-2013 рр. – 73 місце) [602], за рейтингом інноваційності національної економіки («Global Innovation Index,

ГП», що розробляється школою бізнесу «Insead», а також Світовою організацією інтелектуальної власності та Корнельським університетом) – 56 місце (серед 143 країн світу), за рейтингом на основі індексу людського розвитку (готується Програмою розвитку ООН) – 84 місце [124, с.287], за рейтингом розвитку людського капіталу (розробляється експертами Світового економічного форуму, Україна у 2016 р. посіла 26 місце (78,42 бали) [558].

До складу позитивних тенденцій формування людського потенціалу суспільства, що поки що визначають порівняно високі позиції України серед інших країн світу, слід віднести високий рівень охоплення населення освітою, що визначає потужність професійно-кваліфікаційної компоненти людського розвитку (так у 2016 р. початковою освітою було охоплено 98,4% населення, середньою освітою – 94,4%, вищою освітою – 79,4%, а в цілому питома вага освіченого населення в Україні становить 99,7% [440]). При цьому питома вага державних витрат на освіту в Україні також знаходиться на рівні високорозвинених країн світу, а в певних випадках – навіть перевищує аналогічні показники, що, проте, через розбіжність у широкому колі інших соціально-економічних умов, як відзначають М. Боярко, Н. Дехтяр, О. Дейнека [47] не дає можливості у повній мірі обґрунтовано провести порівняльний аналіз ефективності і результативності державних витрат у цій сфері. В цілому ж, показник охоплення населення освітою та питома вага освіченого населення в Україні відповідають рівню високорозвинених країн (США, Канади, Великої Британії, Франції, Швеції), а іноді навіть перевищують їх.

У зв'язку з динамічним розвитком новітніх технологій та зростанням ролі інформаційного ресурсу у складі продуктивних сил суспільства на перший план виходить питання безперервної освіти, складовими якої є перепідготовка та підвищення кваліфікації населення країни (у 2015-2016 р. зазначеними формами освіти було охоплено 11,2% та 10,2% від усього населення країни відповідно, з яких 2,1% та 1,9% – були навчені новим професіям, 9,1% та 8,3% – підвищили кваліфікацію). З іншого боку, необхідно відзначити, що творчо-креативний аспект виявлення людського потенціалу в процесі новаторської активності

тривалий час суттєво обмежується через тривалу стагнацію інноваційних процесів, часткове руйнування мережі науково-дослідних установ та наявність численних перешкод щодо корисного впровадження різного роду нововведень (див. дод. Ж, табл.Ж.10). Так, кількість організацій, які виконували наукові дослідження і розробки, протягом 1996-2015 рр. скоротилася майже на третину (з 1435 до 978 од.), а чисельність науковців – більш, ніж вдвічі (з 160103 осіб до 63864 осіб), що певною мірою підтверджує досить поширену точку зору, відповідно до якої зростання чисельності фахівців, яким присуджено науковий ступень ще не дає можливості для активізації науково-технічної діяльності. Зокрема, на початок 2016 р. в Україні чисельність науковців на 1000 осіб зайнятого населення становило 5,9 осіб (у 2000 р. – 7,8 осіб, у 2011 р. – 5,4 особи) [440], що більш ніж у 3 рази нижче за відповідні показники економічно розвинутих країн світу. Однією з основних причин зменшення чисельності науковців на 1000 осіб зайнятого населення слід вважати зазначений вище негативний вплив міграційних процесів. Так, за оцінками В. Антонюк [15, с.54], впродовж 1991-2006 рр. з України емігрували 466 докторів наук, з яких до РФ виїхало – 110 осіб, до США – 100 осіб, до Ізраїлю – 41 особа, до Німеччини – 29 осіб, до Польщі – 9 осіб [142].

Важливою передумовою для виникнення кризових явищ у сфері формування людського потенціалу слід насамперед вважати накопичення фінансово-інвестиційних диспропорцій забезпечення усталеності даного процесу, що до того ж посилюється через високий рівень його секторальної диференціації. Окрім того, процес відтворення людського капіталу України характеризується суб'єктною деструкцією інвестицій у людину, безпосереднім проявом якої стають розбалансованість потреб ринку у формуванні трудових компетентностей та освітньому забезпеченні створення такого роду знань, вмінь, навичок, продуктивність чого обмежується нестачею фінансових, кадрових, матеріально-технічних, інформаційних ресурсів.

Ключовою складовою формування, накопичення і розвитку людського потенціалу національної економіки є фінансування системи освіти (див. дод. Ж,

рис.Ж.1). Наведені відомості свідчать, що стан фінансування освіти в Україні знаходиться на критично низькому рівні, який без впровадження дієвих заходів може призвести до різкого скорочення освітнього та інноваційного потенціалу країни – хоча видатки державного бюджету України на забезпечення функціонування і розвитку освіти мають тенденцію до зростання у період 2007-2016 рр., але темп зростання цих видатків на розвиток людського капіталу не перевищує 3%. Іншим важливим елементом підґрунтя розбудови людського потенціалу є фінансування системи охорони здоров'я (див. дод. Ж, рис.Ж.2), розмір видатків державного бюджету України та витрат домогосподарств на підтримку якої впродовж 2007-2016 рр. щороку зростав приблизно на 28,9% і 17,9% відповідно [440]. Причому у загальній сумі видатків на охорону здоров'я бюджетне фінансування має визначальне значення та складає понад 86% загальних витрат. Однак питома вага цих видів видатків у загальному обсязі видатків державного бюджету України мала тенденцію до поступового скорочення з 1148 млн.грн (або 11,48%) у 2011 р. до 1076 млн.грн (або 10,76%) у 2016 р. Така тенденція негативно впливає на стан фінансового забезпечення заходів з охорони здоров'я, призводить до скорочення ефективності даного виду інвестицій у людський капітал та звужує потенційні можливості для подовження найбільш продуктивного періоду життя людини.

В сучасних умовах, коли Україна знаходиться на етапі ринкових, структурно-інноваційних трансформацій, важливу роль у процесі формування, накопичення і розвитку людського потенціалу відіграє дієва система соціального захисту та соціального забезпечення населення (див. дод. Ж, рис.Ж.3). З метою більш докладного аналізу структури державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення слід розглянути також динаміку і структуру трансфертів державного бюджету України (див. дод. Ж, рис.Ж.4), в рамках яких спостерігається поступове підвищення питомої ваги соціальних трансфертів у загальній структурі сукупних доходів населення України. Слід також відзначити, що за показником розміру «видатків розвитку» Україна серед

постсоціалістичних країн Східної Європи посідає одне з найнижчих місць (див. дод. Ж, табл. Ж.11).

Необхідність засвоєння всезростаючого потоку знань сприяє освоєнню людиною необхідності особистісного зростання й актуалізує потребу в набутті і розвитку відповідних навичок і різних особистісних технік роботи. У цих умовах вкрай необхідним є фінансове забезпечення духовного та фізичного розвитку населення як з боку держави, так і з боку підприємств і домогосподарств (див. дод. Ж, рис.Ж.5). Співвідношення між видами витрат в період, що розглядається, становили: у 2011 р. – 1:13, у 2012 р. – 1:12,5, у 2013 р. – 1:12,5, у 2014 р. – 1:14, у 2015 р. – 1:15, у 2016 р. – 1:35, що свідчить також про те, що витрати домогосподарств на розвиток людського капіталу національної економіки України були у 12-15 разів нижчими за інші види споживчих витрат. При цьому ж, за обставин, в яких при розподілі сукупного доходу домогосподарств, сформованого переважно грошовими надходженнями з оплати праці та інших виплат (див. дод.Ж, табл. Ж.12), тобто майже відсутніми є будь-які інші фінансові надходження підприємницького гатунку (від інвестування в цінні папери або внесення коштів на депозит, від володіння паями та частками капіталу господарських товариств і т. і), при чому понад 90% родинного бюджету складають витрати на поточне споживання. Така диспропорція має значний негативний вплив на відтворення людського потенціалу і призводить до його якісних втрат та поступової деградації, що здатна охопити навіть матеріально-фізичні аспекти даного процесу. Зокрема, у [25] наголошується, що протягом останнього десятиріччя в Україні спостерігається одноманітне харчування населення – енергетична цінність раціону забезпечується в основному вуглеводами та жирами за рахунок хліба і хлібопродуктів, картоплі, яєць та олії, що є свідченням незбалансованості харчування (див. дод. Ж, табл. Ж.12), в якому значно нижче раціональної норми знаходиться споживання м'яса і м'ясопродуктів, молока і молокопродуктів, риби і рибопродуктів, фруктів ягід та винограду, цукру.

Викладене вище дозволяє узагальнити фінансово-економічні аспекти формування людського потенціалу національної економіки України (див. дод. Ж, табл. Ж.13). По-перше, характерною є диспропорція між витратами домогосподарств на галузі охорони здоров'я, освіти, відпочинку і культури, які безпосередньо впливають на якісні характеристики як базових форм індивідуального людського потенціалу (капіталів здоров'я та освіти), так і його комплексних форм (інтелектуального, трудового, організаційно-підприємницького, соціального), порівняно з іншими видами споживчих витрат. По-друге, спостерігається диспропорція між витратами суб'єктів підприємств на оплату праці та іншими видами витрат на персонал, яка впродовж 2011-2016 рр. характеризувалася співвідношенням: 2,8:1. Понад 90% витрат на оплату праці трансформуються у споживчі витрати домогосподарств, що свідчить про те, що суб'єкти господарювання не реалізують своєї капіталоутворюючої функції. За даними 2015 р. витрати підприємств на оплату праці дорівнювали 232,3 млрд. грн., інші витрати на персонал — 83,1 млрд. грн, і таку ж суму (83,1 млрд. грн..) складала відрахування на соціальні заходи як складова операційних витрат на реалізовану продукцію [47, с.38-44]. Це свідчить про те, що, витрати на персонал (без урахування оплати праці) — це, по суті, відрахування підприємств на проведення соціальних заходів, які у 2011-2016 рр. у середньому складала 26% від суми загальних витрат на персонал. В результаті підприємствам, як і державі, притаманна недооцінка вирішальної ролі людського потенціалу і відсутність дієвої системи стимулів щодо інвестування в його формування, накопичення і розвиток. По-третє, існує диспропорція між витратами держави, підприємств, домогосподарств: основними інвесторами в людський капітал є домогосподарства, і це є цілком зрозумілим, але у структурі їх інвестицій у людину витрати (видатки на охорону здоров'я, освіту, культуру і відпочинок) на якісне накопичення знань, навичок, здібностей складають лише 7,1%. Натомість обсяг державних видатків на розвиток соціальної сфери та витрат підприємств на відповідні соціальні заходи, серед яких незначна питома вага припадає на професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників, є такими, що не

забезпечують накопичення і розвиток людського потенціалу, а також його розширене відтворення.

Для підтвердження припущення про тісний характер залежності між структурою державних витрат на розвиток людського потенціалу і динамікою ВВП України побудовано багатфакторну кореляційно-регресійну модель:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_nx_n, \quad (3.1)$$

де  $Y$  — результативний показник (регресанд);

$a_1 \dots a_n$  — невідомі оцінки параметрів;

$a_0$  — вільний член рівняння;

$x_1 \dots x_n$  — функції, що характеризують вплив відповідних факторів (регресори).

На першому етапі дослідження була згенерована матриця вхідних даних за період 2011-2016 рр. на основі [440]. У моделі в якості регресанда ( $Y$ ) був використаний обсяг реального ВВП держави України. Змінними (регресорами) було обрано такі показники: обсяг витрат на сферу освіти ( $x_1$ ), обсяг державних витрат на сферу охорону здоров'я ( $x_2$ ), обсяг державних витрат на соціальний захист ( $x_3$ ), обсяг державних витрат на соціальне забезпечення населення ( $x_4$ ), обсяг державних витрат на духовний розвиток ( $x_5$ ), обсяг державних витрат на фізичний розвиток ( $x_6$ ).

Для обґрунтування форми залежності було проведене розв'язання задачі багатфакторного кореляційного аналізу за різними моделями (лінійною, логарифмічною, квадратичною, зворотною) і порівняння отриманих результатів. На основі критерія Фішера ( $F$ -Ratio) і величини множинного коефіцієнта детермінації ( $R$ -squared), що використовуються для перевірки адекватності різних моделей фактичним залежностям, зроблено висновок про доцільність побудови регресійної моделі залежності обсягу реального ВВП України від досліджуваних факторів (зазначені показники найбільш високі) та доведено

доцільність включення у багатофакторну модель (див. дод. Ж, табл. Ж.14) чотирьох факторів, що характеризують обсяг державних витрат на освіту ( $x_1$ ), обсяг державних витрат на охорону здоров'я ( $x_2$ ), обсяг державних витрат на соціальний захист ( $x_3$ ), обсяг державних витрат на духовний розвиток ( $x_5$ ). В результаті вивчення отриманих моделей можна дійти висновку, що гіпотеза про існування тісного зв'язку між динамікою реального ВВП і структурою державних витрат на формування, накопичення і розвиток людського потенціалу підтвердилась, що дозволило встановити наявність прямого позитивного впливу на обсяг реального ВВП таких факторів: обсяг державних витрат на духовний розвиток, обсяг державних витрат на охорону здоров'я, тому з їх збільшенням обсяг реального ВВП України збільшується. Доведено також існування оберненого зв'язку між обсягом державних витрат на освіту і досліджуваною ознакою.

Обмеженість можливостей держави щодо фінансового забезпечення розвитку людського капіталу у значній мірі може бути пов'язано із відсутністю частки податкових надходжень від суб'єктів господарювання, які здійснюють нелегальну (приховану) економічну діяльність. П. Пушкаренко [383, с.46] відзначає з цього приводу, що наявність тіньового сектору національної економіки в цілому призводить до значних викривлень в оцінках макроекономічних процесів та факторів, що зумовлюють їх динаміку. Л. Корчевська [223, с.243] додає до цього, що зростання масштабів нелегальної господарської активності становить пряму загрозу економічній безпеці держави та унеможливорює ефективну реалізацію цілеспрямованої державної регулятивної політики. С. Кліменко [196, с.500] пов'язує руйнівний характер впливу такої активності суб'єктів господарювання із загальним зменшенням ефективності функціонування ринкового механізму через деформацію природної структури економічних відносин, а С. Корецька [217, с.17] наполягає на тому, що розвиток «тіньових» зв'язків в підприємницькій сфері порушує режим конкурентної боротьби та визначає виникнення суттєвих розходжень між реальними

результатами господарської діяльності та з їх усвідомленням через офіційні статистичні та звітні показники, що, в свою чергу, здатне значно викривити підґрунтя для ухвалення рішень з державного регулювання економіки. Надзвичайно негативним, як на то вже вказувалося вище, слід вважати вплив нелегальної зайнятості на усталеність функціонування системи соціально-трудових відносин, створення можливостей для забезпечення якості трудового життя і соціального захисту працівників, передумови збалансування ринкового попиту і пропозиції на ринку праці і т. і.

Таким чином, визначення реально існуючої структури економічної активності та продуктивної зайнятості в національній економіці являє собою важливе завдання не тільки з огляду на потреби максимізації податкових платежів (несправедливий розподіл яких на шкоду чесним і лояльним державі суб'єктам господарювання також є джерелом утворення неприродних конкурентних переваг учасників ринку, які діють в «тіньовому» секторі), але й в контексті формування належної та адекватної політики державного регулювання економіки. Встановлення фактичних обсягів прихованої економічної активності звичайно рекомендується здійснювати на основі використання широкого кола методів та прийомів, серед яких слід відзначити такі як електричний метод Лацко з використанням регресійного аналізу [263, с.270] (див. дод. Ж, рис. Ж.6), метод оцінки за видами економічної діяльності від офіційного обсягу валової доданої вартості відповідного виду економічної діяльності [275, с.162] (див. дод. Ж, рис. Ж.7), монетарний метод [16, с.6] (див. дод. Ж, рис. Ж.8) та ін., в рамках яких звичайно здійснюється оцінювання прихованої господарської активності через непряме виявлення прояву різних факторів економічного життя. До складу зазначених факторів слід віднести насамперед такі: рівень монетизації економіки (відношення грошового агрегату М2 до річного обсягу ВВП), за яким здійснюється оцінка ступеня насичення економіки грошима (див. дод. Ж, рис. Ж.9); питома вага готівки (М0) у загальній грошовій масі – М3 (див. дод. Ж, рис. Ж.10); обсяги витоку капіталу; індекс економічної свободи (див. дод. Ж, рис. Ж.11) та ін. Отже, проведене вивчення стану зазначених факторів із

використанням відповідного методичного забезпечення дозволяє переконливо підтвердити суттєвість масштабів наявних обсягів нелегальної економічної активності в національній економіці України.

Оцінювання впливу нелегальної економічної активності на приховану зайнятість учасників ринку праці було здійснено на основі використання методики, поданої у [357, с.247], в рамках такої послідовності дій: розрахунок умовного рівня зайнятості трудових ресурсів (відношення чисельності зайнятого в економіці працездатного населення до чисельності трудових ресурсів (див. дод. Ж, табл. Ж.16); розрахунок умовного рівня тіньової зайнятості (див. дод. Ж, табл. Ж.17); прогнозування умовного рівня тіньової зайнятості на основі лінійних трендів та показників середнього темпу зростання та середнього абсолютного приросту (див. дод. Ж, рис. Ж.12). Отримані результати дозволяють встановити наявність високого рівня прихованої зайнятості (більше 50% для 2015 р.) з тенденцією щодо збільшення даного показника в щорічній перспективі темпами у 1,5-2,0% щорічно.

Додатковий негативний аспект впливу нелегальної трудової активності на соціально-трудова відносини полягає у викривленні пропорцій оплати праці та соціальних стандартів. З іншого боку, саме державна політика регулювання доходів населення здатна виступати потужним важелем, використання якого може позитивно впливати в сторону зменшення масштабів участі зайнятих у нелегальній економічній активності. Оцінка обсягів тіньової діяльності в даному контексті передбачає використання методу «витрати населення - роздрібна торгівля» [235, с.56], заснованого на порівнянні витрат населення на придбання товарів (економічних благ) з обсягами роздрібною торгівлі цими товарами, при чому різниця між обсягами витрат населення на товари та обсягами роздрібною торгівлі розглядається як купівля товарів у тіньовому секторі (див. дод. Ж, рис. Ж.13-Ж.14). Так, слід відзначити, що суттєве зростання розбіжностей між зазначеними показниками відбулося у 2015 році: порівняно із 2012 р. витрати домогосподарств на придбання товарів та послуг в Україні збільшились на 25%, проте обсяги роздрібною торгівлі зростали більшими темпами, за які різниця між

цими параметрами оцінювання становила 73104,6 млн.грн., що дозволило встановити наявність тенденції відносно зростання обсягів тіньової економічної діяльності (див. дод. Ж, рис. Ж.13-Ж.14).

З іншого боку, не можна не відзначити, що в умовах досить значного податкового тиску, несприятливості багатьох дій державного регулювання економічних відносин щодо інтересів пересічного громадянина, нелегальна тіньова підприємницька активність та прихована зайнятість відіграють роль певного інституціонального демпфера, який полегшує та пом'якшує сприйняття суб'єктами ринку праці змін в умовах середовища господарювання, а також (для окремої особистості) і буденного життя. З цієї точки зору можна пояснити майже повну відсутність гострих колективних трудових спорів, виникнення та значний масштаб поширення яких виглядає закономірно неминучим в умовах гострих кризових явищ, що знаходять прояв у процесах функціонування та розвитку національного ринку праці (див. дод. Ж, табл.Ж.18). З точки зору автора, подібна ситуація формальної безконфліктності аж ніяк не свідчить про відсутність фундаментальних суперечностей між сторонами соціально-трудова відносин (роботодавцями та найманими працівниками). Навпаки, здається, що прихований характер та зміст різного роду трудових конфліктів пов'язаний із поширеністю інституціональних практик неформального вирішення такого роду суперечностей (що слід вважати однією з природних рис національного ментального підґрунтя суб'єкт-суб'єктної взаємодії, при чому – не тільки у сфері соціально-трудова відносин). Проте прихованість трудових конфліктів слід вважати також виявленням рефлексивних уявлень вітчизняних учасників суспільних відносин про недосконалість існуючих формальних засобів розв'язання трудових конфліктів (судових, через соціальне посередництво та ін.), що обов'язково слід враховувати при розробці та реалізації державної політики регулювання національного ринку праці.

Таким чином, виникнення та поширення зазначених проблем функціонування та розвитку національного ринку праці, безумовно, являє собою прямий наслідок розгортання складних процесів суспільних реформ, без

успішного здійснення яких майже неможливим виглядає успішне подолання широкого й розмаїтого кола кризових явищ, що, в свою чергу, є відбиттям не тільки поточних ускладнень в господарській діяльності вітчизняних підприємців, але є й відображенням накопичених у попередні роки глибинних дисбалансів та диспропорцій. Проте іншим, більш вагомим і потужним джерелом виникнення такого роду проблем автор вважає наявність та прояв об'єктивних протиріч (див. табл. 3.1), пов'язаних із наочною невідповідністю традиційних ринкових механізмів забезпечення зайнятості відносно до пріоритетів та імперативів сучасного глобалізованого суспільства та новітнього постіндустріального технологічного способу виробництва, розбудова господарських засад якого відбувається на цей час.

Отже, у складі передумов виникнення проблем сучасного розвитку національного ринку праці виділено такі групи протиріч: відтворювальні (виражають характер та зміст основних економічних пропорцій та балансів між окремими аспектами загального процесу суспільного відтворення), міжфазові (пов'язані із суперечливим характером участі ринку праці в обслуговуванні складної системи зв'язків в контексті забезпечення безперервного потокового кругообігу, рушійною силою якого виступає розмаїтий комплекс інтересів та мотивів учасників відтворювального процесу), цільові (виникають у зв'язку із розбіжностями цілей, які переслідують економічні агенти, що діють на різних рівнях економічної системи), просторово-часові (пов'язані із географічною та часовою диференціацією процесів продуктивної зайнятості), територіально-галузеві (обумовлюються дисбалансами та диспропорціями у регіональному розміщенні людської складової продуктивних сил суспільства).

Дисбаланси та диспропорції, що виникають на ринку праці в ході процесу суспільного відтворення, з діалектичної точки зору являють собою прояв і наслідок невідповідності механізму виробничих відносин, важливою складовою якого є регулювання ринкового балансу попиту і пропозиції людських ресурсів, до стану розвитку продуктивних сил суспільства.

## Склад протиріч сучасного розвитку національного ринку праці

Група протиріч	Види протиріч
Відтворювальні	між зростаючими потребами суспільного виробництва у оновленні компетентностей працівників та можливостями підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів (структурний дисбаланс)
	між бюджетними можливостями державного фінансування соціальних програм, пов'язаних із забезпеченням зайнятості, та потенціалом утворення робочих місць у національному господарстві (бюджетний дисбаланс)
	між розподілом обмежених людських ресурсів серед галузей із різним рівнем використання живої й упередженої праці (дисбаланс розподілу)
	між інноваційними тенденціями заміщення живої праці в ході автоматизації виробничих процесів та необхідністю утворення нових робочих місць для підтримки повної зайнятості (інноваційно-технологічний дисбаланс)
	між рівнями розвитку економічних і соціальних інститутів на ринку праці (інституціональний дисбаланс)
	між вимогами інфраструктурного забезпечення соціально-трудова відносин та наявним рівнем розвитку інфраструктури ринку праці (інституціональний дисбаланс)
	між потребами у залученні людських ресурсів у галузях із різним рівнем продуктивності створення доданої вартості та, як наслідок, різним рівнем оплати праці (дисбаланс продуктивності)
	між тенденцією до швидкого зростання багатофункційності найманої праці (нові трудові функції, «збагачення праці», синтез функцій і суміжних професій і т. і.) та здатністю системи підготовки кадрів у взаємодії із ринком праці щодо забезпечення адекватного цим тенденціям процесу формування трудових компетентностей (дисбаланс змісту праці)
Міжфазові	між зростаючими споживчими потребами економічно активних суб'єктів та обмеженими можливостями для підвищення продуктивності та оплати праці (мотиваційний дисбаланс)
	між консерватизмом традиційних форм зайнятості, які підтримуються через ринок праці, та можливостями впровадження та використання гнучких форм працевлаштування, що надаються через реалізацію інформаційних технологій постіндустріального технологічного укладу (дисбаланс форм зайнятості)
	між капіталістичною (базується на приватно-власницькому механізмі розподілу створеної нової вартості) природою соціально-трудова відносин, які здійснюються через ринок праці, та поширенням тенденцій щодо соціалізації виробничих відносин, усупільнення результатів продуктивної активності економічних агентів (дисбаланс відносин власності)
	між ієрархічним характером побудови соціально-трудова відносин на ринку праці та розвитком мережних суб'єкт-суб'єктних відносин у сфері зайнятості (організаційний дисбаланс)
	між колективним характером прийняття уніфікованих рішень в сфері зайнятості та поширенням тенденцій щодо зростання рівня автономізації праці, самостійності працівників, наділених все більш широкими повноваженнями (дисбаланс колективізму-індивідуалізації)

Група протиріч	Види протиріч
-//-	між свободою волевиявлення та підтримкою творчо-креативного потенціалу найманих працівників (соціальний порядок, що ґрунтується на безособистісних соціальних відносинах), на забезпечення яких орієнтовано розвиток ринку праці в умовах формування постіндустріального технологічного способу виробництва, та поширенням серед суб'єктів господарювання, які створюють робочі місця, соціальних ієрархій та соціальних відносин, що базуються на особистісних зв'язках, уніях та привілеях, вибірковості мотивації тощо (дисбаланс соціальних порядків)
	між зростанням фізіологічних, емоційних навантажень, підвищенням рівня інтенсивності трудової діяльності найманих працівників та обмеженістю можливостей роботодавців щодо надання ним адекватного матеріального та (або) морального винагородження (дисбаланс винагородження)
	між рівнем оплати праці різних категорій зайнятих, зокрема, між винагородженням провідних фахівців, вищого керівництва підприємств та інших категорій найнятого персоналу, що часто має екстремальний характер розриву (дисбаланс оплати праці)
Цільові	між державними цілями підтримки повної зайнятості та локальними підприємницькими вимогами щодо обов'язкового досягнення найбільшого рівня ефективності використання людських ресурсів (дисбаланс локалізації цілей)
	між державними пріоритетами зростання доходів і добробуту населення та вимогами оптимізації витрат на оплату праці для підвищення економічної ефективності господарювання та забезпечення національної конкурентоспроможності (дисбаланс оплати праці)
	між довгостроковими пріоритетами розвитку людського капіталу суспільства та поточними завданнями ресурсного забезпечення господарської активності (дисбаланс горизонтів цілеполягання)
	між економічними та адміністративними методами регулювання розвитку ринку праці, використання яких відповідає багатоцільовому характеру спрямованості дій держави у цій сфері (дисбаланс механізмів державного регулювання)
	між саморегулюванням ринку праці, що здійснюється в інтересах його суб'єктів, та державним регулюванням, що враховує суспільні пріоритети та імперативи розвитку сфери зайнятості (регулятивний дисбаланс)
	між суспільними стандартами забезпечення тендерної рівності в сфері зайнятості та консерватизмом локальних соціокультурних засад господарської діяльності (гендерний дисбаланс)
	між тенденціями до комерціалізації системи освіти і підготовки кадрів, що мають забезпечувати потреби ринку праці, та загальнокультурним суспільним значенням освіти (соціокультурний дисбаланс в освіті)
Просторово-часові	між часовими параметрами здійснення процесів зростання потреб у забезпеченні відтворювальних процесів людськими ресурсами та часовою динамікою змін кількісних, якісних і структурних характеристик людського капіталу (часовий відтворювальний дисбаланс)
	між збільшенням попиту роботодавців на заповнення робочих вакансій із тимчасовим або гнучким працевлаштуванням та традиційними культурними стандартами постійної зайнятості та вимогами отримання стабільності оплати праці (часовий дисбаланс зайнятості)

Група протиріч	Види протиріч
-//-	між часовими параметрами виникнення потреб у заміщенні складових людського капіталу, необхідних для підтримки відтворювальних процесів, та демографічних можливостей задоволення цих потреб (демографічний дисбаланс)
	між зростаючим урбаністичним навантаженням на концентровані у окремих територіальних локаціях (насамперед, великі міста) ринки праці та можливостями відповідних регіональних господарських комплексів щодо створення нових робочих місць (урбаністичний дисбаланс)
	між вимогами забезпечення достатності людського капіталу для перманентної підтримки стабільності відтворювального процесу в рамках національної економіки та зростанням міграційної мобільності економічно активного населення в умовах глобалізації (часові диспропорції міграції)
Територіально-галузеві	між стихійним (ринковим) характером територіально-галузевого розподілу трудових ресурсів та вимогами забезпечення рівномірності та пропорційності розвитку національного господарства (фрикційний дисбаланс)
	між вартісними параметрами оплати праці в різних регіонах світу в умовах глобалізації (дисбаланс глобалізації)
	між соціальними стандартами та умовами зайнятості в різних регіонах світу, в різних сферах продуктивної активності та навіть в рамках локальних господарських утворень (корпорацій та інтеграційних об'єднань) в умовах глобалізації (дисбаланс соціальних стандартів)
	між підвищенням міжнародної мобільності та міграційної активності найманих працівників, що підтримується глобалізаційними змінами національних ринків праці, та зростанням витрат і перешкод, пов'язаних із відшкодуванням соціальних витрат на підготовку та навчання мігрантів, податковими та транскордонними обмеженнями, бар'єрами для міжнародного руху фінансових потоків (економічні диспропорції міграції)
	між можливостями інфраструктури життєдіяльності регіонів, що виступають реципієнтами міграційних потоків, щодо обслуговування зростаючої кількості населення та чисельністю міграційних потоків, що залучаються через ринок праці для забезпечення функціонування регіональних господарських комплексів (інфраструктурні диспропорції міграції)
	між умовами функціонування ринків праці, концентрованих у окремих територіальних локаціях (насамперед, великі міста), та решти регіональних сегментів національного ринку праці (регіонально-мегаполісні диспропорції)
	між пропорціями розвитку освітньої складової формування людського капіталу та потребами національного господарства у формуванні компетентностей, які забезпечують продуктивність зайнятості (освітній дисбаланс)
	між територіальним розподілом і спеціалізацією праці та вимогами забезпечення збалансованого розвитку регіонів держави, рівномірного підвищення якості життя населення (дисбаланс розміщення продуктивних сил)
	між вимогами збільшення антропогенного навантаження на природне середовище проживання людей в ході продуктивної виробничої активності суб'єктів ринку праці та екологічними потребами збереження якості життя населення території (екологічний дисбаланс)

При цьому такого роду невідповідність проявляється як у розбалансованості потреб формування належної і достатньої ресурсної бази суспільного відтворення із реальними параметрами накопиченого суспільством і придатного до участі у ринковому обміні людського капіталу, так і у підтримці цілісності, синхронізації протікання та системної єдності стадій відтворювального процесу, невід'ємною складовою якого на всіх його етапах є людина. Проте релевантність та розмаїття змісту й форм участі суб'єктів ринку праці у здійсненні розширеного відтворення визначає також існування додаткових вимог щодо такої участі, пов'язаних із необхідністю забезпечення випереджувального характеру змін людського капіталу, адекватних розвитку продуктивних сил суспільства. Особливе значення це випередження набуває у сучасних умовах, в яких прискорення та інтенсифікація інноваційних змін техніко-технологічної бази продуктивної людської активності потребують швидкого і цілеспрямованого формування новітніх компетентностей, параметри яких не є точно встановленими та прогнозованими. Зокрема, слід віднести до такого роду інноваційних змін сучасні тенденції до широкого впровадження майже повністю автоматизованих технологічних процесів виробництва, що можуть докорінно перетворити не тільки структуру попиту на ринках праці, але й стати підґрунтям для докорінної трансформації змісту праці і ролі людини у розширеному суспільному відтворенні.

Міжфазові протиріччя, на відміну від відтворювальних, знаходять прояв безпосередньо у сферах людської взаємодії, пов'язаної із підтримкою в ході відтворювального процесу безперервності циклічного кругообігу потоків ресурсів та економічних благ, створюючи тим самим єдиний простір господарської активності, орієнтованої на задоволення широкого кола суспільних та індивідуальних потреб. Таким чином, міжфазові дисбаланси та диспропорції в контексті соціально-трудова відносин характеризують збалансованість та відповідність рушійних сил (інтересів, стимулів, мотивів) розвитку процесів продуктивної зайнятості, динаміка яких також безпосередньо пов'язана із вибором форм і процедур взаємодії учасників цих відносин (тобто,

безпосередньо стосується режиму функціонування ринку праці як одного із найважливіших механізмів підтримки такої взаємодії). В сучасних умовах найбільш потужним джерелом виникнення міжфазових протиріч слід вважати суперечливий характер зв'язку між капіталістичним змістом виробничих відносин (базується на приватній власності та капіталістичному способі присвоєння доданої вартості) та поширенням тенденцій відносно усупільнення праці та виробництва, що пов'язано із визначним зростанням значення творчо-креативного внеску найманих працівників у результати господарювання.

Поява протиріч цільового походження у розвитку національного ринку праці визначається розбіжностями конкретних цілей індивідів та людських спільнот не тільки в рамках стадій відтворювального процесу, але й на різних рівнях економічної системи. При цьому особливого значення набувають співвідношення цільових орієнтирів загального (для усієї економічної системи) та локального (для її відокремлено існуючих елементів) характеру, оскільки в даному випадку зростання суперечливості між ними буде становити перешкоду як для досягнення усього комплексу зазначених цілей, так і для стабільності існування системи у цілому. Найбільш вагомим протиріччям такого роду в сфері зайнятості слід вважати накопичення антагоністичних проявів у механізмі взаємодії глобального ринку праці (породжений економічною глобалізацією, зростанням міграційної мобільності та поширенням нестандартних, особливо – віддалених, форм працевлаштування) із національними та регіональними ринками праці, які певною мірою стають учасниками своєї мета-конкуренції, ключовими факторами успіху в якій є досконалість інституціонального та інфраструктурного забезпечення трудової та підприємницької активності, існуючого в рамках певного адміністративного або територіального утворення.

Просторово-часові диспропорції та дисбаланси виражають суперечливість співвідношення параметрів часу використання та територіального розгалуження елементів відтворювального процесу. В контексті соціально-трудових відносин зазначені протиріччя знаходять поширення у різних формах

виникнення розбіжностей у розміщенні населення і утворенням робочих місць, а також між управлінськими рішеннями, орієнтованими на різний горизонт реалізації (зокрема, між поточними рефлексивними діями та довгостроковими стратегіями й програмами). В перспективі, з точки зору автора, на особливу увагу заслуговують протиріччя у розвитку національного ринку праці, виникнення яких може бути обумовлено потенційно цілком ймовірним процесом «зворотної» урбанізації, тобто прояву тенденції щодо деконцентрації населення через втрату значущості (через розвиток автоматизованих виробництв та дистанційних форм зайнятості) економічних та технологічних переваг, пов'язаних із ефектом масштабу зосередження виробництва у територіальних локаціях (насамперед, у мегаполісах). Зокрема, загострення суперечностей такого роду додатково може посилюватися через зростання антропогенного навантаження на природне середовище через деурбанізацію, а також при посиленні різних форм конкурентної боротьби за доступ до обмежених природних ресурсів (насамперед, земельних).

Виникнення протиріч територіально-галузевого походження у розвитку національного ринку праці обумовлюється розбіжностями в розміщенні людської складової продуктивних сил суспільства, тобто при збалансуванні галузевих та регіональних аспектів забезпечення зайнятості населення. Галузеві інтереси при цьому звичайно пов'язані із концентрацією та локалізацією виробництва, налагодженням ефективно діючих коопераційних ланцюжків, в той час як для територіального розвитку національного господарства більш важливим є підтримка пропорційності розвитку територій, вирівнювання параметрів якості життя населення регіонів і т. і. В рамках же прояву сучасних тенденцій для національного ринку праці закономірним здається зростання значущості проблематики регулювання міграційних потоків як всередині держави, так і в глобальному вимірі.

Об'єктивність причин виникнення та масштабність прояву розглянутих протиріч та проблем розвитку національного ринку праці, а також неоднозначність існуючих між ними взаємозв'язків обумовлюють необхідність

формування адекватних за складністю інтегрованих механізмів розв'язання цих суперечностей, подолання яких насамперед має ґрунтуватися на поглибленні співробітництва між учасниками соціально-трудова відносин. Невід'ємною складовою розбудови такого роду співробітництва є розробка та реалізація державної політики регулювання національного ринку праці, що на основі встановлення стратегічних орієнтирів розвитку вітчизняного господарського комплексу та потреб у його забезпеченні людським потенціалом, а також із урахуванням глобального контексту підтримки національної конкурентоспроможності, визначала би довгострокові пріоритети дій держави у сферах інституціонального та інфраструктурного будівництва, освіти і культури, науково-технічної та інноваційної діяльності тощо.

### 3.2. Організаційне та інструментальне підґрунтя державного стимулювання інституціональних змін на національному ринку праці

Здійснення заходів з інституціонального реформування у сфері регулювання розвитку національного ринку праці визначається виникненням суттєвих протиріч, помітних перешкод та обмежень, що в умовах продовження економічної кризи та поширення негативних проявів у соціально-трудова відносинах знаходять вираз у незбалансованості попиту і пропозиції на національному ринку, незадовільних показниках ефективності використання людських ресурсів, низькому рівні оплати праці, невисоких стандартах якості трудового життя і т. і. Необхідність прискорення інституціональних реформ та подолання суперечностей в інституціональному розвитку національного ринку праці визначаються великомасштабністю прояву та складною природою виникнення кризових явищ (генетичною та структурно-функціональною).

Кризові процеси, що мають генетичну природу походження, прямо пов'язані із необхідністю докорінної зміни фундаментальних засад постсоціалістичного суспільного устрою, найважливіші складові якого були

сформовані та розвивалися за часи домінування патерналістської парадигми при формуванні відносин держави та населення, обмеження політичних свобод і поширення класового підходу при реалізації принципу соціальної однорідності, жорсткого адміністративного регулювання економіки та централізованого планового ведення господарства і т. і.). Кризові явища структурно-функціонального походження носять змішаний характер, що проявляється через поєднання як, з одного боку, ознак структурної невідповідності існуючої вітчизняної моделі функціонування та розвитку економіки до сучасних вимог забезпечення національної конкурентоспроможності (через наявність в рамках даної моделі численних диспропорцій відтворювального, виробничо-технологічного, соціально-демографічного, фінансово-економічного та іншого характеру), так і, з іншого боку, функціональної природи (зумовлюються кумулятивним накопиченням поточних проблем, помилок, ускладнень та перешкод при здійсненні конкретних реформаторських заходів у різних сферах громадського життя, а також при адаптації суспільства до перетворень та трансформацій, що носять наднаціональний або навіть планетарний характер).

Слід відзначити, що вплив обох видів криз (незважаючи на різний масштаб прояву, глибину та силу тиску на суспільні процеси розвитку) на здійснення інституціональних змін національної економіки може приймати однаково релевантні форми. Так, наслідки генетичної кризи звичайно знаходять прояв у посиленні консервативної орієнтації суспільства на збереження та дотримання традиційних механізмів взаємодії економічних агентів, побудови моделі відносин держави та приватного сектору господарства і т. і., але в досить обмеженій мірі стосується можливостей поширення конкретних практик і форм здійснення економічної активності. У певній мірі, саме поширення такого роду соціально-економічних інновацій здатне стати вагомою рушійною подолання генетичного опору інституціональним реформам, оскільки вдале впровадження та розповсюдження новітніх, більш ефективних форм господарювання, з одного боку, визначає можливість отримання нових конкурентних переваг, що в ході

інституціональної мета-конкуренції дозволяють новаторам досягти більш високих результатів економічної активності, а з іншого – при вдалому використанні такого роду переваг ініціюють та стимулюють процеси оновлення політичної, економічної та навіть культурної еліти, представники якої виступають, в свою чергу, прибічниками, носіями, захисниками, популяризаторами певних сталих систем норм, правил, традицій, на яких базується суспільний уклад. З точки зору подолання проявів генетичної кризи постсоціалістичного походження, найбільш важливими параметрами зазначених змін слід вважати такі: демократичність та ефективність державної влади як ключовий параметр забезпечення її визнання та запоруку її легітимності; розвиток, законну захищеність та плюралізм форм власності; різноманіття й сформованість структур громадянського суспільства, що мають виступати надійною противагою будь-яким спробам узурпації влади та повноважень; поширеність і надійність прав і свобод людини і т. і.

Кризові прояви, що мають структурно-функціональну природу, визначаються набагато більш широкою сферою прояву, яка, проте, не носить, звичайно, того фундаментального та глибинного характеру, що є притаманною рисою кризи генетичного походження. Такого роду характер є більш властивим для структурно-функціональних проблем суспільного розвитку, які визначаються патологічним станом соціально-економічної системи (СЕС), зумовленим неможливістю виконання як даною системою у цілому, так і її складовими покладених на них функцій (у необхідному обсязі та з прийнятним рівнем якості), що, в свою чергу, виступає перешкодою не тільки для підтримки сталості розвитку суспільства, але й не дозволяє навіть забезпечити нормальний режим його функціонування, адекватний очікуванням більшості населення. Менш масштабний прояв носять адаптаційні кризові явища, що або пов'язані із пристосуванням соціально-економічної системи до певних зовнішніх перетворень, або супроводжують процеси внутрішнього характеру, зумовлені накопиченням протиріч всередині СЕС, покликани підвищити ефективність функціонування системи в ході її самоорганізації і т. і. Такого роду ситуація

звичайно виникає за умови, коли СЕС стикається із необхідністю вирішення сукупності соціальних та економічних конфліктів, кількість та складність яких виходить за межі можливостей соціально-економічної системи суспільства. Шляхом виходу із такої кризи є визначення послідовності пріоритетів у розв'язанні соціальних конфліктів, які б не допустили катастрофи і поступово розряджали соціальну ситуацію. Функціональна криза може бути також «кризою нужденності», коли певна соціальна система не має можливості одержати із своїх власних джерел чи ззовні достатню кількість ресурсів, щоб, спираючись на них, подолати існуючі соціальні конфлікти.

Отже, слід відзначити, що в умовах, коли генетична криза накладається на системні структурно-функціональні кризові явища, здійснення інституціональних трансформацій надзвичайно ускладнюється. Серед ключових негативних і гострих виявів сучасного періоду системної трансформації слід виділити такі: посилення соціальної диференціації та майнової поляризації населення, скорочення та обмеження потенціалу самореалізації членів суспільства (відсутність т. зв. «соціальних ліфтів»); відсторонення та відчуження переважної більшості громадян від процесів ухвалення економічних та політичних рішень або впливу на нього на макро-, мезо та навіть мікрорівні; посилення структурних диспропорцій на ринку праці, внаслідок чого відбувається звуження можливостей як для зростання добробуту населення, так і для індивідуальної самореалізації, а також в значній мірі втрачається контроль над рухом потоків внутрішньої та зовнішньої трудової міграції; збільшення сфер використання неформальних засобів та процедур здійснення економічних відносин (зростання масштабів «тіньового» сектору економіки та прихованої зайнятості; поширення корупційних проявів і т. і.). Як цілком слушно визначає з цього приводу С. Кірдіна [186, с.136-140], за таких умов більшість громадян перебуває в стані постійної напруги та вимушеної адаптації до умов, які непередбачувано змінюються. Описана ситуація нівелює цінність статусу людини в суспільстві, отже, люди не бояться його втратити, що зменшує вагу норм і правил суспільної поведінки; крім того, негативним

наслідком виникнення зазначеної ситуації стає дефіцит соціального капіталу, часткова деградація якого, в свою чергу, стає додатковою перешкодою для активізації процесів інституціональних перетворень.

Сучасні умови функціонування та розвитку національної економіки відзначаються появою великої кількості нових рис і особливостей в організації праці, управлінських відносинах, виникненням нових нестандартних форм зайнятості, продиктованих всебічним розвитком продуктивних сил, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, змінами у виробничих відносинах, посиленням конкурентної боротьби на світових ринках в умовах тенденцій глобалізації та постіндустріалізації суспільства. До складу закономірних тенденцій розвитку форм праці і зайнятості слід віднести такі: нові форми бригадної, командної організації праці (автономні бригади); проектна організація праці робітників, в умовах якої відбувається розмивання чітких посадових інструкцій і функціональних обов'язків робітників підприємства; рух виробництва та управління в бік формування кластерно-мережевої моделі; у зв'язку з цим відбуваються зміни у стилі керівництва персоналом в бік автономізації праці; поява і зростання питомої ваги віддаленого типу зайнятості; зростання питомої ваги нових нестандартних форм зайнятості. Поширення такого роду новацій суттєвою мірою позначається на розвитку національного ринку праці та призводить до виникнення нових вимог відносно функціонування системи його регулювання, що вимагає докладного вивчення особливостей та наслідків процесу такого роду поширення.

Перша тенденція характеризує прогрес кооперації праці, а отже, організаційно-економічних відносин, на базі відродження автономних команд (мікрокоманд) або бригад, що демонструють всі переваги колективної організації праці з її змагальністю, інновативністю, рухливістю взаємодії в творчому процесі, як правило, в сфері послуг, особливо НДДКР, інформаційних технологій.

Друга тенденція полягає в розповсюдженні проектної форми організації праці робітників підприємств (як найманих робітників, так і самозайнятих), що

характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. Дійсно, в сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується часто заради одного чи декількох проектів, в рамках однієї чи декількох організацій. Тобто, системоутворюючим виступає не організаційний, а ідейно-проективний фактор. Учасники проектної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові функціональні обов'язки в залежності від конкретного проекту. Основна відмінність від особливостей першої тенденції полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих груп проектної форми організації праці.

Третю тенденцію можна охарактеризувати як рух організаційних форм виробництва та управління в бік становлення кластерно-мережових структур із горизонтальними зв'язками на противагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства. Передбачається, що господарська діяльність вже здійснюється і здійснюватиметься надалі в організаційній формі мережевого підприємства, найважливішими ознаками якого є внутрішня пристосованість і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Як наслідок, мережеве підприємство потребує відповідного мережевого робітника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів; такого поділу праці, що передбачає залучення робітників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності і співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Четверта з виділених вище тенденцій розвитку організаційних форм праці полягає у трансформації традиційного робочого місця, що проявляється у появі

і збільшенні питомої ваги телероботи, телезайнятості (telework, telejob), тобто віддаленої зайнятості (remote work), в умовах якої трудовий процес здійснюється: а) вдома; б) не в межах офісу; в) у спеціально відведених центрах для віддалених робітників на умовах найманої праці або самозайнятості. В умовах поширення інформаційних технологій з'явилася можливість (особливо для галузей і виробництв сфери послуг – програмування, розробка Інтернет-сайтів, дизайн, електронна торгівля, переклад текстів, журналістика, консалтингові послуги, робота у колл-центрах та ін.) отримувати і виконувати робочі завдання, заробітну плату (або гонорар, винагороду – в залежності від типу виробничих відносин) та передавати готову роботу за допомогою комп'ютерних мереж, тому організація всіх або частини робочих місць підприємства (яке навіть може бути повністю віртуальним) не потребує просторової визначеності, локалізації в межах одного фізичного простору.

П'ята, надзвичайно актуальна тенденція полягає у зростанні питомої ваги самозайнятих та «фрілансерів» у структурі зайнятості розвинених країн, що прямують постіндустріальним шляхом розвитку. Як відомо, самозайнятість виділяється як одна з категорій зайнятого населення, поряд з робітниками найманої праці, студентами, військовослужбовцями, посадовцями. У сучасному виробництві, що характеризується бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, питома вага самозайнятості, її роль та значення збільшуються за рахунок розповсюдження у швидко зростаючих галузях (переважно, сфери послуг), пов'язаних з виробництвом, переробкою та використанням інформації, наданням висококваліфікованих послуг, соціальних і бізнес-послуг, консультаційних послуг, а також у журналістиці та перекладі.

З вищезазначеного бачимо, що за рахунок нових галузей, робіт, видів послуг поповнюються ряди самозайнятих; і працівники, що раніше виступали як наймані, і не мали іншого виходу, отримують можливість стати самозайнятими. Водночас зростання кількості самозайнятих - це не що інше, як збільшення частки трудової приватної власності, а значить підвищення її значення в структурі власності підприємницького сектора. Тільки в попередніх

формаціях дрібна трудова приватна власність виконувала допоміжну роль у суспільному виробництві, (ремісники, дрібні торговці, фермерські селянські господарства (не залучені до громад), а тепер займає все більш значуще становище.

Шоста тенденція у сфері змін у організаційних формах праці і зайнятості була охарактеризована вище як посилення дестандартизації та флексибілізації зайнятості, тобто зростання питомої ваги нових нестандартних форм зайнятості, таких як: агентська (лізингова) праця; тимчасова (контрактна) зайнятість; часткова зайнятість (неповний робочий день); множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; неформальна зайнятість.

Підкреслимо, що проаналізовані вище п'ять тенденцій змін у характері праці, тобто у організаційно-економічних відносинах, тісно пов'язані зі змінами у змісті праці в межах нового постіндустріального укладу, і виступають їх безпосередніми наслідками. На відміну від них, шоста тенденція - зростання частки нестандартних форм зайнятості – на поверхні економічних явищ також видається прямим наслідком поширення інформаційних технологій і автоматизації праці, які витискують робочу силу з традиційної постійної зайнятості в бік нестандартних форм. Однак, на наш погляд, цей зв'язок є опосередкованим, і насправді зростання частки незвичних форм зайнятості виступає найхарактернішим проявом загострення протиріч між розвитком продуктивних сил за принципами постіндустріального устрою і капіталістичними виробничими відносинами.

Урахування розглянутих тенденцій трансформації змісту та форм виявлення процесів, які розгортаються в сучасних умовах на ринку праці, є необхідною умовою при проектуванні інституціональних змін та державному стимулюванні перетворень суспільного механізму здійснення соціально-трудових відносин. По-перше, посилення тенденцій глобалізації, потреба інноваційного оновлення робочих місць, тенденції модернізації реального сектора економіки потребують

проведення відповідних змін інституціонально-інфраструктурної побудови ринку праці в аспекті адаптування до нових умов його функціонування. По-друге, забезпечити прийнятний рівень конкурентоспроможності як держави в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання можливо лише у разі формування належної професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та забезпечення динамічного її перегляду у відповідності до зміни попиту на компетентності робітників. По-третє, визначення ступеню державного впливу на параметри реформування ринку праці вимагає розробки належного інструментарію, здатного змоделювати різні сценарії реалізації керівних чи стимулюючих впливів. В-четвертих, необхідно враховувати наявність тенденцій самоорганізації ринку праці, коли дія ринкових механізмів узгодження попиту й пропозиції на робочу силу співвідноситься з реалізацією державної політики у сфері праці. Кожна із зазначених особливостей й умов розвитку національного ринку праці відбувається в рамках сформованої системи формальних й неформальних норм інституціонального характеру. Оскільки такі норми потребують постійного цілеспрямованого якісного та структурного перегляду, то актуалізується проблема формування інструментарію управління їх трансформацією, яка може трактуватися як інституціональний розвиток.

Зауважимо, що в наявній науковій літературі існує значна кількість тлумачень категорії «розвиток», більшість з яких може бути адаптована до проблематики дослідження інституціональних змін на національному ринку праці. Звичайно зміст категорії «розвиток» трактується як цілеспрямований перехід до нового стану чи нової поведінки (О.В. Раєвнева [390, с.108]), динамічний процес, що розгортається у часі (Л. Мельник [300, с.20-22]), формування нових властивостей та параметрів системи (А. Гапоненко та О. Панкрухін [86, с.11]), підвищення упорядкованості через вирішення протиріч (Хакен Г. [477, с.35]) та як незворотні трансформації у вигляді кількісних, якісних й структурних змін системи (Б. Кучин та О. Якушева [246, с.4]). Зазначена багатоаспектність категорії «розвиток» створює неоднозначність у її застосуванні для формалізації та моделювання розвитку національного ринку

праці як певної інституціональної системи.

Зміст процесу інституціонального розвитку певної соціально-економічної системи (такої як національний ринок праці) також розглядався у працях провідних учених економістів. Наприклад В. Філатов [520] інтерпретує такий розвиток через трансформацію форм колективної діяльності індивідів. Розробки Г. Клейнера [194, с.41-55] дозволяють застосувати наведені тлумачення категорії «розвиток» до певної інституціональної системи. Завдяки цьому інституціональний розвиток трактуватиметься як цілеспрямована еволюція базисних норм, трансформація норм підтримки та зміна відношення до таких норм їх носіїв. Звернемо увагу, що по відношенню до інституціональної системи категорію «розвиток» можна розглядати в контексті так званої інституціональної динаміки, дослідженнями якої займалися А. Олейник (розглядається як імпорт чи революційний перегляд інститутів [329, с.202]), В. Полтерович (запозичення норм, рутин чи інститутів в цілому з іншої інституціональної системи [358, с.3-5]), В. Тамбовцев (процес зміни, адаптації чи розробки нових правил поведінки економічних агентів [451, с.21]) та В. Радаєв та ін. (докорінна зміна параметрів інституціональної структури, зокрема через повне оновлення формальний правил [387, с.7]). Хоча у такому разі, на думку автора, до зазначених тлумачень інституціональної динаміки слід додати такі ознаки категорії «розвиток» як незворотність та неможливість повернення до попереднього стану.

Отже, доречним здається врахування всіх перелічених тлумачень та підходів по відношенню до організації державного регулювання розвитку національного ринку праці під час розробки відповідного інструментального забезпечення зазначеного державного регулювання та стимулювання. Оскільки таке забезпечення має базуватися на принципово новому підґрунті, найбільш доцільним є застосування методології побудови мультиагентських моделей ринку праці. Доведеність даного тлумачення міститься в рамках наявних розробок В. Тарасова [454] чи А. Бахтізіна [29]. На жаль, зазначені автори більше уваги приділяли розбудові теорії використання мультиагентських систем. Відповідно потребує доопрацювання методологія та практичні аспекти

застосування агентського підходу саме по відношенню як до національного ринку праці в цілому, так і до розвитку інститутів, що забезпечують та регламентують державне регулювання ринку праці. Більше того, утворені агентські моделі мають не просто відображати перебіг процесів узгодження попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці. За їх допомогою слід формалізовано розкривати саме інституціональний розвиток та відповідну до нього систему впливів з боку системи державного регулювання.

Формування організаційного та інструментального підґрунтя державного стимулювання інституціональних змін на національному ринку праці перш за все вимагає упорядкування структурної побудови та механізму здійснення соціально-трудоких відносин в рамках національного ринку праці, оскільки лише у такому разі можна ідентифікувати всіх його учасників та описати інституціональні норми й параметри їх взаємодії. Для проведення такого роду упорядкування пропонується використання контексту наведеного на рис. 3.1 підходу до структурування національного ринку праці, що базується на застосуванні технології побудови інтелектуальних карт (в термінології С. Бехтерева [35] – *mind-map modeling*). Застосування означеного інструментарію, з одного боку, дозволяє чітко ідентифікувати та формалізовано представити всі складові ринку праці. З іншого – побудова задекларованої мультиагентської моделі державного стимулювання інституціонального розвитку ринку праці базуватиметься на означених на рис. 3.1 елементах, тобто включатиме їх до свого складу: перелік інтелектуальних агентів (задаються множиною  $\{A\}$ ); реальні об'єкти, представлені на ринку праці (визначаються множиною  $\{O\}$ ); зв'язки між такими об'єктами, так і між відповідними до них агентами (формалізуються множиною  $\{R\}$ ). Прийняття такої основи дозволяє розробити мультиагентську модель ринку праці ( $RP = A \times O$ ), в рамках якої буде відображена взаємодія гетерогенних (неоднорідних за поведінкою, прийнятими нормами та структурами) економічних агентів, які відображають узгодження ціни ( $P$ ) робочої сили в рамках співвідношення попиту ( $D$ ) та пропозиції ( $S$ ).

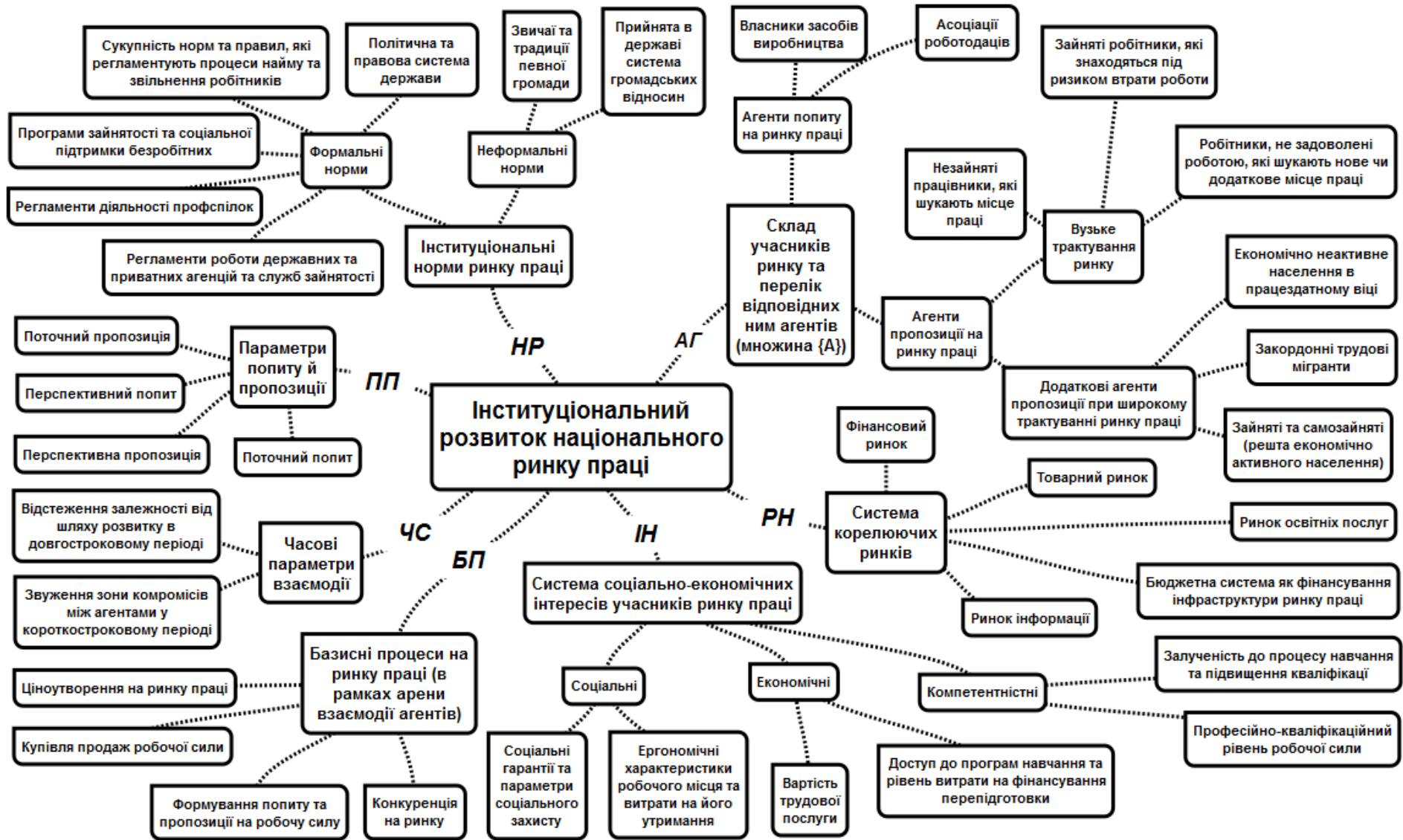


Рис. 3.1. Розкриття логіки функціонування ринку праці в контексті моделювання його інституціональної динаміки

Відображення макрорівня такої моделі подано на рис. 3.2.

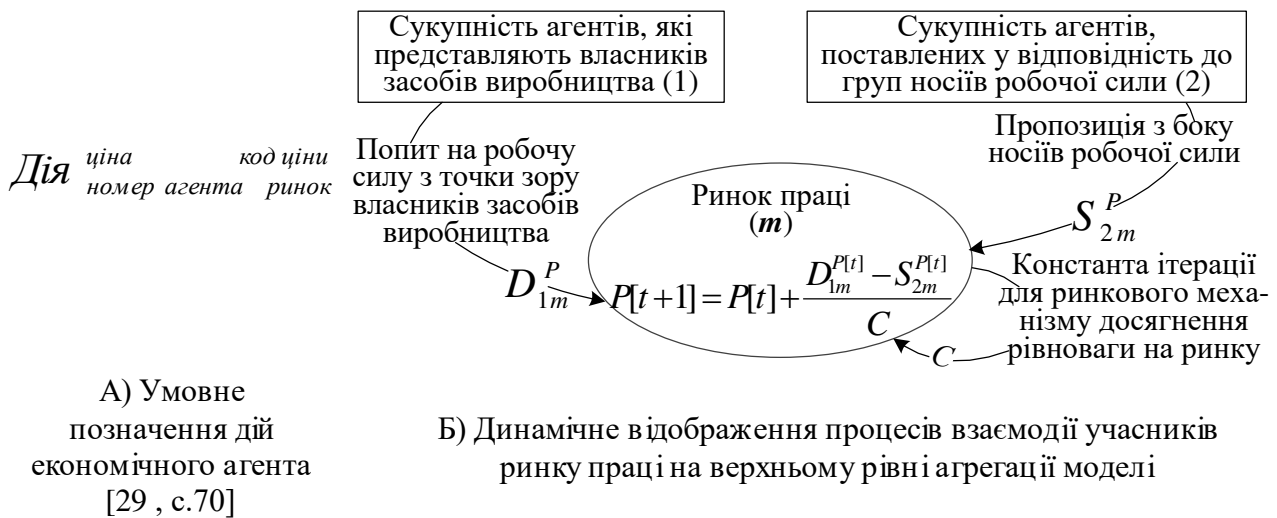


Рис. 3.2. Макрорівень моделі взаємодії учасників ринку праці

Разом з тим, для реалізації мети дослідження подана на рис. 3.2 модель має бути розширена в рамках врахування ряду додаткових положень. Так, по-перше, при визначенні складу об'єктів, які входитимуть до пропонованої агентської моделі слід врахувати наявність двох принципово різних підходів до трактувань ринку праці. Так званий "вузький" підхід [29] (див. рис. 3.1) передбачає присутність на ринку праці лише тих осіб, які знаходяться у пошуку чи прагнуть знайти роботу. Відповідно перелік агентів пропозиції обмежується лише поданими на рис. 3.2. "Широке" трактування ринку праці включає до його учасників все економічно активне населення [4, с.11]. Отже, пропонуємо у складі агентів пропозиції виділяти агентів, які відповідають гілці АГ з рис. 3.1 (тобто усьому економічно активному населенню). При цьому слід передбачити дифузію учасників між виділеними групами агентів. Для цього агентська модель має розширюватися інструментарієм системної динаміки та врахуванням принципів циклічності й динамічності.

Друга пропозиція автора пов'язана з тим, що в переважній більшості випадків CGE-моделі оперують параметрами ціни в рамках попиту та пропозиції. Такий підхід здається дещо обмеженим, оскільки слід враховувати цілий спектр економічних інтересів учасників ринку праці та його регуляторів й стейкхолдерів.

Тим самим відбувається розширення запропонованого А. Бахтізінім [29] та прийнятого на рис. 3.2 підходу. Зрозуміло, ціна ( $\{P\}$ ) входить до складу множини інтересів учасників ринку праці ( $\{IH\}$ ). Обов'язковою складовою множини мають стати компетентності робочої сили, параметри професійно-кваліфікаційної структури ринку тощо. При визначенні усього спектру інтересів пропонуємо орієнтуватися на гілку  $IH$  з поданої на рис. 3.1 схеми. Наявність різних груп інтересів, що враховують агенти ринку праці потребує розглядати ринок праці, по-перше, як складну ієрархічну систему; по-друге, – у тісному зв'язку з іншими ринками, які сприяють задоволенню означених інтересів (це такі ринки як, наприклад, "ринок освітніх послуг" чи "фінансовий ринок"). Перелік таких ринків в цілому відповідає гілці  $PH$  з рис. 3.1. Включення ж таких ринків до агентської моделі розглядається як третя авторська пропозиція.

При цьому, враховуючи представлену на рис. 3.2 логіку досягнення динамічної рівноваги на ринку, стає недостатнім визначати агентів лише в рамках узгодження поточного попиту та пропозиції робочої сили. Відповідно, при мультиагентському моделюванні інституціональної динаміки розвитку ринку праці слід додатково врахувати розробки А.В. Кашепова [177, с.20] щодо розрахунку перспективного чи потенційного попиту на робочу силу. Такий розподіл задекларовано на гілці  $III$ , поданої на рис. 3.1. Отже, четвертою пропозицією постане спрямування керівних впливів з боку держави на узгодження саме параметрів перспективного попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці. Представлення ринку праці як складної ієрархічної системи вимагає формування відповідної системи норм та правил її регулювання. Тут нами приймаються пропозиції Г. Клейнера [194] щодо представлення інституту як сукупності базових й допоміжних норм, які поставлені у відповідність носіям таких норм. В рамках авторського підходу така пропозиція передбачає розгляд учасників ринку праці як дійсних та потенційних носіїв норм. Орієнтовний перелік інституціональних норм ринку праці у агрегованому вигляді представлено на гілці  $HP$  з рис. 3.1. При цьому, інституціональний розвиток ринку праці складатиметься як з перегляду складу означених норм, так і з залучення нових

учасників ринку праці до прийняття вже наявних норм (зрозуміло у разі, коли таке залучення призводить до зміни якісних чи структурних параметрів ринку праці).

Таким чином, врахування поданого на рис. 3.1 розуміння ринку праці в рамках наведеного на рис. 3.2 підходу дозволяє розробити загальне представлення мультиагентської моделі ринку праці. При цьому така модель, подана на рис. 3.3, відображає взаємодію агентів в рамках інституціональних норм, які регламентують таку взаємодію (на рис. 3.3 відображено не самі норми, а суб'єкти, які визначають такі норми). Відповідно агенти, що вступають у взаємодію розглядаються як носії таких норм). Звернемо також увагу, що представлена на рис. 3.3 схема розширює підхід до CGE-моделювання двома аспектами.

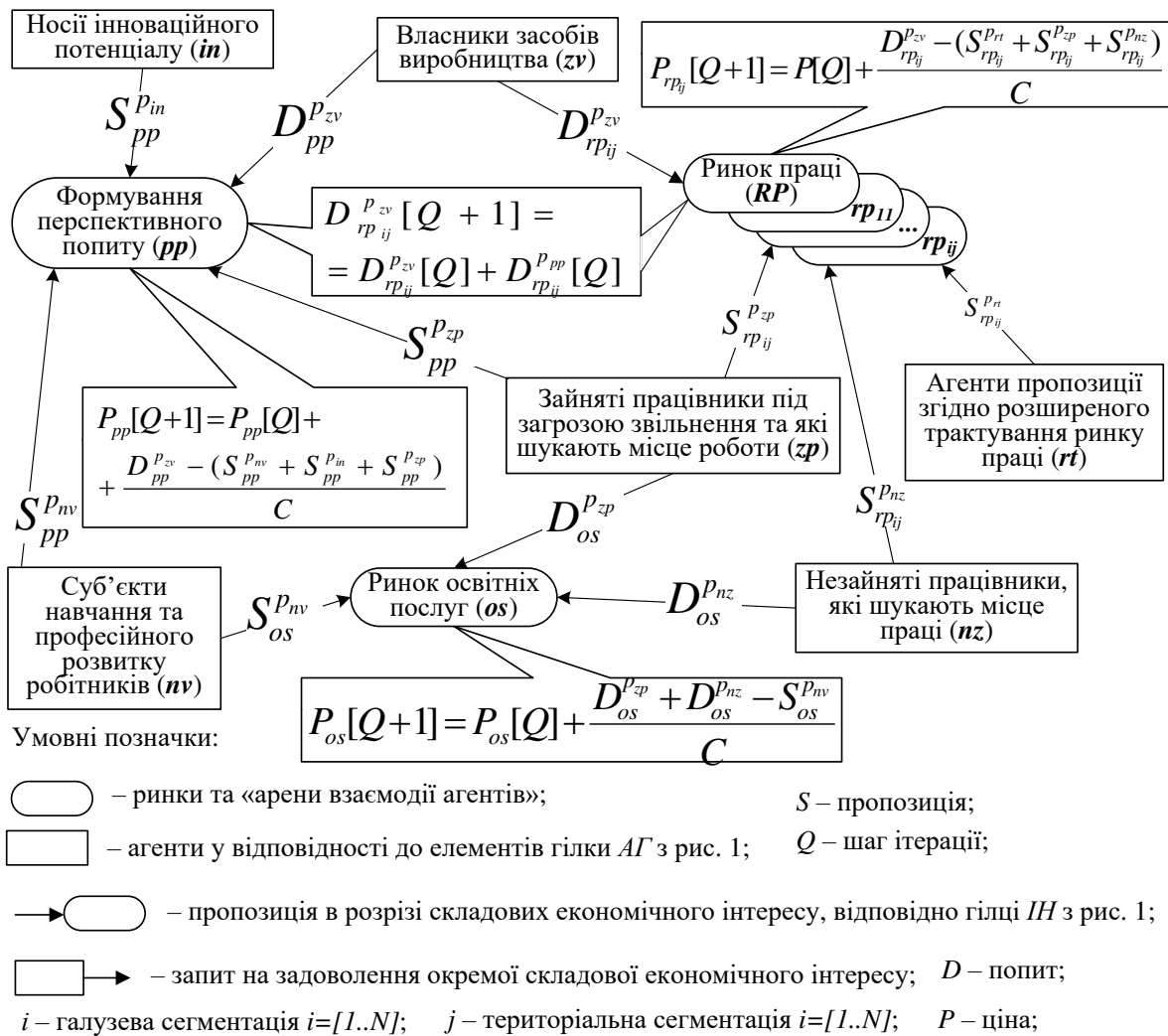


Рис. 3.3. Фрагмент моделі мультиагентської взаємодії учасників національного ринку праці в процесі його інституціонального розвитку

По-перше, підґрунтя моделі становить не стільки узгодження параметрів попиту й пропозиції на ринку праці, скільки досягнення бажаного рівня задоволення інтересів учасників ринку (саме максимізація наближення інтересів розглядається як досягнення рівноважного стану системи).

По-друге, додані інституціональні параметри регламентування зазначеного узгодження інтересів. В такому контексті наголосимо, що узгодженість та задоволеність економічних інтересів учасників ринку праці пропонується трактувати або як незмінність сформованої системи інтересів та рівня їх задоволення впродовж певного періоду часу ( $IH(t+1) = IH(t)$ ) або як відповідність поточного та перспективного рівня задоволення інтересів бажаному значенню ( $IH(t) \equiv IH'$ ;  $IH(t+1) \equiv IH'$ ). Зрозуміло, що відповідність інтересів визначається на рівні певного учасника ринку праці ( $A(IH(t+1)) \geq A(IH(t))$  або  $A(IH(t)) \equiv A(IH'(t))$ ). Оскільки ж досягнення такої повної відповідності інтересів є об'єктивно неможливим, то на рис. 3.3 введено певний діапазон відповідності інтересів ( $A(IH \pm_{\Delta} IH(t+1)) \geq A(IH(t))$ ).

Окрім того зазначимо, що для імплементації поставленого завдання мультиагентського моделювання у практичну площину потрібне використання певних інформаційних технологій та програмних продуктів. Логіка викладеного матеріалу повністю відповідає розумінню агентського моделювання програмного комплексу системи Anylogic, але розробка конкретної моделі потребує додавання емпіричного опису для всіх запропонованих агентів. Для змістовного наповнення та конкретизації характеристик складових інституціонального підґрунтя державного стимулювання розвитку національного ринку праці пропонується розроблена система цільових орієнтирів, суб'єктів, організаційних форм державного стимулювання інституціональних змін на національному ринку праці (див. табл. 3.2).

Поданий організаційний та інструментальний базис державного стимулювання інституціональних змін на національному ринку праці може бути використано для обґрунтування таких складових моделі як онтологія дій агентів та перелік правил їх взаємодії, сценарії та ролі агентів, процедури та інструменти

**Система цільових орієнтирів, суб'єктів, організаційних форм державного стимулювання інституціональних змін на національному ринку праці**

Група цільей	Цільові орієнтири	Сфера регулювання соціально-трудових відносин	Суб'єкти та організаційні форми стимулювання інституціональних змін	Інструментарій стимулювання інституціональних змін
Суспільні (загально-державні та регіональні)	Підтримка економічної безпеки держави через формування людського потенціалу, адекватного вимогам розвитку власного виробництва стратегічно важливих товарів та послуг	Освіта	Навчальні заклади	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Трудове посередництво (працевлаштування)	Державна служба зайнятості (ДСЗ), кадрові агенції, трудові посередники	Визначення державних пріоритетів розвитку. Податкове стимулювання. Державне фінансування діяльності НГО. Соціальне партнерство. Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Профорієнтація	ДСЗ, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Податкове стимулювання. Державне фінансування. Державне фінансування діяльності незалежних громадських організацій (НГО). Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації		
		Інформаційно-консультаційне забезпечення	Консалтингові агенції	Податкове стимулювання. Державне фінансування діяльності НГО. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Досягнення оптимальних показників кадрового забезпечення виробництва стратегічно важливої для економічної безпеки держави товарів і послуг	Консультавання щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Консалтингові агенції, професійні об'єднання	Податкове стимулювання. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство.
		Трудове посередництво (працевлаштування)	ДСЗ, кадрові агенції, трудові посередники	Податкове стимулювання. Розробка та реалізація галузевих програм. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство. Впровадження кодексів підприємницької етики.
		Освіта	Навчальні заклади	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Розробка та реалізація галузевих програм. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Формування системи державних стандартів і норм праці.

Група цілей	Цільові орієнтири	Сфера регулювання соціально-трудових відносин	Суб'єкти та організаційні форми стимулювання інституціональних змін	Інструментарій стимулювання інституціональних змін
Суспільні (загально-державні та регіональні)	-//-	Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	Державна служба зайнятості, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Податкове стимулювання. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм і галузевих програм. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Забезпечення суспільного ладу та спокою через підвищення ефективності функціонування загальнодержавної системи соціального партнерства	Консультації щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Консалтингові агенції, професійні об'єднання	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.
		Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	Державна служба зайнятості, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм і галузевих програм. Державне фінансування НГО. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Соціальна адаптація	Державна служба зайнятості	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм і галузевих програм. Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Підвищення добробуту, збільшення життєвого рівня та доходів населення	Консультації щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Консалтингові агенції, професійні об'єднання.	Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Податкове стимулювання. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Впровадження кодексів підприємницької етики. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Трудове посередництво (працевлаштування)	ДСЗ, кадрові агенції, трудові посередники	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування діяльності НГО. Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Трудове посередництво (рекрутинг)	Кадрові агенції	Державне фінансування діяльності НГО. Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Підвищення рівня і якості зайнятості мешканців територій держави	Консультації щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Консалтингові агенції, професійні об'єднання	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Трудове посередництво (працевлаштування)	ДСЗ, кадрові агенції	Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Податкове стимулювання. Соціальне партнерство. Впровадження кодексів підприємницької етики. Формування системи державних стандартів і норм праці.

Група цілей	Цільові орієнтири	Сфера регулювання соціально-трудових відносин	Суб'єкти та організаційні форми стимулювання інституціональних змін	Інструментарій стимулювання інституціональних змін
Суспільні (загально-державні та регіональні)	-//-	Трудове посередництво (рекрутинг)	Кадрові агенції	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство. Впровадження кодексів підприємницької етики. Формування системи державних стандартів і норм праці.
		Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	ДСЗ, навчальні заклади, тренінгові компанії	Податкове стимулювання. Державне фінансування. Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Розробка та реалізація галузевих програм. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Збільшення податкових надходжень та скорочення видатків, пов'язаних із забезпеченням зайнятості населення	Стимулювання самозайнятості	ДСЗ, професійні об'єднання	Розробка та реалізація загальнодержавних програм. Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство. Формування системи державних стандартів і норм праці.
	Скорочення витрат на адміністрування виконання державних функцій			
Соціальні	Підвищення культурно-освітнього рівня населення, рівня і результатів наукових досліджень	Освіта	Навчальні заклади	Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм.
		Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	ДСЗ, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм.
		Інформаційно-консультаційне забезпечення	Консалтингові агенції	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.

Група цілей	Цільові орієнтири	Сфера регулювання соціально-трудових відносин	Суб'єкти та організаційні форми стимулювання інституціональних змін	Інструментарій стимулювання інституціональних змін
Соціальні	Запобігання виникненню та зниження гостроти соціально-трудових конфліктів	Консультавання щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Консалтингові агенції, професійні об'єднання	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.
		Трудове посередництво (рекрутинг)	Кадрові агенції	Податкове стимулювання. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство. Впровадження кодексів підприємницької етики.
	Підвищення якості життя населення та покращення здоров'я нації	Інформаційно-консультаційне забезпечення	Консалтингові агенції	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Соціальне партнерство.
		Освіта	Навчальні заклади	Державне фінансування.
	Удосконалення соціального захисту уражених верств населення, забезпечення прав національних і культурних меншин	Консультавання щодо оплати праці, гарантій зайнятості та просування персоналу	Професійні об'єднання, професійні об'єднання	Визначення державних пріоритетів розвитку. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.
		Інформаційно-консультаційне забезпечення	Консалтингові агенції	Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.
Економічні (господарські)	Підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на засадах підвищення технологічного рівня національного виробництва	Науково-дослідна та консалтингова (маркетингова) діяльність	Консалтингові агенції, науково-дослідні установи	Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Впровадження кодексів підприємницької етики.
		Стимулювання самозайнятості	ДСЗ, професійні об'єднання	Визначення державних пріоритетів розвитку. Розробка та реалізація галузевих програм. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Впровадження кодексів підприємницької етики.
		Науково-дослідна діяльність	Науково-дослідні установи	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм.

Група цілей	Цільові орієнтири	Сфера регулювання соціально-трудоких відносин	Суб'єкти та організаційні форми стимулювання інституціональних змін	Інструментарій стимулювання інституціональних змін
Економічні (господарські)	Досягнення оптимальних (за обсягом і рентабельністю) показників нац. виробництва товарів і послуг	Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	ДСЗ, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО. Впровадження кодексів підприємницької етики.
	Підвищення обсягів національного виробництва інноваційної продукції, порівняної або кращої за аналоги	Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	ДСЗ, навчальні заклади, тренінгові компанії	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.
	Підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств	Науково-дослідна та консалтингова (маркетингова) діяльність	Консалтингові агенції, науково-дослідні установи	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Розробка та реалізація галузевих програм.
	Стимулювання самозайнятості		ДСЗ, професійні об'єднання	Визначення державних пріоритетів розвитку. Державне фінансування. Державне фінансування діяльності НГО. Організаційно-методична підтримка діяльності НГО.

впливу агентів, стратегії та засоби комунікації агентів, що є необхідним для формування сценаріїв інституціонального розвитку національного ринку праці.

### 3.3. Передумови розвитку соціального партнерства в сфері інституціонального реформування національного ринку праці

Сучасному етапу соціально-економічного розвитку України властива значна кількість проблем, які актуалізують проведення досліджень щодо закономірностей створення ефективної та базованої на принципах партнерства системи соціальних та трудових відносин. Партнерство поступово перетворюється на одну з форм інституціонального регулювання відносин учасників національного ринку праці. Тенденція поширення партнерських відносин в рамках національного ринку праці представлена в роботах таких авторів, як Д. Аутор [532], Р. Фрімен [553] або Г. Грантхем [559]. В контексті їх розробок слід звернути увагу на зростання значення соціального аспекту регулювання національного ринку праці в економічних дослідженнях. Зокрема, Д. Рінгольд та Л. Касек [596] вивчали соціальний захист та соціальну допомогу як важливий елемент процесу соціальної інтеграції до ЄС, що дуже важливо для розвитку українського ринку праці. Наукові здобутки зазначених авторів [532, 559, 553, 596] частково використовуються для регулювання ринку праці в Україні. Крім того, на державному рівні український уряд зробив певні кроки щодо поширення інституту соціального партнерства до регулювання ринку праці.

Розвиток соціального партнерства в Україні починається з офіційного залучення соціальних партнерів до прийняття важливих рішень у соціально-економічній та трудовій сферах. Через це відбулося поступове наближення суспільства до усвідомлення важливості соціального партнерства як механізму економічного зростання в цілому. У цьому контексті слід підтримати ідею Г. Компінстона [546] та К. Фреге [554], що перехід до моделі соціального

ринку, заснованого на антропоцентричному підході до організації виробництва, є стратегічним завданням розвитку української держави. Подібний підхід, по-перше, орієнтований на людей, і це пов'язано з їх спрямованістю на потреби та інтереси. По-друге, очікується розширення соціально-відповідальних дій суб'єктів господарювання. Доречність схвалення цієї пропозиції доводиться твердженням Д. Моррасе [580, с.2-36] відносно того, що основою появи концепції соціального партнерства є поширення соціально відповідальної концепції бізнесу.

На жаль, існує кілька перешкод для остаточного перетворення соціального партнерства в ефективний інститут державного регулювання ринку праці. Основними такими перешкодами є: недосконала нормативно-правова база; низька мотивація роботодавців до участі у соціальному діалозі; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства; низька поінформованість суспільства про соціальне партнерство. Одночасно корисно посилити регуляторну функцію держави у виробленні політики розвитку ринку праці. Це визначається такими об'єктивними обставинами як недостатній розвиток системи соціального партнерства та нестабільність інститутів регулювання зайнятості й забезпечення соціальних гарантій. Отже, для подолання цих проблем необхідно формувати належну систему вдосконалення контурів державного регулювання ринку праці. Це можливо лише через чітке розуміння того, що таке соціальне партнерство.

У економічній літературі [546, 554, 580] соціальне партнерство розглядається як форма взаємодії інститутів держави та інституту громадянського суспільства. Наприклад, Г. Компінстон [546] визначає соціальне партнерство як «спільне визначення державної політики органами державної влади, менеджментом підприємств та робітниками» [546, с.98]. Соціальне партнерство часто представляється як система відносин між агентами ринку праці та установами й організаціями стосовно стану, умов, змісту та результатів діяльності різних соціально-професійних груп, секторів та громад [559, 596]. С. Фреге [554, с.78] справедливо вважає, що на рівні

підприємства під впливом соціального партнерства відбуваються зміни у кадровій політиці та стилі управління. Крім того, у дослідженні Р. Фрімана [553] зроблено акцент про нову роль інститутів соціального партнерства на ринку праці. Важливо в цьому випадку, що соціальне партнерство є економічно вигідним, про що говорить Г. Компінстон [546, с.100]. Отже соціальне партнерство – це свідоме бажання сторін досягти взаєморозуміння, погодитися на компроміс, співпрацювати заради соціальної злагоди, що є важливою передумовою для сталого економічного розвитку країни, орієнтованого на підвищення якості життя населення.

У загальному сенсі соціальне партнерство є визнаним інститутом реалізації прав громадян у демократичному суспільстві. Це інститут, який дозволяє великим групам суспільства брати участь у формуванні соціально-економічної державної політики, впливати на прийняття рішень урядом або адміністрацією підприємств, сприяти консультуванню між представниками уряду, профспілок та роботодавців. Отже, використання інституціонального підходу до визначення змісту соціального партнерства дає нам змогу сформулювати завдання моделювання інституціонального розвитку ринку праці.

Інституціональний розвиток ринку праці призводить до залучення певних норм та правил у відносини між працівниками та роботодавцями, які захищатимуть інтереси обох сторін. Такі відносини мають формуватися на принципах партнерства і повинні зосереджуватися на формуванні так званих «ідеальних правил гри» [582]. Міжнародний досвід формування та розвитку соціального партнерства [576, 603] показує, що його основними принципами є: добровільне входження в трудові відносини; рівність всіх форм власності; представництво та захист своїх соціальних інтересів кожним суб'єктом трудових відносин; співробітництво в рамках закону; повага конституційних прав. Реалізація цих принципів дозволяє вирішити соціальні проблеми ринку праці та враховувати європейські стандарти щодо ролі держави у регулюванні ринку праці на національному рівні. Це визначає актуальність адаптації глобальних практик інституціоналізації соціального партнерства до

українських реалій.

Відповідно, завдання держави зводяться до виконання функцій гарантів усіх прав громадян, ліквідації дискримінації під час найму, пропаганді прозорих відносин між працівниками та роботодавцями, регулювання соціальних та трудових питань, розширення форм зайнятості, у тому числі за рахунок впровадження гнучкої зайнятості, захист прав робітників у разі фінансової неплатоспроможності роботодавця, виконання функції посередника між роботодавцями та профспілками, працівниками тощо. З оглядом на це завданням державного регулювання ринку праці є формування та вдосконалення механізмів гармонізації відносин суб'єктів ринку. У цьому випадку буде забезпечена підтримка балансу інтересів учасників ринку праці, нівельовані трудові конфлікти та створюватимуться умови для сталого економічного розвитку і підвищення рівня життя. Вирішення цих проблем можливе лише у разі визначення на рівні моделі областей гармонізації інтересів соціального партнерства.

Для вирішення означеної проблеми ми розглядаємо соціальне партнерство як об'єднання представників робітників, профспілок, роботодавців та держави, спрямоване на співпрацю, компроміс та підготовку пропозицій щодо прийняття таких спільних рішень у сфері соціально-трудова відносин, які відповідають принципам соціальної політики держави. Інтереси всіх цих суб'єктів повинні бути гармонізовані відповідно до рис. 3.4, на якому подано систему інтересів учасників соціального партнерства та визначено сфери їх перетину.

Модель гармонізації інтересів, яка показана на рис.3.4, вимагає деталізації в напрямку руху до мікрорівня. На думку автора, інструменти такої деталізації повинні базуватися на фрактальному підході для представлення суб'єктів господарювання. У цьому випадку слід розглянути два способи залучення держави до соціальних партнерських відносин.

Перший шлях («трипартизм») зосереджений на взаємодії уряду з профспілками та об'єднаннями роботодавців. Проте на рівні підприємства пряме втручання уряду суттєво обмежене. Це другий спосіб, який називається

«бипартизм». Зрозуміло, що тристороння партнерська схема є найбільш ефективною в сучасних умовах. З боку держави подібні трьохсторонні відносини перетворюються на інструменти формування та реалізації збалансованої соціально-економічної політики.

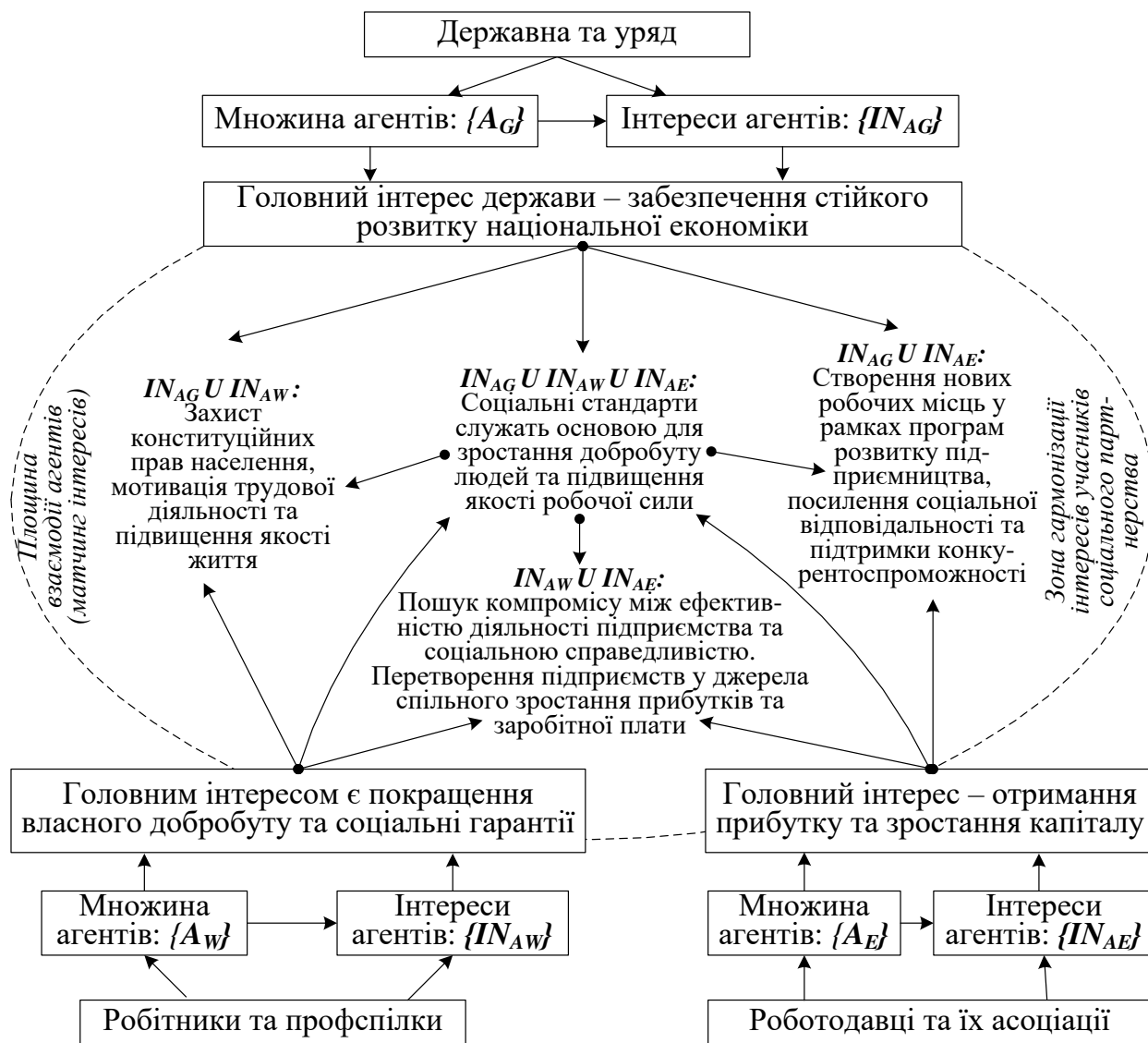


Рис. 3.4. Система гармонізації інтересів учасників соціального партнерства

Саме тому ми пропонуємо виділити агентівреалізації державної політики навіть на рівні підприємства. Ця взаємодія агентів буде розкрита на горизонтальному та вертикальному рівнях. Горизонтальні відносини передбачають взаємодію агентів у певному фракталі. Вертикальні відносини розкриваються ієрархію фракталів. Авторська версія фрактального

представлення взаємодії між агентами учасників соціального партнерства показана на рис. 3.5. На ньому представлені агенти для робітників ( $A_W$ ) та роботодавців ( $A_E$ ), які виступають агентами для суб'єктів вищого рівня. Ці агенти вищого рівня є асоціаціями роботодавців ( $A(\{A_E\})$ ) та профспілковими об'єднаннями ( $A(\{A_W\})$ ). Також на рис. 3.5 представлено агента розкриття державної політики ( $A_G$ ).

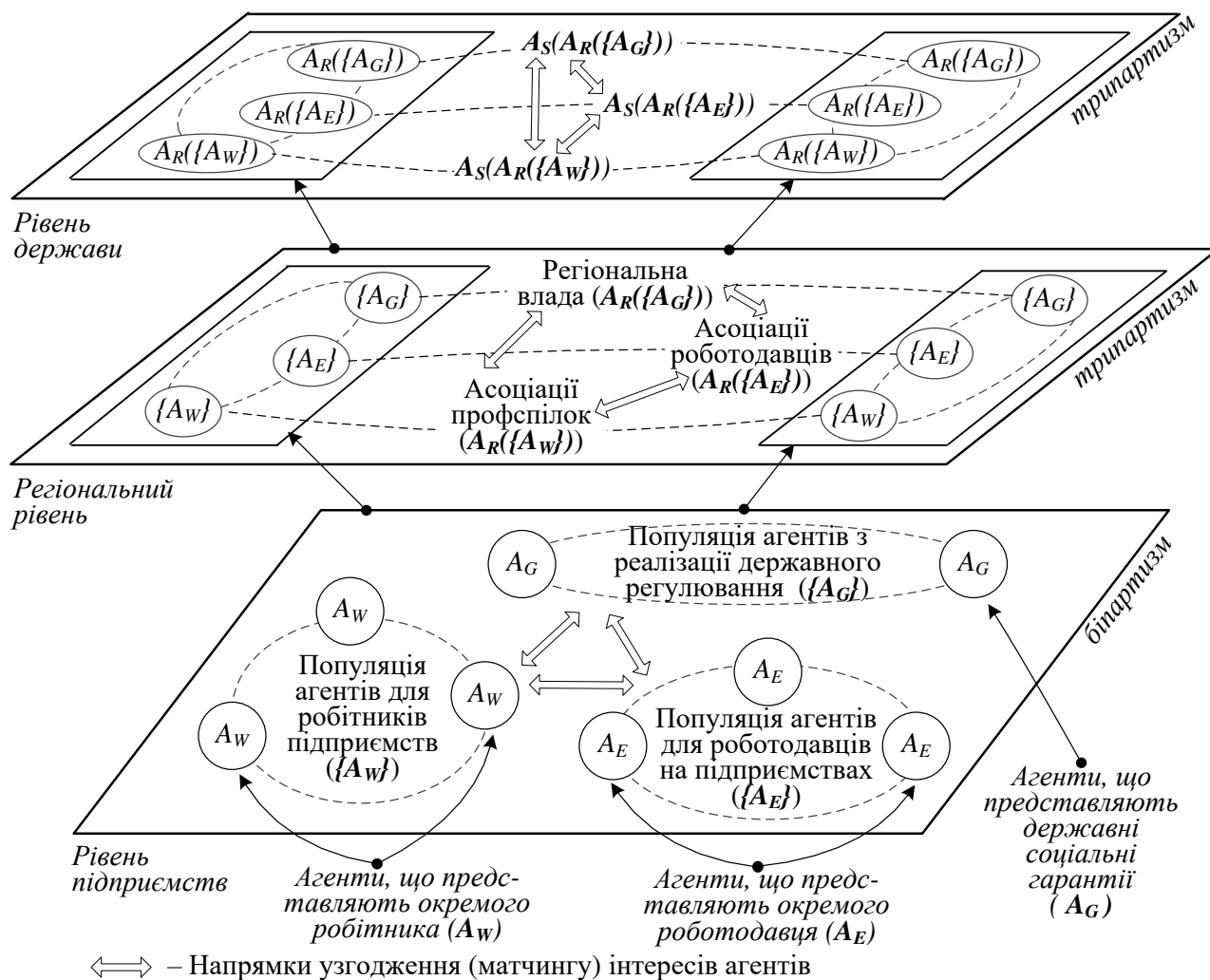


Рис. 3.5. Фрактальне представлення взаємодії між агентами учасників соціального партнерства

Нижчий рівень моделі показує біпартійні відносини, які перетворюються на трипартизм паралельно з підвищенням рівня ієрархії. Наприклад, агенти робітників ( $A_W$ ) з нижчого рівня співпраці ( $\{A_W\}$ ) утворюють на наступному

рівні профспілкове об'єднання ( $A(\{A_w\})$ ). Саме виділення профспілок є основою формування інституту соціального партнерства. Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються працівниками для захисту своїх соціальних, економічних та професійних прав. Створення профспілок забезпечує реалізацію ідеології соціального партнерства як найбільш цивілізованого способу узгодження інтересів учасників ринку праці шляхом консультацій, переговорів та угод. Колективні угоди в контексті зайнятості стосуються питань забезпечення кваліфікаційної відповідності працівників виробничим потребам підприємства та формування соціальних заходів для пом'якшення звільнень. Колективні договори включають положення, які дозволяють профспілкам активно впливати на зайнятість. Ці угоди регулюють загальну організацію робочих посад для задоволення виробничих потреб або визначення умов працевлаштування працівників спеціальних категорій.

Формування колективних договорів є головним способом інституціоналізації соціального партнерства. Інституціоналізація соціального партнерства – це процес формування формальних та неформальних правил для всіх учасників соціального партнерства. Така інституціоналізація передбачає також легалізацію соціального партнерства шляхом взаємного його визнання з боку агентів, представлених на рис. 3.4-3.5. В результаті виникає інститут соціального партнерства, який виступає в ролі інструменту фіксування та формування моделі розподілу інтересів учасників соціального партнерства. Дійсно, інститут соціального партнерства сприяє гармонізації інтересів (*IN*), з одного боку, працівників, трудових груп та профспілок, а з іншого – роботодавців та їх об'єднань. Інститут соціального партнерства є досить гнучким, оскільки він базується на принципах добровільності та взаємних прав сторін. Перевагою інституту соціального партнерства є його представленість на різних рівнях економіки – національному, галузевому, регіональному та мікрорівні (рівень окремих суб'єктів господарювання). Інтереси учасників соціального партнерства також можуть бути представлені за допомогою фрактального підходу. Відповідна схема наслідування інтересів наведена на

рис. 3.6. Зосередження уваги на фрактальному підході дозволяє нам представити ринок праці не тільки як сукупність галузевих ринків праці. Фрактальний підхід дає нам можливість представити ринок праці як результат складного взаємопроникнення і взаємовпливу інтересів учасників соціального партнерства. Більше того, фрактальний підхід дає нам ще одну можливість врахувати рефлексію інтересів в контексті поданих на рис. 3.6 фракталів.

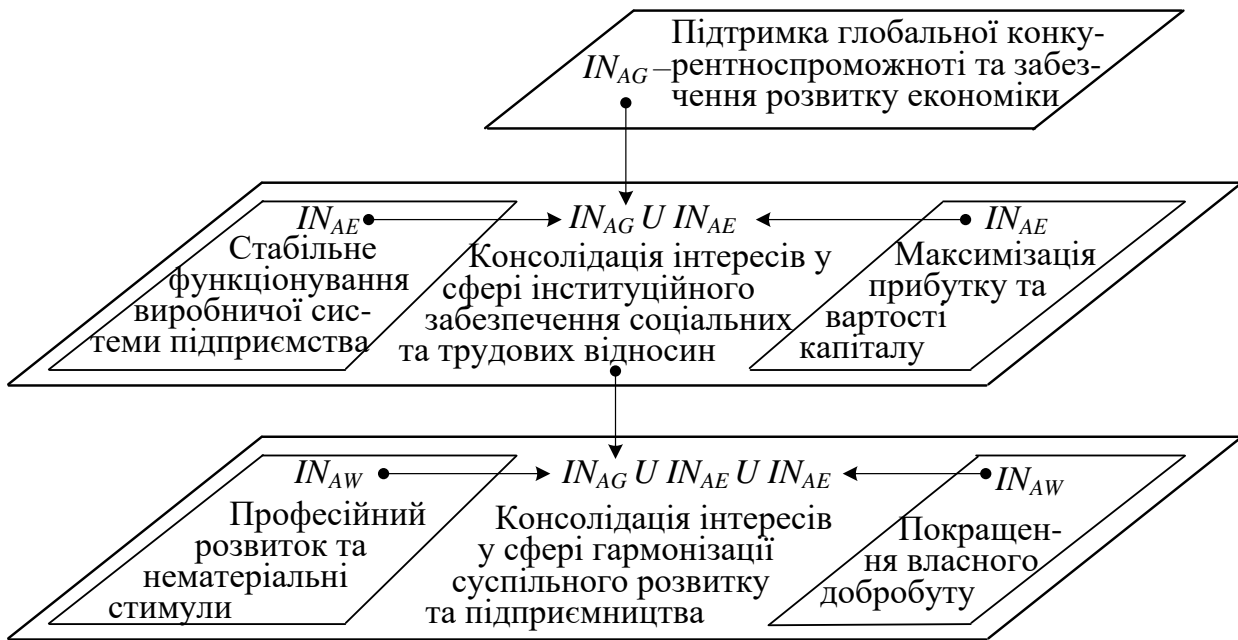


Рис. 3.6. Представленість інституту соціального партнерства на різних рівнях національної економіки

Далі продовжимо розгляд прикладу вертикального наслідування інтересів між фракталами. Задля цього розглянемо процес узгодження інтересів між працівниками та роботодавцями за допомогою колективних угод. Такі колективні угоди на рис. 3.6 представляються як форма горизонтальної та вертикальної координації інтересів. У колективних договорах часто містяться положення про галузеві угоди, які тим самим регламентують соціальні права робітників на підприємстві (правила найму та звільнення, гарантії прав під час переходу на іншу роботу, надання дострокової відпустки). Наприклад, у відповідь на вимоги профспілок скоротити робочий тиждень керівництво

робить контр-пропозицію щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу. В результаті зазначених перемовин пропозиція гнучкого режиму роботи фіксується в колективному договорі. Це дозволяє змінювати тривалість робочого часу у зв'язку із коливаннями попиту та вирішувати проблемні питання роботи у святкові дні чи під час скороченого тижня.

Іншим інструментом для узгодження та забезпечення взаємної відповідності інтересів агентів є створення асоціацій роботодавців. Такі асоціації на рис. 3.5 визначені як  $A(\{A_{EJ}\})$ . Створення асоціацій роботодавців базується на спільних інтересах роботодавців як покупців праці. Враховуючи зацікавленість у отриманні прибутку та потребу виходу на ринки підприємці мають можливість на основі системи соціального партнерства координувати технічну, економічну та соціальну політику, підтримувати розвиток виробництва без руйнування та деструктивних конфліктів. Особливе місце роботодавців у системі соціально-трудова відносин визначається створенням робочих місць, визначенням сфери та структури попиту на робочу силу, узгодженням характеристик робочої сили із запитами суспільного виробництва за допомогою механізму ринку праці (укладанням трудового договору з працівниками, проведенням колективних перемовин чи впливом на зміст та структуру трудового договору). Слід зазначити, що процедура взаємодії агентів на рис. 3.5 визначається прийнятим в країні типом соціального партнерства.

Для імплементації інтегрованого інституту соціального партнерства необхідно проводити відповідну публічну політику, спрямовану на зміну принципів регулювання трудових відносин, розширення договірної бази та врахування необхідності підтримувати рівновагу між інтересами робітників та роботодавців. Практичне значення результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані для створення ефективної системи соціального партнерства. Така ефективність буде досягнута шляхом встановлення оптимального співставлення інституту соціального партнерства з показниками ринку праці.

## РОЗДІЛ 4

### ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Фрактальність як методологічне підґрунтя інституціонального реформування системи державного регулювання національного ринку праці

Формування стратегії розвитку національного господарства, орієнтованої на досягнення високих темпів зростання економічної активності та уникнення існуючих структурних дисбалансів і диспропорцій у різних сферах суспільного життя держави, обов'язково має базуватися на системному підґрунті, що охоплює інституціональні основи всіх процесів розширеного відтворення. Одну з ключових ролей у підтримці ефективності та у досягненні позитивної динаміки реалізації такого роду процесів відіграє національний ринок праці, через механізм функціонування та розвитку якого здійснюється формування людського потенціалу та соціального капіталу суспільства, кадрове забезпечення господарської діяльності, а також створення сприятливих умов для зростання доходів працівників і підвищення добробуту населення у цілому. В контексті ж актуалізації та активізації реформаторських дій держави, спрямованих на відновлення високих темпів збільшення суспільного виробництва та переорієнтацію економічного розвитку в напрямку інноваційного зростання, необхідність здійснення інституціональних трансформацій на ринку праці додатково визначається неухильним збільшенням потреб у створенні, розвитку й інституціональному закріпленні нових форм виробничих відносин, що враховували б фундаментальні зміни, пов'язані із формуванням новітнього постіндустріального технологічного устрою суспільства, основи якого становлять розширене використання у виробничій сфері інформаційних та автоматизованих технологій, творче збагачення змісту продуктивної зайнятості, переорієнтація потоків людських ресурсів зі сфери матеріального виробництва у сектор створення нематеріальних благ та послуг, індивідуалізація споживчих

запитів та засобів їх задоволення і т. і.

За таких умов роль та значення праці як елементу продуктивних сил суспільства поступово, але неухильно набувають все більш складного розмаїтого характеру, відображенням чого слід вважати розширення можливостей для перегляду сутності традиційних трудових функцій (що стає можливим на основі часткового або повного вивільнення працівників від участі в операціях, що потребують примітивних фізичних зусиль, а також від виконання рутинних виробничих завдань) або навіть для виникнення принципово нових трудових обов'язків (пов'язаних із розширенням сфери прямої особистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії між конкретними учасниками господарських процесів і відносин, із зростанням індивідуальної відповідальності зайнятого персоналу за контроль над автоматизованими технологічними операціями, із частковим обмеженням ієрархічності в управлінні господарськими процесами, із необхідністю перманентної участі працівників у засвоєнні та відтворенні новаторських знань та компетентностей, а також зі збільшенням потреб у виявленні в продуктивній занятості найманого персоналу властивостей активності, ініціативності, креативності, працьовитості та ін). Наслідки фундаментальних змін, що відбуваються в системі виробничих відносин в контексті формування новітнього постіндустріального технологічного укладу суспільства, у значній мірі визначаються інституціональним характером та природою походження (зокрема, це стосується поширення використання гнучких та дистанційних форм зайнятості, зростання масштабів трудової активності у секторі соціальної економіки, посилення тенденцій щодо соціалізації виробничих відносин на ґрунті удосконалення практик неподільного та спільно-часткового присвоєння, колективної та приватно-трудової власності, а також розбудови систем соціального та соціально-трудового партнерства, посилення обов'язків щодо корпоративної соціальної відповідальності тощо) та обов'язково мають знаходити належне відбиття у структурній побудові та змістовному наповненні механізму функціонування і розвитку національного ринку праці.

Проте різноспрямованість й багатовекторність зростання сучасних вимог щодо розбудови надзвичайно складного механізму підтримки пропорційності та збалансованості параметрів попиту і пропозиції на ринку праці, а також масштабність нагальних потреб щодо створення широкого кола взаємопов'язаних і внутрішньо-узгоджених передумов (соціально-демографічних, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, культурно-просвітницьких, нормативно-правових, еколого-безпекових та ін.) для розширеного відтворення людського потенціалу суспільства об'єктивно визначають розмаїття та неоднозначність змісту інституціональних трансформацій системи соціально-трудова відносин. Необхідною вимогою для забезпечення логічно-послідовного порядку проведення та цілеспрямованого спрямування, а отже – в кінцевому рахунку і для успішності реалізації відповідних інституціональних змін в даному контексті стає стрижнева роль держави і належного державного регулювання при здійсненні такого роду реформаторських заходів. Крім того, базовий і системоутворюючий для ринку праці характер інститутів та інституцій (значна частка яких прямо встановлюється або закріплюється в рамках системи державного регулювання національного ринку праці), що вимагають на оновлення і модернізацію, визначає винятковість ролі держави в процесах інституціонального реформування у цій сфері.

Авторське розуміння змісту та логіки реалізації державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці, упорядковане на базі узагальнення концептуальних та парадигмальних основ даного процесу, представлено на рис. 4.1 у формалізованому за допомогою інструментарію побудови інтелектуальних (mind map) карт вигляді (методичні аспекти використання даного підходу, зокрема, розглянуто у роботах С. Бехтерева [35] та С. Шипунова [503]). Логіка подання послідовності здійснення та розкриття змісту інституціональних трансформацій національного ринку праці, подана на рис. 4.1, виходить із обґрунтованих вище (див. розділ 2) положень теоретико-методологічного базису інституціонального реформування системи державного регулювання національного ринку праці, відповідно до яких цільова



Прийняття поданого на рис. 4.1 розуміння підходу до інституціонального закріплення напрямків реформування національного ринку праці дає можливість на базі модельного упорядкування особливостей функціонування національного ринку праці розробити відповідні заходи щодо державного регулювання соціально-економічних процесів, орієнтованих на удосконалення механізмів здійснення соціально-трудова відносин. З точки зору автора, зазначене структурування має бути також розширене через урахування стратегічного контексту розвитку ринку праці, представлення чого в сучасних дослідженнях щодо державного регулювання у цій сфері, як правило, є досить фрагментарним і обмежується вивченням тільки окремих аспектів даного процесу, а саме: визначення методів регулювання параметрів поточного функціонування ринку праці (див., наприклад, роботи Т. Власової та Н. Чобанюк [68], Н. Діденко [119], В. Дружиніної [127], О. Єрмоленко [134], І. Есаулова [522], В. Міненко [309], М. Тврдон [455]), встановлення бажаних орієнтирів функціонування (Е. Лібанова [260], О. Мельников [301], І. Марченко [287], Ю. Маршавін [289], Д. Ріфкін [595], Т. Титарчук та В. Шарманська [460], Н. Хлебнікова [481]) або прогнозування динаміки ринку праці (Т. Голубєва [95], С. Корецька [216], В. Крутяков та К. Конюшевська [239], І. Манцуров [280], В. Онікієнко [334]). Разом з тим, національний ринок праці являє собою насамперед економічний феномен, трансформаційним змінам якого закономірно передують виникнення певних протиріч, які діалектично спричиняють старт процесів розвитку, що, в свою чергу, визначаються незворотним характером та співпадінням у часі (одночасністю) здійснення якісних, кількісних і структурних перетворень. Відповідно глибоке та різностороннє дослідження такого роду процесів обумовлює необхідність застосування якісно нового інструментарію, формування якого буде можливим лише на основі використання широкого міждисциплінарного підходу.

Крім того, співвіднесення природи процесу розвитку великомасштабної економічної системи національної економіки, складовою якої є НРП, із незворотними її перетвореннями (у т.ч. – в напрямі трансформації механізму

здійснення соціально-трудових відносин) визначає необхідність урахування можливих суттєвих змін інституціональних правил й норм, що регламентують взаємодію учасників ринку праці. У даному випадку розвиток ринку праці доцільно буде представляти в контексті його інституціональної динаміки (див., наприклад, Г. Клейнер [194], Н. Краус [234], Д. Норт [320] та ін.), а бажаний стан ринку праці – встановлювати на основі застосування методів інституціонального проектування (Р. Довженко [125], А. Пилипенко [346], В.Тамбовцев [451]). Нажаль, наявні набутки інституціональної економічної теорії у разі їх використання для моделювання динаміки ринку праці вимагають певного розширення, яке б врахувало, зокрема, зростання ролі інформаційної складової в розвитку глобальної світової економічної системи. В даному аспекті слід відзначити, що функціонування ринкового механізму пов'язано з виникненням трансакційних витрат, через мінливий і слабо передбачуваний характер змін яких інформаційна складова діяльності учасників НРП перетворюється на фактор трансформаційних змін, який має враховуватися органами державної влади при виборі як стратегії, так і тактики регулювання. Дана вимога також додатково актуалізується в умовах формування новітнього постіндустріального технологічного устрою, що базується на широкій інформатизації виробничих відносин, впровадженні засад «економіки знань» в практику господарювання тощо. При цьому слід враховувати, що посилення зазначених тенденцій передбачає не просте удосконалення інформаційних систем, які підтримують роботу органів державного регулювання розвитку ринку праці, але формування цілісного інформаційно-інституціонального простору підтримки цілеспрямованих інституціональних перетворень національного ринку праці, контрольованих з боку державної влади.

У такому контексті слід підтримати точку зору А. Пилипенко [346, с.6] у його інтерпретації сучасного інституціонального підґрунтя накопичення інформації як системоутворюючого фактору для ринкового середовища та представлення розвитку як реакції на упорядкування й структуризацію інформаційних масивів. Проте такий підхід, первісно орієнтований на

використання на корпоративно-підприємницькому рівні, в рамках орієнтації на цілісну сукупність ринкових трансформацій, що відповідають певному напрямку реформування суспільних виробничих відносин, потребує розгляду змісту процесу розвитку національного ринку праці як суб'єктно-рефлексивного відображення реакції більшості його суб'єктів на умови функціонування в рамках певного аттрактора, представленого у вигляді системи інституціональних норм та правил. Певною мірою такий підхід враховує інституціональну закономірність «залежності від шляху розвитку», але потребує розширення через урахування біфуркаційної природи походження трансформацій. Отже, надзвичайно вагомою та важливою з точки зору упорядкування інституціонального підґрунтя змін і перетворень у системі державного регулювання НРП бачиться проблема моделювання аттракторів розвитку соціально-трудова відносин на національному ринку праці та обґрунтування і розробка програм еволюційного або революційного досягнення даного аттрактора. Графічне відображення зазначеної постановки завдання дослідження подано на рис. 4.2.

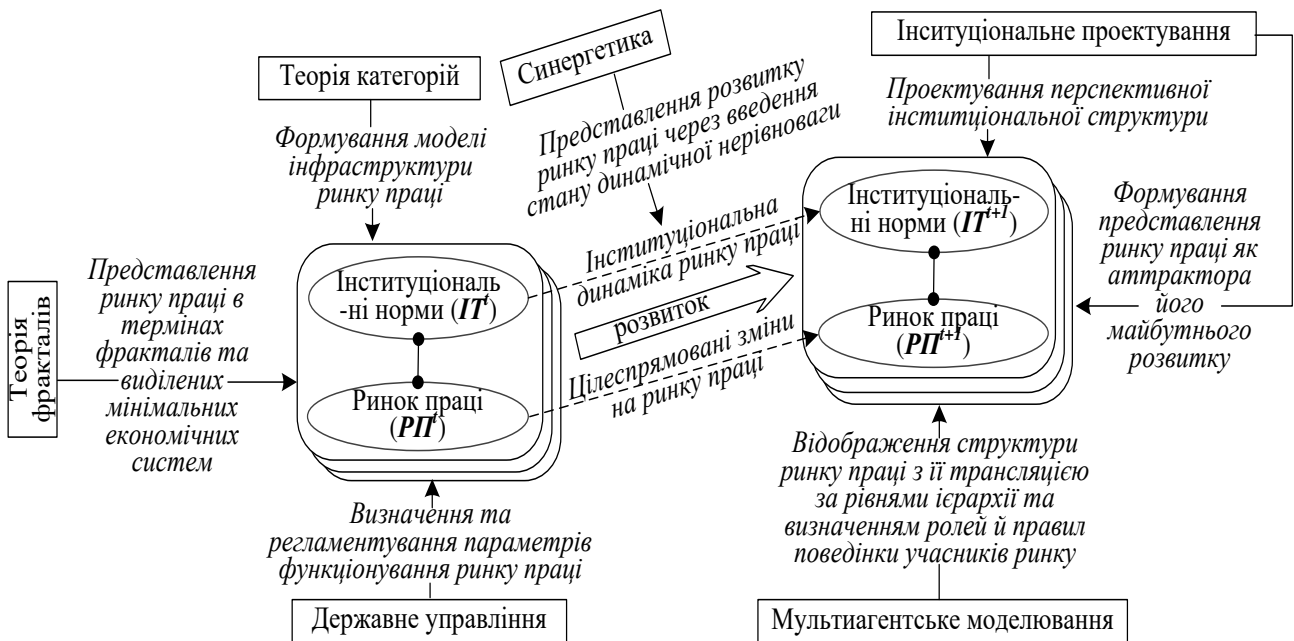


Рис. 4.2. Візуальне представлення логіки державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці у взаємозв'язку з організацією відповідної інформаційної підтримки

Звернемо увагу, що подані на рис. 4.2 відомості представлені в розрізі ряду наукових дисциплін, в контексті використання методичного та інструментального апарату яких здійснюється моделювання і формалізація окремих складових проблеми організації інформаційної підтримки державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці. Відповідно вельми актуальними стають розробки, які забезпечують узгоджене застосування означених наукових дисциплін для врахування всіх аспектів розвитку інститутів ринку праці, що насамперед передбачає необхідність вирішення ряду задач, які перетинаються з окремими положеннями авторського підходу щодо розкриття логіки державного регулювання у цій сфері, представленими в упорядкованому вигляді на рис. 4.1-4.2. До складу такого роду задач слід віднести такі: обґрунтування параметрів інформаційної підтримки інституціональних перетворень національного ринку праці в рамках сполучення фрактального підходу до представлення НРП та мультиагентського підходу до моделювання впливів з боку системи державного регулювання; формалізація етапів організації задекларованого інформаційного забезпечення з урахуванням фрактального підходу до представлення ринку праці; розробка теоретико-множинного підходу до представлення логіки державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці.

Обґрунтування і реалізація запропонованого мультидисциплінарного підходу обумовлюють зміст концептуальних положень з організації інформаційного забезпечення державного регулювання інституціональних перетворень НРП, які в загальному вигляді відповідають поставленим вище задачам та віддзеркалюють авторські гіпотези у даному напрямку.

Першим з таких положень слід вважати прийняття пропозицій А. Калініної [168, с.48] щодо формування принципової моделі інформаційного простору (*III*) на основі таких елементів: виділення сукупності агентів, які представлені у такому просторі (задаються множиною  $\{A\}$ ), визначення ментальних моделей таких для кожного з таких агентів (задаються множиною  $\{M\}$ ) та встановлення характеру інформаційної взаємодії між агентами простору (задаються

множиною  $\{B_j\}$ ). При реалізації такого підходу модель інформаційного простору з  $N$  агентів (з  $N$  суб'єктів ринку праці, поданих на рис. 4.1), можна представити у вигляді кортежу:

$$III = \langle A_i, M_i, B_{ij} \rangle \quad (i=1..N, j=1..N) \quad (4.1)$$

Подана інтерпретація дозволяє представити у вигляді певного інформаційного ресурсу ментальну модель кожного з учасників ринку праці (сукупність емпіричних знань щодо правил поведінки у конкретній ситуації, засновані на досвіді та зафіксовані у свідомості способи поведінки). В цілому таке представлення відповідає сучасному підходу до визначення сутності інформаційного ресурсу, узагальнення природи якого, наприклад О. Пушкар [384, с.100], пропонує здійснювати в межах певного набору відомостей, які формуються у життєдіяльності суб'єкта та подаються у вигляді документарної одиниці. Крім того, як можна побачити, виходячи з викладеної логіки державного регулювання інституціональних перетворень (рис. 4.2), діяльність та поведінка кожного з учасників НРП в рамках даного процесу визначається сукупністю інституціональних норм та правил, які також певною мірою змінюються в ході ринкових трансформацій. Відповідно на додаткову увагу заслуговує обґрунтування дослідницької позиції щодо визначення підходу до формування моделі таких інституціональних утворень. Найбільш доречним в даному аспекті слід вважати використання рекомендацій Г. Клейнера [194, с.41] щодо представлення будь якого інституту ( $III$ ) через сукупність норм ( $N$ ) та потенційних ( $D$ ) й реальних ( $R$ ) носіїв таких норм. При цьому Г. Клейнер пропонує розподіл норм на основну норму ( $N_0$ ) та окремий ряд норм підтримки ( $N_1...N_k$ ). За таким підходом інституціональна система ринку праці представляється сукупністю інститутів, заданих як:

$$III = \langle (N_0, D_0, R_0), (N_1, D_1, R_1) \dots (N_k, D_k, R_k) \rangle \quad (4.2)$$

Зрозуміло, що зазначені носії норм обиратимуться зі складу учасників ринку праці (у формалізованому вигляді задається як об'єднання відповідних

множин  $A = D \cup R$ ). При цьому в процесі функціонування системи державного регулювання НРП відбуватиметься поступове зменшення чисельності потенційних носіїв інституціональних норм через прийняття ними цих норм до виконання. Логіка ж інституціональних перетворень, яка в цілому відповідає поданому на рис. 4.2 представленню, зводиться до вироблення нової системи норм ( $N^t \rightarrow N^{t+1}$ ) та забезпечення її сприйняття учасниками ринку праці ( $N^{t+1}: D_t \rightarrow R^{t+1}$ ). Сприйняття ж таких норм стає можливим тільки у разі, коли вироблені норми сприяють реалізації економічних інтересів учасників НРП (безвідносно до застосування різних механізмів примусу до виконання норм). У даному випадку передбачимо, що сукупність інтересів визначається множиною  $\{IH\}$ , а відповідно її змістовне наповнення по відношенню до конкретного учасника ринку праці на певний момент часу буде формалізовано як  $\{IH(A(t))\}$ , що саме й розкриває третє із задекларованих концептуальних положень.

Четвертим концептуальним положенням стає прийняття ієрархічного представлення ринку праці. Складна побудова та ієрархічність властиві більшості соціально-економічних систем, проте слід відзначити наявність значного розмаїття підходів до структурування та виділення ієрархічних рівнів в аспекті національного ринку праці (так, наприклад, сегментування НРП можна здійснювати в галузевому розрізі, як це подано на рис. 4.1). При визначенні ж ієрархії або ієрархічної структурної побудови ринку праці можна скористатися пропозиціями А. Калініної [168, с.22-27] щодо доцільності виокремлення корпоративного, регіонального та національного зрізів НРП для упорядкування побудови інформаційного простору (така пропозиція також знайшла відображення на рис. 4.1). В контексті ж вироблення ієрархії інституціональних норм та правил в рамках НРП доречним є звернення до розробок Н. Хлебнікової [481], що пропонує виділення зовнішнього (ринок праці як економічний суб'єкт, що сприймає зовнішні впливи з боку, наприклад, заходів із реалізації промислової або інноваційної політики держави) та внутрішнього (організаційна структура, в рамках якої відбувається взаємодія учасників національного ринку праці, безвідносно від ієрархічного подання

взаємозв'язку процесів такого роду взаємодії) інституціональних просторів ринку праці. Такий підхід, на думку автора, є цілком слушним, але дещо обмеженим з точки зору здійснення процедури інституціонального проектування. Більш продуктивним здається прийняття позиції, відповідно до якої процес формування інформаційно-інституціонального простору взаємодії учасників НРП має підпорядковуватися прийняттю його фрактального представлення. В даному випадку, наприклад, в розрізі підходу, запропонованого Х. Варнеке [55, с.54], національний ринок праці розглядається як система, що здатна до самоорганізації шляхом «рекурсивного копіювання самоподібних об'єктів» (візуальне відображення логіки такого копіювання представлено на рис. 4.3.).

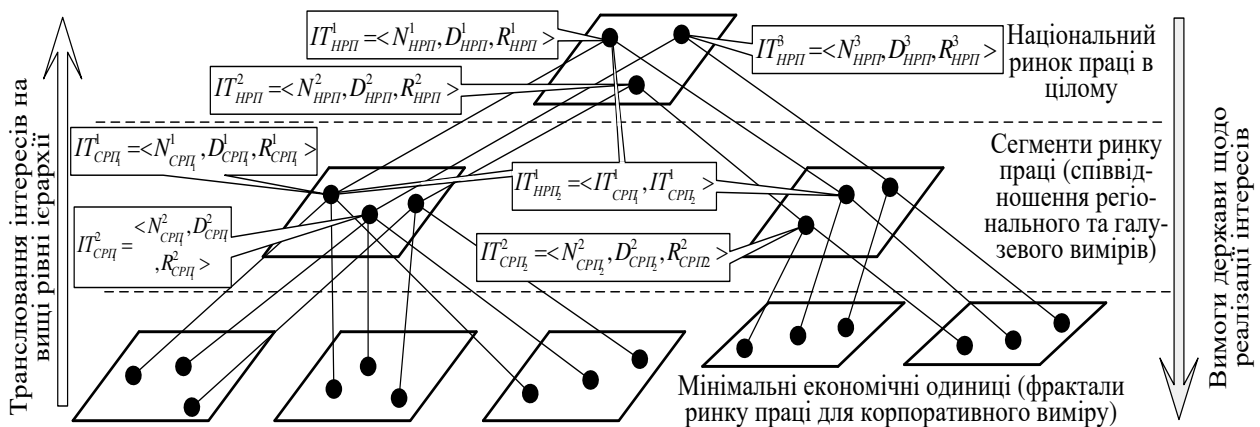


Рис. 4.3. Фрактальне представлення національного ринку праці (розглядається як реалізація задачі обґрунтування параметрів інформаційної підтримки інституціональних перетворень національного ринку праці)

Відповідно вектором цільової орієнтації при здійсненні процесів інституціональних перетворень НРП стає сприяння поширенню норм та правил між рівнями ієрархічного представлення ринку праці. Організація зазначеного забезпечення зводиться до узгодження інформаційних потреб окремих фракталів, які трактуються у [55, с.54-55] як «мінімальна економічна система».

Для формалізованого представлення такого роду «мінімальних економічних систем» доцільним здається використання мультиагентського підходу (положення якого викладені у роботах І. Лазарева та ін. [248], В. Тарасова [454], Д. Шульца

[510] та ін.). В загальному вигляді мультиагентський підхід передбачає формування переліку інтелектуальних агентів (задаються множиною  $\{A\}$ ), які відповідатимуть реальним об'єктам, представленим на ринку праці (визначаються множиною  $\{O\}$ ). Зрозуміло, що як між такими об'єктами, так і між відповідними до них агентами виникають певні зв'язки (формалізуються множиною  $\{R\}$ ). Такий підхід є загальноприйнятим та згідно з положеннями, запропонованими В. Тарасовим [454], дозволяє утворити так звану основу мультиагентської системи національного ринку праці ( $RP = A \times O$ ).

Відмінність же авторського бачення побудови мультиагентської системи (*МАС*) полягає у том, що у якості агента при цьому пропонується розглядати не окремих учасників національного ринку праці (навіть таких, що являють собою великі об'єднані сукупності суб'єктів – такі, наприклад, як інтегровані підприємницькі об'єднання, професійні або інші саморегульовані спілки та ін.), а описані вище мінімальні економічні системи. За таким підходом, опис окремого фракталу ринку праці ( $\Phi$ ) включатиме в себе, окрім зазначених вище елементів, також алфавіт дій ( $D$ ) та стратегій ( $CT$ ) учасників ринку праці, характеристику відносин ( $BH$ ) та ролей ( $PL$ ) таких учасників. Відповідно отримуємо для кожного окремого фракталу національного ринку праці такий формалізований опис:

$$\Phi = \langle A, IC, IH, IT, D, CT, BH, PL \rangle \quad (4.4.)$$

Крім того, опис будь-якої *МАС* вимагає формалізації так званої «арени взаємодії агентів». В рамках дослідницького підходу, якого дотримується автор, на рівні окремого фракталу такою ареною для його учасників виступає система інституціональних норм та правил у її взаємозв'язку з інфраструктурою відповідного сегменту ринку праці. Для побудови ж агентської моделі НРП скористаємось підходом до побудови ієрархії агентів у *МАС*, відповідно до якого агент вищого рівня ієрархії регламентує взаємодію агентів нижнього рівня (тобто виступає для них зазначеною «ареною взаємодії»). При цьому структура та опис такого агента відповідає структурі та опису агентів підлеглого рівня ієрархії.

Така пропозиція в цілому відповідає дії механізму підтримки самоподоби фракталів. Відповідна імплементація авторських розробок, схема якої розкриває логічну послідовність здійснення процесу державного регулювання інституціональних перетворень НРП, представлена на рис. 4.4.

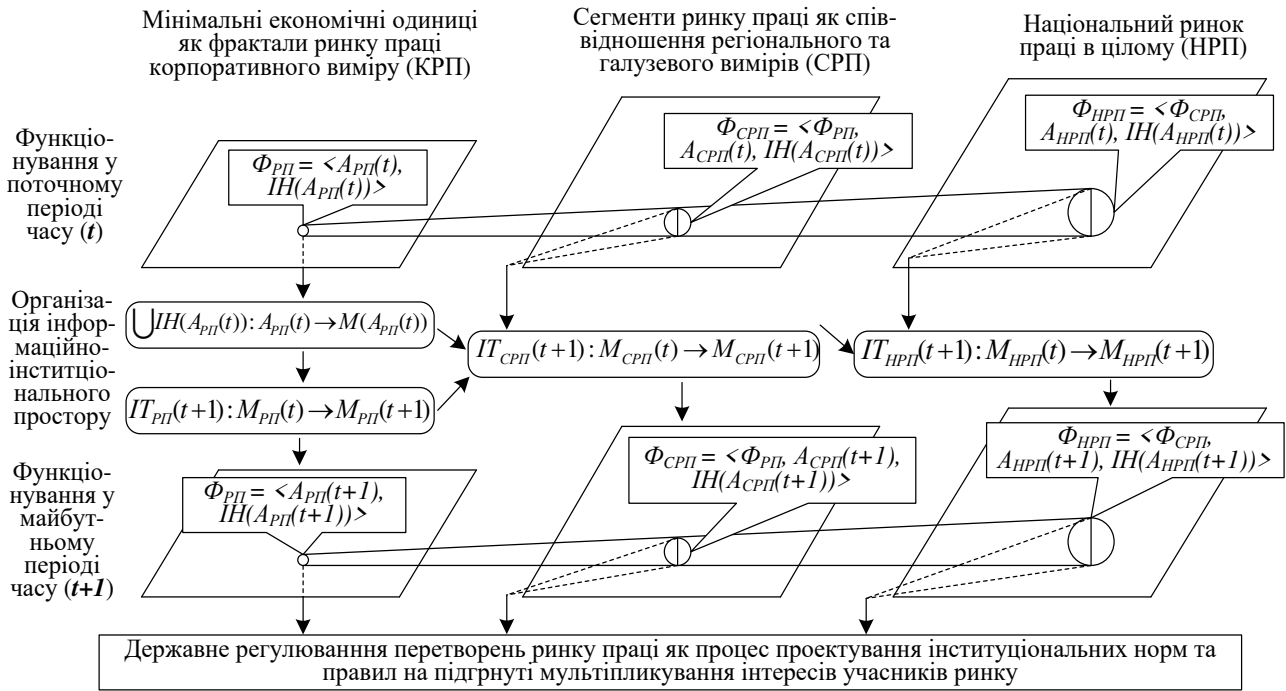


Рис. 4.4. Розкриття логіки інституціональних перетворень ринку праці в рамках його фрактальної побудови (як реалізація задачі розробки теоретико-множинного підходу до представлення логіки державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці)

Змістовно дана схема містить два контури плину процесу інституціональних перетворень: еволюційного та революційного. Відповідно реформаторський процес зводиться або до коригування параметрів інституціонального середовища або до старту процесу синтезу (реформування) нових інституціональних утворень. Роль держави у даному випадку зводиться до сприяння виробленню аттракторів розвитку національного ринку праці через змістовне наповнення інституціональних норм та правил його функціонування у майбутньому періоді. Іншим завданням державного регулювання у цій сфері

постає зменшення кількості потенційних носіїв нових інституціональних норм через збільшення кількості фактичних носіїв ( $N: R \rightarrow D$ ). Зазначена дифузія груп носіїв інституціональних норм в решті решт визначає логіку процесу організації інформаційної підтримки державного регулювання ринку праці. Для реалізації завдання формалізації етапів організації задекларованого інформаційного забезпечення скористаємось інструментарієм IDEF-моделювання (приймаючи до дії описану у [490] нотацію стандарту). Контекстна діаграма побудованої моделі представлена на рис. 4.5.

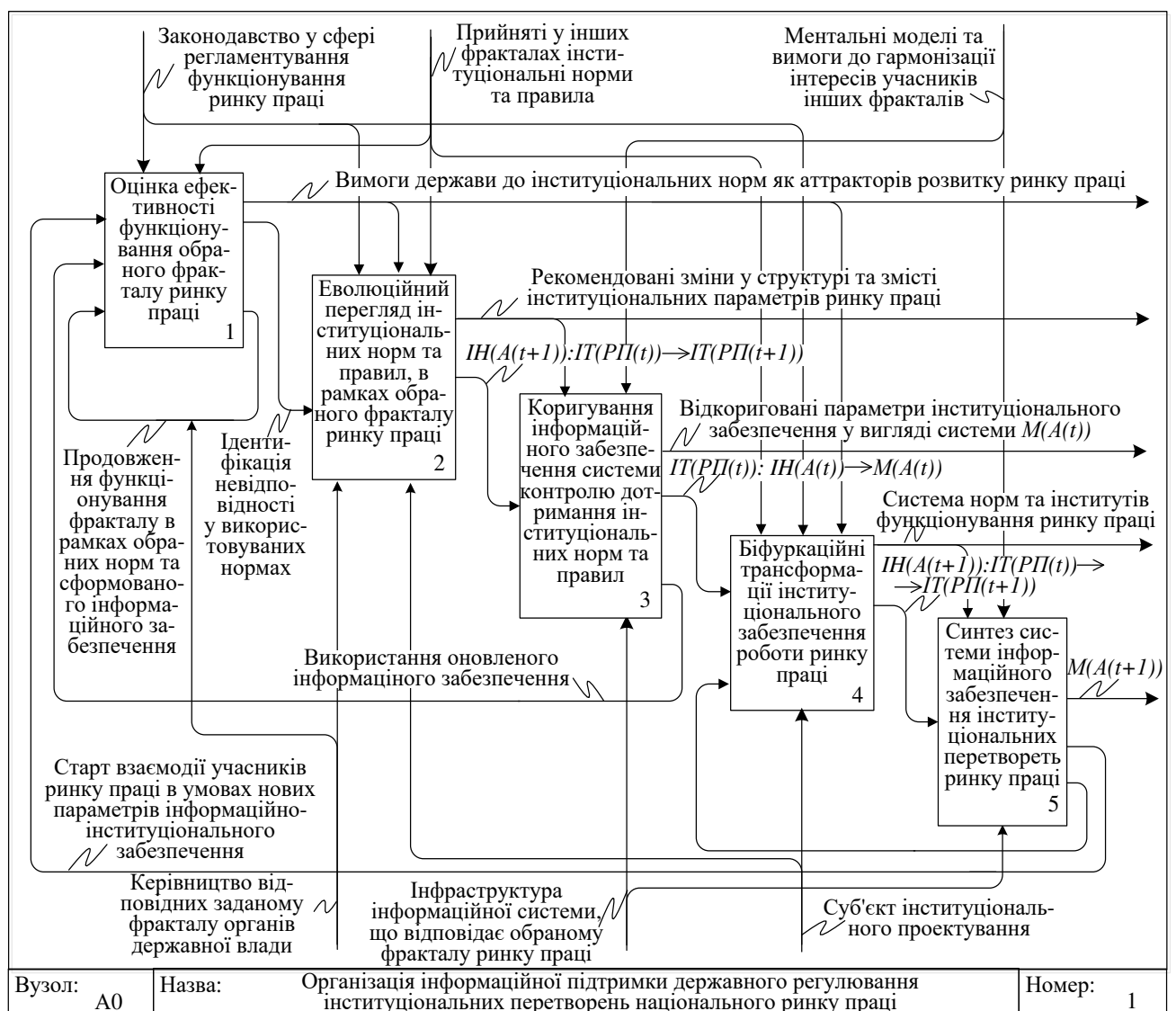


Рис. 4.5. Контекстна діаграма моделі державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці (реалізація завдання врахування фрактального представлення НРП під час організаційного процесу).

Зазначимо, що безпосередньо представлена на рис. 4.5 модель відображає перебіг процесів інституціональних перетворень та відповідної дії системи державного регулювання. Разом з тим, в рамках моделі представлено регламенти та механізми інформаційного забезпечення (складові «механізм» та «регламент» окремого елемента «активність» IDEF-моделі), що й розкриває певні елементи складного за змістом процесу державного регулювання інституціональних перетворень ринку праці.

Таким чином, реалізація авторського бачення підходів до вирішення проблеми формування інституціонально-інформаційного підґрунтя розвитку національного ринку праці, що полягає у підтримці орієнтування процесів реформування на фрактальне представлення НРП, передбачає необхідність структуризації складу інституціональних утворень даного ринку (на всіх рівнях його ієрархічної побудови) та визначення проекції відповідно диференційованого інституціонального впливу (насамперед, ініційованого державою в контексті функціонування та розвитку системи державного регулювання) на систему інтересів учасників національного ринку праці.

Упорядкування структурної побудови національного ринку праці в контексті його фрактального представлення передбачає необхідність розгляду НРП як сукупності декількох ієрархічних системних зрізів, ключовими з яких є такі сполучення його складових: учасники ринку (суб'єкти) та інструментарій регулювання їх взаємин в рамках дії ринкового механізму (в аспекті системного підходу); інтереси суб'єктів (диференційованих за функціональною ознакою) в узгодженні з їх територіальним представленням (в рамках просторового підходу); базові та похідні норми і правила, а також решта інституціональних утворень в площині розгляду механізмів реалізації таких норм і правил, що припускають також виникнення інституціональних пасток і конфліктів (в рамках інституціонального підходу); суспільні відносини і виробничі зв'язки, що розкриваються у сфері формування та використання людського потенціалу та соціального капіталу як елементу продуктивних сил (в рамках політекономічного підходу). Наявність та системна виявленість такого роду

ієрархії, з одного боку, відповідає вимогам фрактального представлення НРП через ідентифікацію ознак, за якими доцільно визначити відокремлені простори мультиагентської взаємодії (фрактали), а з іншого – суттєво утруднює їх диференціацію як «мінімальних економічних систем» через неоднозначний та розмаїтий характер взаємодії складових національного ринку праці. Зокрема, кожен рівень і аспект існування зазначеної ієрархії НРП має власні як принципи і закономірності функціонування, так і особливості взаємодії з іншими складовими (як на одному, так і на різних рівнях ієрархії). Так, наприклад, на вищому рівні агрегації національний ринок праці можна представити у вигляді фрактального утворення, сформованого з регіональних ринків праці та виділених в їх межах ринків праці окремих районів, з галузевих та секторальних ринків праці, а також із сегментів НРП, диференційованих за професійно-компетентнісними та функціональними ознаками.

Слід відзначити, що з точки зору вибору пріоритетів та розробки стратегії інституціонального реформування системи державного регулювання національного ринку праці найбільш релевантним здається урахування галузевого (макроекономічного) та територіально-просторового (регіонального) аспектів структуризації ринку праці. В першому випадку значущість встановлення галузевих відмінностей, що визначають сегментацію НРП, пов'язана як із роллю та значенням, що має структурна збалансованість ринку праці в контексті підтримки позитивної динаміки розвитку національної економіки (виникнення будь-яких дисбалансів та диспропорцій здатне виступити суттєвою перешкодою для економічного зростання), так і з необхідністю створення розгалуженої системи підготовки та перепідготовки кадрів (мережі закладів освіти, культури, соціально-бутового обслуговування та ін.), без існування якої неможливим виглядає формування належного людського потенціалу (особливо – в професійно-кваліфікаційному та компетентнісному розрізі), адекватного потребам ресурсного та інноваційного забезпечення господарської активності на галузевому та макроекономічному рівні. З іншого боку, вивчення регіональних особливостей побудови НРП

визначається тісністю та взаємообумовленістю зв'язку між станом та соціально-економічними характеристиками національної економічної системи та окремих її регіональних господарських підсистем. Крім того, ієрархічний характер структурної побудови системи державного управління (з обов'язковим виокремленням в рамках управлінського механізму держави національного та регіонального рівнів, співвідношення між якими у розподілі прав, відповідальності і повноважень у великій мірі визначає характеристики державного устрою у цілому) обумовлює також необхідність упорядкування відповідного поділу функціональних повноважень в сфері державного регулювання економіки (у т.ч. – соціально-трудова відносин, які здійснюються через ринковий механізм збалансування попиту і пропозиції праці).

Так, наприклад, А. Меліхов [298, с.33] пропонує розгляд регіону як базису для розробки державної політики у сфері зайнятості виходячи з констатації утрудненості або навіть неможливості ефективного централізованого регулювання регіональних ринків праці. Цілком не заперечуючи таку точку зору, автор все ж таки вважає за доречне в даному контексті дотримуватися орієнтації на поєднання підходів «згори до низу» та «знизу до гори» при обґрунтуванні орієнтирів регулювання ринку праці. В даному контексті доволі корисними здаються пропозиції В. Брича [49, с.72] щодо структурування сукупного ринку праці та побудови його ієрархії в розрізі областей і районів. В даному контексті на велику увагу заслуговують також рекомендації Л. Комісарової [211, с.105-106], яка пропонує розширення підходу щодо виділення та відокремленого розгляду в рамках національного ринку праці певного комплексу регіональних ринків (ринкових сегментів адміністративно-територіальних одиниць – областей, економічних районів чи промислових зон, що визначаються через об'єднання декількох областей, міських агломерацій тощо). Доречність підтримки зазначених пропозицій підтверджується результатами досліджень О. Раєвневої та О. Бобкова [389, с.43] які категорію «регіон» та пов'язані із нею поняття розглядають як поєднання ознак певної території та економічної системи в рамках даної території. На жаль,

Л. Комісарова тільки констатує, що прийняття зазначеного розподілу ускладнює визначення функцій та орієнтирів роботи для органів регіонального управління в частині регулювання ринку праці, а отже, представлені нею розробки потребують розширення в частині регламентування (перш за все, через розробку відповідної державної політики) міжрегіональної взаємодії ринків праці. Так, зокрема, у роботі Є. Качана та О. Обухівського [176] розкрито методологічне підґрунтя формування регіональної політики розвитку ринку праці та подано обґрунтування важелів її реалізації; Ю. Маршавіним [289] розглянуто імперативи планування розвитку системи регулювання ринку праці на національному та регіональному ринках; І. Марченко [298] висвітлено особливості формування системи державної та приватної інфраструктурної підтримки функціонування ринків праці та ін.

Разом з тим, ще й досі залишається актуальним наголос О. Пищуліної [353, с.146] на відсутності прозорого механізму розмежування повноважень у галузі інституціонального регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування, що додатково актуалізує дослідження у напрямку розвитку інституціонального устрою НРП. Особливе значення такого роду актуалізація набуває в контексті заявленого розширення потреб в урахуванні фрактального представлення побудови НРП, що потребує, по-перше, більш докладного вивчення закономірностей трансформування інституціональних норм та правил на національному, галузевому, регіональному рівні, і, по-друге, розгляду механізму забезпечення додержання такого роду норм і правил на підлеглих рівнях ієрархічної побудови НРП (враховуючи обов'язкову трансформацію використовуваних таким механізмом інструментів).

Отже, складність і неоднозначність вирішення проблем державного регулювання інституціональних перетворень НРП бачиться насамперед у структурованому визначенні об'єкту, суб'єкту та інструментарію управлінського впливу в рамках відповідного регулятивного механізму. Зазначені елементи мають співвідноситися із структурною диференціацією (фрактальним

представленням) НРП та перетинатися зі складом і змістом функцій державного регулювання ринку праці, а також із встановленням пріоритетів держави в даному процесі. Тут слід погодитися з більшістю науковців відносно того, що присутність держави на ринку праці має проявлятися в регулюванні відносин учасників ринку або у створенні середовища гармонізації їх інтересів (навіть у тому випадку, коли створюється пропозиція робочих місць у державному секторі – при цьому держава виступає лише як учасник ринку праці, що створює додаткові труднощі при розмежуванні її суб'єктних інтересів та регулятивних повноважень). З іншого боку, як сам об'єкт розвитку (процес виявлення соціально-трудова відносин), так і чітке визначення суб'єкта здійснення (або ініціатора) трансформаційних перетворень в рамках НРП має певні відмінності, залежні від вибору певної стратегії інституціональних змін. Відповідно організація державного регулювання інституціональних перетворень НРП може бути зведена до процедури інституціонального проектування (точніше перепроjektування наявних норм та правил інституціонального регулювання), що дозволяє обійти обмеження, пов'язані із зазначеними вище відмінностями між елементами фрактального представлення НРП. Крім того, розглядаючи підходи до структуризації складних великомасштабних економічних систем, до складу яких належить НРП, дослідники звичайно обмежуються описом локального змісту функції та встановленням особливостей конкретних завдань в сфері інституціонального регулювання (зокрема, наприклад, В. Брич [49] розглядає такі особливості як прояв певних загальних властивостей економічної системи у цілому, а Ю. Іванов та А. Пилипенко [157] звертають увагу на інтеграційний аспект виникнення інституціональних утворень та ін.). З огляду на необхідність розширення предметної сфери дослідження, орієнтованого на розвиток підходу щодо фрактального представлення НРП, пропонується здійснювати поєднання загальнонаціонального, галузевого, регіонального аспектів в контексті логічної послідовності співвіднесення державних інституціональних перетворень із притаманними даним аспектам особливостями регулювання розвитку соціально-трудова відносин (див. рис. 4.6).

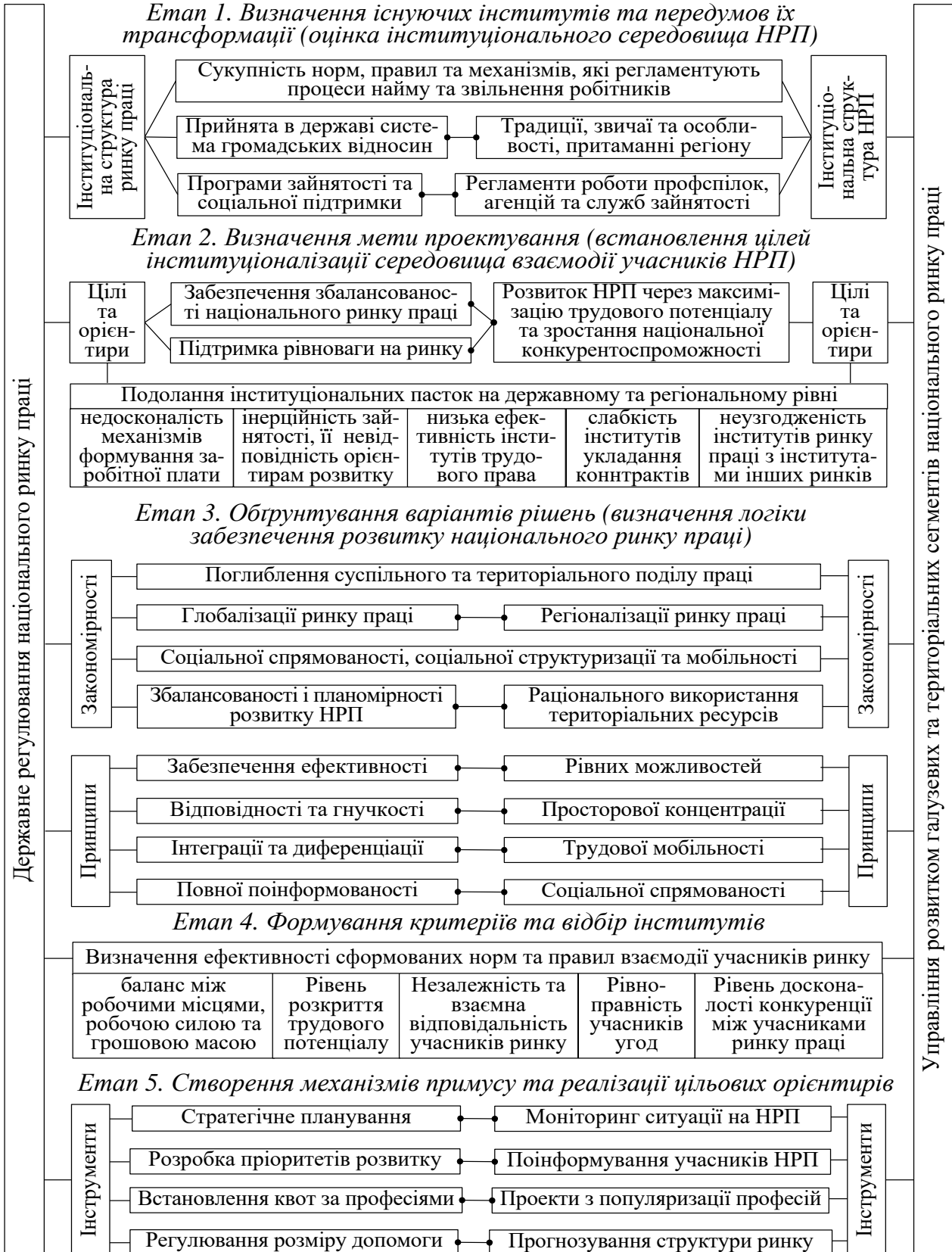


Рис. 4.6. Співвіднесення етапів державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці зі структуризацією предметної області дослідження

Особливість поданої на рис. 4.6 схеми, окрім розмежування державного регулювання та управління розвитком галузевих та територіальних сегментів НРП, міститься в наступному.

По-перше, в даній схемі передбачено виділення етапів проектування інституціонального середовища та встановлена роль держави у даному процесі. При цьому визначення змісту поняття інституціональне проектування прийнято в рамках суб'єктно-орієнтованого підходу, зокрема описаного В. Тамбовцевим [451, с.14] через визначення конкретних змін, розробку заходів з адаптації або створення нових інституціоналізованих норм і правил поведінки економічних агентів, необхідних для виконання цими агентами функцій, бажаних з точки суб'єктів та механізмів примусу (що уособлюється державою як стрижневим елементом побудови відповідної системи регулювання та основним представником інтересів суспільства). Прийняття даного тлумачення обумовило також склад представлених на рис. 4.6 етапів інституціонального проектування та організації управління розвитком сегментів національного ринку праці.

По-друге, зроблено наголос на тому, що в окремих випадках державний та галузево-регіональний рівень регулювання ринку праці спиратимуться на застосування спільних за змістом принципів або інструментарію. В решті випадків зазначені принципи будуть або відрізнятися специфічним змістовним наповненням (при збереженні методологічної єдності), або будуть зовсім іншими. При цьому, у будь-якому випадку передбачається наступність означених на рис. 4.1 елементів в частині додержання ієрархічності побудови НРП як великомасштабної відкритої соціально-економічної системи.

Третьою особливістю наведеної на рис. 4.6 схеми є виділення на ній таких складових методологічного базису дослідження, як принципи галузево-регіонального розвитку НРП, функції відповідних його сегментів в контексті механізму регулювання ринкових відносин у цілому та закономірностей реалізації цих функцій. Для формування ж узагальненого представлення методології організації управління розвитком галузевих та регіональних сегментів НРП доцільним здається використання пропозицій М. Мальчик

[277, с.99], Ю. Іванова та А. Пилипенка [157, с.96] щодо формування методологічної схеми певної предметної області дослідження (див. рис. 4.7).

Як можна побачити з рис. 4.7, методологічний базис організації управління розвитком галузевих та регіональних сегментів НРП міститься в рамках сполучення широкого кола теорій і концепцій та відповідних до них методів та інструментарію реалізації керуючого впливу на складний об'єкт регулювання, яким є національний ринок праці. Основу розробленого теоретико-методологічного базису та представленого на рис. 4.5 підходу щодо структуризації предметної області дослідження становить гіпотеза щодо передумов забезпечення розвитку галузевих та регіональних сегментів НРП через максимізацію людського потенціалу та соціального капіталу суспільства (на національному рівні), інтенсифікація економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання (розглядається в галузевому аспекті), підвищення якості життя населення і оптимальності територіального розподілу трудової складової продуктивних сил (регіональний контекст)

Практична перевірка та реалізація положень, що витікають з даної гіпотези потребує формування відповідного механізму державного регулювання НРП та створення належної до нього підсистеми інституціонального реформування соціально-трудова відносин. В основу методології розбудови такого механізму пропонується покласти положення розробленої П. Анохіним [13] теорії функціональних систем (ТФС), що ґрунтується на припущенні про ієрархічність будь-якої економічної системи (тут за основу прийнято описане вище ієрархічне фрактальне представлення НРП) в рамках якої виділяються функціональні системи – відносно самостійні та саморегульовані організації, поєднані певними структурами та настановами. Такий підхід дозволяє розглядати НРП як функціональну систему, задіяну у складній інтегративній діяльності системи вищого рівня – національної економіки. Критерієм ефективності діяльності функціональних систем є певний адаптивний результат їх взаємодії, що укладається в рамках означених на рис. 4.5 критеріїв ефективності реалізації програм розвитку НРП.

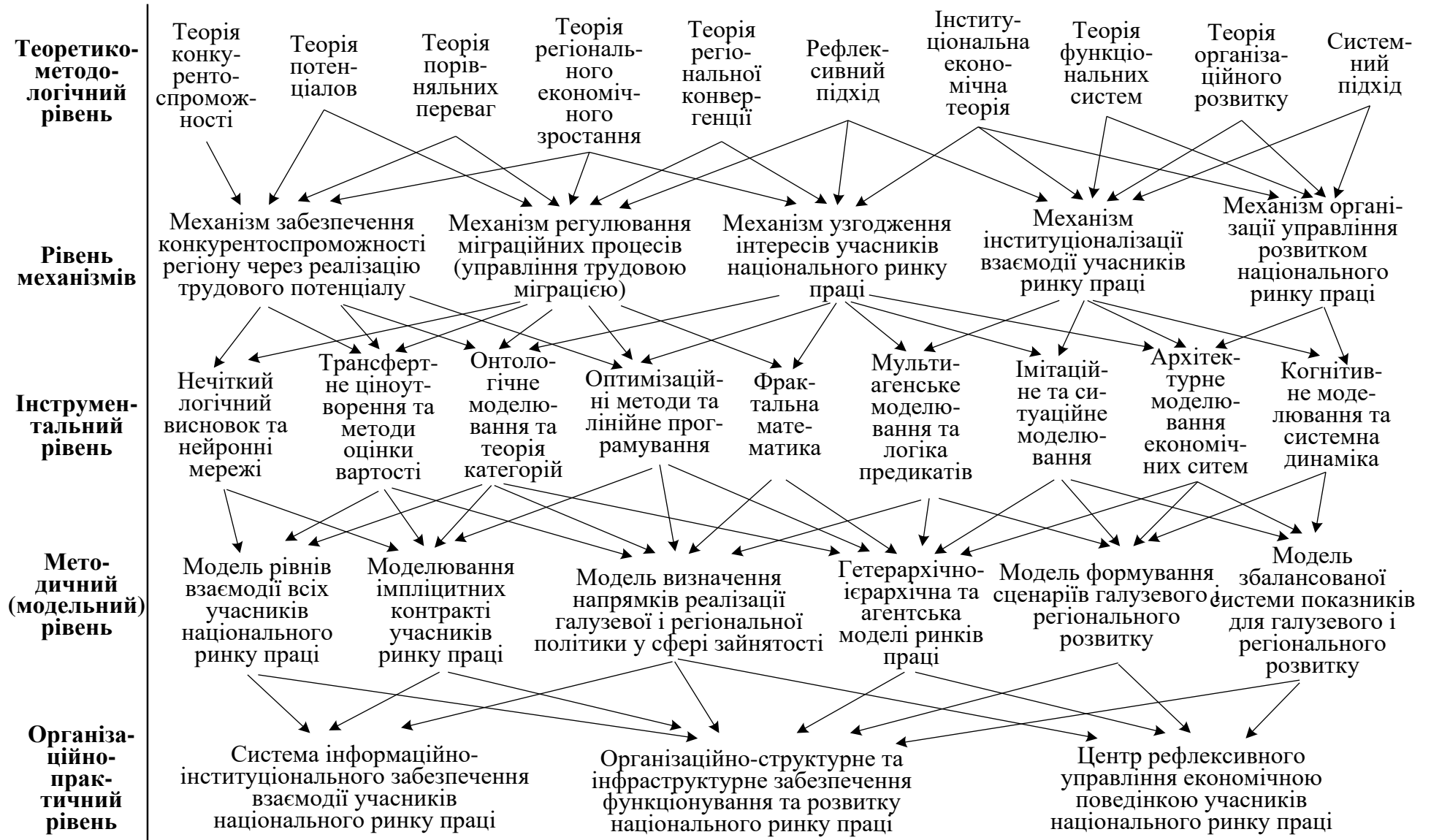


Рис. 4.7. Методологічна схема організації управління розвитком галузевих та регіональних сегментів НРП

Саме у відповідності з даним підходом пропонується сформуванню механізму управління інституціональним розвитком НРП, поданий на рис. 4.8.

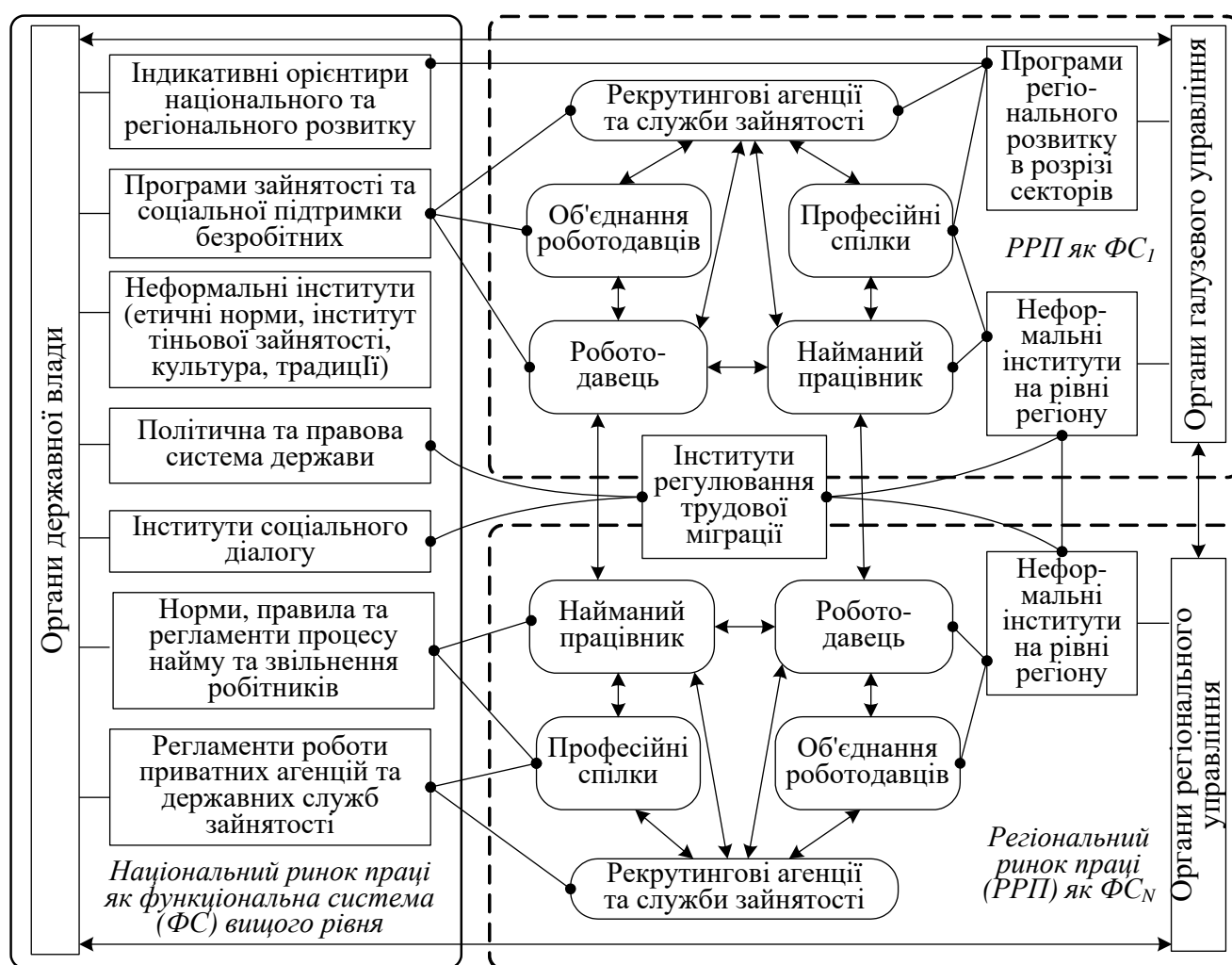


Рис. 4.8. Структурування механізму управління інституціональним розвитком національного ринку праці

Представлена на рис. 4.8 схема ставить у центр механізму управління інституціональним розвитком окремі фрактальні утворення (складові НРП), що здійснюють взаємодію з іншими функціональними системами для досягнення корисного (заздалегідь визначеного) результату діяльності всіх систем в цілому. Таким корисним результатом, в розрізі означеної на рис. 4.7 гіпотези, має постати максимізація описаних вище локальних критеріїв результативності (на національному, галузевому, регіональному рівнях). Відповідно отримані результати (в рамках дотримання положень ТФС) розглядаються як основний

системоутворюючий фактор, в рамках якого й реалізується інституціональне проектування змін державного регулювання НРП.

#### 4.2. Забезпечення економічної безпеки держави в контексті інституціонального розвитку національного ринку праці

Структурна побудова та механізм функціонування інституціональної складової державного регулювання НРП в сучасних умовах структурно-інноваційних трансформацій економіки мають враховувати як новітні суспільні зміни, що розгортаються у виробничо-господарській, інноваційно-технологічній, соціально-економічній, соціокультурній та інших сферах вітчизняного господарства, так і конкретно-історичні особливості поточного періоду реформування національної економіки, що помітно обтяжують та утруднюють протікання процесів інституціонального оновлення.

Об'єктивна наявність та неухильне ускладнення змісту каузальних зв'язків між станом економіки та характеристиками ринку праці вимагають поглиблення досліджень особливостей функціонування та розвитку зазначених явищ у їх тісному взаємозв'язку. З іншого боку, поширення кризових тенденцій та зростання динамічності й непередбачуваності середовища господарювання значною мірою актуалізує дослідження економічних систем в розрізі таких їх характеристик як стійкість, надійність, адаптивність тощо. Дійсно, кризовий стан економіки спричиняє зростання безробіття, порушення професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, втрату гарантій зайнятості та ефективності соціальної політики держави тощо. Поширення прояву зазначених диспропорцій на ринку праці в свою чергу збільшує прояв загроз для економічної безпеки держави в цілому. Отже, вирішення наявних протиріч на ринку праці слід розглядати як вагомий складову системи захисту національної економіки від дії факторів загроз. Разом з тим, урахування властивостей складності та комплексності національної економічної системи потребує диференціації

складових ринку праці (відповідно до запропонованого вище підходу на основі фрактального представлення НРП). Такий підхід дозволяє не тільки обмежити розмаїття об'єкту регулювання, але й врахувати певні галузеві і територіальні особливості, а також наявні унікальні (зумовлені дією культурно-історичних факторів) інституціональні правила розробки й реалізації програм розвитку. З оглядом на це досить актуальною для вирішення здається проблема забезпечення безпеки національної економічної системи через подолання диспропорцій та нівелювання загроз функціонуванню НРП.

Вирішення означеної проблеми міститься в зоні перетину розробок різних наукових напрямків. По-перше, це дослідження, присвячені національному та регіональному аспектам протидії виникненню загроз розвитку ринку праці. До даного напрямку досліджень належать, наприклад, розробки Е. Лібанової та Д. Мельничук [262] щодо ідентифікації економічних характеристик функціонування та розвитку ринку праці, пропозиції Л.І. Алонкіної [8] та А. Колота [208] щодо розвитку загальнотеоретичних засад управління розвитком ринку праці та розробки А. Кашепова та ін. [177], Г. Старостенко [439] та ін. щодо відтворення робочої сили та ін. Інший напрямок досліджень пов'язаний із вивченням вимог та розглядом передумов розбудови системи державного регулювання національного ринку праці в контексті підтримки стабільності економічного зростання. Слід відзначити, що якщо в першому випадку увага дослідників зосереджується на встановленні закономірностей прояву дії ринкового механізму (джерелами змін і трансформацій НРП в даному випадку можна вважати притаманні будь-якій великомасштабній економічній системі властивості самоорганізації та прагнення щодо самозбереження), то в другому випадку досліджуються теоретико-методологічні аспекти державного регулювання функціонування та розвитку НРП (зокрема, див. роботи Ю. Маршавіна [289] та І. Марченко [287] та ін.), реалізації державної політики у сфері зайнятості за ієрархічними рівнями національної економічної системи (І. Кравченко [229], С. Калініна [168] та ін.) або подолання інституціональних проблем у сфері державного регулювання розвитку людського потенціалу країни

та соціального капіталу суспільства (Р. Аганбекян та Г. Баяндурян [4], Н. Гавкалова і В. Гришина [79]). По-третє, на окрему увагу заслуговують розробки у сфері забезпечення стійкості (сталості, стабільності) розвитку (М. Мельник [300], В. Алексєєвський [7]) чи надійності та безпеки (В. Сенчагов [410], В. Мунтіян [312]) функціонування економічних систем. Кожен з зазначених пластів досліджень є досить вагомим та базується на широкому емпіричному й теоретичному підґрунті. Разом з тим, одночасне врахування результатів всіх зазначених наукових доробків потребує певного узгодження, оскільки поодиноці кожен з них вимагає суттєвого розширення та додаткового опрацювання.

Так, звичайно в сучасних дослідженнях економічна безпека розглядається в розрізі цілісних економічних систем в рамках виділення макро-, мезо- та мікрорівня. На макрорівні науковці вивчають проблематику безпеки національної економіки України (див., наприклад, роботи В. Мунтіяна [312], О. Шнипка [504]), проте більш масштабного поширення набули дослідження у сфері підтримки економічної безпеки суб'єктів господарювання (М. Куркін [244], В. Геєць [87] та ін.). Слід відзначити також порівняно меншу кількість робіт (відносно щодо досліджень, орієнтованих на мікро- та макрорівень економічної системи), присвячених забезпеченню безпеки регіонального розвитку (В. Пономаренко та ін. [362], З. Герасимчук та Н.С. Вавдіюк [90]). Доречність такого виокремлення, з точки зору автора, полягає у спробі реалізації комплексному підходу щодо розгляду регіональної безпеки в контексті її впливу на економічну безпеку країни в цілому, але, на жаль, в більшості такого роду розробок не приділяється належної уваги процесам розвитку економічної системи, обмежуючись тільки висвітленням загроз та варіантів протидії в процесах функціонування. Окремі авторитетні науковці, такі як Г. Козаченко [201], в дослідженнях безпекової проблематики прагнуть до охоплення усіх рівні ієрархічної побудови економічної системи. Разом з тим, навіть з огляду на наявність такого комплексних досліджень, потребують більш детального врахування специфічні особливості фрактального представлення структуризації великомасштабних економічних систем, таких як НРП.

По відношенню до національного ринку праці дослідники в контексті узагальнення загроз економічній безпеці, як правило, оперують поняттям ринкових диспропорцій. Розгляд природи виникнення та закономірностей прояву таких диспропорцій докладно представлено в дослідженнях Я. Жаліла та ін. [425], А. Кашепова та ін. [177]. Проте слід вказати на змістовну розбіжність сутності понять «фактори-загрози» та «диспропорції ринку». Дійсно, диспропорції з одного боку можуть розглядатися як загрози функціонування ринку праці, проте в іншій, суб'єктно-рефлексивній площині вивчення взаємодії суб'єктів ринку праці (що відбувається в умовах усвідомлення цих диспропорцій) такого роду структурні невідповідності вже виступають не як загрози, а як обмеження, що встановлюються середовищем (тобто визначаються об'єктивною природою походження). При цьому складна ієрархічна структурна (фрактальна) побудова національного ринку праці потребує, як на то вже вказувалося раніше, врахування специфічних особливостей окремих галузевих і регіональних сегментів, що утворюють НРП. Відповідно до виникнення зазначених потреб актуалізуються й дослідження передумов і механізмів взаємного нівелювання диспропорції ринкових сегментів в контексті підвищення рівня безпеки національного ринку праці.

Слід також відзначити, що окремими науковцями все ж таки запропоновано включення в науковий обіг поняття «безпека ринку праці», проте при цьому переважно розглядаються тільки окремі аспекти даного складного соціально-економічного феномену. Так, у роботах І. Гнібиденко, А. Колота та В. Рогового [438], Д. Зеркалова [145] зроблено акцент на соціальну сторону забезпечення функціонування та розвитку національного ринку праці (можна з повним переконанням стверджувати, що це майже єдиний різновид безпеки, який досліджувався по відношенню до ринкових механізмів в сфері зайнятості та працевлаштування). З одного боку, можна погодитися з таким підходом та розглядати рівень соціальної безпеки у якості інтегрального, як то доводиться результатами дослідження І. Цвігун [487], в рамках якого пропонується використання параметрів демографічної безпеки національного ринку праці.

Разом з тим, зазначений підхід оминає питання безпеки взаємодії учасників ринку праці в частині загроз, зумовлених потенційно ймовірною опортуністичною поведінкою учасників ринку. Крім того, при дотриманні такого роду позиції випадають з зони уваги причини виникнення і способи розв'язання наявних на ринку праці інституційні пастки, оскільки досліджується лише їхні прояви, а не джерела формування.

Окремо зазначимо, що в більшості випадків дослідження концентрують увагу на національному ринку праці. Найбільш комплексним дослідженням складових безпеки НРП є розробка О. Гетьман [91], в якій визначені складові інноваційної підсистеми забезпечення безпеки ринку праці. На жаль, даний автор не ставив за мету дослідження визначення специфіки прояву факторів загроз на підлеглих рівнях ієрархічного представлення ринку праці. Разом з тим, врахування такої специфіки дозволяє оптимізувати державний вплив щодо забезпечення безпеки ринку праці. Показовою у цьому плані є робота Л. Алонкіної [8], яка розглядає особливості регулювання ринку праці в аспекті його економічної безпеки. В контексті ж означеної проблематики дослідження розробки [8] мають бути підсилені саме в частині врахування специфічних особливостей та факторів загроз регіонального ринку праці. Водночас вони мають бути також розширені в частині врахування компліментарних ефектів протидії загрозам на рівні держави.

Таким чином, в сучасних дослідженнях виділяється низка підходів до визначення сутності і характеристик економічної безпеки для національного ринку праці та проводиться ідентифікація зв'язку такої безпеки з рівням безпеки різних ієрархічних рівнів економічної системи держави, що визначає необхідність узагальнення зазначених аспектів в рамках цілісного дослідницького комплексу. З огляду на таку вимогу системності та цілісності в табл. 4.1 представлено співвіднесення ознак поняття економічної безпеки з особливостями їх прояву по відношенню до національного ринку праці. Упорядкування існуючих підходів до ідентифікації закономірностей сполучення й поєднання змісту явищ, що визначаються поняттями «національний ринок праці» та «економічна

Таблиця 4.1

## Співвіднесення підходів до розуміння ринку праці та семантичних ознак поняття «економічна безпека»

Підходи до визначення змісту поняття «ринку праці»			Підходи до трактування поняття «економічна безпека» та можливі впливи на неї з боку ринку праці			Напрями регулювання ринку праці, спрямовані на підтримку безпеки розвитку	
Підхід	Розуміння ринку праці	Акцент уваги	Ознака безпеки	Тлумачення економічної безпеки через	Специфічні для ринку праці загрози	На національному рівні	На рівні безпеки регіонального розвитку
Системний	Ринок праці як динамічна, соціально-економічна система	Сукупність суб'єктів та агентів ринку, механізми регулювання, норми нагромадження та використання робочої сили	Стан захищеності. Здатність досягнення цілей. Можливість протидії	Стан ефективного використання ресурсів в рамках системи заходів активної дії [136, с.8] щодо захищеності та створення сприятливих умов діяльності	Зростання безробіття та складність пошуку роботи. Негативний вплив кризового стану економіки на попит та пропозицію на ринку праці	Загальне оздоровлення економіки. Вироблення стимулів демографічного розвитку. Податкова оптимізація у соціальній сфері	Розширення доступу до специфічних для регіону програм навчання та перенавчання. Збільшення пропозицій роботи в центрах зайнятості
Просторовий	Ринок праці як певним чином закріплений економічний простір	Територіальний чи економічний простір в якому відбувається узгодження інтересів суб'єктів у сфері зайнятості	Гармонізація (узгодженість) інтересів. Наявність ресурсів	Спроможність акумулювання потрібних програмі регіонального чи державного розвитку трудових ресурсів [244, с.49]	Параметри трудової мобільності не відповідають стратегії розвитку країни та напрямам програм регіонального розвитку	Пільги в оподаткування окремих форм зайнятості. Зростання інвестиційної привабливості країни	Податкові пільги окремим регіонам та галузям. Інвестиції в інфраструктуру регіону. Регулювання міграційних процесів

Продовження табл. 4.1

Підходи до визначення змісту поняття «ринок праці»			Підходи до трактування поняття «економічна безпека» та можливі впливи на неї з боку ринку праці			Напрями регулювання ринку праці, спрямовані на підтримку безпеки розвитку	
Підхід	Розуміння ринку праці	Акцент уваги	Ознака безпеки	Тлумачення економічної безпеки через	Специфічні для ринку праці загрози	На національному рівні	На рівні безпеки регіонального розвитку
Інституціональний	Ринок праці як сукупність інститутів узгодження попиту й пропозиції	Сукупність формальних та неформальних норм та правил, а також механізмів примусу, які регламентують відносини учасників ринку	Наявність ресурсів. Норми, правила та інтереси у середовищі взаємодії	Зменшення негативного впливу інституціональних пасток на рівень розкриття потенціалу трудових ресурсів у їх взаємодії з факторами виробництва країни та її регіонів	Розвиток тіньової економіки та неформальної зайнятості. Інституційні пастки на ринку праці. Відсутність дієвих практик взаємодії учасників ринку праці	Державна політика зайнятості. Політика уряду щодо регулювання зарплатні та надання соціальних гарантій. Рефлексивний менеджмент	Регіональні програми зайнятості. Стимулювання перепідготовки робочої сили у відповідності з профілем політики та стратегією регіонального розвитку
Полі-економічний	Ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин	Соціально-економічні відносини щодо формування, розподілу, обміну та використання робочої сили	Стійкість діяльності. Здатність до виживання. Надійність	Узгодженість інтересів всіх стейкхолдерів економічної системи при додержанні заданої стійкості та надійності діяльності	Обмеженість державних гарантій щодо регулювання відносин на ринку праці. Слабкість державних інститутів	Прийняття інноваційної моделі розвитку економіки. Зменшення обсягів тіньової економіки та корупції	Селективне стимулювання міграції. Розвиток інфраструктури регіону та її узгодження з соціальними орієнтирами

безпека» (кожен з цих підходів розкриває той чи інший аспект означених понять) дає можливість сформулювати цілісне бачення напрямків вирішення проблеми підтримки безпеки економічного розвитку національної економіки та ринку праці тощо.

При узагальненні та поглибленому порівняльному зіставленні поданих у табл. 4.1 змістовних характеристик, відразу слід наголосити на тому, що в даному випадку розглядається безпосередньо безпека НРП (вважається основним критерієм оцінювання), а економічна безпека виступає лише її складовою (являє собою джерело генерації додаткових вимог та обмежень). Такий підхід приймається з оглядом на задеклароване вище завдання вивчення впливу ринку праці на характеристики економічної безпеки розвитку держави на національному, галузевому, регіональному, корпоративно-підприємницькому рівнях. При цьому зміст поняття безпосередньо безпеки НРП виглядає набагато більш широким за визначення передумов та параметрів економічної безпеки. Відповідно й фактори-загрози, які об'єктивно присутні на національному ринку праці, мають значний вплив на економіку країни, галузей та секторів національного господарства, окремих регіонів та територіальних утворень. Більше того, розглядаючи економічну безпеку ринку праці слід також погодитися із позицією С. Савіної [401, с.146] щодо трактування цього поняття через спроможність економічної системи забезпечити збалансованість попиту й пропозиції на ринку праці, підтримуючи заданий рівень соціальної захищеності. Разом з тим, представлені у табл. 4.1 підходи у більшій мірі орієнтовані на трактування збалансованості ринку праці в розширеному сенсі та враховують не лише параметри попиту й пропозиції, але й більш широке коло характеристик продуктивної зайнятості. Можливі варіанти виникнення незбалансованості та напрямки державного впливу в рамках функціонування відповідного регулятивного механізму щодо подолання ймовірних диспропорцій та дисбалансів представлені на рис. 4.9. Особливість презентованого підходу полягає у виділенні складових поняття «безпека національного ринку праці» та відображення їх взаємообумовленого впливу.

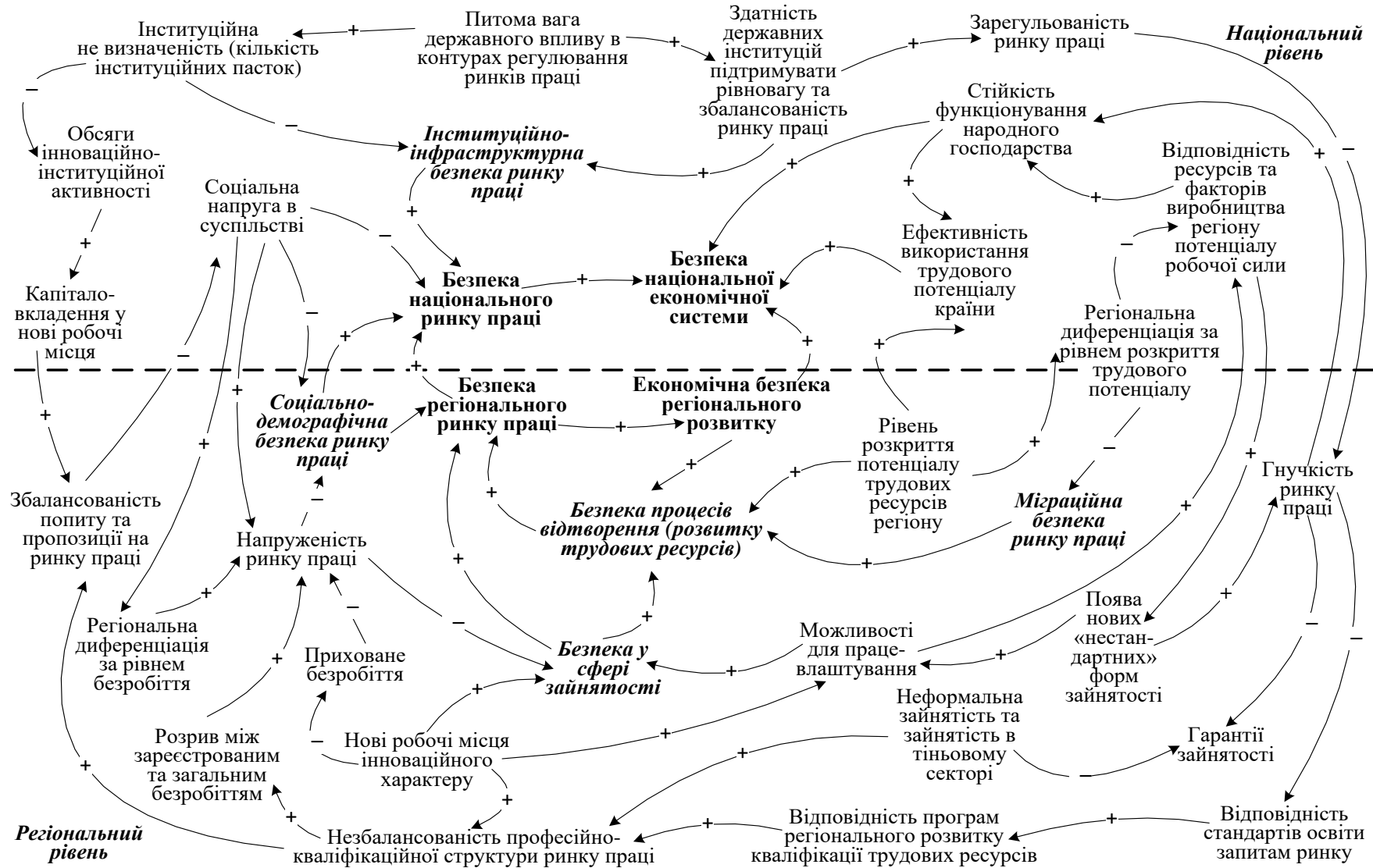


Рис. 4.9. Причинно-наслідкові зв'язки характеристик економічного розвитку та складових безпеки національного ринку праці

Представлена на рис. 4.9 схема причинно-наслідкових зв'язків окрім виділення складових безпеки НРП може бути також використана як основа для дослідження диспропорцій ринку та розробки заходів щодо нівелювання таких диспропорцій на державному рівні. Зрозуміло, що основною метою визначення цих складових є врахування їх впливу при визначенні параметрів розвитку НРП в контексті його фрактального представлення. В основу реалізації даного положення автор покладає гіпотезу про представлення ринку праці як інструменту формування, розподілу та відтворення трудових ресурсів, що в свою чергу дозволяє застосувати по відношенню до НРП ресурсну концепцію дослідження економічної безпеки. Доведеність даної гіпотези міститься в рамках використання результатів розробок М. Куркіна [244, с.48-50] щодо визначення економічної безпеки як спроможності до акумулювання потрібних програмі розвитку економічної системи ресурсів. Відповідно і безпека НРП полягає у досягненні таких ринкових параметрів, що забезпечують відповідність людського потенціалу країни положенням державної стратегії економічного розвитку. При цьому слід передбачити, що стратегічні цілі розвитку держави мають деталізуватися на підлеглих (галузевих і регіональних) рівнях в напрямку врахування специфічних соціально-економічних ознак складових фрактального представлення НРП. Відповідно, державне регулювання національної економічної безпеки у тому числі має зводитися до забезпечення відповідності соціального капіталу та людського потенціалу зазначених складових до вимог реалізації окремих програм і планів соціально-економічного розвитку (на різних рівнях системи державного планування).

Для досягнення такого роду відповідності пропонується створення механізму забезпечення економічної безпеки, орієнтованого на цілісну ієрархію рівнів національної економічної системи, розглянуту в контексті її фрактального розмаїття (див. табл. 4.2) Разом з тим, упорядкування зазначеної фрактальної ієрархічності потребує деталізації заходів з реформування системи державного регулювання НРП в розрізі відзначених на рис. 4.9 різновидів безпеки національного ринку праці та стадій процесу відтворення робочої сили, що

Таблиця 4.2

## Групування проявів незбалансованості у розвитку ринків праці та ідентифікація інструментів щодо їх вирішення

Стадія відтворення	Незбалансованість на ринку праці	Прояв факторів-загроз розвитку ринку праці в розрізі видів безпеки					Особливості державного регулювання рівня безпеки
		Соціально-демографічна	Безпека у сфері зайнятості	Міграційна безпека	Інституційна безпека	Відтворювальна безпека	
Формування трудових ресурсів	Між професійною та кваліфікаційною структурою й підготовкою кадрів	Невідповідність кількості робочих місць чисельності працездатного населення	Невідповідність кваліфікації випускників ВНЗ запитам ринку праці	Збільшення рівня безробіття в регіоні прибуття через надлишок робочої сили	Відсутність практик співпраці навчальних закладів з роботодавцями	Низькі темпи створення нових чи модернізації наявних робочих місць	Прогнозування професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. Розвиток освітніх стандартів
Розподіл трудових ресурсів	Між ресурсним, технологічним та трудовим потенціалом регіонів	Порушення цілісності виробничо-трудова відносин	Структурні диспропорції попиту й пропозиції праці	Порушення балансу «праця-кваліфікація-ресурси-цілі»	Висока вага нестандартної зайнятості, порушення контрактів	Швидке старіння компетенцій та кваліфікації робочої сили	Розвиток регіональних програм та їх узгодження засобами індикативного планування
	Між наявним та бажаним потенціалом трудових ресурсів	Нерівність в доходах. Низька ціна праці. Депопуляція	Падіння соціальної значущості роботи в сприйнятті робітників	Спад виробництва та брак кваліфікованих кадрів в регіоні вибуття	Неврегульованість процесу узгодження інтересів на ринку	Висока питома вага працевлаштувань не за спеціальністю	Підвищення ефективності зайнятості. Стимулювання гнучкості ринку праці
Обмін трудових ресурсів	Між механізмами (ринковим та державним) регулювання ринку	Поширення строкових відносин з низькими гарантіями	Низький рівень задоволення освітою з боку суб'єктів ринку	Робота мігрантів не за кваліфікацію з обмеженими гарантіями	Затримки процесу реформування державних інститутів	Відтік капіталу та зростання обсягів тіньової економіки	Обмеження впливу держави на ринкові механізми та зведення їх до моніторингу

Продовження табл.4.2

Стадія відтворення	Протиріччя (незбалансованість) на ринку праці	Прояв факторів-загроз розвитку ринку праці в розрізі видів безпеки					Особливості державного регулювання рівня безпеки
		Соціально-демографічна	Безпека у сфері зайнятості	Міграційна безпека	Інституційна безпека	Відтворювальна безпека	
Використання трудових ресурсів	Між рівнями розвитку трудових ресурсів та факторів виробництва	Зворотні тенденції у коефіцієнтів старіння та інноваційності	Невідповідність між темпами росту зарплатні та ВВП й ВРП	Перевантаження інфраструктури та виробництва в регіоні прибуття	Вади трудового законодавства щодо стимулювання зайнятості	Еластичність зарплатні менша за еластичність зайнятості	Розвиток соціального партнерства. Посилення ролі профспілок. Індикація зарплатні
	Між інституційними нормами й правилами та станом ринків праці	Порівняно низька соціальна відповідальність бізнесу	Декларативність законів щодо стимулювання роботодавців	Неформальна зайнятість та зміна правил в регіоні прибуття	Високий рівень за-регульованості трудових відносин	Інерційність зайнятості як відставання від темпів виробництва	Моніторинг інституціональних пасток. Проектування нових формальних інститутів
	Між вимогами програм розвитку та трудовим потенціалом країни	Падіння продуктивності через зниження мотивації праці	Порушення балансу інтересів людини, держави та суспільства	Складність передбачення забезпеченості програм розвитку	Вади в роботі профспілок. Неефективні галузеві угоди	Низьку інвестиційна активність та брак кар'єрних можливостей	Розвиток інституційно-інфраструктурного забезпечення функціонування ринку праці

визначають специфіку виникнення факторів-загроз. Авторський варіант такої деталізації також представлено у табл. 4.2.

В цілому ж відзначимо, що розвиваючи підхід Б. Ворвинець [74] щодо виділення основних протиріч на ринку праці, а також положення роботи А. Колота [208] щодо ідентифікації основних варіантів незбалансованості національного ринку праці, а також розробки Я. Жаліла та ін. [425] щодо опису системних вад на національному ринку праці, в табл. 4.2 представлено опис типових протиріч, що можуть виникати на ринку праці в розрізі поданих у табл. 4.1 аспектів безпеки НРП. Слід чітко усвідомлювати, що такі протиріччя, окрім підсилення рівня загроз на ринку праці, одночасно створюють передумови для його розвитку. З оглядом на це в табл. 4.2 також представлено можливі напрямки дій органів державної влади (альтернатив надання регулятивного впливу держави) в умовах прояву описаних протиріч. Такі дії, за переконанням автора, є основою формування механізму забезпечення економічної безпеки на національному, галузевому та регіональному рівні. Акцент на виокремлення ієрархії процесів соціально-економічного розвитку зроблено, по-перше, з оглядом на багаторівневість національної економічної системи, а по-друге – відповідно до потреб урахування наявності специфічних особливостей розвитку та вимог узгодження прояву таких особливостей із стратегічними орієнтирами розвитку як усього господарського комплексу держави, так і НРП зокрема.

В цілому ж до складу основних проблем і протиріч, виникнення яких в контексті національного ринку праці пов'язано із його інституціональними трансформаціями в рамках здійснення ринкових реформ, слід віднести такі:

зростання соціальної нерівності та пов'язаної з нею суспільної напруженості через недостатню інституціональну регламентованість (декларативність та змістовну неповноту інституціональних норм і правил) та неповну функціональну забезпеченість (низька ефективність дії інституціональних структур) в існуючій системі державного регулювання ринку праці обов'язкових вимог щодо оплати праці, адекватної складності трудових операцій, якості трудового життя, структури та тривалості робочого

часу та ін.; при цьому джерелом виникнення проблем у цій сфері є не тільки недоліки системи державного регулювання, але й інституціональні вади реформаторських заходів у цілому, проявами чого стали диспропорції та дисбаланси у розподілі прав власності на засоби виробництва, економічні ресурси, перешкоди у взаємодії представників різних соціальних груп та спільнот і т. і;

системно-кризовий характер обмеження, нестачі або навіть відсутності довіри індивідів, що є учасниками ринку праці, до формально уповноважених осіб та використання ними будь-яких інституціоналізованих засобів захисту прав та інтересів цих учасників (перш за все, працівників), а також і нестача механізмів суспільного контролю, що відповідно вкрай негативно відображається як на сприйнятті широким колом членів суспільства решти інституціональних норм і правил, що формуються в ході реформування економіки, так і на поширенні в сфері соціально-трудова відносин нелегальних інституціональних практик;

зростання масштабів прихованої та тіньової зайнятості, в контексті яких зайняті на такого роду умовах працівники обмежуються у соціальних гарантіях і правах, держава не отримує відповідні податкові надходження, а в структурі ринку праці виникають значні за розміром сегменти, в рамках яких не тільки не діють загальні інституціональні норми державного регулювання, а навпаки, нелегальні правила, поширені у цих ринкових просторах, поступово можуть знаходити відбиття і на окремих відкритих сегментах ринку праці; при цьому пряме державне втручання у формування структури зайнятості (адміністративний тиск на порушників) найчастіше може призводити до скоріше негативних наслідків, проявами чого стає збільшення реального безробіття (через скорочення робочих місць, раніше зайнятих нелегальними працівниками із відповідним скороченням обсягів господарської активності), ймовірне поширення корупційних дій та певною мірою криміналізація соціально-трудова відносин;

в умовах недостатньої ефективності дії державної системи заходів (перш за все, інституціонального характеру), орієнтованих на стимулювання процесів

інноваційного оновлення і технічної модернізації національного господарства, низький технологічний та організаційний рівень більшості суб'єктів підприємницької діяльності обумовлює якісне погіршення структурних параметрів попиту на ринку праці (так, зростає потреба у живій робочій силі невисокої кваліфікації на шкоду вимогам щодо залучення кадрів високого рівня компетентності), що знаходить відбиття не тільки при формуванні балансу попиту-пропозиції на ринку праці, але й у суспільних запитах до розбудови людського капіталу, до функціонування системи виховання та освіти і т. і.;

стагнація попиту на працівників високої кваліфікації, причини виникнення чого було розглянуто вище, обумовлюють певну консервацію (в кращому випадку – стабілізацію на досить низькому рівні) або навіть поглиблення негативних тенденцій у формуванні доходів населення та добробуту домогосподарств, наслідками чого з точки зору виконання вимог активізації економічного зростання стає вичерпання внутрішнього потенціалу відновлення споживчого попиту на товари і послуги, а також зростання фінансового навантаження на державу (і, як наслідок, фіскального тиску на суб'єктів господарювання) в частині виконання програм соціальної допомоги і підтримки, які, проте, в обставинах існування об'єктивно низького (через відсутність високих темпів економічного зростання національної економіки) рівня соціальних стандартів та прожиткового мінімуму не виконують функції соціального захисту і відтворюють нерівність бідності; крім того, дисбаланс у підготовці кадрів додатково утруднює опанування суб'єктами господарювання нових технологій та інновацій, що також перешкоджає зростанню економіки.

Слід відзначити, що в комплексі сукупний прояв зазначених проблем і протиріч визначає надлишковий характер поляризації населення за соціально-економічним статусом, отримання якого базується на непрозорому розподілі ресурсів і суб'єктивних можливостях індивідів щодо подолання штучних перешкод у доступі до суспільного багатства, що означає нестачу для великої частки економічно-активного населення як необхідних для життєдіяльності та продуктивної активності благ, так і відсутність цільової орієнтації буття,

відповідної пріоритетам розвитку суспільства. Отже, формування дієвої та ефективної інституціональної політики держави у сфері регулювання національного ринку праці при дотриманні пріоритетів забезпечення економічної безпеки держави має обов'язково враховувати та орієнтуватися на розв'язання зазначених протиріч та вирішення описаних проблем.

#### 4.3. Розвиток інституціональної складової державного регулювання збалансованості національного ринку праці

Вирішення питань забезпечення стійкого та економічно безпечного розвитку в сучасних турбулентних умовах функціонування національного господарства потребує виконання ряду важливих передумов, однією з яких є наявність достатнього людського потенціалу, узгодженого як з поточним станом національної економіки, так і з цільовими орієнтирами її стратегічного розвитку. Такого роду узгодженість має простежуватися на всіх стадіях відтворення трудових ресурсів, від їх формування через розміщення та розподіл до використання. Разом з тим, об'єктивна наявність широкого кола диспропорцій та інституціональних пасток в сфері інституціонального забезпечення функціонування і розвитку НРП призводять до розбалансування ряду його головних характеристик. Означена ситуація, з огляду на численні причинно-наслідкові зв'язки між параметрами ринку праці та характеристиками решти товарних і ресурсних ринків, призводить до кумулятивного підсилення негативних впливів на національну економіку в цілому та створює значні загрози її економічній безпеці. За означених умов виникає проблема подолання негативного впливу факторів-загроз, яка потребує скорішого вирішення. Відповідно актуалізується й необхідність організації державного регулювання національного ринку праці за критерієм додержання бажаного рівня його економічної безпеки. Така необхідність додатково пояснюється місцем ринку праці в системі причинно-наслідкових залежностей, які знаходять прояв у

контексті функціонування та розвитку національної економіки в цілому.

При цьому лише наявність (сформованість) високого рівня людського потенціалу не гарантує переведення економіки на шлях подолання кризових тенденцій та зростання. По-перше, людський потенціал має бути гармонізований з іншими складовими потенціалу розвитку країни (такими як ринковий, фінансовий, виробничий, інвестиційний потенціали тощо). По-друге, в наявності мають бути дієві важелі управління реалізацією такого потенціалу, які знаходяться у сфері державного регулювання національної економіки в цілому та НРП зокрема. По-третє, повна реалізація людського потенціалу потребує вироблення ефективних норм та правил, створення яких потребує використання складних процедур інституціонального проектування, закріплених колективним суспільним вибором. Наявність цих трьох означених аспектів забезпечення реалізації людського потенціалу утворюють вагому проблему, яка потребує скорішого вирішення та полягає у необхідності подолання наявних та запобігання виникненню ймовірних диспропорцій та дисбалансів у розвитку національного ринку праці через досягнення збалансованості цілого ряду його змістовних характеристик за для максимізації розкриття продуктивної здатності трудових ресурсів.

В переважній більшості випадків дослідники (див., наприклад, роботи В. Клюні та І. Зенькова [198], А. Ілюхіна [150], Д. Гайнанова та Л. Мігранова [83] та ін.) дотримуються підходу, в рамках якого вивчення питань збалансованості національного ринку праці здійснюється тільки через характеристики рівноваги між попитом та пропозицією. З точки зору автора, підхід до вирішення проблеми збалансованості НРП потребує дещо іншої інтерпретації, а саме – розгляду в контексті удосконалення інституціонального забезпечення державного регулювання такої збалансованості. Проте слід відзначити, що дослідження механізму і встановлення особливостей державного регулювання безпосередньо збалансованості НРП звичайно знаходиться за межами дослідницької уваги більшості науковців. Так, розгляд даної проблематики здійснювався, зокрема, у роботах В. Дружиніної [128] (було докладно висвітлено інструментарій та

цільову спрямованість регулювання збалансованості ринку праці, але по відношенню до місцевого ринку, а отже, ці розробки мають бути розширені з урахуванням специфіки виявлення регулятивних впливів на макрорівні) та С. Сігової [423] (використано кібернетичний підхід до регулювання ринку праці, але все ж таки з орієнтацією лише на співвіднесення, хоча й потенційних, попиту та пропозиції).

Аналогічною бачиться ситуація з результатами досліджень у сфері інституціонального регулювання і забезпечення збалансованості ринку праці. Склад інститутів ринку праці та змістовне наповнення їх функцій в площині підтримки збалансованості НРП доволі докладно визначено такими авторами як Р. Аганбекян та Г. Баяндурян [4], П. Мазурок [273] чи М. Тврдон [455], кожен з яких робив наголос на потребі удосконалення або всієї сукупності, або кожного окремого з діючих інститутів ринку праці. Разом з тим, підхід щодо відокремленого дослідження цілісного інституціонального підґрунтя досягнення збалансованості НРП до цього часу не отримав належної уваги. Виключенням при цьому слід вважати тільки розробки О. Пищуліної [353], присвячені вивченню закономірностей і механізмів виникнення інституціональних пасток на національному ринку праці. Наявність таких пасток, як це було доведено раніше, засвідчує саме існування незбалансованості НРП (тим більше, такої незбалансованості, яка виходить за рамки невідповідності між попитом та пропозицією на ринку або викривлення професійно-кваліфікаційної структури ринку праці). Нажаль, даний автор не використовував безпосередньо поняття збалансованості ринку праці, що могло б збагатити результати його досліджень.

У цьому зв'язку відразу зазначимо, що окремим пластом слід виділити дослідження, які можна непрямо віднести до регулювання пропорційності розвитку національного ринку праці. По-перше, це дослідження, присвячені вивченню диспропорцій ринку праці. Наприклад, О. Раєвнева та О. Бобкова [389] проводили подібні дослідження в розрізі диспропорцій ринку праці в контексті незбалансованості соціально-економічного розвитку регіонів. І. Краснопевцева [230] досліджувала дисбаланс професійної структури ринку праці, який вважався

при цьому одним з різновидів збалансованості ринку праці, а, наприклад, з точки зору Л. Козарезенко [199], пропорційність розвитку людського потенціалу суспільства доцільно розглядати з позицій розробки та реалізації політики підвищення якості життя населення в площині функціонування НРП. По-друге, слід виділити розглянуті вище дослідження у сфері підтримки безпеки національного ринку праці, присвячені вивченню особливостей протидії різного роду загрозам в сфері соціально-трудоких відносин, що в агрегованому вигляді можна розглядати як узагальнення причин та властивостей виявлення негативного впливу на характеристики функціонування та розвитку НРП або прояву певного джерела розбалансування його стану. Цілісне ж представлення сутності і змістовного наповнення саме інституціонального підґрунтя державного регулювання збалансованості національного ринку праці все ж таки потребує додаткового розгляду (див. дод. Л). Аналізуючи наведені визначення, зазначимо, що тільки у роботі В. Дружиніної [128] зроблено акцент на необхідності розгляду збалансованості ринку праці зі стратегічної точки зору та з позиції не стільки досягнення рівноважного стану, скільки з точки зору максимально можливого врахування інтересів його учасників.

Саме такий підхід, на думку автора, дозволяє достатньо повно визначити особливості формування інституціонального підґрунтя державного регулювання збалансованості національного ринку праці. Іншим важливим висновком з проведеного семантичного узагальнення теоретичних підходів до вивчення даного питання є визнання необхідності розгляду збалансованості ринку праці не в статичному розрізі, а як певної динамічної характеристики (або навіть як процесу, на що зроблено наголос С. Сіговою [423]). На динамічному характері такого роду збалансованості наполягають, наприклад, В. Попков та ін. [469, с.173], Т. Боголіб [42], стверджуючи про неможливість отримання тривалої рівноваги між попитом та пропозицією на ринку праці. Т. Пігіна [345], в свою чергу, також абсолютно справедливо робить наголос на динамічності відносин, які виникають між учасниками ринку праці, а отже, на їх нестабільності, мінливості та непередбачуваності можливих змін. Відповідно, рівновага на

ринку праці (так само як і збалансованість) не може бути постійною, тобто можливим є лише наближення до певного стану рівноваги ринку праці (до стану «нестійкої рівноваги»).

З точки ж зору автора, такий динамічний підхід вимагає розширення через урахування положень концепції «стійкої нерівноваги». Дана пропозиція ґрунтується на розробках В. Попкова [469], який наголошує на тому, що зараз економічні системи адаптуються до змін повільніше, ніж ці зміни виникають [469, с.26]. Відповідно система ніколи не опиняється у рівноважному стані (не встигає опинитися в ньому). Відповідно й збалансованість ринку праці слід розглядати з позиції «стійкої нерівноваги», коли функціонування та розвиток відбуваються за рахунок означеного в [469, с.83] «накопичення нерівноваги в рамках певної зони балансування параметрів та характеристик економічної системи». В агрегованому вигляді означена логіка забезпечення збалансованості національного ринку праці представлена на рис. 4.10.

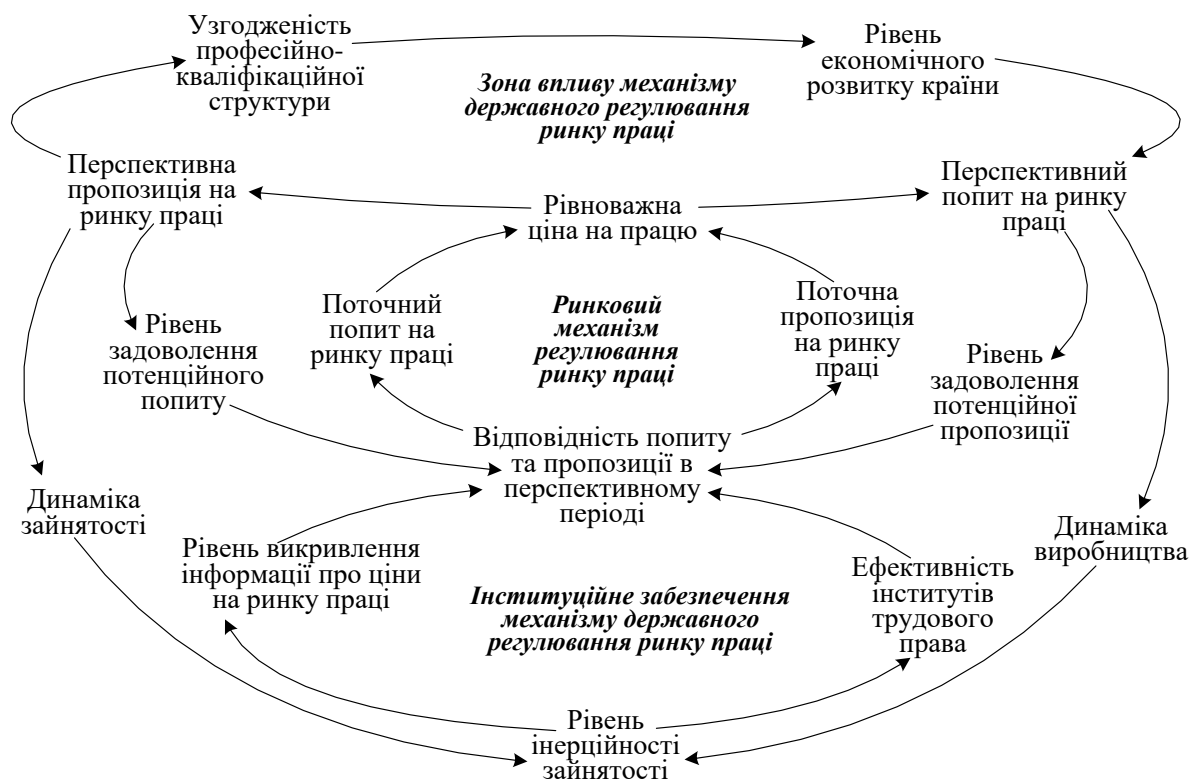


Рис. 4.10. Принципова схема виникнення проблеми підтримки збалансованості національного ринку праці

Поданий на рис. 4.10 підхід в цілому дозволяє представити ринок праці як описану І. Прігожиним та І. Стенгерсом [375] дисипативну структуру, що характеризується узгодженою поведінкою її складових елементів. При цьому така поведінка базується на самоорганізації. Відповідно й формування та реалізація такої моделі поведінки стають можливими лише при утворенні належного інституціонального підґрунтя, яке регламентує функціонування та розвиток ринку праці. Важливість урахування даного положення (як і доречність орієнтації на здобутки концепції динамічної нерівноваги) в практичній площині державного регулювання інституціональних перетворень полягає у визнанні майже повної неможливості забезпечення збалансованості інтересів всіх учасників ринку праці з огляду на їх об'єктивну різноспрямованість. Проте саме, проведене належним чином, інституціональне проектування дозволяє створити умови для саморегуляції ринку в напрямку досягнення означеного стану «стійкої нерівноваги» ринку праці.

Окремо відзначимо, що на рис. 4.10 відображена лише основна логіка виникнення незбалансованості ринку праці. При цьому, враховуючи переважне згадування в контексті визначення змісту ринкової збалансованості параметрів попиту й пропозиції та характеристик професійно-кваліфікаційної структури ринку праці (див. дод. Л), тільки такі ознаки використано в рамках поданої на рис. 4.10 схеми. При цьому, повістю зрозумілою є доречність розширення кількості напрямків балансування параметрів національного ринку праці.

Відповідно й практична реалізація наведеної на рис. 4.10 логіки балансування вимагає її певного розширення в напрямку збільшення та більш чіткого визначення параметрів ринку праці, між якими необхідно визначати оптимальні співвідношення. Досягти цього можна насамперед за рахунок формування належної системи класифікаційних ознак збалансованості ринку праці. Основу формування такої системи ознак становитиме представлений вище семантичний аналіз сутності і змісту поняття збалансованості ринку праці у тісному зв'язку із ідентифікованими у табл. 4.3 напрямками балансування характеристик ринку праці.

Таблиця 4.3

## Узагальнене представлення напрямків забезпечення збалансованості національного ринку праці

Можливі диспропорції на ринку праці	Напрямок забезпечення збалансованості ринку праці	Аспект безпеки	Часові затримки для відновлення балансу	Наслідки відсутності регулювання	Залучені інститути ринку праці
«Традиційний» аспект визначення збалансованості ринку праці в рамках внутрішніх параметрів та пропорцій ринку праці (див. рис. 4.10)					
Одночасна наявність значної чисельності вакансій та безробітних	Балансування попиту та пропозиції робочої сили (базова схема за рис. 4.10)	Безпека у сфері зайнятості	Тривалість процесу підготовки кадрів. Час адаптації програм навчання	Заглиблення структурного безробіття на ринку праці	Інститут мінімальної заробітної плати. Трудове право
Протиріччя між рівням трудових ресурсів та факторів виробництва	Збалансованість в рамках професійно-кваліфікаційної структури ринку праці	Безпека у сфері зайнятості	Зменшення рівня реалізації виробничого й технологічного потенціалу	Падіння соціальної значущості роботи в очах робітників	Інститут освіти та професійного навчання
Диференціація регіонального розвитку (соціально-економічного розвитку окремих регіонів)	Територіальний баланс між попитом та пропозицією робочої сили (фрактальна збалансованість)	Міграційна безпека ринку праці	Час на балансування міграційних потоків та досягнення рівноваги в регіонах вибуття	Обмеженість географічної мобільності. Диференціація безробіття за регіонами	Міграційна політика. Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості
Стратегічний аспект досягнення збалансованості, з урахуванням зовнішніх впливів та перспективних вимог					
Зменшення числа організацій, націлених на інноваційний розвиток	Пропорційність поточних та стратегічних цілей (стратегічна збалансованість)	Безпека розвитку	Час адаптації компетенцій робітників до інноваційних перетворень	Зменшення трудового потенціалу. Інерційність його розвитку	Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості
Компетентності робітників та сприйняття роботодавцями їх майбутньої необхідності	Спроможність робочої сили до навчання й поповнення навичок та нові вимоги до попиту на ці навички	Безпека розвитку ринку праці	Час реакції потенційного попиту на ринку праці на можливі зміни потенційної пропозиції	Неспроможність формування довгострокової програми розвитку країни	Інститут укладання контрактів (декларування постійності навчання)

Інституційний аспект досягнення збалансованості в розрізі антагоністичних інтересів учасників ринку праці					
Можливі диспропорції на ринку праці	Напрямок забезпечення збалансованості ринку праці	Аспект безпеки	Часові затримки для відновлення балансу	Наслідки відсутності регулювання	Залучені інститути ринку праці
Наявність власних інтересів, ресурсів та прав у суб'єктів ринку праці	Узгодженість антагоністичних інтересів (інституціональна збалансованість)	Інституціональна безпека ринку праці	Час зміни існуючих стереотипів, цінностей та моделей поведінки	Загострення прояву антагонізму в системі інтересів	Інститут суспільного діалогу. Соціальне партнерство
Викривлення інформації про ціну робочої сили	Інфраструктурно-інформаційна збалансованість		Час налагодження інформаційного обміну	Посилення опортуністичної поведінки	Програми зайнятості та соц. підтримки
Зовнішня складова прояву збалансованості (збалансованість параметрів взаємодії ринку праці та інших ринків)					
Неспроможність реалізації програм розвитку через брак кадрів	Баланс програм регіонального розвитку та трудового потенціалу регіонів	Економічна безпека	Час роботи механізму стимулювання пропозиції на ринку праці	Зменшення трудового потенціалу. Інерційність його розвитку	Інститут заробітної плати. Програми зайнятості
Структурні диспропорції та дискримінація на молодіжному ринку праці	Незбалансованість вакансій на ринку праці та структури випускників ВНЗ	Відтворювальна безпека	Час адаптації програм навчання та підготовки студентів у ВНЗ	Збільшення розриву між підготовкою та запитами ринку	Інститут освіти та професійного навчання

Зазначимо, що деякі з представлених у табл. 4.3 напрямків забезпечення збалансованості НРП отримали авторське розширення. Так, важливим елементом наведеного підходу є врахування зазначеної вище динамічності ринку праці, а отже й розподіленої у часі реакції НРП на дію регуляторів та інструментів коригування його збалансованості. Іншою особливістю поданого у табл. 4.3 підходу є застосування концепції стратегічних розривів до опису ситуації та визначення збалансованості ринку праці. Ідентифікація такого роду стратегічних розривів надалі буде використано як елемент розширення означеної на рис. 4.10 моделі динамічної нерівноваги ринку праці. Таким чином, орієнтуючись на представлені у табл. 4.3 напрями прояву збалансованості ринку праці, отримуємо представлену на рис. 4.11 класифікацію видів такої збалансованості. Тут слід відзначити, що як правило, дослідники орієнтуються на дослідження факторів збалансованості ринку праці. Наприклад, А. Сурін [445] виділяє економічні, соціальні, регулятивні, інституціональні та інформаційні фактори збалансованості ринку праці. Кожен з таких факторів перетинається з виділеними у табл. 4.3 видами збалансованості тим самим підтверджуючи достовірність авторської розробки.

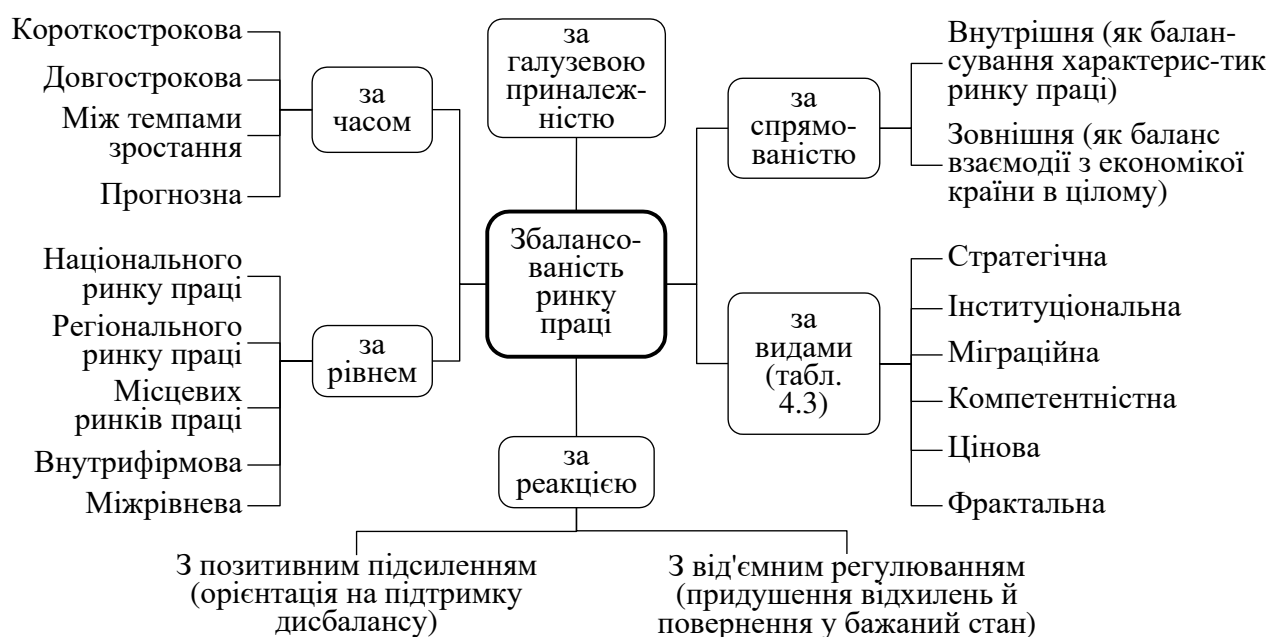


Рис. 4.11. Класифікація видів збалансованості національного ринку

Розглядаючи подану на рис. 4.11 класифікацію, слід цілком погодитися з Н. Івановою [149] щодо подвійності сприйняття змісту незбалансованості ринку праці. З одного боку, її наявність призводить до негативних наслідків і, відповідно, державне регулювання зводиться до подолання цих наслідків. Саме з оглядом на це у табл. 4.3 визначено складові безпеки національного ринку праці, регулювання якої забезпечить отримання бажаного балансу цього ринку. З іншого боку, виникнення незбалансованості дає старт процесам інноваційного оновлення соціально-трудових відносин. У даному випадку завдання державного регулювання полягає у підсиленні тих факторів, які призвели до появи незбалансованості (зрозуміло що до певного періоду часу). З оглядом на це, до поданої на рис. 4.11 класифікаційної системи додано рефлексивну ознаку («за реакцією»). Метою наведеного класифікаційного упорядкування видів збалансованості ринку праці є наукове обґрунтування вибору шляхів виконання комплексу практичних завдань, а саме: по-перше, сприяння виробленню ефективних важелів державного регулювання національного ринку праці; по-друге, визначення особливостей та шляхів розвитку інститутів ринку праці з оглядом на необхідність забезпечення бажаного рівня його збалансованості. Одночасно звернемо увагу, що виходячи з рис. 4.11, досить доречною постає підтримка саме довгострокової збалансованості ринку праці. Забезпечити реалізацію цієї умови можна тільки враховуючи означені у табл. 4.3 часові лаги (затримки) при досягненні кожного з виділених видів балансів (складових збалансованості ринку праці). Оскільки ж мова ведеться про довгострокову збалансованість, то цілком природнім є те, що зазначені затримки носять стратегічний характер. Саме на управління тривалістю подібних затримок й має спрямовуватися керівний вплив з боку органів державної влади в контексті визначення функціонального наповнення та цільової орієнтації інституціональних перетворень на національному ринку праці.

В результаті додавання подібних затримок до поданої на рис. 4.10 схеми отримуємо подану на рис. 4.12 динамічну модель забезпечення довгострокової збалансованості ринку праці.

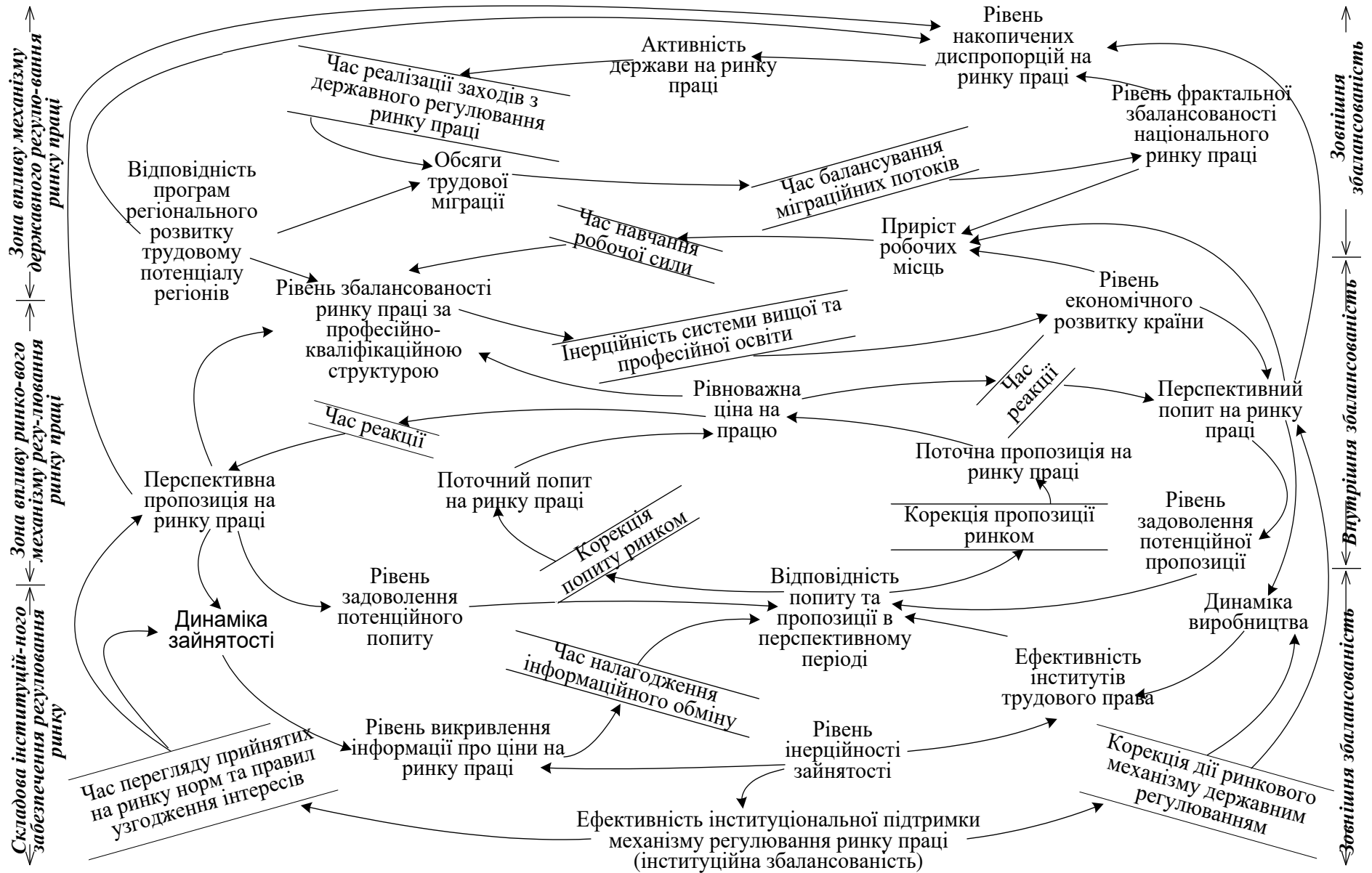


Рис. 4.12. Системно-динамічна модель досягнення стратегічної збалансованості національного ринку праці

Головна особливість поданої на рис. 4.12 моделі міститься у використанні такого елемента як стратегічний розрив. Як правило, такий елемент ідентифікується дослідниками тільки по відношенню до моделей розвитку промислових підприємств. У випадку ж даного дослідження пропонуємо ввести поняття «стратегічної затримки досягнення збалансованості ринку праці». Дана пропозиція дозволяє більш ґрунтовно підійти до визначення напрямків державного регулювання збалансованості національного ринку праці.

В даному контексті нами пропонується встановити взаємозв'язок стратегічних орієнтирів збалансованості ринку праці з розвитком інститутів його державного регулювання. Авторський варіант такого взаємозв'язку представлено у табл. 4.4. Особливість наведеного підходу щодо співвіднесення зазначених параметрів полягає у наступному. По-перше, напрями державного регулювання представлені не лише в розрізі наявних інститутів ринку праці, а ще й в розрізі напрямків удосконалення даних інститутів (інституціонального проектування). Даний зв'язок виступає основою вибору політики інституціональних реформ в сфері державного регулювання ринку праці. По-друге, функціонування виділених інститутів пов'язано з означеними на рис. 4.12 стратегічними затримками щодо досягнення збалансованості ринку праці.

Таким чином, розглянуті теоретико-методологічні засади виділення та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтовані на удосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів. Відмінність поданих пропозицій міститься в прийнятті концепції обмеженої раціональності та у відмові від можливості досягнення рівноважного стану ринку праці на користь застосування концепції динамічної нерівноваги. В основу оптимізації характеристик ринку праці та визначення напрямків розвитку інститутів ринку праці покладено системно-динамічну модель досягнення стратегічної збалансованості НРП. Особливістю даної моделі є те, що вона ґрунтується на авторській класифікації видів збалансованості ринку праці та оперує поняттям стратегічних розривів, які визначають можливість та

Таблиця 4.4

## Зв'язок стратегічних орієнтирів збалансованості ринку праці з розвитком інститутів його державного регулювання

Різновид збалансованості	Прояв стратегічного розриву	Особливості та напрями державного регулювання збалансованості національного ринку праці	Інститут ринку праці	Поточний варіант дії інститутів ринку праці	Напрямки розвитку інститутів ринку праці
Професійно-кваліфікаційна збалансованість	Посилення невідповідності кваліфікації робітників. Працевлаштування не за спеціальністю	Організація моніторингу зворотного зв'язку оцінки компетентностей випускників роботодавцями	Інститут освіти та професійного навчання	Закріплення орієнтації на класифікатор професій замість формування унікальної комбінації компетентностей	Формування професійних стандартів для всіх галузей. Залучення роботодавців
		Стратегічне партнерство бізнесу, університетів та держави			
Стратегічна збалансованість	Обмеження розкриття потенціалу розвитку держави	Розвиток стратегічних та регіональних програм та їх узгодження за допомогою засобів індикативного планування	Соціальне партнерство	Перекося у бік сприйняття прагнень органів державної влади	Подолання опортунізму в сфері взаємодії сторін
Збалансованість міграційних потоків	Робота не за кваліфікацією. Депопуляція. Обмеження гарантій зайнятості	Законодавче регулювання діяльності зовнішніх мігрантів	Міграційна політика	Відсутність контролю за відповідністю трудового потенціалу та економіки регіонів	Інтеграція міграційної політики з орієнтирами економічного розвитку
		Стимулювання гнучкості ринку праці			
		Податкові пільги окремим регіонам			
Фрактально-ієрархічна збалансованість	Швидке старіння компетентностей робочої сили. Працевлаштування не за спеціальністю	Регіональні програми зайнятості.	Інститут укладання контрактів	Складнощі в реалізації соціального діалогу. Обмежена поширеність	Обов'язковість декларування постійності навчання
		Стимулювання перепідготовки робочої сили у відповідності з профілем політики та стратегією регіонального розвитку			
		Селективне стимулювання міграції	Інститут зарплатні	Полігизованість окремих норм та правил	Підвищення ґрунтовності норм
Інфраструктурно-інформаційна збалансованість	Перевантаження інфраструктури та в регіонах прибуття. Неформальна зайнятість	Обмеження впливу держави на ринковий механізм та зведення їх до моніторингу	Регламенти роботи агенцій та служб зайнятості	Підтримка невідповідності програм зайнятості напрямкам розвитку національної економічної системи	Залучення служб зайнятості до стимулювання мобільності робочої сили
		Розвиток інфраструктури регіону та її узгодження з соціальними орієнтирами			
		Трансформація центрів зайнятості			
Інституційна збалансованість	Нестандартна зайнятість, порушення контрактів	Моніторинг інституціональних пасток.	Інститути трудового права	Існування застарілих норм та правил з різних часових періодів	Обмеження ролі неформальних домовленостей
		Проектування нових формальних інститутів чи регламентів роботи			

швидкість досягнення збалансованості. Іншою відмінністю моделі є орієнтація на кумулятивний характер впливу диспропорцій ринку праці в різні періоди часу на характеристики економічного розвитку країни. Доведеність розробки міститься в рамках проведеного семантичного аналізу поняття збалансованості ринку праці та введення на підґрунті оцінки результатів такого аналізу додаткового переліку співвідношень між окремими параметрами його функціонування та розвитку НРП. При цьому збалансованість ринку праці розглянута в контексті подолання існуючих диспропорцій ринку праці та максимізації рівня його економічної безпеки.

Диференціація видів збалансованості національного ринку праці та визначення системи причинно-наслідкових зв'язків між ними є основою формування адресних впливів з боку механізму державного регулювання збалансованості ринку праці, що вимагає деталізації причин і механізмів виявлення таких впливів, а також та висвітлення перебігу їх реалізації по відношенню до кожного з визначених видів незбалансованості. В контексті ж реалізації авторської гіпотези та висунутих пропозицій цілком слушним слід вважати реалізацію рекомендацій Т. Пігіної [345] щодо розгляду збалансованості ринку праці через визначене коло раціональних співвідношень та пропорцій між основними елементами національного ринку праці. При цьому у [345] наголошується на необхідності безперервного відстеження збалансованості в контексті її додержання також і в рамках узгодженості темпів росту характеристик ринку праці. Саме врахування темпів росту та кумулятивних впливів дозволить відійти від статичності оцінок при виробленні заходів щодо регулювання ринку праці. Разом з тим, реалізація означеної вище гіпотези вимагає розширення кількості, переліку та змісту згадуваних раціональних співвідношень (пропорцій), які визначають рівень збалансованості ринку праці. Авторський варіант визначення напрямків збалансованості ринку праці подано на рис. 4.13, де пропонується використання архітектурного підходу до узгодження вимог збалансованості та підтримки економічної безпеки.



Рис. 4.13. Модель взаємодії напрямків забезпечення збалансованості та безпеки ринку праці

В розвиток поданої на рис. 4.13 схеми пропонується розділяти збалансованість на внутрішню (збалансованість характеристик ринку праці) та зовнішню (збалансованість характеристик ринку праці з державними та регіональними програмами розвитку). Доречність виділення зовнішньої збалансованості підтверджується, зокрема, об'єктивно наявністю причинно-наслідкових зв'язків між характеристиками ринку праці та процесами, що відбуваються на інших ринках. Такий підхід дозволить регулювати рівень

економічної безпеки ринку праці та визначати її вплив на безпеку економічного розвитку національного господарства у цілому.

Дослідження рівня економічної безпеки та встановлення впливу на неї параметрів збалансованості ринку праці дозволяє також визначити напрямки впливу з боку держави на ринок праці та сформувати ефективний інструментарій реалізації такого впливу, для чого необхідним здається виявлення взаємозалежності окремих складових економічної безпеки ринку праці з конкретними формами прояву його незбалансованості. Разом з тим, заходи державного регулювання у цій сфері не можуть визначатися вузькою селективною орієнтацією тільки на досягнення оптимального рівня збалансованості лише за окремими її проявами. Кожен з інструментів реалізації регулятивних дій з боку держави має тією чи іншою мірою впливати на декілька з розглянутих вище пропорцій між параметрами ринку праці. Пряме співвідношення можна встановити тільки для окремих напрямків державного регулювання. В результаті отримуємо послідовність: напрям державного регулювання → прояв незбалансованості → загрози рівню економічної безпеки → відібрані методи реалізації керівного впливу.

Більше того, розробка системи державного регулювання функціонування та розвитку ринку праці в цілому (так само як і для регулювання рівня безпеки НРП) має враховувати його багаторівневість. Автором вже доводилась доречність використання ієрархічно-фрактального представлення ринку праці [422]. Отже, інструменти впливу на рівень безпеки повинні розрізнятися за окремими рівнями та підпорядковуватися один одному. Окрім того, інструменти державного регулювання ринку праці також слід диференціювати в розрізі їх впливу на зовнішню чи внутрішню збалансованість. Цілком зрозумілою є необхідність вибору інструментів державного регулювання для впливу на означені вище види незбалансованості, що в свою чергу підвищуватиме рівень безпеки ринку праці (в розрізі її різновидів), що дозволить більш точно визначити логіку державного регулювання економічної безпеки та збалансованості ринку праці.

## РОЗДІЛ 5

### ОСВІТНЄ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Освітня складова забезпечення збалансованості розвитку національного ринку праці

Розгалуженість системи взаємозв'язків ринку праці з іншими складовими національної економіки та господарства, а також багатоаспектність змісту широкого кола суспільних відносин (соціально-трудовах, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, духовно-культурних, гуманітарно-наукових та ін.) між суб'єктами даного ринку прямо визначають великий масштаб виникнення та суттєве розмаїття проблем і протиріч процесу функціонування та розвитку НРП. Враховуючи надвелике значення та очевидну релевантність впливу даного процесу на формування і реалізацію потенціалу забезпечення сталого зростання національної економіки, вирішення зазначених проблем і протиріч являє собою пріоритетне завдання для органів державної влади та управління. До складу найбільш вагомих суперечностей, розв'язання яких виступає одним з цільових орієнтирів при розробці державної політики та при розбудові належного державного механізму регулювання, належить насамперед розбалансованість параметрів ринкового попиту і пропозиції людських ресурсів в розрізі формування комплексу трудових компетентностей, які відповідали б вимогам конкретної сукупності робочих місць (в національному, галузевому, регіональному та навіть підприємницькому аспектах) за ознаками професійної спрямованості необхідних знань, обсягу сформованих вмінь та способів здійснення фахової діяльності, особистісних властивостей індивідів (таких як здатність до самостійного, ефективного та відповідального виконання певних обов'язків, психологічна стабільність, спроможність до результативної колективної взаємодії та акмеологічної орієнтації на досягнення персонального особистісно-професійного зростання і

т. і), що визначають потенціал продуктивного професійного та індивідуального розвитку працівників. При виявленні форм розкриття структурно-компетентнісної розбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці в поглядах науковців виникає широкий діапазон думок і точок зору. Так, наприклад, С. Сігова [423, с.4] бачить прояв протиріч такого роду у невідповідності професійно-кваліфікаційної структури притоку та відтоку робочої сили на ринку праці; В. Ключня та І. Зенькова [198, с.54] – у незбалансованості якісної структури трудових ресурсів та робочих місць; Р. Кручиніна [240, с.18] – у загостренні протиріч між інтересами суб'єктів ринку праці у сфері зайнятості; О. Коровкін та ін. [219, с.213] – у розходженні між професійно-кваліфікаційними, освітніми й іншими характеристиками робочих місць та незайнятого населення; В. Дружиніна [128, с.56] – у порушенні ринкового балансу параметрів попиту і пропозиції трудових ресурсів через структурну невідповідність професійно-кваліфікаційних та демографічних характеристик цих параметрів; С. Пліс і О. Шубна [356, с.260] – у недосконалої системи профорієнтаційної роботи, що не сприяє виявленню та формуванню особистісних здібностей і схильностей у виборі певних затребуваних ринком праці професій і спеціальностей; Б. Довжук [123, с.22] – у неоднозначній подвійній природі самого акту вибору індивідом майбутньої сфери зайнятості в контексті суперечливості зв'язку між об'єктивно існуючим «світом професій» (відображає реально існуючі фахові ринкові потреби кадрового забезпечення робочих місць) та рефлексивним суб'єктивним сприйняттям особистістю власних якостей і задатків, перспектив майбутнього і та ін.; С. Сурін [445, с.126-127] – у неспроможності ринкового механізму у короткостроковому періоді реагувати на зміни кваліфікаційних потреб та у відсутності дієвого державного механізму регулювання підготовки необхідної кількості кваліфікованих кадрів і т. і.

Складність та розмаїття описаного комплексного підґрунтя для створення та упорядкування якісних параметрів людського потенціалу, необхідного для забезпечення сталого економічного зростання, обумовлює різноспрямованість заходів відповідної державної політики не тільки у виробничому та

економічному аспекті, але і у освітній (в тому числі й відокремлено – в напрямках загальної та професійно-орієнтованої освіти), культурній, демографічній, рекреаційній сферах, в галузі охорони здоров'я і безпеки життєдіяльності та ін. Крім того, додатковими джерелами виникнення суттєвих ускладнень при вирішенні завдань побудови ефективно діючого механізму державного регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці при цьому слід вважати також такі передумови формування людського потенціалу: по-перше, досить велику тривалість і розтягнутість у часі цілісної (але надзвичайно широкої та розмаїтої за змістом) послідовності дій, заходів, вчинків із особистісного та колективного зростання, результатами здійснення яких саме й виступає утворення належного комплексу загальних і професійних компетентностей; по-друге, стратегічна та перспективна спрямованість виявлення суспільних потреб і запитів у якісних параметрах людського потенціалу, що встановлюють пріоритети й імперативи розробки і реалізації відповідної державної політики; по-третє, змішану (експліцитну та імпліцитну) природу походження та відмінність форм і практик виявлення сформованих компетентностей; по-четверте, визначальний характер залежності процесів формування людського потенціалу від широкого контексту суспільного розвитку, що знаходить найбільш помітний прояв при формуванні інституціональних та інфраструктурних передумов забезпечення, а також інституціонально-інформаційного простору розгортання зазначених процесів.

Велика тривалість та протяжність у часі (які навіть можна вважати проявами певної перманентності) процесів розбудови людського потенціалу обумовлюється поєднаною дією двох складних груп факторів: психофізіологічних (особистісного та колективного походження) та поведінкових (поставлено-успадкованих та інституціонально-зумовлених).

Індивідуалізований вплив психофізіологічних факторів знаходить прояв у відображенні при формуванні комплексу компетентностей надзвичайної мінливості й пластичності перебігу розвитку людської особистості протягом початкового етапу життя (дитинство, отрочество, юність), на зміну яким в

зрілому віці приходять стабільність та сталість сформованих характеристик та властивостей людини (що є важливою вимогою для підтримки її персональної онтологічної цілісності), будь-які перетворення яких вимагають застосування чималих зусиль або є навіть неможливими. Отже, оволодіння великими обсягами загальних знань, вмінь та навичок (звичайно припадає на початкові етапи життя) обов'язково має виступати фундаментом для наступного засвоєння професійно-орієнтованих компетентностей, змістовна складність яких при цьому із набуттям людиною зрілості звичайно визначає зростання потреб у такій початковій основі. Іншим джерелом виникнення ускладнень при вивченні передумов та встановленні напрямків удосконалення освітнього забезпечення формування людського потенціалу стає двоїстий характер прояву трудових компетентностей, що може приймати експліцитну (прямо виявляється у можливості виконання конкретних дій, операцій, робіт для отримання певних результатів, рівень досягнення яких достатньо просто встановити) та імпліцитну (реалізація компетентностей виражається у частково прихованій формі, що не дозволяє встановити точну залежність між отриманими при цьому наслідками та рівнем сформованості відповідних знань, вмінь, навичок) форми. З цієї точки зору надзвичайно значущим стає забезпечення спадкоємності змісту та методологічної цілісності педагогічної практики формування компетентностей різного рівня, що має знайти належне відображення в належній структуризації комплексу закладів освіти та при проектуванні механізмів інтегрованої взаємодії ланок цієї системи та окремих складових цілісного навчального процесу.

Урахування даних вимог при розробці та реалізації державної політики в сфері освіти потребує дотримання наскрізної дидактичної логіки, що пов'язувала б в єдину систему заклади і процеси, що задіяні в сфері початкової, загальної, професійно-спрямованої освіти, перепідготовки кадрів та підвищення кваліфікації. З іншого боку, зазначена система має бути одночасно орієнтована на поглиблену соціалізацію людини на всіх етапах її буденного та професійного життя, оскільки не тільки утворення, але й продуктивна реалізація набутих

компетентностей відбувається в умовах певного соціального оточення, взаємодія з яким передбачає необхідний рівень сформованості належної здатності щодо участі у колективних актах взаємодії. Генерування такого роду здатності також носить еволюційний характер, що має неодмінно враховуватися в цілісному освітньому процесі при формуванні морально-громадських і естетично-культурних засад забезпечення успішної інтеграції людини у широке коло розмаїтих суспільних відносин.

Інерційність здійснення процесів розбудови людського потенціалу визначає обов'язковість реалізації стратегічного підходу до планування та програмування дій держави у даній сфері, оскільки прямо встановлює необхідність зосередження сучасної цільової орієнтації функціонування цілісної системи освіти (насамперед – початкового і загального її рівнів) на довгострокову перспективу забезпечення майбутніх (в горизонті десяти-двадцяти років) потреб і запитів національного ринку праці. При цьому слід відзначити, що реалізація такого роду потреб не здатна буде в повній мірі базуватися на функціонуванні механізмів професійно-орієнтованої підготовки (вища та спеціальна освіта), підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, оскільки потрібні ринку новітні професійні компетентності не стануть при цьому спиратися на заздалегідь засвоєні загальні знання, вміння та навички. Слід до цього додати, що особливого значення досягнення спадкоємності такого роду набуває саме в сфері сприйняття індивідами моделей соціалізації людської поведінки, орієнтованих на розширення інтегрованості людини у процеси колективної взаємодії та співробітництва. Таким чином, загальний контекст розробки та реалізації державної політики у сфері розбудови людського потенціалу (на всіх рівнях і в усіх сферах) має бути сформований на засадах як перспективного планування суспільних потреб і запитів з урахуванням результатів прогнозування тенденцій змін ринку праці (підґрунтям для чого є достовірне передбачення напрямків розвитку національної економіки), так і шляхом проектування належних механізмів підтримки тісної взаємодії ринків освітніх послуг та НРП (що є необхідною

вимогою для сприяння рефлексивній самоорганізації та саморегулюванню ланок освітньо-виховного процесу, що, в свою чергу, слід вважати ключовою передумовою для удосконалення його змістовного наповнення та оптимізації структурної побудови системи освіти).

Практична реалізація зазначених прогресивних імперативів і пріоритетів розробки та реалізації державної політики формування людського потенціалу додатково може ускладнюватися через негативний вплив консервативно-поведінкових факторів, пов'язаних із критичною рефлексією суб'єктами ринків освітніх послуг та національного ринку праці і трансформацій та перетворень, які відбуваються або плануються до здійснення державою на цих ринках. Причини такого роду несхвального відношення до змін, які стосуються фундаментальних засад організації суспільного життя (сфера освіти та виховання, сфера продуктивної зайнятості) полягають, з точки зору автора, як у природному консерватизмі колективного сприйняття будь-яких масштабних перетворень, що порушують стабільність плину людського існування, так і (здається, в набагато більшій мірі) через суперечливість прояву такого роду трансформацій в традиційному інституціональному контексті. При цьому слід підкреслити, що рутинно-охоронний характер реагування (у певній мірі, навіть опору) складових інституціонального простору суспільних відносин (різними видами інституціональних утворень – див. рис. 1.2) на зазначені зміни об'єктивно визначається як колективно-узгоджувальним (поставлено-успадкованим) походженням актів виникнення норм і правил людської взаємодії (інституції та інституціональні норми, схвальне прийняття до виконання яких суб'єктами здійснюється на основі широкого консенсусу між усіма впливовими соціальними групами та об'єднаннями), так і функціонально-цільовою орієнтацією діяльності інституціональних структур (органів та організацій), що спрямована на підтримку стабільності й упорядкованості певних типів взаємин (в даному випадку буде знаходити прояв інституціональна зумовленість рефлексивного відторгнення будь-яких новаторських практик режимами функціонування таких структур). З цієї точки

зору, формування і реалізація потенціалу позитивної рефлексії суспільних змін, які передбачені положеннями певної державної політики, у вирішальній мірі залежить від властивостей гнучкості та адаптивності інституціональних утворень, які регламентують та упорядковують відносини учасників ринків освітніх послуг та праці. Проте слід відзначити, що інституціональний простір даних ринків слід віднести до складу фундаментальних засад організації громадського життя, а, отже, в рамках виконання завдань підтримки стабільності суспільного розвитку складові даного простору також мають визначатися певним (звичайно, досить високим) рівнем підтримки традиційності й консерватизму. Тому проектування в рамках відповідної державної політики трансформацій ринків освітніх послуг та НРП, необхідних для формування людського потенціалу, адекватного майбутнім потребам забезпечення соціально-економічного зростання, обов'язково повинно ґрунтуватися на ідентифікації й урахуванні можливостей та обмежень, пов'язаних як із наявним інституціональним підґрунтям ринкових відносин у цих сферах, так і з потенційно можливими рамками гнучкої зміни режимів функціонування складових такого підґрунтя (у випадку, якщо наслідки передбачуваних реформ виходять за ці рамки, необхідним стає оновлення елементів інституціонального простору).

Таким чином, слід відзначити, що досягнення відповідності в рамках НРП параметрів попиту (професійно-кваліфікаційні вимоги щодо можливості продуктивного виконання виробничих обов'язків на наявній кількості робочих місць) та пропозиції робочої сили (трудова компетентність, що знаходять відображення у сукупності сформованих особистісних властивостей та здатностей потенційних працівників щодо вирішення певного кола виробничих завдань в рамках індивідуальної або групової трудової активності) має здійснюватися як під впливом об'єктивних законів і закономірностей ринкового саморегулювання й самоорганізації, так і на засадах певної державної підтримки, орієнтованої на формування такої кількісної та професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили, що в найбільшій мірі була б

адекватна не тільки наявному і можливому у близькому майбутньому попиту на трудові ресурси, але й стратегічним потребам забезпечення високих темпів довгострокового зростання національної економіки. У такому контексті та з огляду на тісноту зв'язку й взаємозалежності ринку освітніх послуг та ринку праці відбувається об'єктивна актуалізація іншого важливого завдання, яке також прямо належить до зони відповідальності державного регулювання національної економіки, а саме – досягнення відповідності результатів функціонування системи освіти (зокрема, в аспекті освоєння випускниками навчальних закладів необхідних за кількісними, якісними та структурними параметрами трудових компетентностей) щодо відстроченому у часі потенційного ринкового попиту на трудові ресурси.

Проблеми реформування національної системи освіти в напрямку забезпечення випереджальної адаптації професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці параметрам майбутнього попиту на ньому як головного цільового орієнтиру функціонування суб'єктів ринку освітніх послуг розглядаються в багатьох сучасних дослідженнях проблем розвитку ринку праці. Зокрема, Д. Лук'яненко, О. Лук'яненко і О. Дорошенко [269, с.27] підкреслюють значення такого роду реформ як вагомого підґрунтя для застосування парадигми економіки знань у стратегії розвитку держави. Н. Шуст [512, с.368-369] також наголошує на необхідності набуття освітньою діяльністю нового соціального та гносеологічного змісту в контексті поступової розбудови засад заснованого на доступі до інформації та знань громадянського суспільства, утворення якого потребує перебудови самого фундаменту соціокомунікацій на основі впровадження інформаційних технологій для подолання розриву між реальним навчальним процесом (заснованим на історичних освітніх традиціях) та потенційними потребами майбутньої сфери працевлаштування. М. Семикіна та Н. Іщенко [408, с.28] відзначають з цього ж приводу, що стрижневим елементом нового господарського устрою (базою якого є інформатизація та комп'ютеризація суспільного виробництва) стає ефективна зайнятість (виходить далеко за межі інструментального і машинного

виготовлення матеріальних благ і послуг), забезпечення якої прямо залежить від формування (насамперед – через освітню сферу) людського фактору, здатного до збереження власної та національної ідентичності в умовах глобального ринкового середовища, підтримки і реалізації індивідуальної спроможності до самостійного розвитку та ін. Т. Козарь [200, с.112] пов'язує виникнення проблем на шляху здійснення реформ в освітній сфері із складністю сучасного процесу переходу від елітарності до масовості отримання якісної освіти, що супроводжує масштабні структурні трансформації ринків праці та освітніх услуг, обумовлені розбудовою новітнього постіндустріального технологічного способу виробництва. Зазначені трансформації, з точки зору Т. Козарь [200, с.112-113], прямо визначають необхідність інтенсивного розвитку педагогічних методик та технологій навчання, зростання вимог до педагогічного складу, диференціювання змісту навчального процесу відповідно до потреб підвищення якості надання освітніх послуг відповідно до запитів реальних і потенційних суб'єктів ринку праці (як осіб, що навчаються, так і роботодавців). Ю.Шевцова [499, с.1-2] підкреслює, що реформування освітньої сфери як складова розробки новітньої державної політики стосовно молоді обумовлює необхідність трансформації відповідних механізмів впливу на реальні процеси у цій сфері для повної реалізації державницьких завдань забезпечення зростання якісних показників людського розвитку.

Разом з тим слід відзначити, що переважна більшість конкретних досліджень даної проблематики орієнтована на висвітлення особливостей здійснення саме освітнього процесу або окремих аспектів організації педагогічної діяльності. Показовою в даному сенсі є, наприклад, робота М. Чапаєва [489], що присвячена педагогічній інтеграції як методології зв'язування процесу навчання з потребами замовників такого навчання. Проте наведені у цьому дослідженні досить цікаві рекомендації та пропозиції орієнтовані не стільки на визначення потреб ринку праці, скільки на відбір належного педагогічного інструментарію їх урахування у навчальному процесі (при цьому зміст такого роду потреб вважається зовнішньо заданим та

об'єктивно зумовленим). Спрямованістю на удосконалення дидактичних, методичних або організаційних аспектів освітньої діяльності в контексті певної детермінованості суспільних запитів при формуванні трудових компетентностей характеризуються також розробки О. Абакуменко та П. Лук'яшко [1, с.9-18], К. Бондарчука [46, с.26-34], Б. Довжука [123, с.22-27], С. Кіндзерського [191, с.416-420], О. Корчєвної та О. Кир'янової [222, с.32-36], М. Костенко [224, с.32-36], Р. Кручіної [240, с.20-33], Ю. Маршавіна [288, с.20-33], А. Почтовюк [374, с.117-120], Б. Шуст [512, с.20-24] та ін. Навіть при встановленні сучасних державних вимог щодо досягнення відповідності ринку освітніх послуг та ринку праці в рамках дії акту [139, с.243], що, зокрема, визначає напрямки регулювання державою заходів із сприяння підвищенню працівниками професійного рівня, тільки задекларовано засади розбудови належного інституціонального забезпечення, які, проте, обмежені лише переліком органів державної влади, залучених до сприяння професійному розвитку працівників. З іншого боку, наявні змістовні дослідження проблематики інфраструктурного (див., наприклад, роботи І. Айзінової та В. Націорківського [5, с.78-80], В. Вакуленка та ін. [54], Д. Біля [38, с.106-145], А. Кашєпов та ін. [177], Р. Колосова [207], І. Марченко [287] та ін.) та інституціонального (С. Архієреєв та А. Глушач [17, с.121-135], Н. Березняк та ін. [34], Т. Власова та Н. Чобанюк [68, с.7-14], М. Тврдон [455, с.483-492] та ін.) забезпечення функціонування ринку праці також переважно розглядаються відокремлено від процесів розвитку НРП, а, отже, поза контекстом перспективного стратегічного підходу до прогнозування потреб у трудових компетентностях.

Крім того, розбудова інституціонального підґрунтя створення людського потенціалу, адекватного ринковим потребам і запитам, передбачає також обов'язкове формування інституціональних утворень, функціонування яких має бути зорієнтовано на подолання зазначеної вище «невідповідності професійно-кваліфікаційної структури ринку праці» [423, с.4] та буде поєднувати вплив на процеси, що розгортаються як на ринку праці, так і на ринку освітніх послуг. Разом з тим підтримка функціонування таких інститутів потребує організації

належного організаційного та фінансового забезпечення, що, в свою чергу, визначає необхідність узгодження різних аспектів інтеграції зазначених ринків тільки на державному рівні (зрозуміло, утворюючи при цьому самоорганізаційне підґрунтя, яке базується на засадах «м'якої регламентації» [434, с.251]). Показовими у цьому плані є розробки П. Мазурок [273], в яких розглянуто інституціональні особливості реалізації професійного навчання на ринку праці, але знову ж таки мова йде лише про функціонування, а не про розвиток національного ринку праці.

З точки зору автора, найбільш перспективний шлях вирішення наявних на ринку праці проблем та диспропорцій, пов'язаних із розбалансованістю якісних параметрів попиту і пропозиції, полягає саме в удосконаленні та розвитку механізму інтеграційної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг на засадах і при обов'язковій розробці відповідного інформаційно-інституціонального забезпечення такої інтеграції. Створення такого роду забезпечення для регулювання взаємодії і взаємопроникнення ринків освіти та праці є важливою передумовою для формування державної політики у цій сфері, орієнтованої на розбудову відповідного інституціонального та інфраструктурного підґрунтя.

В основу концептуального підходу щодо створення зазначеного інформаційно-інституціонального забезпечення пропонується покласти так званий «закон зростаючої віддачі» [174] та інструментарій теорії системної динаміки [409]. При реалізації такого підходу мова йде про створення динамічного системного механізму, що являє собою «петлю позитивного зворотного зв'язку» та виступає практичним втіленням «закону зростаючої віддачі». В «класичному» вигляді зазначений закон наголошує, що «пропорційне збільшення кількості ресурсів призводить до ще більшого зростання обсягів випуску» [174, с.14]. Проекція даного твердження на ринок праці дозволяє висунути гіпотезу про те, що витрачання коштів на випереджаюче подолання диспропорцій між професійно-кваліфікаційною структурою співвідношення попиту й пропозиції на національному ринку праці

в решті решт призведе до прискореного розвитку національної економіки.

Для доведення даної пропозиції скористаємось концепцією «архетипів» П. Сенге [409] з поступовим розширенням отриманих моделей, в рамках якого буде сформована удосконалена основна схема взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг, що представлена на рис. 5.1.

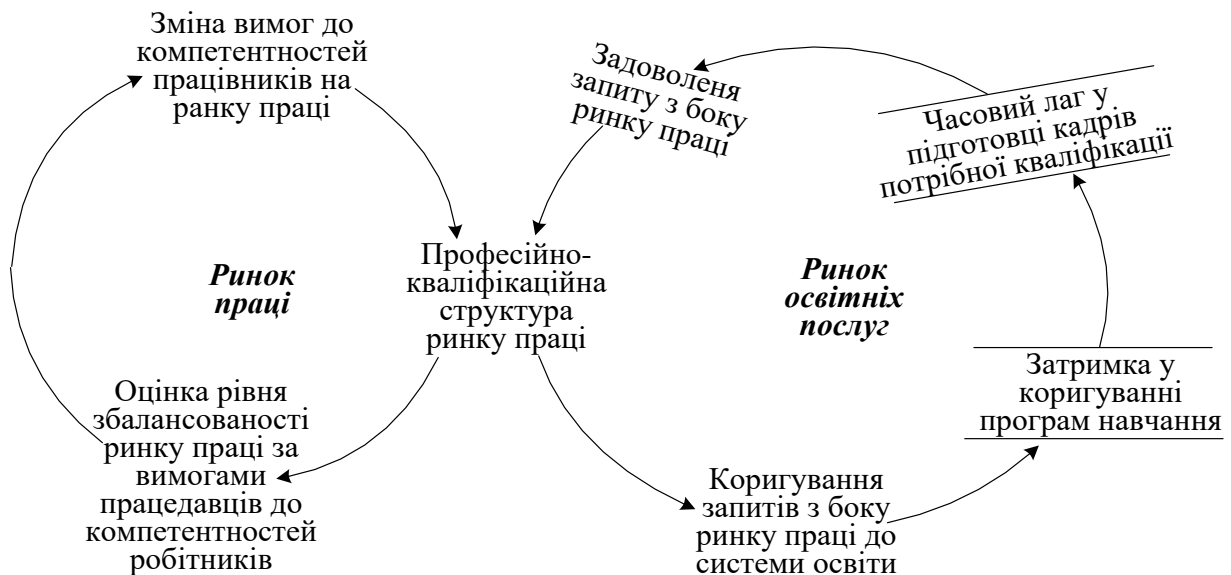


Рис. 5.1. Базова когнітивна модель зв'язку ринків праці та освітніх послуг

Подана схема розкриває лише загальну логіку взаємодії ринків праці та освітніх послуг на рівні їх процесів функціонування, що в цілому відповідає результатам розглянутих вище досліджень (див., зокрема роботи А. Кашепова та ін. [177], В. Клюні та І. Зенькової [198], Р. Колосової та ін. [207], П. Мазурка [273], С. Сігової [423] та ін. Відповідно до вимог урахування встановлених вище специфічних особливостей формування людського потенціалу національної економіки, розширимо дану схему шляхом відображення процесів розвитку і визначення місця та значення складових інституціонального простору такої взаємодії, функціонування яких орієнтовано на регулювання процесів взаємопроникнення означених ринків. Але перш за все звернемо увагу на ряд принципових моментів. Так, подані на рис. 5.1 розриви визначаються об'єктивно існуючою невідповідністю попиту та пропозиції за професійною структурою, компетентностями та кваліфікацією трудових ресурсів. Такі

невідповідності пропонуємо розглядати як протиріччя, які мають долатися в процесах розвитку.

Також наголосимо, що роль держави полягатиме у забезпеченні підтримки й регулюванні означених на рис. 5.1 взаємозв'язків. У агрегованому вигляді дана когнітивна модель відображає наступну логіку: «формування з боку реального сектору економіки запитів до ринку праці – підготовка фахівців системою освіти – фінансування підготовки фахівців з боку держави». Відповідно на виході системи освіти отримуємо робочу силу, компетентну в певній сфері. Тут слід враховувати тривалість освітнього процесу. Отже й розвиток ринку праці стає цілком можливим тільки у випадку та за умови випереджального формування компетентностей працівників з оглядом на майбутні потреби ринку праці.

Дана вимога на рис. 5.1 також змодельована у вигляді відповідної затримки. Належно до цього контрольовані на інституціональному рівні освітні послуги перетворюються у інструмент державного регулювання балансу попиту й пропозиції на ринку праці. Саме державні інститути повинні забезпечувати врахування системою освіти запитів з боку реального сектора економіки, сприяти фінансуванню випереджальної складової освітнього процесу та сприяти зростанню його гнучкості. Всі означені вище вимоги та виявлені під час аналізу наявних досліджень невідповідності дозволили розробити подану на рис. 5.2 концептуальну модель взаємодії ринків праці та освітніх послуг. Відмінністю даної моделі від інших підходів є виокремлення процесів функціонування та розвитку ринку праці та введення індикаторів оцінювання диспропорцій у процесах розвитку. В розвиток задекларованої на рис. 5.1 авторської гіпотези сформулюємо ряд концептуальних положень, що розкриватимуть пропонований підхід з організації державного регулювання процесу взаємопроникнення ринків праці та освітніх послуг. Наведена нижче система концептуальних положень обґрунтовує, деталізує, конкретизує та розкриває зміст поданих на рис. 5.2 зв'язків.

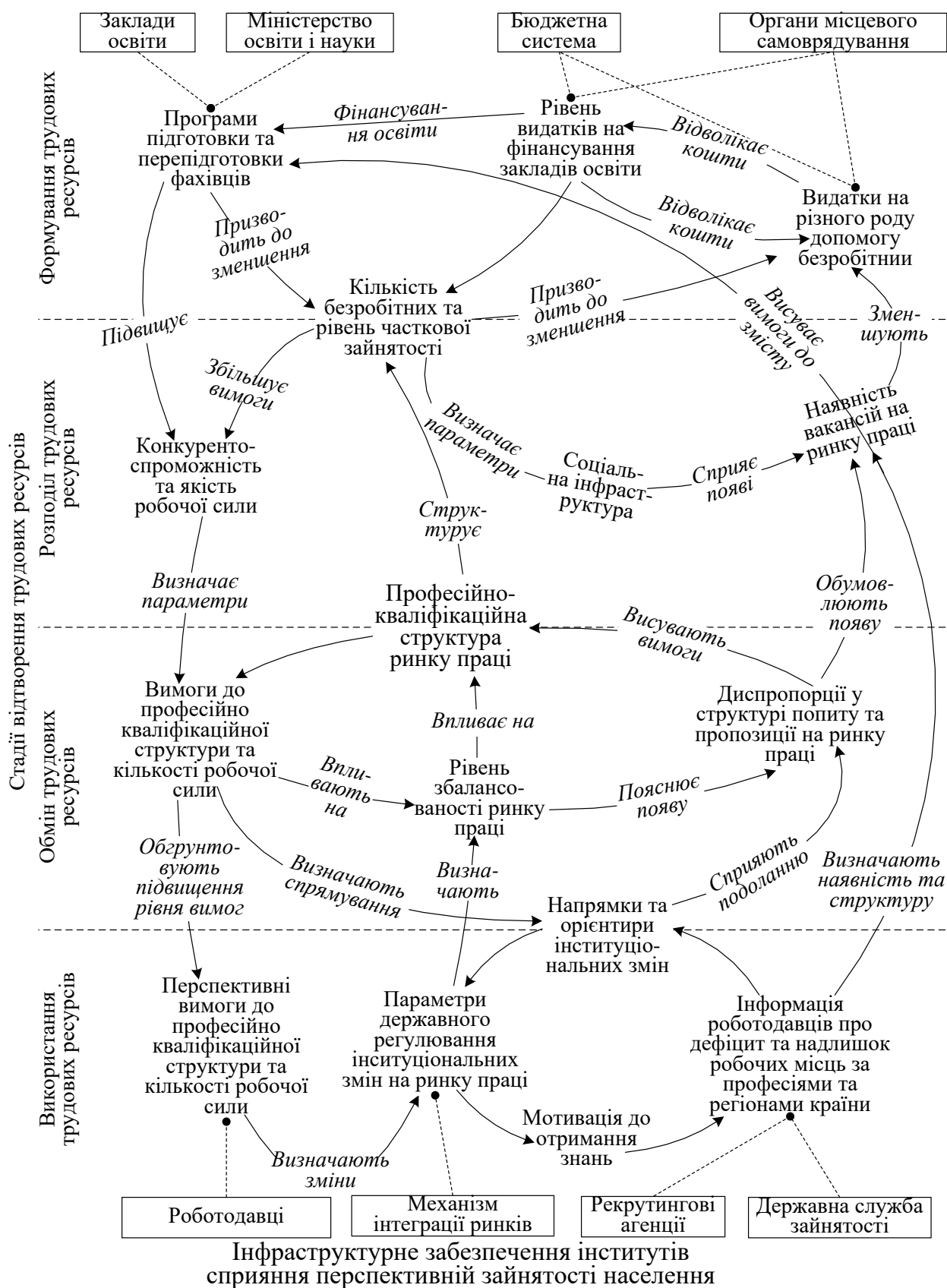


Рис. 5.2. Концептуальна модель досягнення взаємозв'язку процесів розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг

Положення 1. Побудова освітнього процесу має відповідати майбутнім аттракторам розвитку та інституціональній структурі ринку праці.

Основою підвищення конкурентоспроможності як трудових ресурсів на ринку праці, так і національної економічної системи в цілому є формування інститутів подолання диспропорцій у професійно-кваліфікаційній структурі ринку праці на основі удосконалення змісту надаваних освітніх послуг. Підвищення ефективності функціонування подібних інститутів сприяння зайнятості можливо лише завдяки перспективному визначенню потрібних реальному сектору економіки компетентностей та випереджальному їх формуванню в рамках освітнього процесу.

Положення 2. При встановленні параметрів взаємопроникнення ринків праці та освітніх послуг обов'язково слід враховувати наявність «вузького» та «широкого» розуміння ринку праці. Відповідно до «широкого» підходу, ринок праці розглядається через систему суспільних відносин, соціальних норм та правил, орієнтованих не скільки на підтримку задоволення вже існуючого попиту, скільки на розширення системи робочих місць. Відповідно змістовне наповнення інститутів сприяння зайнятості має відбуватися через удосконалення кваліфікаційної структури та компетентностей усього економічно активного населення.

Положення 3. Формування інститутів сприяння перспективній зайнятості населення в обов'язковому порядку має враховувати стадії відтворення трудових ресурсів. Для врахування даного положення такі стадії на рис. 5.2 відображені у взаємозв'язку з інфраструктурним забезпеченням роботи зазначених інститутів. Звернемо увагу, що безпосередньо до ринку праці мають відношення лише стадії розподілу та обміну трудових ресурсів з усього складу етапів, наведених на рис. 5.2. Разом з тим, саме освітнє забезпечення визначає дієвість перебігу стадії «формування трудових ресурсів». Стадія ж «використання трудових ресурсів» визначає запити до ринку праці, зокрема, з оглядом на параметри реалізації промислової політики держави. Більше того, реалізація стадії «розподіл трудових ресурсів» має відбуватися з оглядом на інтегруючу роль означених на рис. 5.2

інститутів.

Положення 4. Державне регулювання взаємоузгодженого розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг має сприяти їх переорієнтуванню на перспективні потреби та майбутні запити з боку національної економічної системи. Тобто освітнє забезпечення розвитку національного ринку праці можливо лише у разі формування інституту так званого «випереджаючого» навчання, в рамках якого запити то закладів освіти формуються з оглядом на інноваційний розвиток попиту на ринку праці. Реалізація даної вимоги представлена у вигляді стратегічних розривів та затримок на поданих на рис. 5.1 та рис. 5.2 схемах. Саме в рамках таких розривів проявляється вплив закону зростаючої віддачі. У даному випадку зазначений закон реалізується через реалізацію більш чіткої спрямованості освіти на забезпечення перспективних потреб національної економічної системи.

Положення 5. Практичне використання положень концепції «випереджаючого» навчання, орієнтованого на перспективні потреби НРП, вимагає формування належного організаційно-економічного механізму. Інтеграція наявних підходів дослідження змісту дефініції механізм та визначення особливостей його побудови по відношенню до ринку праці (див., наприклад, роботи Т. Боголіб [42], Т. Власової та Н. Чобанюк [68], В. Гриньової та О. Попова [106], О. Гетьман [91], В. Дружиніної [127], С. Істоміна [155], О. Іншакова [153] та Н. Лебедєвої [153, 251], Л. Логінової [265], Л. Оліфіренко [332], Ю. Кіндзерського [370], Ю. Палагнюк [338], Т. Татарчук і В. Шарманської [460], Д. Фролова та О. Шулімова [472], А. Шниптевої [505], О. Яременко [526] та ін.) дозволила сформулювати подане на рис. 5.3 представлення механізму інтеграційної взаємодії ринків праці та освітніх послуг. Головною особливістю даного підходу є те, що подана на рис. 5.3 схема сполучає структурний, динамічний та цільовий підходи до розуміння змісту категорії «механізм». Інша особливість авторської розробки міститься в тому, що в рамках представленого на рис. 5.3 механізму використано показники (як важелі спрямування управлінського впливу) та взаємозв'язки (як цільові орієнтири для роботи механізму) з поданих на рис. 5.1 та на рис. 5.2 концептуальних схем.

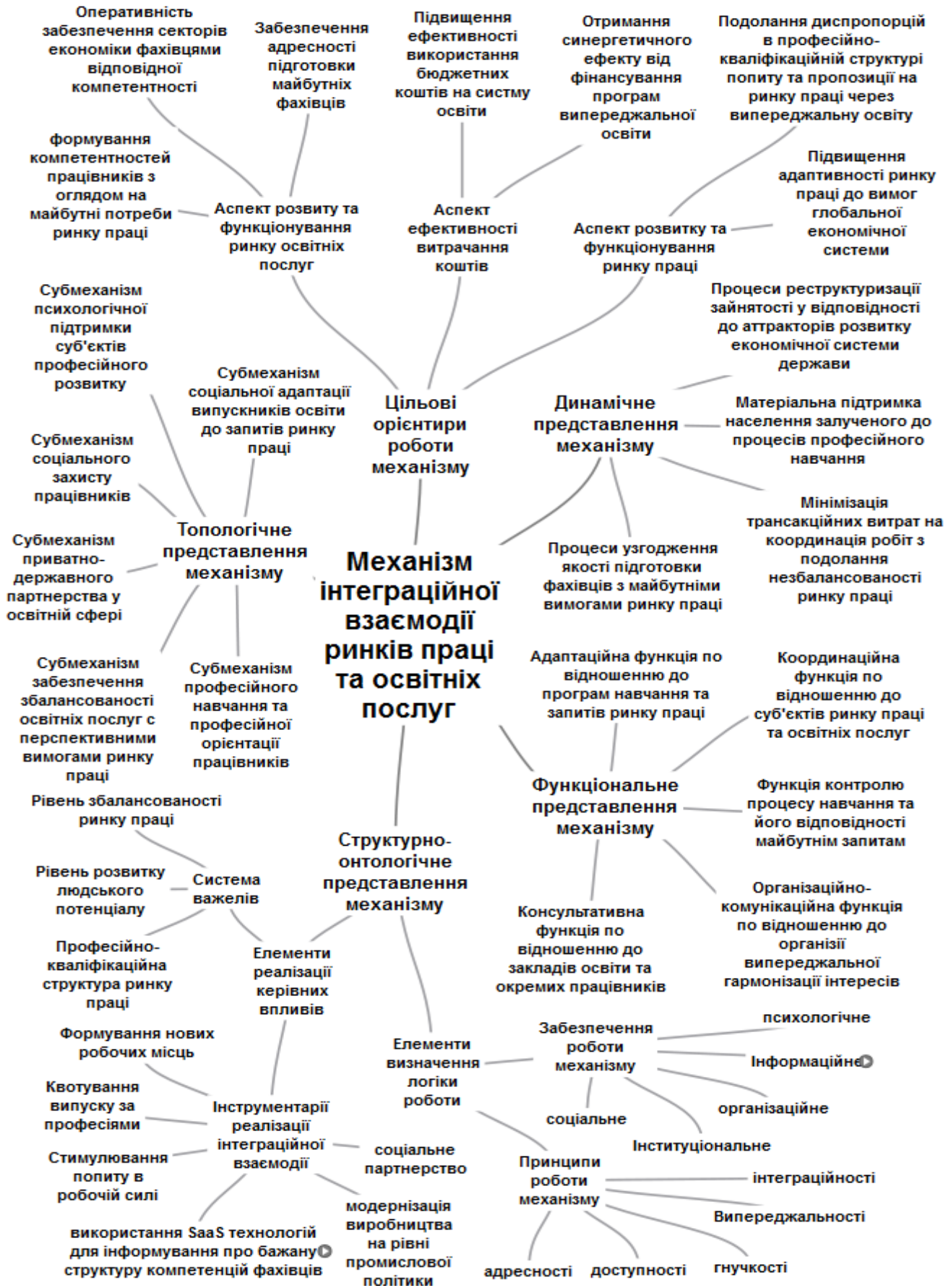


Рис. 5.3. Механізм інтеграційної взаємодії ринків праці та освітніх послуг

Положення 6. Розвиток освітнього забезпечення має відбуватися у взаємодії з розвитком науково-дослідного комплексу держави, що можливо забезпечити в рамках виділення освітніх та науково-освітніх кластерів. Такі кластери майже не розглядаються в наукових працях, хоча існує доволі багато розробок, присвячених дослідженню промислових кластерів чи кластерів з надання послуг. Виділення освітнього кластеру пропонується здійснювати на основі сформованості та прояву в нього ряду ознак: географічно обмеженої території (регіонів чи міст з високою концентрацією навчальних та наукових закладів), широкого переліку залучених до кластеру суб'єктів (тут маємо на увазі роботодавців як осіб, що формують чи хоча б прогнозують перспективні вимоги до майбутніх компетентностей працівників), добровільність та самоорганізаційне підґрунтя участі у кластері (хоча можлива декларація таких кластерних ініціатив на державному рівні) та наявність синергетичного ефекту від взаємодії учасників кластера (розглядається як критерій ефективності реалізації кластерних ініціатив).

В рамках реалізації даного положення на рівні державної політики слід передбачити подальше сприяння розвитку освітньо-науково-технологічних парків (наукоградів з розширенням ролі освітньої складової); інтеграцію ВНЗ з підприємствами, які формують перспективний попит на ринку праці; залучення фахівців вищих навчальних закладів до розробки й реалізації пріоритетних напрямків промислової політики для інтеграції вимог таких напрямків до освітнього процесу та ін.

Положення 7. З організаційно-інфраструктурної точки зору як для формування та регламентування діяльності освітніх кластерів, так і для підтримки роботи задекларованого механізму інтеграційної взаємодії ринків праці та освітніх послуг потрібним є формування відповідної державної установи, яка має прийняти на себе виконання інституціональних функцій. У першому випадку вона виконуватиме роль «фасилітатора розвитку кластера», у другому – забезпечуватиме інформаційно-аналітичний зв'язок між суб'єктами ринків праці та освіти. Звісно, така інституція може також отримати функції

контролю витрачання фінансових ресурсів, виділених з боку держави, але все ж таки головною вимогою до неї має бути вироблення потенційних вимог до майбутніх фахівців, які готуються системою освіти з оглядом на прогнозовані аттрактори розвитку та зміст майбутніх інститутів підтримки функціонування ринку праці. В цьому контексті програмні завдання такої установи зводяться до розробки і реалізації стратегії забезпечення збалансованості перспективних попиту та пропозиції на ринку праці.

Положення 8. Декларативним базисом для розробки виділених на рис. 5.2 інституціональних утворень має постати програма забезпечення збалансованості освітніх послуг та ринку праці. Така програма виступатиме цільовим орієнтиром роботи представленого на рис. 5.3 механізму. В рамках даного положення пропонуємо ввести додаткову вимогу щодо формування державного інформаційного порталу з інформування про бажані компетентності (його виділено у складі поданої на рис. 5.3 схеми). В рамках роботи даного порталу відбуватиметься інформування учасників ринку праці про складові означеної програми забезпечення збалансованості з оглядом на прогнозні вимоги промислової політики чи параметри фінансового ринку.

Положення 9. В рамках функціонування механізму інтеграції ринків праці та освітніх послуг необхідно передбачити періодичне оцінювання ефективності сформованого інституціонального та якості інформаційного забезпечення. Таке оцінювання дозволить підтримувати відповідність зазначених інститутів зростаючим вимогам до їх функціонування. Зазначене оцінювання ефективності та якості пропонується проводити через визначення ступеню задоволення інтересів суб'єктів ринку праці (мається на увазі отримання як об'єктивних оцінок у вигляді співвіднесення бажаної та фактичної професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці, так і суб'єктивних оцінок окремих учасників ринку праці при їх агрегуванні до певних інтегральних показників).

Таким чином, наведена та обґрунтована систему концептуальних положень із забезпечення взаємопроникнення та узгодженого розвитку ринку праці та

ринку освітніх послуг, яке відбувається в рамках дії закону зростаючої віддачі та базується на виділенні контурів державного регулювання відповідних інституціональних змін.

## 5.2. Організація інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці

Зростання об'єктивних вимог щодо створення сприятливих передумов для досягнення високого рівня конкурентоспроможності держави в цілому та вітчизняних суб'єктів господарювання зокрема, в контексті посилення тенденцій щодо глобалізації світової економіки і торгівлі, збільшення потреб у інноваційному оновленні робочих місць та у технологічній модернізації реального сектора національного господарства в цілому визначають нагальність здійснення належних реформаторських змін інституціонально-інфраструктурної побудови ринку праці в аспекті полегшення і прискорення його адаптації до нових умов функціонування, насамперед – в рамках досягнення відповідності і збалансованості професійно-кваліфікаційної структури робочої сили параметрам попиту на трудові компетентності працівників. У зв'язку з цим надзвичайно актуалізуються також потреби в удосконаленні інструментального підґрунтя реалізації державного впливу на процеси перебудови та перетворення системи соціально-трудових відносин на ринку праці. Інструментарій державного регулювання має також обов'язково враховувати наявність і необхідність підтримки державою тенденцій до самоорганізації учасників ринку праці, за прояв яких дія ринкових механізмів узгодження попиту й пропозиції на робочу силу співвідноситься з реалізацією державної політики у сфері праці.

Державне регулювання розвитку національного ринку праці відбувається в рамках сформованої системи формальних й неформальних норм і правил, що мають чітко виражену інституціональну природу походження. Перманентна

зміна умов функціонування ринку праці спричиняє об'єктивну необхідність перегляду й зміни змісту інститутів ринку праці (Ю. Перський та Ю. Дубровська [343, с.30] взагалі процеси такого роду інституціоналізації пропонують вважати одним з ключових рушійних факторів економічного розвитку держави). Відповідно до такої позиції, державне регулювання розвитку національного ринку праці доцільно розглядати в контексті організації управління його інституціональною динамікою, як це, зокрема, пропонується у сучасних дослідженнях, результати яких визначають сутність інституціональної динаміки та зводять її до перегляду інститутів (Т. Гайдай [81, с.69], А. Олійник [329, с.202], В. Тарасевич [453, с.45-48], Р. Грінберг та А. Рубінштейн [104, с.39] та ін.), запозичення норм та рутин з інших інституціональних систем (О. Бренделева [48, с.39], О. Квятковська [179, с.330], В. Полтерович [361, с.24-27; 358, с.3-5], Н. Ющенко та О. Чаусовська [523, с.63] та ін.) та оновлення формальних правил (В. Радаєв, Я. Кузьмінов та ін. [387, с.7], Ю. Ельстер [519, с.75], Дж. Ходжсон [482, с.39-42], А. Шастітко [497, с.33] та ін.). Разом з тим, розглянуті підходи в недостатній мірі враховують, зокрема, таку властивість процесів розвитку як незворотність (в рамках положень інституціональної теорії береться до уваги тільки інерційна залежність від попереднього шляху розвитку), а отже, потребують певного доопрацювання для включення до складу завдань державного регулювання розвитку НРП.

Вирішення такого роду завдань вимагає представлення ринку праці як механізму організації певних суспільно-економічних (соціально-трудова) відносин на базі використання певної системи інституціональних утворень. Н. Хлебнікова [481, с.45] пропонує ідентифікувати таку систему через сукупність соціально-економічних інститутів, які відтворюють зазначені відносини учасників ринку праці (маються на увазі соціальні, трудові, політичні, правові та інші відносини, які визначаються тим чи іншим інститутом) та впливають на економічний розвиток країни в цілому. При цьому загальні закономірності функціонування ринку праці виявляються саме через інституціонально підпорядковані стосунки між його учасниками.

Разом з тим, безпосередньо можливість утворення таких відносин виникає на основі розширення поінформованості учасників ринку про потреби та компетентності реальних або потенційних контрагентів (що дозволяє наголошувати на доречності формування та упорядкування інформаційно-інституціонального простору взаємодії учасників ринку праці). Такі відносини можуть бути змодельовані зокрема через побудову мереж потреб та можливостей, в рамках реалізації підходу, запропонованого, зокрема, в роботах В. Вігтіха та ін. [66], Т. Баранюка [27, с.114], В. Цветкова та О. Алпатова [486, с.33], І. Парасюка та С. Єршова [339, с.33], А. Пилипенко [348, с.198] та ін. Проте існуючі методичні положення та рекомендації орієнтовані насамперед на відображення складної мережі взаємодії учасників певного локалізованого економічного утворення, але у значно обмеженій мірі здатні бути продуктивно використані для відображення інституціональних норм й правил взаємодії учасників ринку праці, а також для фіксування інформаційних потреб цих учасників. Отже, виникає потреба співвіднесення процесів інституціоналізації та формування інформаційної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці в рамках формування відповідного інформаційно-інституціонального простору.

Виявленню природи та закономірностей формування так званих «економічних просторів» (ЕП), тобто у певному ступені локально-відокремлених систем соціально-економічних відносин і зв'язків, було присвячено дослідження, наприклад, О. Біякова [37] (розглядає ЕП в територіально-розгалуженому контексті, під яким розуміється взаємодія між територіально обмеженими економічними процесами для формування бажаних результатів економічної діяльності), П. Кругмана [575, с.413] (пов'язує ЕП із абстрактним економічним ландшафтом динамічного розподілу ресурсів залежно від кон'юнктури їх розміщення), Я. Круковського [238, с.39] (визначає ЕП через множину взаємодіючих факторів, що породжують флуктуації процесів «кооперації-розподілу»), І. Кучіна та І. Лебедевої [247, с.26] (ідентифікують ЕП як дискретний розподіл джерел сировини, потужностей з її переробки та ринків збуту),

В. Пефтієва [344, с.34] (вважає, що ЕП формується системою відносин стосовно використання економічних ресурсів), А. Пилипенко [347, с.48-51] (пропонує підхід, що базується на упорядкуванні середовища взаємодії учасників інтегрованих чи кластерно-мережних структур з виділенням корисного результату від співпраці як фактору формування такого середовища, тобто простору взаємодії), В. Радаєва [386, с.20] (вважає економічний простір сукупністю дій, які являють собою певний зв'язок між цілями та засобами) та ін. Проте, на жаль, в наявних результатах зазначених досліджень формування економічного простору розглядається переважно у контексті організації процесів взаємодії, але не визначення інституціонального підґрунтя регулювання (перш за все, унормування і упорядкування) такої взаємодії. Крім того, потреба в інформаційній підтримці взаємодії учасників економічного простору при цьому зводиться тільки до встановлення переліку підконтрольних показників, до яких мають доступ всі учасники простору.

Подолання зазначених обмежень в контексті єдиного інформаційно-інституціонального простору пропонується здійснювати через упорядкування методологічного підґрунтя регулювання інституціональної динаміки НРП в рамках розбудови інформаційної системи взаємодії та формування механізму підтримки співробітництва учасників національного ринку праці. Розгляд інституціональної динаміки в даному випадку передбачає виявлення тісного зв'язку та залежності перетворень у цій сфері із еволюційним розвитком ринку праці: кількісні, якісні та структурні зміни на ринку праці передбачають відповідні трансформації інституціональної структури НРП. Відповідно організовуватися буде діяльність щодо державного регулювання параметрів трансформації інституціональних засад функціонування та розвитку ринку праці (інституціонального проектування реформ на ринку праці).

Наукові розробки, присвячені розкриттю змісту інституціонального проектування ринкових реформ (тобто інституціональних змін і перетворень, ініційованих державою та спрямованих на теоретичне обґрунтування і методологічне забезпечення здійснення заходів, спрямованих на відновлення

викривленої за будь-яких обставин закономірної логіки функціонування ринкового механізму), можна умовно розділити на дві групи. Перша група наукових робіт пов'язана з розкриттям загального концептуального підґрунтя й послідовності перебігу процесів інституціонального проектування в цілому. Так, наприклад, В. Тамбовцев [451] пропонує розглядати інституціональне проектування як процес розробки правил поведінки економічних суб'єктів та відбору механізмів примусу щодо додержання таких правил, Г. Щедровицький [513] – як створення правил координації дій учасників економічного простору, М. Белоусенко [32] – як розробку та впровадження до практики регулювання певних новаторських моделей інститутів), О. Уильямсон [467] – як вироблення, відбір та прийняття інституціональних норм та правил.

Інша група робіт, розглядає інституціональне проектування в рамках певної специфічної предметної області, особливості (функціональні, структурно-організаційні) якої накладають певні обмеження та розширюють можливості для здійснення у значній мірі типізованих та уніфікованих реформаторських дій, що набувають в ході цього ситуативного унікального змісту. Прикладом такого роду підходу в сфері соціально-трудова відносин слід вважати, зокрема, розробки С. Бурлуцького [52, с.92-93] щодо визначення інституціонального підґрунтя соціального контракту або М. Тврдона [455, с.484-486] щодо упорядкування складу та типологізації інститутів ринку праці. Проте і в цих роботах предметна область досліджень не включає у достатній мірі розгляд питань державного регулювання інституціональної динаміки ринку праці. Більше того, на думку автора, сучасні надзвичайно мінливі й динамічні обставини розвитку глобалізованої світової та національної економік, зміни умов функціонування яких визначаються непередбачуваністю та невизначеністю, вимагають здійснення не просто інституціонального проектування ринку праці (як відокремленої процедури унормування та упорядкування певних проблем і протиріч в сфері ринкової взаємодії економічних агентів шляхом моделювання оптимальних форм і режимів співпраці з подальшим закріпленням-інституціоналізацією зазначених форм в господарській практиці) або визначення й узагальнення інформаційних

потреб його учасників (удосконалення механізмів збору і обробки інформації на засадах широкого впровадження новітніх комп'ютерних технологій). Такого роду процеси мають базуватися на рефлексивному підґрунті (в рамках рефлексивного інституціонального інжинірингу, що передбачає, по-перше, можливість визначення прагнень та побажань учасників ринку праці щодо змісту майбутніх інституціональних норм або інформаційних запитів (дає можливість органічно зблизити інформаційні моделі суб'єктів ментального простору взаємодії з цільовими орієнтаціями, покладеними в основу розробки інституціональних реформ), а по-друге – певною мірою відкоригувати такі прагнення й побажання. В аспекті такого роду коригування слід вказати на двосторонній характер спрямованості даного процесу. Так, держава як ініціатор перетворень певною мірою, використовуючи наявні в неї широкі можливості й розгалужені комунікаційні канали, надає в позитивному з її точки зору напрямку вплив на усвідомлення суб'єктами ринку характеру змін власних інтересів в контексті майбутніх реформ. Але з іншого боку, ігнорування принципових і концептуальних протиріч при виявленні цих інтересів цілком здатне виступити якщо не непереборною перешкодою, то стати підґрунтям для утворення інституціональних пасток або загострення інституціональних конфліктів. Для уникнення ситуацій посилення такого роду протиріч і суперечностей ініціатор реформ (держава) у певних умовах для інтенсифікації інституціональної динаміки змін на ринку праці змушений буде скоригувати зміст або підхід до послідовності (динаміки) здійснення реформаторських дій, наближуючи його до параметрів ключових усвідомлених інтересів, рефлексивно сформованих в рамках інформаційних моделей суб'єктів даного ринку.

Орієнтація на рефлексивний підхід перетинається з визначенням ієрархічного рівня старту процесу інституціонального проектування та з напрямками розповсюдження прийнятих норм й консолідації інформації («згори до низу» чи «знизу до гори»). У даному випадку також пропонується використати підхід, положення якого було обґрунтовано А. Калініною [168, с.21-28] в рамках побудови ієрархічної моделі інформаційного простору ринку праці. В цій моделі

виділяються такі рівні: «інформаційний простір підрозділів підприємства – підприємства – корпоративний інформаційний простір – регіональний інформаційний простір – інформаційний простір національного ринку праці». Разом з тим, в розширення даної розробки пропонуємо в рамках наведених ієрархічних рівнів проводити не лише узагальнення інформаційних потреб, а й розробляти інституціональні норми. Авторський варіант розробки і реалізації підходу щодо структурування інформаційно-інституціонального простору національного ринку праці, виконаний з використанням технології побудови інтелектуальних карт, представлено на рис. 5.4. Особливістю поданого підходу слід вважати орієнтацію на забезпечення подібності пропонованої структури простору для кожного рівня ієрархії ринку праці.

Досягнення означеної подібності міститься в рамках другого доповнення до розробок [168, с.21-28]. Авторська пропозиція полягає в співвіднесенні означених ієрархічних рівнів ринку праці з фрактальним його представленням. В даному випадку пропонується розширення розробленого Х. Варнеке [55] підходу щодо побудови «фрактальної фабрики» до меж національного ринку праці (НРП з оглядом на розробки [55] буде розглядатися як здатна до виявлення властивостей самоорганізації система, функціонування та розвиток якої засновані на рекурсивному копіюванні самоподібних агентів). При цьому подана на рис.5.4 структура характеризує так звану «мінімальну економічну систему», нормативне підґрунтя існування якої (норми й правила функціонування) будуть поширюватися також на більш високі ієрархічні рівні. Відмінності підходу до інституціонального проектування при цьому полягатимуть в орієнтації на досягнення достатньо високого рівня відповідності (збалансованості, узгодженості, несуперечливості, компліментарності) між положеннями нормативного підґрунтя інституціонального регулювання та обсягами, змістом і структурою інформаційних потреб, що виникають в ході процесів рефлексивного сприйняття умов полісуб'єктного середовища та обґрунтування індивідуальних рішень, заснованих на усвідомленні впливу цих умов на реалізації особистісних інтересів, на різних рівнях ієрархії даної суспільної системи.

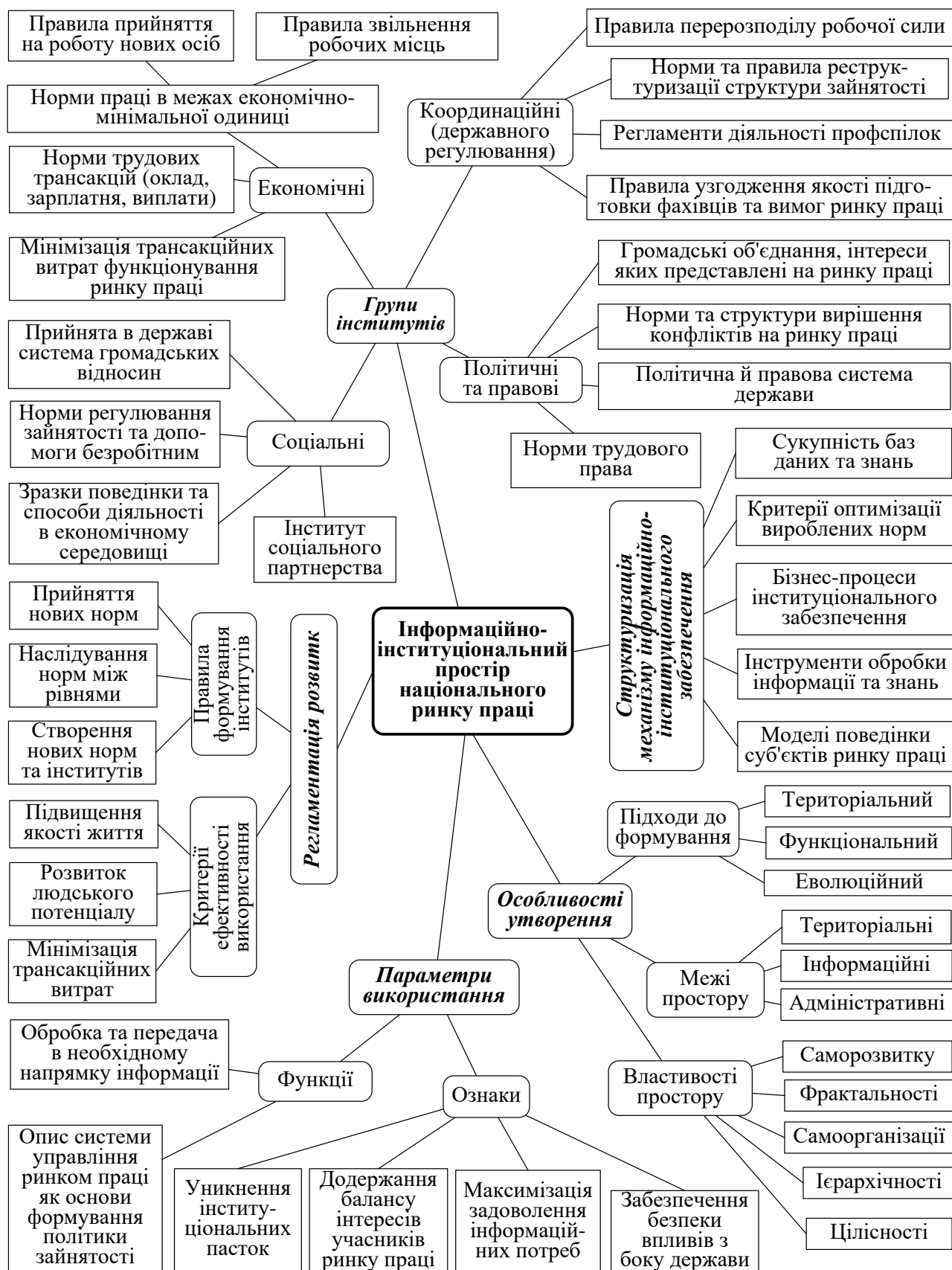


Рис. 5.4. Структуризація інформаційно-інституціонального простору національного ринку праці

Саме прийняття фрактального підходу дозволяє досягти змістовного зближення та інтеграційного узгодження інституціональних нормативних положень, які відповідають умовам суспільних відносин та економічної взаємодії агентів на різних рівнях ієрархії національного ринку праці. Більше того, формування інституціональних норм і правил у відповідності до запропонованого підходу дозволяє підтримувати стан динамічної рівноваги механізму функціонування та розвитку національного ринку праці як відкритої інституціональної системи. Перехід між рівнями фрактального представлення національного ринку праці в свою чергу дає можливість забезпечувати інтеграційне узгодження та поєднання нормативних настанов та ментальних моделей переважної більшості учасників ринку праці, таких як працівники, роботодавці та об'єднання роботодавців, профспілки, державні служби зайнятості та недержавні структури з підтримки зайнятості, органи моніторингу й регулювання трудової міграції тощо).

Разом з тим ієрархічне представлення ринку праці накладає ряд обмежень на процес інституціонального проектування. З одного боку, в рамках прийняття фрактального підходу можна стверджувати, що кожен виділений за таким підходом рівень є самостійною системою, яка спадкоємно наслідує принципи структурної побудови та зв'язки «материнської» системи. Тому певною мірою національний ринок праці можна розглядати як ієрархічну систему з подібних (самоподібних в термінах [55]) елементів. З іншого боку, вірним є також наголос Д. Шульца [510, с.211] на можливості виникнення і прояву відмітних властивостей, не притаманних минулому стану даної системи, яка описана за допомогою фрактального підходу, при переході між її ієрархічним рівнями. На думку автора, цілком ймовірну можливість виявлення такого роду властивостей слід передбачити в підходах до вироблення й трансляції інституціональних норм за рівнями ієрархічної побудови ринку праці.

Отже, з урахуванням означеного теоретичного підґрунтя розробимо модель організації інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку національного ринку праці. Оскільки методологічно така підтримка

представлена через інституціональне проектування бажаного стану ринку праці як інституціональної структури скористаємось інструментарієм побудови мереж Петрі. Авторський варіант такої моделі представлено на рис. 5.5.

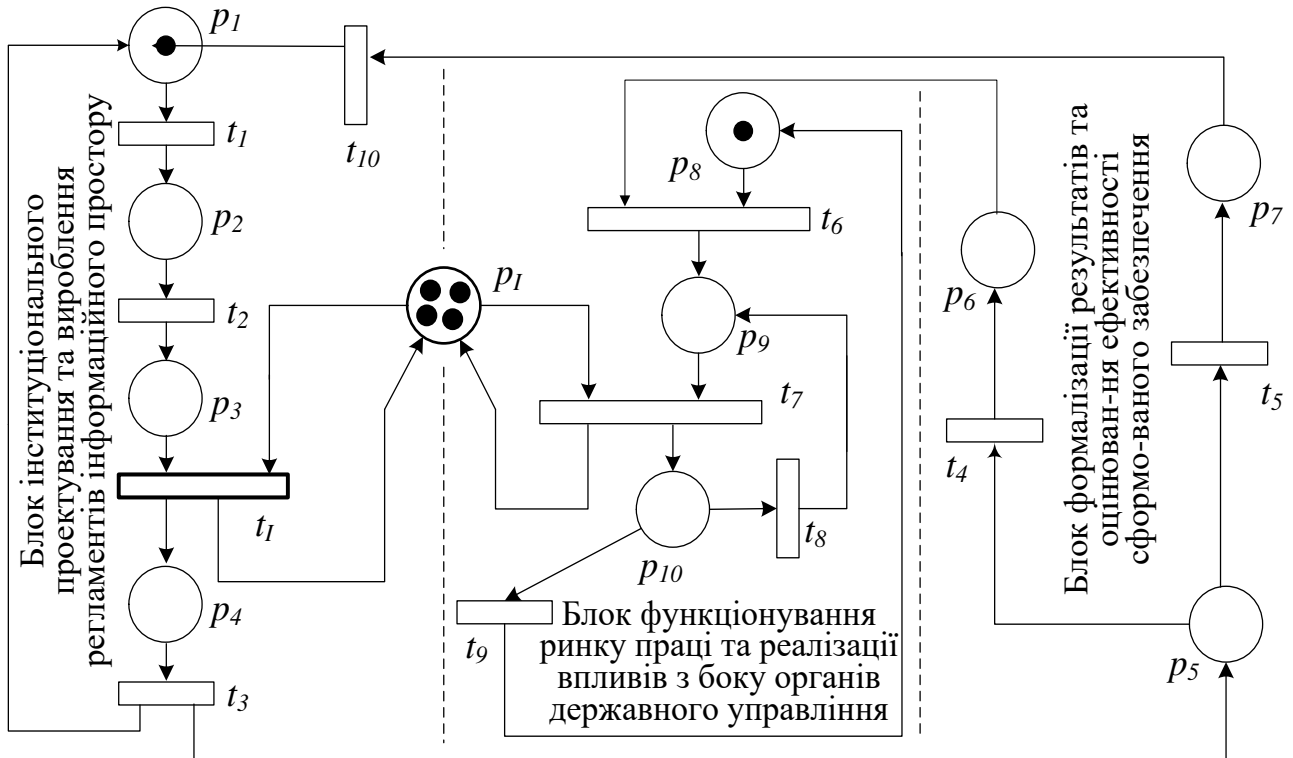


Рис. 5.5. Схема процесу організації інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку національного ринку праці

Державне регулювання національного ринку праці відповідно до означеного на рис. 5.5 підходу, зводиться до визначення змісту (регламентування) інститутів ринку праці, які встановлюють і оформлюють систему ролей (роль у даному випадку розглядається як стереотип чи базисне правило поведінки) учасників ринку праці. Така пропозиція дозволяє державну політику у сфері зайнятості представити через механізм забезпечення додержання прийнятих інституціональних норм і правил. При цьому суб'єктом державного регулювання ринку праці постає так званий «фахівець з інституціонального проектування» [32, 451 та ін.], завдання якого зводиться до визначення таких норм та правил взаємодії учасників ринку праці, які б

сприяли гармонізації їх інтересів (зрозуміло, що з урахуванням пріоритетів та імперативів дій держави, розподілених вздовж фрактальних рівнів ринку праці). Безпосередньо ж механізм функціонування змодельованого процесу розкривається спрацюванням переходів ( $\{t\}$ ) та сприйняттям переліку подій ( $\{p\}$ ). Опис подій та переходів представимо в розрізі трьох змістовних блоків, підпорядкованих задекларованим у відповідності до рис. 5.5 елементам сформованого простору. Такі елементи змодельовані позицією  $p_1$ . Безпосередньо ж інтеграція вироблених інституціональних правил та елементів інформаційного забезпечення із вже наявними задається переходом  $t_1$ . Далі дамо характеристику складовим моделі з рис. 5.5.

Блок інституціонального проектування параметрів функціонування ринку праці. Передбачає наявність таких позицій:  $p_1$  – постановка задачі формування інформаційно-інституціонального простору ринку праці;  $p_2$  – фіксування настанов державної політики у сфері праці;  $p_3$  – фіксування переліку ментальних моделей учасників ринку праці;  $p_4$  – результати розподілу інституціональних норм та правил за фрактальними рівнями ринку праці. Проходження даних позицій визначається наступними переходами:  $t_1$  – формування переліку потреб учасників ринку праці в інформаційному забезпеченні та визначення аспектів їх діяльності, які потребують інституціонального регламентування;  $t_2$  – співвіднесення державної політики на ринку праці з ментальними моделями й організаційними рутинами його учасників;  $t_3$  – передача повідомлення про завершення процесу проектування інформаційно-інституціонального простору ринку праці;  $t_{10}$  – старт процесу перегляду сформованих інституціональних норм та правил.

Блок оцінки ефективності сформованого інформаційно-інституціонального забезпечення. Логіка даного блоку розкривається наступним:  $p_5$  – змістовне наповнення наведеного на рис. 5.4 інформаційно-інституціонального простору;  $t_4$  ( $t_5$ ) – спрацювання переходу свідчить про сприйняття (не сприйняття) параметрів простору учасниками ринку праці;  $p_6$  – представлення формалізованих алгоритмів дій учасників ринку праці у взаємозв'язку з

характеристикою потрібної їм інформації;  $p_7$  – зафіксовані невідповідності у сформованому інституціонально-інформаційному забезпеченні.

По відношенню до даного блоку звернемо увагу на ряд особливостей авторського матеріалу на рис. 5.4. Так, в зазначених розробках щодо побудови економічного простору [37, 347] відсутні згадування про визначення ефективності. При цьому, наприклад Л.В. Козарезенко [199], цільову орієнтацію державного регулювання на ринку праці зводить до розвитку людського потенціалу та підвищення якості життя, що мають розглядатися як критерії ефективності функціонування ринку праці. З огляду на імперативність такої вимоги, визначення ефективності функціонування сформованого забезпечення виділено у окремий блок моделі та подано як самостійний елемент представленої на рис. 5.4 структури.

Блок державного регулювання функціонування ринку праці. Розривається через використання зафіксованих у елементі  $p_1$  інституціональних норм та правил. Модель даного блоку зводиться до наступного:  $p_8$  – початковий етап життєвого циклу сформованих інститутів ринку праці;  $t_6$  – сприйняття повідомлення про старт етапу функціонування ринку праці;  $p_9$  – настанови державної політики у сфері зайнятості;  $t_7$  – функціонування ринку праці в рамках сформованих орієнтирів для його державного регулювання;  $p_{10}$  – оцінювання результативності роботи в рамках сформованих норм та достовірності отримуваної суб'єктами ринку інформації;  $t_8$  – перехід на новий цикл функціонування ринку праці в рамках поточної конфігурації інформаційно-інституціонального простору;  $t_9$  – ідентифікована потреба у новому циклі інституціонального проектування.

Звернемо увагу, що процес формування чи перегляду інституціональної структури передбачає врахування на одному рівні фрактального представлення норм та правил, прийнятих на іншому рівні ієрархії ринку праці. Логіка такого врахування представлена на рис. 5.6, який розкриває представлений на рис. 5.5 перехід  $t_1$ . Такий підхід в цілому відповідає пропозиції Д. Шульца [510, с.212] про те, що суб'єктів верхніх рівнів ієрархічного представлення учасників ринку

праці недоречно розглядати як окремих економічних агентів (навіть у тому випадку, якщо частка їх інтересів пов'язані із отриманням певних господарських результатів). На таких рівнях процес інституціонального проектування оперує з поняттям комплексного учасника ринку, який, в свою чергу, являє собою систему (упорядковану сукупність) учасників ринку праці з підлеглих (нижчих за ієрархією) рівнів, які вступили у взаємодію один з одним. У такому випадку виглядає цілком доцільним застосування мультиагентського моделювання, коли у відповідність окремому агенту ставиться не один, а об'єднана сукупність учасників ринку праці.

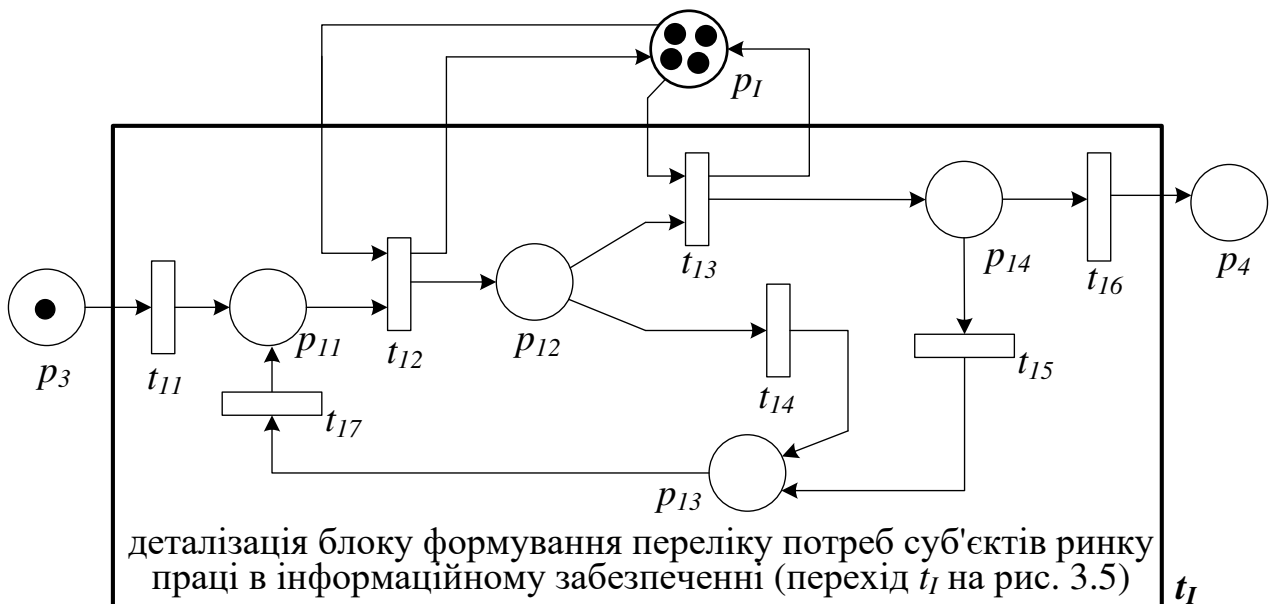


Рис. 5.6. Розкриття фрактальної логіки вироблення інституціональних правил та елементів інформаційного забезпечення державного регулювання розвитку ринку праці

Логіка наведеного на рис. 5.6 підходу розкривається наступними подіями:  $p_{11}$  – визначення підходу до розробки інституціонального правила;  $p_{12}$  – формулювання інституціонального правила в рамках поточного фракталу ринку праці;  $p_{13}$  – фіксування невідповідностей у розробленій інституціональній нормі;  $p_{14}$  – остаточне формулювання інституціональної норми з урахуванням його транслювання за рівнями ієрархічної побудови

національного ринку праці.

Виникнення такого роду подій визначається в рамках такої системи переходів:  $t_{11}$  – старт розподілу складових простору з рис. 5.4 за рівнями фрактального представлення ринку праці;  $t_{12}$  – формулювання альтернатив (розробка інституціонального правила, залишення його без змін або вироблення нового правила);  $t_{13}$  – співвіднесення (трансляція) правила з підлеглими рівнями фрактального представлення ринку праці;  $t_{14}, t_{15}$  – сформовані інституціональні правила та атрибути інформації чи баз даних потребують перегляду;  $t_{16}$  – інтеграція розробленого правила до формованого простору;  $t_{17}$  – коригування інституціональних альтернатив.

Таким чином, представлений підхід до формування інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці базується на розумінні сутності та змісту процесу розвитку даного ринку в контексті рефлексивного визначення бажаного майбутнього стану ринку як певної інституціональної структури (характеризується сполученням інституціональних утворень різної природи), в рамках чого управління розвитком співвіднесено з виділенням відповідного інформаційного простору взаємодії учасників ринку праці. Разом з тим, необхідним здається проведення структуризації інститутів та баз даних, які формують пропонований інформаційно-інституціональний простір. При цьому актуалізується розробка підходу до формалізованого представлення інституціональних правил, для надання можливості їх доведення до учасників ринку праці. Формування ж пропонованого простору потребує й певної інфраструктурної підтримки. Орієнтація на фрактальний підхід дозволяє використати можливості хмарних технологій та представити взаємодію між рівнями фрактального представлення ринку праці як системи сервісів, щодо транслювання організаційних знань та інституціональних норм.

### 5.3. Організаційно-економічне забезпечення державного регулювання формування та розвитку національних освітніх кластерів

Потужною рушійною силою розвитку національної економіки є потенціал продуктивного творчого та креативного використання трудових ресурсів, досвід і кваліфікація яких визначають передумови для збільшення рівня конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та підвищення якості задоволення широкого кола індивідуальних і суспільних потреб на основі інтенсифікації виробництва нових економічних благ. В той же час слід відзначити, що значна кількість загроз для реалізації стратегії економічного розвитку держави пов'язана із підтримкою стабільності функціонування і структурної збалансованості побудови національного ринку праці, в рамках якого саме й відбувається реалізація державної політики в сфері зайнятості. До складу подібних загроз слід віднести прояви таких явищ і процесів: низький рівень мобільності робочої сили, що не відповідає структурним параметрам розміщення інших елементів продуктивних сил суспільства (в територіальному, галузевому або іншому вимірі); зростання питомої ваги позалегальної (тіньової або прихованої) зайнятості, що визначає не тільки скорочення фінансових надходжень до бюджетів різних рівнів, але й пов'язана із цілком ймовірним погіршенням умов зайнятості, послабленням соціального захисту, обмеженням безпеки та погіршенням якості трудового життя працівників; наявність кваліфікаційних диспропорцій між попитом та пропозицією на ринках праці різного рівня; наростанням незбалансованості та невідповідності між програмами професійного навчання та пропонованими освітніми послугами; посилення галузевої та секторальної диференціації рівня оплати праці, низька якість робочої сили за окремими галузями й кваліфікаціями; зростання незадоволеності зайнятих рівнем оплати праці та загостренням на цьому ґрунті соціальних протиріч, виникнення загроз суспільної стабільності тощо.

Значна частка описаних загроз і проблем належить до сфери державного регулювання економіки, а решта – можуть вирішуватися місцевою владою та

галузевими органами державного управління. В даному аспекті слід відзначити, що однією з основних задач при вирішенні такого роду загроз є приведення у відповідність стратегії розвитку національної економіки (а також її складових, що деталізують і уточнюють положення цієї стратегії відносно до рівня реалізації – національного, галузевого, регіонального) з кваліфікацією та професійними здібностями виконавців завдань такої політики (в т.ч. – на корпоративно-підприємницькому рівні), у тому числі шляхом включення до комплексу державних заходів з реформування сфери зайнятості також дій, спрямованих на сприяння набуттю нових (розширенню існуючих) трудових компетентностей учасниками НРП або проходженню перенавчання для здобуття нових умінь та навичок, які є актуальними та затребуваними на ринку праці.

В даному контексті зазначимо, що оптимізація професійно-кваліфікаційної структури робочої сили в рамках певного сегменту ринку праці (галузевого або регіонального) та приведення цієї структури у відповідність із потребами, наприклад, секторальної або регіональної політики розвитку, стають можливими тільки у разі наявності ефективного інструментарію та високого рівня сформованості належного інституціонального підґрунтя розвитку компетентностей працівників (або хоча б приведення цих характеристик у відповідність до запитів з боку програм регіонального розвитку). При розв'язанні цього питання вирішальну роль відіграє система вищої та професійної освіти, яка саме й відповідає (на рівні формування професійно-орієнтованих компетентностей) у значній мірі за першу стадію відтворення трудових ресурсів – за процес їх формування. Система освіти має забезпечувати відповідність фахової підготовки випускників навчальних закладів відстроченому у часі потенційному попиту на їх компетентності. При цьому, як на це вже наголошувалося вище, зазначена відповідність має носити не «адаптаційний», а «випереджаючий» характер, за яким спрямованість дії відповідного їй інституціонального забезпечення такого роду збалансованості слід орієнтувати не на ситуативно-періодичні дії з коректування дисбалансів і диспропорцій, а на перманентний вплив на процеси в освітній сфері.

Національна система вищої освіти та професійної підготовки на цей час перебуває в процесі масштабних трансформацій, пов'язаних, зокрема, із зміною переліку спеціальностей, за якими вищі навчальні заклади (ВНЗ) здійснюють підготовку кадрів для різних сфер суспільного виробництва. Разом з тим в значній кількості випадків в рамках цих спеціальностей відкриваються спеціалізації, що дублюють старі спеціальності та підходи до навчання. Проблема тут міститься навіть не у відсутності освітніх стандартів, а у необхідності переорієнтування вищих навчальних закладів на зазначене вище випереджаюче задоволення запитів роботодавців. Тобто, заклади освіти мають враховувати в своїй діяльності попит на компетентності, який існуватиме в майбутньому на певному ринку праці (сегменті), на який орієнтовано надання освітніх послуг навчальним закладом.

Більшість навчальних закладів декларують співпрацю з роботодавцями під час формування освітніх програм. Проте звичайно кожен вищий навчальний заклад обмежується в такому разі певним колом суб'єктів господарювання або установ, з якими укладено угоди про співробітництво. Такий підхід не дозволяє врахувати весь спектр запитів ринку праці (регіонального, міжрегіонального, галузевого) до майбутніх фахівців. Аналогічні питання виникають й по відношенню до визначення переліку та змісту програм перепідготовки кадрів. Отже, розвиток компетентностей та підвищення конкурентоспроможності робочої сили можливі лише у разі об'єднання зусиль всіх учасників відповідного сегменту або ринку праці та суб'єктів певного ринку освітніх послуг. В поданому вище матеріалі монографії було зроблено наголос на доведенні необхідності глибокої інтеграції ринків праці та освітніх послуг, а також щодо можливих механізмів активізації даного процесу. Висунута гіпотеза, в свою чергу, потребує практичної реалізації. Досягти цього, з точки зору автора, можна шляхом використання кластерних механізмів управління економікою, які в останні роки здобули особливої актуальності.

Розгляд питань і перспектив використання кластерних механізмів в управлінні великомасштабними економічними системами дослідники, як

правило, пов'язують з промисловим виробництвом або наданням послуг кінцевому споживачу. Зрозуміло, що ідентифікація складу та організація функціонування освітнього кластера має враховувати наявні для нього відмітні риси. Дійсно, засновник концепції використання кластерів в економіці М. Портер [367, с.258] визначав кластер як «промислову групу» та як «групу географічно сусідніх компаній, що діють у певній сфері, характеризуються спільністю діяльності та взаємно доповнюють одна одну». Отже, дослідження М. Портера, так само як і роботи його наступників, таких як Ю. Іванов та А. Пилипенко [157], М. Кизим та В. Хаустова [183], С. Рекорд [394], В. Третяк [465], І. Ялдин [525] та ін., все ж таки визначалися більшою орієнтацією на вивчення закономірностей виникнення, функціонування та розвитку кластерних утворень в промисловості, а також в центр уваги ставили географічне розташування підприємств, що входять до кластера (територіальні фактори розміщення продуктивних сил). Зауважимо в даному контексті, що існує також і група дослідників (див., наприклад, І. Лазарев, Г. Хіжа та К. Лазарев [205], О. Пушкар, С. Назарова та К. Сибилев [384]), які стверджують про повне (або часткове, але суттєве) нівелювання географічної ознаки ідентифікації кластера на заміну наявності сильних інформаційних зв'язків. По відношенню до освітнього кластера у вітчизняних умовах таке розширення не є повністю прийнятним (через низький рівень мобільності учасників ринку праці та ринку освітніх послуг, а також суміжних з ними ринків), оскільки інформаційна ознака має підтримувати відносини географічно визначеного кластера. Проте для відповідних ринків економічно розвинених країн світу та вищих навчальних закладів, що посідають ключові позиції в світовій освітній сфері, таке концептуальне обмеження дійсно може бути суттєво пом'якшено або навіть усунено.

Освітній кластер, з точки зору автора, є, по-перше, одним з різновидів регіонального кластера у сенсі визначення його сутності Н. Вахрушевої [59, с.386] як «просторової агломерації подібної чи пов'язаної економічної діяльності, яка формується на основі місцевих особливостей та сприяє перетику

знання й стимулює різні форми навчання». Отже, при реалізації територіального підходу основу регіонального кластера становить певний соціальний капітал території, розвиток якого можна забезпечити лише у разі наявності відповідної освітньої компоненти. По-друге, освітній кластер є однією з форм галузевого кластера. Такий кластер В. Третяк [465, с.81] визначає як «утворення, до якого входять підприємства галузевих та суміжних сфер діяльності, взаємодія між якими заснована на одночасній наявності конкурентних та коопераційних зв'язків». Таким чином, саме поєднання регіонального та галузевого підходів дозволяє сформулювати розуміння та ідентифікувати особливості роботи освітнього кластера (що у повній мірі відповідає розглянутим вище положенням щодо забезпечення інтегрованості галузевих та регіональних сегментів національного ринку праці).

Окремо слід наголосити на існуванні окремого напрямку досліджень, присвячених безпосередньо освітнім кластерам. Звичайно природу цих інтегрованих утворень тлумачать як «система навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюгу наука-технологія-бізнес» (К. Щепакін та Н. Жукова [514, с.209]); «сукупність організацій різної галузевої спрямованості й організаційно-правових форм, владних й суспільних структур, які забезпечують реалізацію освітніх програм певної спрямованості» (Т. Шестаковська [500, с.119]); «сукупність пов'язаних установ професійного навчання, об'єднаних за галузевою ознакою та партнерськими відносинами з підприємствами галузі» (Н. Вахрушева [59, с.387]). Проте в переважній більшості робіт у даному напрямку досліджень освітніх кластерів мова йде про надання різних тлумачень поняття «освітній кластер», визначенню ролі й місця університетів у кластері, ідентифікації складу учасників кластеру та формалізації відносин між ними, узгодженню інтересів учасників кластерів, розгляду процесу утворення кластера тощо. Нажаль при цьому науковцями нівелюється цілий ряд питань пов'язаних із взаємодією освітнього кластера з іншими галузевими кластерами чи із входженням таких кластерів до складу регіональних кластерів у якості субкластерів.

Деякі дослідники (наприклад, Т. Шестаковська [500], Л. Медведєва та І. Малкова [295] та ін.), взагалі пропонують розглядати освітній кластер як форму розвитку лише безпосередньо закладів освіти, а не всіх пов'язаних з ним інституціональних утворень. Певною мірою таке твердження пояснюється переважно педагогічною спрямованістю досліджень даних науковців [295, 500], але навіть приймаючи такий підхід, слід констатувати, що результати їх досліджень означені вище проблемні питання не вирішують. Дійсно, дискусійним виглядає в цьому контексті питання доречності виділення освітнього кластера, якщо при цьому до складу промислових кластерів обов'язково вводять наукові та освітні установи. Також, з точки зору автора, неможливо обмежуватися ідентифікацією зв'язків між навчальними закладами у складі кластеру без урахування характеристик стратегії розвитку національної економіки, галузі або регіону. Тут знову ж таки виникає питання про доречність окремого виділення освітнього кластера. Наявні дослідження, присвячені освітнім кластерам [59, 514], акцентують багато уваги на доведенні доречності взаємодії підприємств з установами професійної освіти. Разом з тим в них майже не розглядається вплив такої взаємодії на параметри функціонування ринку праці, особливо в перспективному періоді чи з урахуванням тенденції до «старіння» компетентностей робітників. Також потребує деталізації визначення ролі органів регіональної влади на функціонування освітнього кластера, особливо з оглядом на те, що основу кластерного підходу становлять ринкові принципи.

З точки зору автора, формування освітніх кластерів перш за все має орієнтуватися на підтримку випереджаючої гармонізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. При цьому такого роду випереджаюча гармонізація має відбуватися на всіх стадіях розширеного відтворення людського потенціалу. По-перше, на стадії формування трудових ресурсів шляхом адаптації освітніх програм. По-друге, на стадіях використання та обміну трудових ресурсів, шляхом формування належних програм підготовки та перепідготовки кадрів. Такі програми мають враховувати інтереси всіх

учасників ринку праці та економічних суб'єктів суміжних з ним ринків. Орієнтуючись на зазначений підхід можна запропонувати структуру освітнього кластера та визначити напрямки його взаємодії з відповідними економічними суб'єктами. В узагальненому вигляді структура освітнього кластера подана на рис. 5.7.

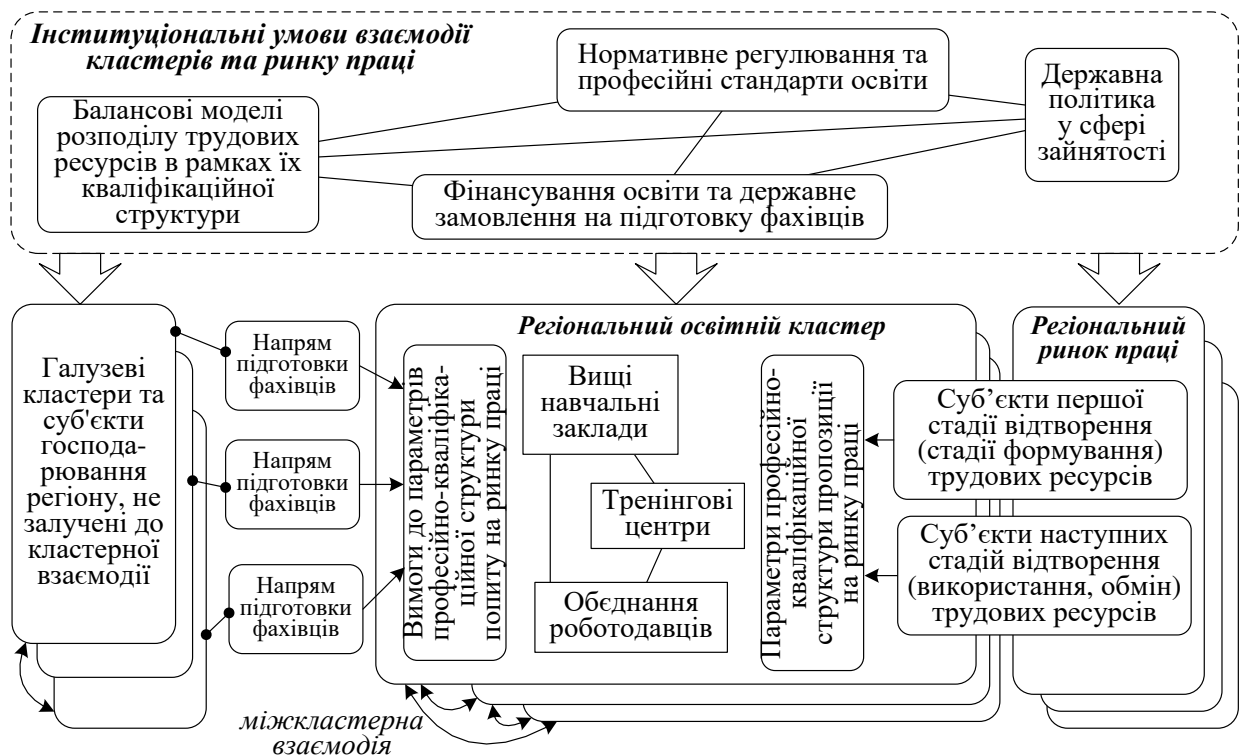


Рис. 5.7. Модель освітнього кластера та визначення його ролі в забезпеченні розвитку ринку праці

Зрозуміло, що суб'єктами такого кластеру є перш за все різного виду установи і заклади освіти. Водночас до нього увійдуть суб'єкти спрямування освітніх послуг, які відносяться до стадії початкового формування робочої сили (студенти або робітники, що прагнуть перейти до іншого сегменту професійно-кваліфікаційної структури) та стадії обміну й перерозподілу робочої сили (суб'єкти, що потребують навчання та перенавчання). Також до структури освітнього кластеру віднесено вимоги з боку галузевих кластерів та з боку ринку праці. При цьому передбачається, що учасники освітнього кластеру

мають об'єднувати власні зусилля в спрямуванні забезпечення гармонізації параметрів професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.

Особливістю представленої на рис. 5.7 схеми є її орієнтування на зростання самостійності учасників інтеграційної кластерної взаємодії у визначенні освітніх програм та стратегій власного розвитку. Державні настанови при цьому розкриваються як індикативні орієнтири для встановлення параметрів функціонування ринку праці відповідними органами державного регулювання. Тільки чітке визначення запитів до системи професійної освіти не здатне сприяти реалізації широкого кола завдань, пов'язаних із забезпеченням економічного зростання, та здатні надати дієву підтримку розвитку трудового потенціалу на відповідному сегменті ринку праці. Зрозуміло, що для цього потрібен дієвий механізм організації та оптимізації взаємодії всіх означених на рис. 5.7 кластерів та ринку праці. При цьому формуватися такий механізм має перш за все на регіональному рівні, тим самим підсилюючи макроекономічні та галузеві орієнтири розвитку в цілому (саме такий підхід й задекларовано на рис. 5.7). Дійсно, на регіональному рівні неможливо змінити перелік професій чи спеціальностей у вищих навчальних закладах. Разом з тим органи регіональної влади можуть сприяти зростанню професійної мобільності чи адаптації робітників до зміни вимог на ринку праці. Також вони здатні досягати збалансованості попиту й пропозиції на ринку праці шляхом висування певних вимог до освітньо-професійних програм підготовки фахівців (хоча тут можливим є й коригування стратегії та програм регіонального розвитку у відповідності з наявними та потенційними параметрами професійно-кваліфікаційної структури ринку праці).

Доволі часто в економічній літературі робиться наголос (див., наприклад, Ю. Духніч [130]) на доречності використання корпоративних університетів у якості підґрунтя для розвитку кадрового потенціалу підприємств різних форм власності та сфер господарської активності. Такі університети можуть або утворюватися в рамках корпоративного підприємства або формуватися на основі укладання угод між підприємством та освітньою установою. Для

регіонального рівня аналогією до такого корпоративного університету постає освітній кластер, який також може утворюватися шляхом інституціоналізації форм взаємодії всіх зацікавлених сторін такого роду корпоративного співробітництва в освітній сфері. Підґрунтям для інституціоналізації в даному випадку може постати як самоорганізація, так і цілеспрямовані дії регіональних органів влади. Саме регіональний менеджмент має сприяти появі інтегрованої освіти, коли підприємства визначатимуть пріоритети підготовки та перепідготовки носіїв пропозиції на ринку праці, які надалі імплементуються закладами освіти у навчальний процес. Тільки у такому випадку формування освітнього кластеру як інституціонального середовища професійно-орієнтованого навчання буде відбуватися у відповідності до задач соціально-економічного розвитку в цілому.

Отже, необхідною передумовою вирішення зазначених завдань слід вважати формування належного теоретико-методологічного базису використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку ринку праці. В основу визначення складу елементів такого теоретико-методологічного базису, представлено у табл. 5.1, покладемо розробки І. Ялдіна [525, с.40] в яких використовується розуміння методології як вчення «про організацію діяльності» (у випадку даного дослідження – діяльності з забезпечення випереджаючої інтеграційної взаємодії ринку праці і освітнього кластеру та регулювання такої інтеграції суб'єктами регіонального менеджменту).

Практична реалізація задекларованого у табл. 5.1 теоретико-методологічного базису надає центральним та місцевим (регіональним) органам влади широкий доступ до дієвого інструментарію подолання диспропорцій і дисбалансів у професійно-кваліфікаційній структурі регіонального ринку праці, заснований на кластерному підході. Метою регіонального менеджменту тут є сприяння старту виділення кластерів, що можливо за рахунок першочергової ідентифікації так званого ядра кластера. У випадку промислового кластера ядром кластера може виступати провідне підприємство з найбільшими

масштабами діяльності (японська модель кластера з виділенням фірми-лідера). Також ядром кластера може виступати сукупність підприємств, що виконують аналогічні види діяльності (італійська модель кластера з декількох рівноправних підприємств).

Таблиця 5.1

**Теоретико-методологічний базис використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці**

Елемент методологічного базису	Розкриття для регіонального ринку праці	Розкриття для освітнього кластеру
Науково-практична проблема	Наявність диспропорцій у регіональному економічному розвитку пов'язаних з диспропорціями між попитом й пропозицією на ринку праці та невідповідністю бажаною та формованої закладами освіти професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.	
Гіпотеза	Досягати узгодженості розвитку регіональних галузевих кластерів та регіонального ринку праці можна шляхом застосування кластерних механізмів управління економічною системою регіонів	
Концепція	Досягнення відповідності освіти випускників навчальних закладів відстроченому у часі потенційному попиту на їх компетентності	Потрібна випереджаюча адаптації професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці параметрам майбутнього попиту на ньому
Функції	Досягнення збалансованості між попитом й пропозицією, сприяння зайнятості населення регіону та залучення його до програм підвищення кваліфікації	Створення інтегрованої системи навчання й перенавчання, базованої на новітніх технологіях освіти, сприяння подоланню диспропорцій на ринку праці
Реалізація концепції	Інтеграція з ринками освітніх послуг при обов'язковій розробці відповідного інформаційно-інституціонального забезпечення такої інтеграції	Мінімізації витрат суб'єктів ринку праці при забезпеченні доступу до ресурсів учасників освітнього кластера
Організаційно-інституційне забезпечення	Організаційний механізм інтеграційної взаємодії ринку праці та освітнього кластеру. Сукупність партнерських угод між учасниками кластерів та ринку праці. Система стимулів та індикативних правил з боку регіонального менеджменту	

Аналогічним чином можна диференціювати моделі освітнього кластера, базуючись на кількості та значущості присутніх у регіоні навчальних закладів. Тут слід звернути увагу на інше питання. Так, освітні установи як правило

виділяють у складі галузевих кластерів. Наприклад, для Харківської області дослідники (М. Кизим та В. Хаустова [183, с.6-8], І. Матюшенко [354, с.94-106]) виділяють відразу декілька галузевих кластерів. Перелік таких кластерів та склад їх учасників представлено на рис. 5.8.

Якщо розглянути схеми формування кожного з означених кластерів, то в їх основі містяться провідні наукові установи та вищі навчальні заклади регіону. Так, наприклад, ядро кластера авіаційної промисловості становлять Харківське державне авіаційне підприємство та корпорація «ФЕД». При цьому до складу входить Харківський авіаційний університет, який в свою чергу утворює ядро освітнього кластеру, який також представлено на рис. 5.8. Зазначимо, що відповідно до [183; 354], вищий навчальний заклад у складі галузевого кластера виконує лише наукову складову, разом з іншими науковими установами, що також означені на рис. 5.8. Не заперечуючи таку роль закладу освіти, все ж таки його завдання автор бачить у площині сприяння реалізації регіональних програм розвитку шляхом оптимізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. Хоча тут можна стверджувати, що на рис. 5.8 подано саме освітньо-науковий кластер, оскільки заклади освіти можуть реалізовувати освітню складову лише у разі її базування на проведенні досліджень у відповідній сфері. Більше того, наявність наукової складової дозволяє суб'єктам освітнього кластеру не просто сприймати вимоги з боку ринку праці щодо параметрів підготовки й перепідготовки фахівців. Наукова складова сприяє ідентифікації вимог до перспективних компетентностей фахівців безпосередньо роботодавцями, які і є суб'єктом формування попиту на ринку праці. Завдання регіонального менеджменту при цьому постає у забезпеченні взаємодії всіх визначених на рис. 5.8 економічних суб'єктів.

Отже, на рис. 5.8 представлено особливості формування регіонального освітнього кластеру та його зв'язку з іншими кластерами регіону. З нього видно, що заклади освіти залучені одночасно, як до галузевих кластерів, так і до освітнього кластера.

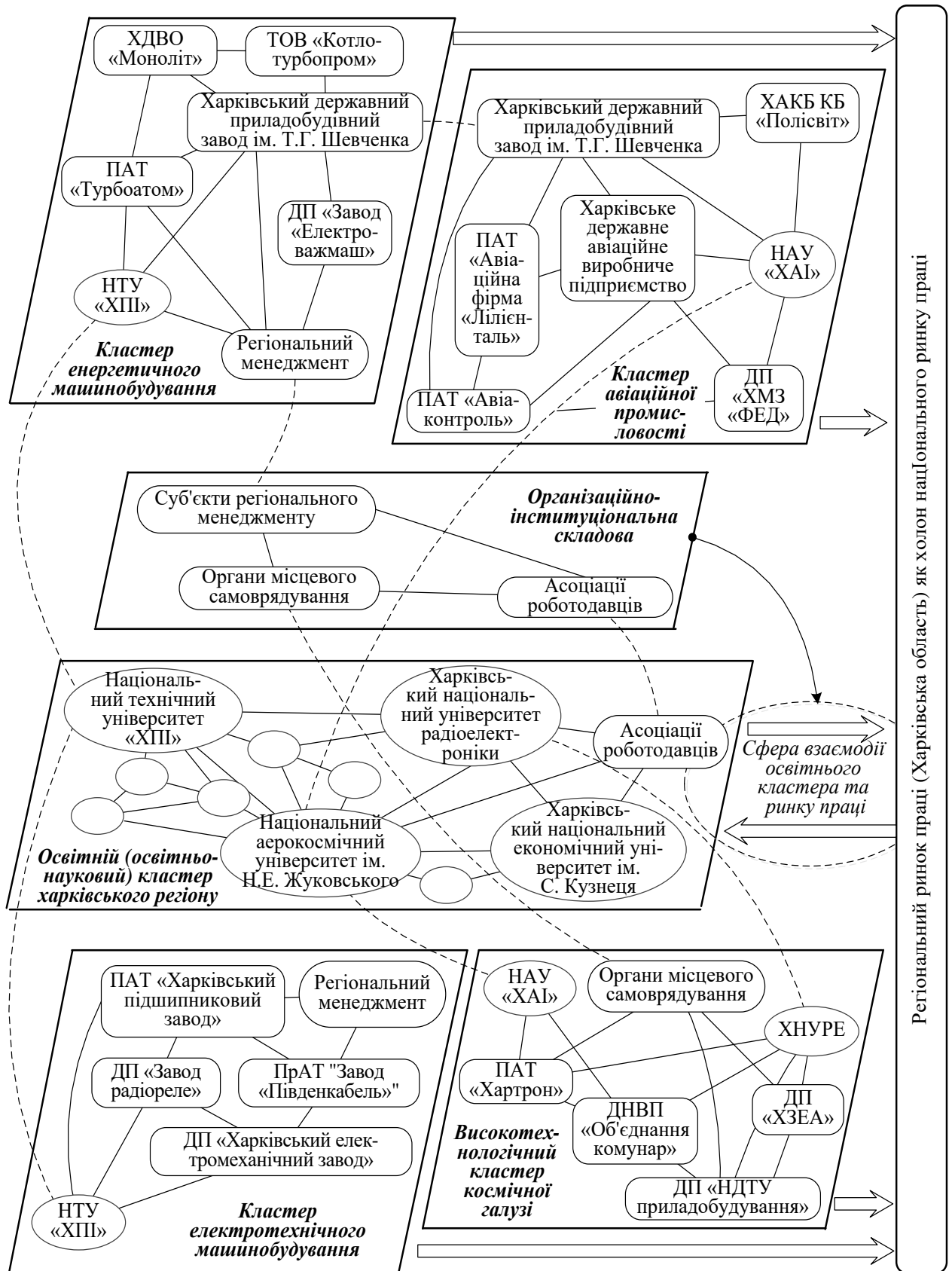


Рис. 5.8. Кластерне представлення взаємодії машинобудівних підприємств, вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ Харківського регіону

У першому випадку вони враховують вимоги конкретних роботодавців під час формування трудових ресурсів для початкової стадії їх відтворення та визначають вимоги до програм перенавчання персоналу підприємств кластера. По-друге, залучення навчальних закладів до освітнього кластера дозволяє врахувати загальні особливості регіонального ринку праці знову ж таки під час визначення специфіки зазначеної освітньої компоненти.

Деякі автори визначають освітній кластер через сукупність взаємопов'язаних установ професійного навчання, які об'єднуються за галузевою ознакою. Передбачається, що лише у такому випадку вирішується питання раціоналізації взаємодії ринків праці та освітніх послуг. В розрізі представленої на рис. 5.8 схеми тут слід дати пояснення. По-перше, в даному випадку визначено переважно вищі навчальні заклади, оскільки лише вони можуть становити ядро кластера. По-друге, нами схематично зображено мережу взаємодії кожного провідного навчального закладу із закладами освіти інших рівнів (наприклад, технікумами чи тренінговими фірмами). Кожну з таких мереж можна трактувати як окремий кластер, хоча на думку автора це не є доречним. Пропонуємо такі мережі визначати як галузеві субкластери у межах єдиного освітнього кластера. Також звернемо увагу на представлену на рис. 5.8 схему взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг та відображення регулюючих впливу щодо даної сфери з боку органів місцевого самоврядування та регіональної влади. Логіка реалізації таких регулюючих впливів, представлена у термінах архетипів П. Сенге [409], відображена на рис. 5.9.

Практична реалізації даної схеми базується на використанні прогностичних балансів трудових ресурсів державного рівня, які корегуються на параметри регіональної стратегії розвитку. Саме напрямки такого коригування визначають орієнтири та цільові настанови для функціонування освітнього кластера. Тут наголосимо, що слід орієнтуватися не тільки на оптимізацію і збалансування попиту й пропозиції на ринку праці (в даному контексті доцільно звернутися до розглянутого вище вагомому наукового доробку в сфері обґрунтування шляхів та інструментарію провадження такої оптимізації).

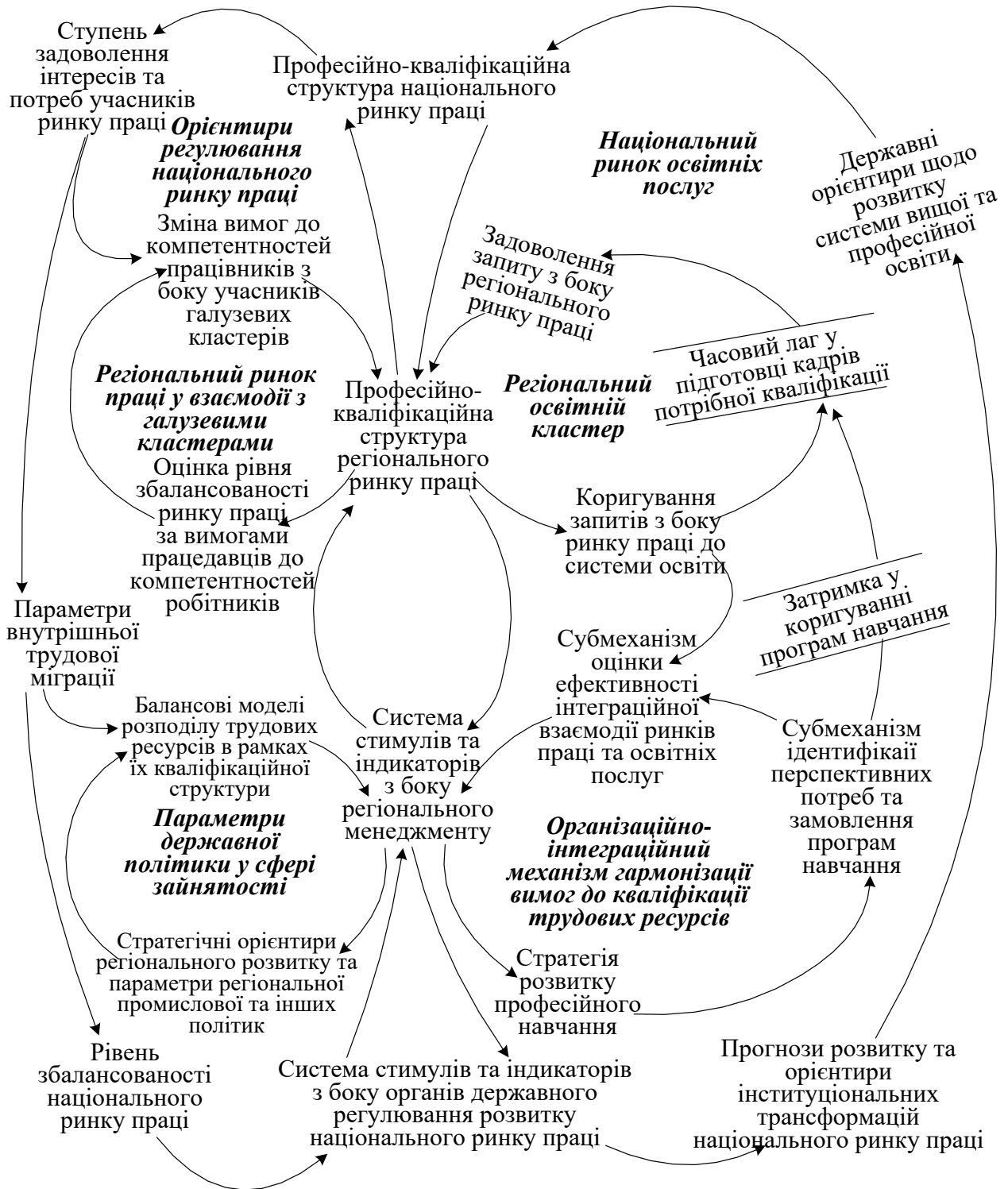


Рис. 5.9. Системно-динамічна модель взаємозв'язку параметрів функціонування освітнього кластеру з вимогами регіонального ринку праці

Регіональному менеджменту слід орієнтуватися на формування відповідних організаційних механізмів, які забезпечать реалізацію поданої на

рис. 5.8 та на рис. 5.9 логіки роботи освітнього кластера у його співпраці з регіональним ринком праці. Далі більш докладно зупинимось саме на цій організаційно-інституціональній складовій, місце якої з високим рівнем агрегації було визначено на рис. 5.8.

Дійсно, певною вадою більшості досліджень формування кластерів та реалізації кластерного підходу в економіці є недостатній розгляд ролі регіонального менеджменту в реалізації кластерних ініціатив. З одного боку це є цілком природним, оскільки кластер базується на ринкових механізмах та не може штучно утворюватися за допомогою владних директив. З іншого боку – державна та регіональна влада має створювати умови для реалізації кластерного підходу. Розробки щодо створення таких умов переважно носять декларативний характер. Наприклад, Л. Медведєва та І. Малкова [295] при визначенні ролі органів державної влади в реалізації кластерних ініціатив обмежилась лише представленням напрямків руху таких ініціатив. Автори [368] взагалі представили органи влади як одного з можливих «фасілітаторів» розвитку кластеру, хоча це є певним обмеженням для розуміння ролі регіонального менеджменту у реалізації кластерних ініціатив.

На думку автора роль регіонального менеджменту зводиться до формування організаційно-інтеграційного механізму гармонізації вимог до кваліфікації трудових ресурсів. Такий механізм на рис. 5.9. представлено у вигляді однієї з петель позитивного зворотного зв'язку, яка реалізує принцип зростаючої віддачі. Головне завдання такого механізму полягає у стимулюванні взаємодії учасників освітнього кластера із суб'єктами ринку праці та формулюванні в рамках регіонального економічного простору інституціонального поля інтеграційної взаємодії всіх суб'єктів, означених на рис. 5.9. Реалізувати цю вимогу можна, зокрема, за рахунок адаптації норм та правил загальнодержавного інституту сприяння перспективній зайнятості населення до вимог регіональної стратегії розвитку. Завданням же регіонального менеджменту постане визначення дієвого переліку інструментів та важелів впливу в рамках даного організаційно-інтеграційного механізму.

Сукупність таких важелів визначатиме аттрактори розвитку та зміст майбутніх інститутів підтримки функціонування регіонального ринку праці. Прикладом відповідного інструментарію може постати формування на основі хмарних технологій державного інформаційного порталу з інформування про бажані компетентності до якого залучатимуться всі економічні агенти галузевих кластерів та регіонального ринку праці.

Таким чином, доречність авторської гіпотези щодо застосування кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку ринку праці доведено представленням освітнього кластеру як середовища гармонізації інтересів та інституціоналізації взаємодії суб'єктів даного ринку та визначенням особливостей оптимізації професійно-кваліфікаційної структури людського потенціалу його учасників. Особливу увагу при цьому приділено визначенню ролі державних органів влади та регіонального управління у подоланні диспропорцій розвитку ринків праці та надання освітніх послуг, в рамках чого пропонується реалізувати взаємодію освітнього кластеру та відповідного ринку праці на основі формування організаційно-інтеграційного механізму гармонізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.

## ВИСНОВКИ

Багатосторонність здійснення процесів функціонування та розвитку, притаманна ринку праці, становить специфічну особливість розбудови системи, механізмів та інструментарію регулювання цього ринку. В сучасних умовах трансформації та перебудови соціально-економічних відносин, що здійснюються через використання ринкового механізму, а також при реформуванні відповідної системи державного регулювання ринку праці, потреби у розвитку інституціональної структури цього ринку зростають. Причини та передумови такого зростання визначаються закономірним універсально-історичним характером.

Інституціональні зміни на ринку праці характеризуються наявністю мультиплікативного ефекту поширення, розповсюдження та популяризації нових інституціональних практик на інституціональне регулювання широкого кола господарських операцій, явищ та процесів, що виходять далеко за межі даного ринку. Важливим засобом подолання протиріч та обмежень, пов'язаних із необхідністю адаптації виробничих відносин до вимог технологічного способу виробництва, є удосконалення інституціонального підґрунтя відповідних господарських процесів. Успішність здійснення такого роду заходів вимагає випереджувального інституціонального реформування ринку праці – як внаслідок вагомості впливу стану цього ринку на складну систему соціально-економічних відносин у суспільстві, так і через прояв мультиплікативного ефекту поширення інституціональних практик. Здійснення процесів інституціонального закріплення (інституціоналізації) реформаторських заходів на національному ринку праці визначається колективним і консенсусно-компромісним характером узгодження інтересів їх учасників, самоорганізація та самовизначення яких виступає рушійною силою формування механізму розбудови елементів нового інституціонального простору відповідних соціально-економічних відносин.

В процесі еволюції підходів до формування теоретико-методологічного базису державного регулювання національного ринку праці доцільно виділити

три основні парадигми, характерні особливості яких виступали відображенням специфічних умов певного етапу розвитку суспільства, а саме: парадигма ринкової орієнтації; парадигма соціальної орієнтації; парадигма орієнтації на людський розвиток. В рамках парадигми ринкової орієнтації регулятивні функції держави на ринку праці повинні бути вкрай обмежені тільки рамками зосередження на захисті природних (обумовлених ринком) умов господарського співробітництва, які не мають бути викривлені жодним штучним втручанням (яке, проте, не вважається релевантним на будь-якому довгому проміжку часу). В контексті парадигми соціальної орієнтації саме державна політика регулювання обсягів споживання економічних благ визначає попит на трудові ресурси та рівень оплати праці, а також має орієнтуватися на розбудову інституціонального простору соціально-трудоких відносин, сприятливого до виконання цілей і завдань держави у цій сфері, належних до вимог забезпечення сталого соціально-економічного розвитку. При реалізації новітньої парадигми орієнтації на людський розвиток держава насамперед має взяти на себе роль певного зовнішнього інтегратора, оператора рефлексивної полісуб'єктної взаємодії акторів соціально-трудоких відносин, а також тісно пов'язаних із ними інституціональних режимів структурно-організаційного забезпечення та функціонального наповнення процесів розбудови та розвитку відповідного полісуб'єктного середовища, метою існування якого виступає генерація, акумулювання та накопичення людського капіталу, необхідного для опанування складних мультидисциплінарних компетентностей.

Ключовим джерелом утворення проблем і протиріч у розвитку національного ринку праці слід вважати невідповідність традиційного ринкового механізму забезпечення зайнятості до пріоритетів та імперативів постіндустріального суспільства, розбудова господарських засад якого відбувається на цей час. До складу причин виникнення основних проблем сучасного розвитку національного ринку праці належать такі групи протиріч: відтворювальні (виражають суперечливий характер прояву властивостей пропорційності та збалансованості процесу суспільного відтворення),

міжфазові (пов'язані із неоднозначним характером прояву інтересів та мотивів суб'єктів ринку праці в рамках відтворювального процесу), цільові (виникають у зв'язку із розбіжностями цілей учасників ринку праці), просторово-часові (пов'язані із географічною та часовою диференціацією процесів продуктивної зайнятості), територіально-галузеві (обумовлюються дисбалансами та диспропорціями у регіональному розміщенні людської складової продуктивних сил суспільства). Невід'ємною складовою розв'язання зазначених протиріч та суперечностей є удосконалення механізму співробітництва між учасниками соціально-трудоких відносин, важливою передумовою для чого слід вважати розробку та реалізацію відповідної державної політики регулювання національного ринку праці, що на основі встановлення стратегічних орієнтирів розвитку вітчизняного господарського комплексу та потреб у його забезпеченні людським капіталом, а також із урахуванням глобального контексту підтримки національної конкурентоспроможності, визначала би довгострокові пріоритети дій держави у сферах інституціонального та інфраструктурного будівництва, освіти і культури, науково-технічної та інноваційної діяльності тощо.

В рамках вирішення зазначеної проблеми доведена доречність орієнтування інституціонально-інформаційного підґрунтя розвитку національного ринку праці на фрактальне представлення ринку праці. При цьому трансляція елементів формованого інституціонально-інформаційного забезпечення відбувається з оглядом на систему інтересів учасників ринку праці. Доведеність такої пропозиції міститься в рамках застосування мультиагентського та категорійно-множинного підходів при формуванні теоретико-методологічних засад виділення та регламентування роботи контурів державного регулювання збалансованості національного ринку праці, орієнтованих на удосконалення наявних інститутів ринку праці та встановлення оптимальних співвідношень між параметрами цих інститутів. Відмінність пропозицій міститься в прийнятті концепції обмеженої раціональності та відмови від можливості досягнення рівноважного стану ринку праці на користь застосування концепції динамічної не рівноваги. В основу оптимізації характеристик ринку праці та визначення

напрямок розвитку інститутів ринку праці покладено системно-динамічна модель досягнення стратегічної збалансованості національного ринку праці.

Представлено підхід до формування інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці. При цьому розвиток ринку праці представлено в контексті рефлексивного визначення бажаного майбутнього стану ринку як інституціональної структури, а управління розвитком співвіднесено з виділенням відповідної інформаційного простору взаємодії учасників ринку праці. Разом з тим, необхідне проведення структуризації інститутів та баз даних, які формують пропонований інформаційно-інституціональний простір. При цьому актуалізується розробка підходу до формалізованого представлення інституціональних правил, за для надання можливості їх доведення до учасників ринку праці.

В результаті розвитку поданого теоретико-методологічного базису розширено зміст поняття збалансованості ринку праці шляхом введення додаткового переліку співвідношень між окремими параметрами його функціонування. Також з використанням архітектурного підходу ідентифіковано причинно-наслідкові зв'язки між формами прояву незбалансованості ринку праці й складовими визначення його економічної безпеки. На основі врахування структурної різноманітності явища безпеки ринку праці визначено його зміст та обґрунтовано взаємозв'язок складових такої безпеки з економічною безпекою розвитку на національному рівні. При цьому диспропорції ринку праці представлено як фактори-загрози розширеному відтворенню людського потенціалу суспільства.

Орієнтація на фрактальний підхід дозволила розширити в роботі використання можливостей хмарних технологій та представити взаємодію між рівнями фрактального представлення ринку праці як системи сервісів, щодо транслювання організаційних знань та інституціональних норм. Таким чином, було доведено доречність авторської гіпотези щодо застосування кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку ринків праці як середовища гармонізації інтересів та інституціоналізації взаємодії суб'єктів ринку праці.

## ДОДАТКИ

## Підходи щодо систематизації інституціональних теорій та концепцій

Дод. А.1. Класифікаційний підхід О. Уільямсона до систематизації інституціональних теорій та концепцій

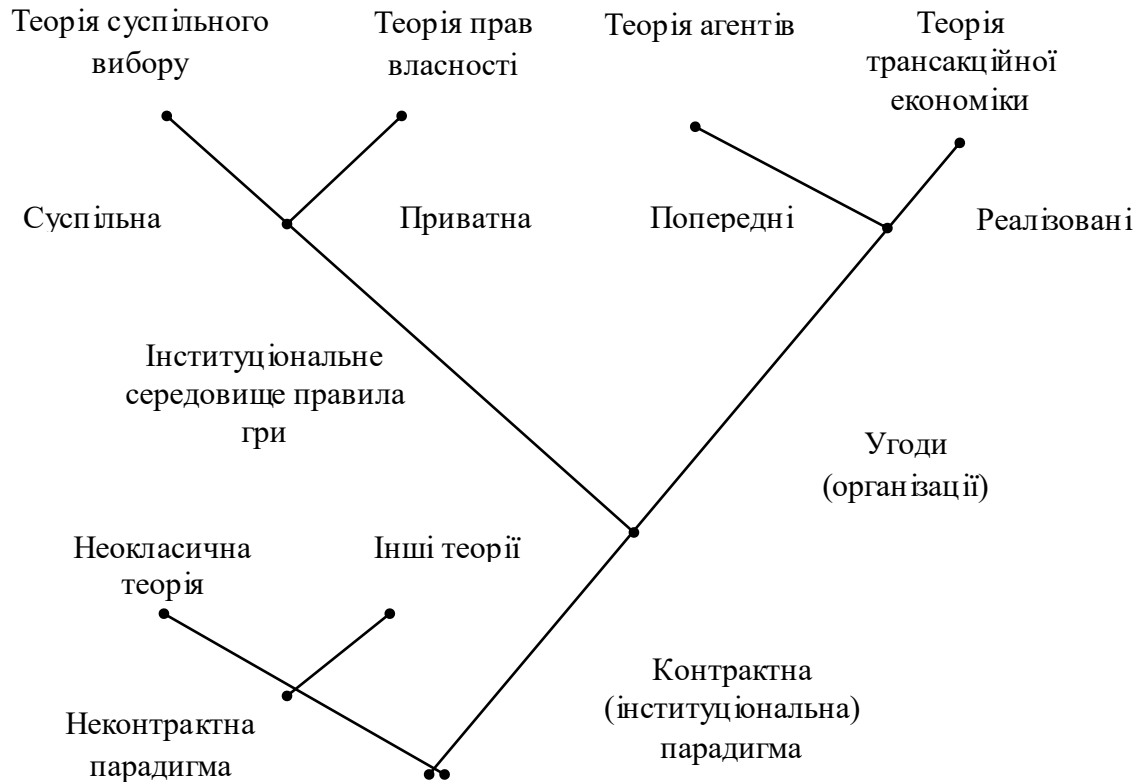


Рис. А.1. Класифікація основних неінституціональних теорій (О. Уільямсон [468, с.53-54])

Таблиця А.1

**Систематизація сучасних інституціональних теорій (О. Уільямсон [468, с.54-56])**

Теорія	Характеристика теорії
Теорія прав власності	Виходить з визнання пріоритетності колективного вибору на рівні суб'єктів
Теорія управління поведінкою виконавця («агентська теорія» або теорія оптимального контракту)	Дія інституціональних угод проявляється на попередніх етапах («ex ante») укладання та виконання складних контрактів, що встановлюють умови здійснення трансакцій
Теорія трансакційної економіки	Дія інституціональних угод проявляється в ході здійснення певного акту обміну благами («ex post»)
Теорія суспільного вибору	Виходить з визнання пріоритетності колективного вибору в макроекономічному вимірі

Дод. А.2. Класифікаційний підхід Р. Нурєєва до систематизації інституціональних теорій та концепцій [329, с.6]



Рис. А.2. Класифікація інституціональних концепцій (Р. Нурєєв [329, с.6])

Дод. А.3. Підхід А. Ткача до систематизації інституціональних теорій та концепцій [463]

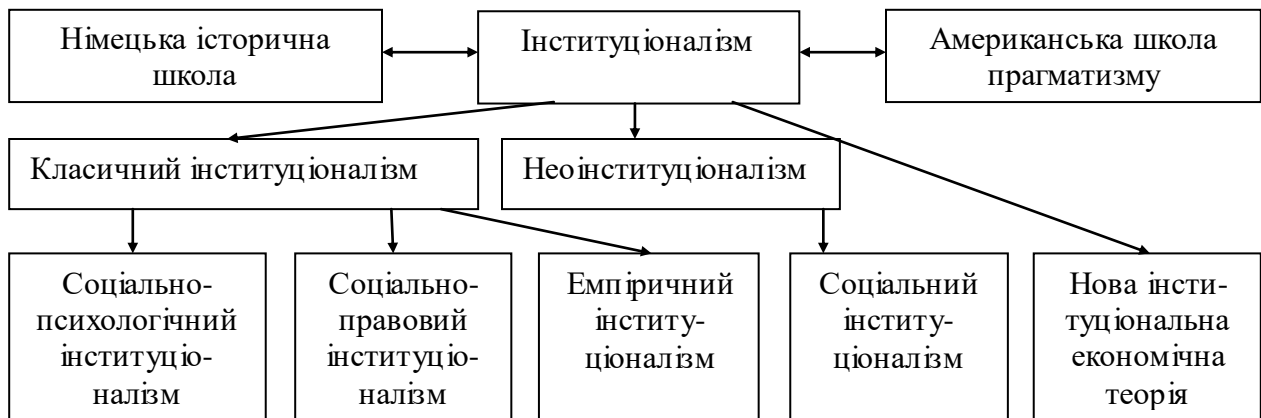


Рис. А.3. Еволюція інституціональних теорій та концепцій (за А. Ткач [463, с.54])

Дод. А.4. Підхід О. Попова до систематизації інституціональних теорій та концепцій [365]



Рис. А.4. Схема генетичних зв'язків теорій і концепцій економічного інституціоналізму (О. Попов [365, с.82])

Дод. А.5. Підхід О. Якубенко до систематизації інституціональних теорій та концепцій [524]

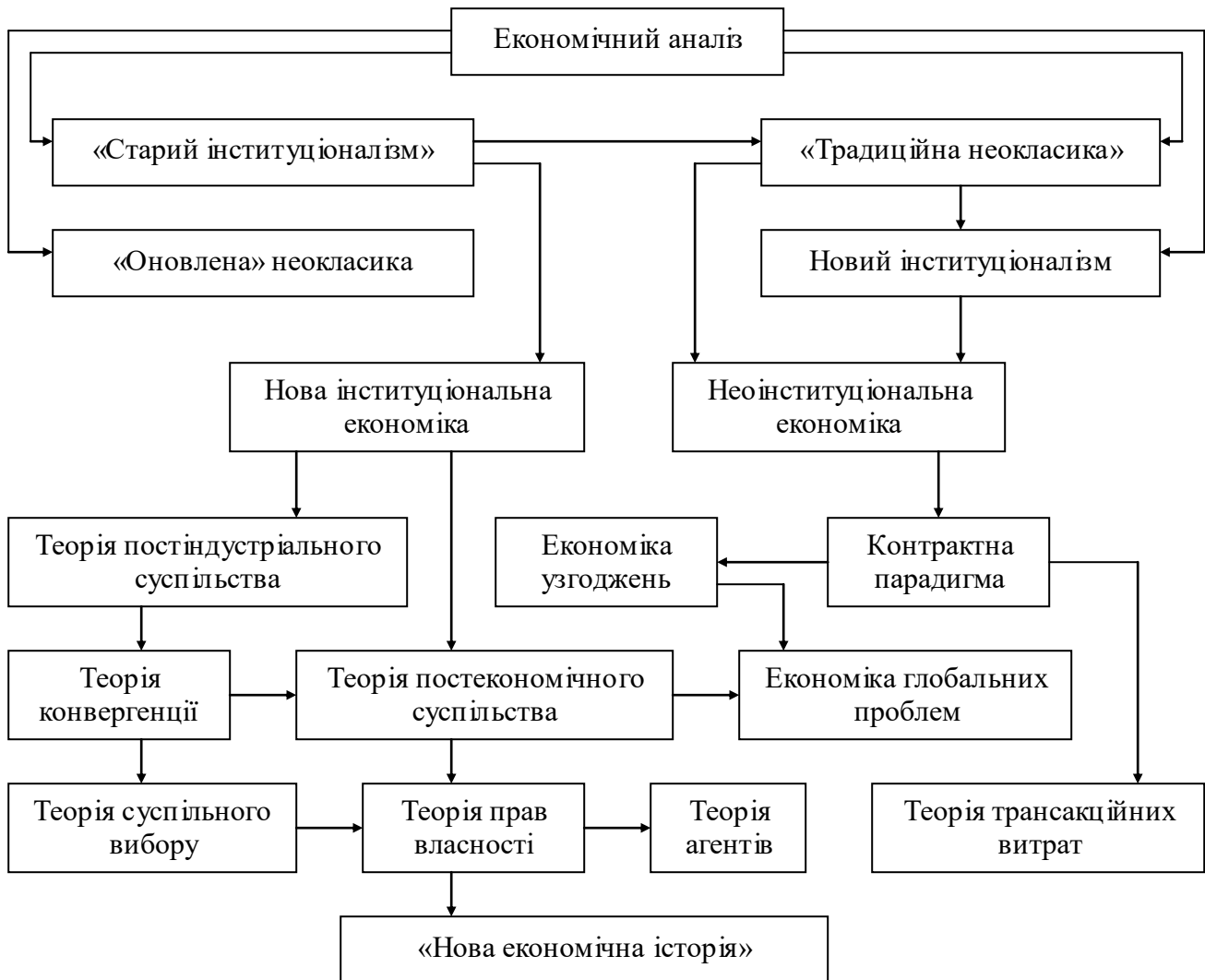


Рис. А.5. Класифікація інституціональних концепцій (О. Якубенко [524, с.13])

Дод. А.6. Підхід О. Олійника до систематизації інституціональних теорій та концепцій [329]

Таблиця А.2

**Систематизація сучасних інституціональних теорій (О. Олійник [329, с.28-30])**

Напрямок досліджень	Характеристика напрямку
Неоінституціоналізм	Використовує традиційний мікроекономічний інструментарій для прояснення природи «зовнішніх» для неокласичної економічної теорії чинників (ідеології, норм поведінки, законів та ін.)
Нова інституціональна теорія (НІТ)	Вимагає коригування основних постулатів традиційної неокласичної теорії, насамперед виходячи із концепції неповної раціональності

## Додаток Б

## Порівняльна характеристика регулятивної спрямованості інституціонального впливу за різні суспільно-економічні та соціологічні теорії й концепції

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Позитивістська соціально-наукова концепція суспільства	Інституціональний вплив, джерелом якого є комплекс суспільно-соціальних інститутів, спрямований на суспільство, що розглядається як органічне об'єднання атомізованих індивідів, кожний з яких являє собою носія певного інтересу, що підкоряється загальним цілям підтримки порядку та прогресу. Держава вирішальною мірою (через обов'язковий характер вимог щодо виконання її приписів та встановлених нею норм) впливає на формування суспільно-соціальних інститутів, що, в свою чергу, виступають як фактори «природного» (на відміну від «зовнішнього» суспільного) примушення індивідів щодо приєднання до цілісної людської єдності, сформованої навколо ідеї «загальної згоди»	Суспільний порядок, основу якого складають обов'язки індивідів та який об'єднує членів суспільства та синхронізує їх участь у соціально-економічній взаємодії для забезпечення «природної» єдності людей в рамках дії інститутів, що встановлюють закони і правила суспільного розвитку.	Суб'єкти – носії концентрованої (економічні агенти) та розсіяної (суспільні групи інтересів, об'єднані за професійною насамперед ознакою). Виховники-позитивісти. Держава як системоутворюючий і стабілізуючий стрижневий елемент суспільства.	О. Конт [308]
Теорія інституцій	Інституціональне регулювання являє собою форму упорядкування взаємодії індивідів та утворених ними суспільних об'єднань – інститутів (як базових ідеальних образів-моделей та як реально-діючих соціальних колективів): корпоративних автономних організацій, що визначають організовану єдність суспільства, переслідують власні цілі та виконують визначені на власний розсуд функції, створюють власні внутрішні правила і т.і.; речових (визначають норми і правила суспільної співпраці індивідів). При цьому інституціональні засади організації взаємодії учасників корпоративних інституціональних об'єднань, виходячи за їх рамки, потребують взаємного узгодження, що здійснюється на основі санкціонування державою, вплив якої («державний режим») визначає усі параметри середовища громадянського життя	Правові форми існування та механізми функціонування (цілеспрямованого волевиявлення) інституціональних утворень, до складу яких відносяться усі види об'єднань членів суспільства, які здійснюють спільну діяльність для досягнення динамічної суспільної рівноваги, виразом якої є стабільність соціально-економічної взаємодії та розвитку	Індивіди – члени суспільства. Інститути як правові форми організації спільної діяльності індивідів. Держава як юридично-персоніфіковане уособлення єдності суспільства-нації, носій суверенітету та інших політичних, економічних, нормативних атрибутів організації громадянського життя суспільства.	М. Оріу [99]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Теорія справедливої вартості	Слабкоформалізований вплив (через переважно правові механізми) на колективні дії (базуються на узагальненні групових інтересів) та трансакції (являють собою предмет та результат узгоджених угод)	Права власності, що виступають формою прояву та реалізації індивідуальних та групових інтересів	Суспільство як сукупність професійних спільнот (включають «групи тиску»). Держава як гарант захисту приватних та колективних інтересів.	Дж. Коммонс [545]
Теорія «абсентеїстської власності» (теорія «бездіяльного класу»)	Нормативне упорядкування (через формування норм, звичаїв, привичок) суспільно-групових інтересів, що визначає процедури та механізми ухвалення колективних та індивідуальних рішень у сферах виробництва та споживання економічних благ	Антагоністичні суспільні відносини (між економічними агентами, задіяними в індустріально-виробничій та у сфері обігу)	Суспільні групи, диференціація яких визначається належністю до сфер виробництва (технократична «індустрія») та обігу («бізнес»). Держава як носій суспільних інтересів, які проявляються у інтенсифікації виробничо-технологічного розвитку	Т. Веблен [65; 607]
Економіка трансакційних витрат	Інституціональний вплив відзначається на трансакційних витратах (супроводжують усі без винятку ринкові акти обміну економічними благами) учасників ринкових відносин. Баланс трансакційних витрат, рівень яких коригується інститутами, та адміністративних витрат, по	Правила визначення та форма здійснення прав власності (юридична система майнових прав)	Суб'єкти ринкових трансакцій. Держава як джерело затвердження інституціональних правил та організацій	Р. Коуз [226; 543], О. Уільямсон [467; 609]
Економіка права (теорія прав власності)	Регулювання взаємодії економічних агентів здійснюється через нормативні правила (юридичні норми), які визначають характер зв'язку між індивідами та економічними благами, а також зміст відносин між індивідами з приводу обміну благами. Розподіл і перерозподіл прав власності, що складаються в ході інституціонального впливу, створюють систему стимулів для формування та реалізації певних моделей і стратегій економічної поведінки	Комплекс юридичних норм (правових інституцій), що встановлюють та затверджують права власності, які, в свою чергу, визначають поведінку економічних агентів	Економічні агенти, що здійснюють складний комплекс дій з реалізації прав власності. Держава як гарант прав власності.	С. Пейович [592]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Інституціональна теорія держави	Інституціональний вплив являє собою сукупність дій відносно регулювання відносин власності (змін у встановленні та розподілі прав власності), які або прямо реалізуються державою, або отримують санкцію держави (в разі делегування нею певних владних повноважень) для збільшення суспільного багатства через зростання забезпечених податковими виплатами державних видатків.	Механізми максимізації суспільного багатства, яким відповідають певні режими, форми, процедури розподілу і затвердження прав власності	Держава як основний системоутворюючий інститут суспільства. Економічні агенти, права власності яких на економічні блага затверджені державою	Д. Норт [319; 324; 605]
Нова економічна історія	Створення інституціонального забезпечення встановлення прав власності (нормативна база та організаційні структури – державні та недержавні – які мають підтримувати виконання визначених норм), що було б відносно ефективним за критерієм мінімізації трансакційних витрат порівняно із альтернативними інституціональними моделями (у мета-конкурентній взаємодії із екзогенними факторами суспільних змін)	Операції з передачі та комбінування прав власності, які регламентуються інституціональними нормами та підтримуються дією інституціональних організацій	Економічні агенти, власність яких на економічні блага підтверджується певними нормами і процедурами. Установи (інституціональні організації), що є учасниками інституціональної мета-конкуренції	С. Чен [541; 540]
Теорія суспільного вибору	Інституціональне регулювання суспільних відносин здійснюється державою, що сама являє собою форму інституціоналізації колективного вибору в сфері розбудови цілісної сукупності механізмів державного управління, дія яких орієнтована на задоволення певних суспільних і групових потреб та запитів. Інституціональне регулювання носить дворівневий характер: 1) створення політичного механізму збалансування інтересів при розбудові моделі державного управління; 2) формування інституціонального підґрунтя (норм, правил, процедур, структур) в суспільно-економічній сфері, яке відповідає параметрам обраної моделі.	Механізм «політичного обміну», в рамках дії якого різні групи та особи, що представляють колективні або індивідуальні інтереси, отримують можливість (на певних умовах) щодо використання державних інституцій та інститутів для реалізації таких інтересів	Держава як інституціональне уособлення колективного суспільного вибору. Представники політично оформлених груп інтересів. Економічні агенти та інші члени суспільства.	Дж. Бьюкенен [53; 535, 536]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Теорія залежності в ід попереднього розвитку (QWERTY-теорія)	Інституціональні передумови (інституціональні норми та суспільні структури-організації, які їх підтримують) еволюційного соціально-економічного розвитку суспільства вважаються залежними від інституціональних рішень, прийнятих раніше. Еволюційно-консервативний характер інституціональних трансформацій обумовлює існування стійких, але малоефективних інституціональних утворень (інституціональних пасток), для зміни яких необхідним є здійснення спеціальних процедур інституціонального проектування	Інституціональний вплив спрямовується на забезпечення збалансованості економічних інтересів різних суспільних груп для уникнення (у довгостроковій перспективі) ситуацій існування стійких, але малоефективних інституціональних утворень	Групи економічних агентів. Держава та інституціоналізовані групи представників громадянського суспільства	П. Девід [549], Д. Артур [530] Р.Нуреев [464]
Теорія оптимального контракту (управління поведінкою виконавця або «агентська теорія»)	Інституціональний вплив зосереджується на оптимізації умов і процедур укладання та забезпечення реалізації інституціонального договору, що має випереджувальний та всезагальний характер дії (затверджується усіма агентами, зацікавленими у розвитку певної сфери господарської взаємодії), передусє виникненню певних соціально-економічних відносин. Сформовані в рамках інституціонального договору норми і правила надалі виконуються в порядку, обов'язковість якого забезпечується державою через судовий механізм та інші правові засоби, які також входять в рамки укладеної інституціональної угоди	Умови та процедури забезпечення балансу інтересів учасників укладання інституціонального договору, а також встановлення форм і методів реалізації положень цього договору в ході обміну правами власності	Економічні агенти. Держава як гарант виконання умов інституціонального договору	Дж. Стігліц [601]
Теорія регуляцій	Інституціональне регулювання здійснюється на основі проектування регуляцій (інституціональних утворень – інституцій, які визначають нормативні моделі поведінки економічних агентів в певній господарській сфері), дієвість яких для упорядкування певних суспільних відносин визначається мірою відповідності як щодо усвідомлених групових інтересів, так і до культурно-історичних особливостей еволюційного розвитку даного конкретного суспільства	Система регуляцій, формування якої передбачає сполучення свідомого цілеспрямованого впливу держави з урахуванням культурно-історичного контексту еволюції суспільства	Держава як виконавець функцій інституціонального проектування. Суспільні групи економічних агентів, об'єднані за професійними, демографічними, соціальними та ін. ознаками	Р. Буайє [50] Г. Холмс [565], Р. Аткинсон [565], Д. МакЛеод [565; 578]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Теорія динамічного розвитку (еволюційна теорія інноваційного розвитку)	Інституціональний вплив орієнтований на унормування та упорядкування передумов розвитку (насамперед, в інноваційному контексті) певної соціально-економічної системи, але обмежується впливом інерційних суб'єктивних уподобань агентів та сформованих консервативних тенденцій еволюції даної системи.	Стійкі (у т.ч. – культурні особливості, інституціоналізовані у формі організаційних рутин і правил) характеристики певної соціально-економічної системи, що надають вплив на різні передумови	Економічні агенти. Держава та інші зовнішні для соціально-економічної системи особи та групи, що виступають як фактори зовнішнього оточення	Р. Нельсон, С. Уінтер [582]
Концепція інституціонального розмаїття	Інституціональні ресурси (здатність людських спільнот щодо підтримки самоорганізації та саморегулювання на засадах використання тривало існуючих традицій та механізмів організації співпраці) складають основу соціального капіталу суспільства, формування якого має орієнтуватися на підтримку інституціонального розмаїття, тобто забезпечення співіснування та конвергенції різних інституціональних практик. Інституціональне регулювання складається із множини елементарних актів інституціональної взаємодії, атомізованих моделей поведінки, об'єднання яких у єдину систему здійснюється під впливом усвідомлення індивідами спільності цілей, інтересів, стратегій. Певну роль у забезпеченні такого роду усвідомлення належить державі, позитивність дій якої при цьому не слід перебільшувати	Сукупність елементарних атомізованих актів та моделей поведінки, що складаються у єдиний механізм інституціональної практики під впливом усвідомлення в ході рефлексивної суб'єкт-суб'єктної взаємодії спільності інтересів, цілей, стратегій. Інституціональні режими інтеграції елементарних проявів інституціонального регулювання у цілісний інституціональний простір, що складається з безлічі варіантів інституціональних утворень	Індивіди та суспільні групи, які є носіями певного досвіду та знання в сфері інституціональної практики, отриманого в рамках тривалої взаємодії. Держава як один з учасників процесу утворення інституціонального простору, орієнтованого на підтримку розмаїття інститутів	Е. Остром [404, 407]
Теорія «перспективи» (концепція «психологічної економіки»)	Інституціональні практики (як й інші види людської активності) здійснюються на основі нормативно закріплених та організованих форм впливу, використання яких, проте, має ситуативний характер, зумовлений включенням до цього процесу суб'єктивних суджень індивідів відносно оцінок ними умов суб'єкт-суб'єктної взаємодії з іншими учасниками суспільних трансакцій. Держава при цьому виступає як один з ключових факторів розбудови полісуб'єктного середовища такого роду взаємодії.	Інформаційні образи моделей поведінки, що визначають прийнятні альтернативи стратегій поведінки у суб'єкт-суб'єктній взаємодії, вибір яких здійснюється на основі оцінювання ситуаційних параметрів рішень в контексті співвідношення очікуваних ризиків та вигод економічних агентів	Агенти, які в ідрізняються повністю суб'єктивним індивідуалізованим сприйняттям умов ситуацій суспільної взаємодії. Держава як елемент полісуб'єктного середовища, що впливає на формування індивідуальних суджень та уявлень	Д. Канеман [574, 604] Р. Ауманн [531]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Економічна теорія конвенцій (новий французький інституціоналізм)	Інституціональне регулювання являє собою перманентний процес забезпечення ухвалення (на засадах укладання та періодичного перегляду інституціональних угод) компромісних рішень, що на принципово ситуативних засадах відображають баланс інтересів груп учасників певних систематичних актів економічної взаємодії.	Розмаїта множина типових господарських ситуацій, в рамках яких на основі упорядкованої (в рамках інституціонального регулювання) множини моделей поведінки суб'єктів забезпечується реалізація колективних та індивідуальних інтересів	Економічні агенти. Держава як модератор змін інституціонального простору господарської взаємодії	Л. Тевено [456-457] В. Радаєв [385, 387]
Концепція мережевого капіталізму	Інституціональний вплив зосереджено на упорядкуванні процедур локалізації дій економічних агентів (в межах чітко окресленого кола ринків, суб'єктів, в ідносин і т.і.). Інституціональне регулювання має трьохрівневий характер: в рамках усього господарського середовища; в сфері ухвалення рішень окремих суб'єктів в ідносно локалізації певних аспектів їх економічної активності; в контексті локалізованого економічного простору, частково відокремленого від ринкового оточення.	Правила локалізації економічних в ідносин, а також механізм взаємодії локалізованого об'єднання із решпою економічних агентів, в рамках дії якого (інституціональної складової механізму) не було б допущено дискримінації будь-яких колективних або індивідуальних інтересів.	Економічні агенти. Суб'єкти локалізованих (мережних) господарських угруповань. Держава як макрорегулятор економічних в ідносин	А. Олійник [329] А. Бард, Я. Зодерквіст [28]
Інституціональна теорія глобальних проблем людства	В сфері інституціонального регулювання відбувається виникнення специфічної області, в рамках якої інституціональні правила та структури мають орієнтуватися на запобігання руйнівним проявам, притаманним господарській поведінці окремих великих за масштабом діяльності економічних агентів. Держава при цьому має виступати як виразник суспільних інтересів та гарант їх забезпечення і захисту.	Інституціональне забезпечення (насамперед – державні структури та нормативні правила) протидії проявам егоїстичної та опортуністичної (належно до суспільних інтересів) поведінки економічних агентів, дії яких стають причиною виникнення глобальних проблем людства	Суспільство. Суспільні групи, що презентують колективні позаекономічні інтереси. Держава як виразник і захисник суспільного інтересу. Економічні агенти.	Д. Кортен [221]

Назва теорії	Характеристика спрямованості інституціонального впливу	Предмет інституціонального регулювання	Суб'єкти інституціональної взаємодії	Автор, літ. джерело
Концепція організаційної екології	Інституціональний простір являє собою підґрунтя для уникнення гострого конкурентного суперництва економічних агентів через надання ним можливості локалізації власної активності в межах певної «інституціональної ніші» при реалізації інституціонально-підтриманих індивідуальних моделей і стратегій поведінки. Держава в даному контексті має сформувати інституціональний простір, в рамках якого вплив його складових мав би спрямовуватися на розвиток механізмів підтримки конкурентно-коопераційної взаємодії, сприятливої як для реалізації цілей підвищення ефективності суспільного виробництва, так і для збереження цілісності господарської системи, запобігання загостренню соціальних конфліктів тощо.	Форми, методи і процедури інституціональної підтримки вибору індивідуалізованих моделей господарської поведінки економічних агентів, що спрямовуються на локалізацію діяльності та уникнення гострого суперництва, несприятливого для вирішення завдань реалізації суспільних інтересів.	Держава як модератор конкурентно-коопераційного співробітництва. Економічні агенти Суспільні групи інтересів.	Г. Хеканссон [571-572] І. Шепота [571]

## Додаток В

Результати проведення контент-аналізу економічної сутності категорії  
«інститут» («інституція»)Дод. В.1. – Узагальнення підходів та напрямків дослідження економічної  
сутності категорії «інститут» («інституція»)

Таблиця В.1.

Систематизація визначень економічної сутності категорій «інститут»  
(«інституція»)

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, літ. джерело
Нормативний	Нормативно-поведінковий	вербальні символи, за допомогою яких описується група соціальних звичаїв, широко поширених і незмінних	У.Х. Гамільтон [562, с. 84]
		угоди, звичаї, спосіб мислення й види діяльності, що формують систему установок «економічного порядку»	У.Х. Гамільтон [562, с. 112]
		певні системи ідей, звичаїв, асоціацій й інструментів, які, виникнувши із практики людства, направляють і регулюють діяльність людей	К. Панунціо [590, с. 12]
		сукупність формальних і неформальних законів, правил і норм організації та ведення господарської діяльності, (які) створюються (запозичаються, переносяться, трансплантуються, вирощуються, розробляються й т.п.) і закріплюються державою	Р. Качалов [175, с. 6]
		свідомо й (або) стихійно складні «правила гри» в економічних відносинах	Ю. Латов [250, с. 36]
		правила, що регулюють практики повсякденної діяльності й, одночасно, що одержують імпульси розвитку із практики... інститути утворюють "не твердий каркас, а гнучку підтримуючу структуру, що змінюється під впливом практичної дії"	В. Радаєв [385, с.113]
		комплекс установлених і санкціонованих правил й настанов поведінки індивіда в суспільстві	Д. Хертзлер [566, с. 69]
		набір правил і норм, що визначають як особистість повинна або не повинна поводитися при певних обставинах у сформованій ситуації	Д. Хоманс [569, с. 50].
		сукупність формальних та неформальних норм і правил, які регулюють поведінку людей в економічній сфері діяльності.. гнучкі структури, що трансформуються під впливом дій	С. Матвеев, Л. Лясота [291, с. 99]
		традиція, норма, як безумовний спосіб господарської поведінки є чимось стійким, незмінним, стабільним	О. Яременко [526, с. 3]
		“установлення”, “закон”, “певний порядок”, що можна віднести як до моралі, права, релігії, так і до економіки	В. Базидевич, А. Маслов [23, с. 36]
звички і стереотипи мислення, притаманні значній спільноті людей	Р. Пустовійт [381, с. 27]		

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, літ. джерело
Нормативний	Нормативно-поведінковий	визнані людиною обмеження, які формують людські взаємовідносини... містить у собі «пакет інститутів – сукупність норм, які історично склалися як єдині комплекси і які, як правило, мають єдину ідеологічну базу»	В. Мау та ін. [151, с. 10, 12]
		сформовані людською свідомістю і досвідом правила взаємодії (правила гри) в суспільстві, обмеження і передумови розвитку в політиці, соціальній сфері та економіці... інститутами довгострокового зростання є закон і правила, які задають систему позитивних і негативних стимулів, знижують рівень невизначеності і формують передбачуване соціальне середовище	А. Гуменюк [111, с.126]
		довговічні системи правил, які утвердились і які вибирають структуру соціальної взаємодії	Дж. Ходжсон [483, с. 11]
		виключно соціальне явище, яке у своєму виникненні і розвитку набуває послідовної зміни форм від норми до правила і звичаю... створює особливу основу, мотив дії, притаманний виключно людині у стані її сумісної діяльності... з одного боку, зовнішня норма, правило і, одночасно, з іншого – внутрішня норма, санкціонована суспільними цінностями... комплекс зовнішніх обмежень і створення можливостей діяльності, але і як внутрішнього елемента особистих спонукань	Г. Пилипенко [351, с. 17-18]
	Нормативно-структурний	нероздільна єдність формальних і неформальних правил, які закріплені в історичній практиці людей і постійно відтворюються... «подвійно втілений» феномен, що є елементом несучої суспільної конструкції... без (якого) неможливе функціонування суспільства як цілісного організму	С. Кірдіна [186, с. 137]
		правила гри, створені в суспільстві людьми й організуючі певним чином взаємодії між ними... відокремлюються від організацій, ... (які) являють собою соціальні форми, у яких часто закріплюються й реалізуються, в остаточному підсумку, ті або інші інститути	Р. Нурсєв [464, с. 14]
		правила побудови соціально-економічних відносин між суб'єктом господарювання та його оточенням, а також всередині нього... організації та особи, які виконують ролі власників, працівників, покупців, постачальників, мешканців регіону соціально-економічної активності та суспільства в цілому, а для компанії представляють інтерес як зацікавлені особи	С. Король [220, с.52]

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, літ. джерело
Нормативний	Нормативно-структурний	система соціальних зв'язків і сукупність соціальних норм, що існують у певній галузі людської діяльності, тобто реалізуються на практиці... сукупність взаємозв'язків та систем поведінки, що визначається в кінцевому рахунку потребами людей... своєрідна форма людської діяльності, заснованої на чітко розробленій ідеології, системі правил і норм, а також розвинутому соціальному контролю за їх виконанням	С. Фролов [473, с. 48]
		прийняті у суспільстві правила взаємодії індивідів, що утворилися в процесі розвитку культури і визначають звичний спосіб організації тієї чи іншої сфери суспільного життя	Б. Корнейчук [218, с. 9].
		стійка система формальних та неформальних норм і правил, а також механізмів їх підтримки, яка забезпечує координацію взаємодії установ, організацій, підприємств, органів влади із зацікавленими сторонами в процесі їхньої взаємовигідної співпраці на шляху до інноваційної економіки	Н. Березняк, Д. Чайка, К. Кваша [34, с. 9]
		процедури і правила поведінки, санкціоновані законом і звичаєм; законодавчі і регулюючі норми, організації та адміністративні, політичні структури... ринкова культура і менталітет ... сукупність формальних і неформальних норм (традиції, добровільно прийняті правила і закони поведінки, досягнуті угоди)... явища економічного і неекономічного порядку – держава, суспільні структури, звичаї, законодавство тощо	Г. Колодко [205, с. 40]
		сукупність формальних і неформальних норм (традиції, добровільно прийняті правила і закони поведінки, досягнуті угоди) ... явища економічного і неекономічного порядку – держава, суспільні структури, звичаї, законодавство тощо	Г. Сиротюк, Л. Петришин [424, с. 117]
		регулюючі норми, правила та стандартизовані моделі поведінки, під якими мають на увазі сукупність як формальних, встановлених законодавчо, договірними або контрактними відносинами, так і неформальних (які спираються на традиції, звичаї тощо)... певні види соціальної взаємодії (соціальної практики) людей, спрямованої на задоволення їх матеріальних і духовних потреб	І. Бабух, П. Нікіфоров [22, с. 109-110]

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, ліг. джерело
Нормативний	Нормативно-структурний	закріплену (формально або неформально) окрему норму, а також сукупність таких норм в певному секторі, і організації / установи	О.Алимов та ін. [132, с.16]
		сукупність певних установок, правил гри, трансакцій, прийнятих обмежень... формальних установ, закладів чи їх частин (інституції)	С.Вовканич [69, с. 20]
		правила гри, обмеження, певні установки... організації як формальні установи з відповідним управлінським апаратом,	Ю. Радіонов [388, с. 37]
		сукупність санкціонованих правил у єдності з соціальним механізмом їх захисту	В. Тамбовцев [450, с. 117]
		формальні й неформальні правила, створені людьми, а також механізми, що забезпечують їх дотримання	А. Шастітко [497, с. 47-48]
		сукупність, що складається з правил і зовнішнього механізму примушення індивідів до виконання усталених правил	А.А. Ткач [463, с. 26]
		певні «правила гри», норми, прийняті в суспільстві... також представлені системою санкцій, які забезпечують виконання цих правил, тим самим звужуючи коло можливих альтернатив поведінки... значимим елементом поняття суспільного інституту є повторювана взаємодія індивідів, структура й організація якого визначається конкретним інститутом	О. Белокрилова, М. Скорєв [31, с.77]
		правила, механізми, що забезпечують їхнє виконання, і норми поведінки, які структурують повторювані взаємодії між людьми	Д. Норт [319, с.45]
Рефлексивний	Рефлексивно-функціональний	суспільні інститути (родина, держава, громадянське суспільство) – не абстракції, а соціальні форми існування людини	К. Маркс [284, с. 263].
		форми організованих людських відносин з метою встановлення загальної волі	Л. Боллард [533, с. 3]
		стереотип думки... звичні способи реагування на стимули... розповсюджений образ думки в тому, що стосується окремих відносин між суспільством та особистістю і окремих виконуваних ними функцій	Т. Веблен [78, с.200-201]
		форми організації громадського життя людей, що встановлюються в процесі історичного розвитку з метою регулювання їхніх соціальних дій і соціальних зв'язків	М. Глотов [93, с.18]
		суспільно визнані функціонально-організаційні форми колективної економічної діяльності, через які реалізуються системні функції економіки	В. Зотов, В. Прєсняков, В. Розенталь [148, с. 10]

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, літ. джерело
Рефлексивний	Рефлексивно -функціональний	функціональна організація, що забезпечує реалізацію конкретної системи однорідних інституцій (соціальні форми типізації функцій господарських суб'єктів, що визначають їхні статуси й ролі в системі виробництва суспільного буття й утворюють систему відносин функціональної структури суспільства)	О. Іншаков [154, с. 44]
		певні сталі форми мислення	Ч. Кулі [547, с. 313].
		сукупність ролей та статусів, призначених для задоволення певних потреб	М. Смелзер [433, с.79]
		результати людської поведінки... обмеження, які накладаються на взаємодію, тобто стихійно знайдені в результаті повторюваних дій агентів ефективні соціальні практики, закріплені і легітимізовані	Г. Поченчук [373, с. 48-49]
		усталена форма організації, регулювання та впорядкування суспільного життя, діяльності і поведінки людей... включають також сукупність соціальних норм, зразків поведінки і діяльності, у праві – сукупність норм права, які регулюють будь-які визначені відносини	Н. Ільченко [158, с. 57]
		моделі поведінки, які повторюються, і закони, які не є результатом свідомих зусиль людини, а виникають стихійно в результаті тривалого процесу еволюції, в якому беруть участь покоління людей	Ф. Хайєк [476, с. 155; 475, с. 171]
		встановлений порядок правил і стандартизованих моделей поведінки... належить до утворень, що охоплюють більші маси людей, поведінка яких управляється нормами й ролями	ВТСС (Collins) [44, с. 248]
		зразки стандартизованих очікувань, які управляють поведінкою індивідів і соціальними відносинами	Т. Парсонс [591, с. 143]
		організаційні моделі настанов поведінки членів певної організованої групи	Ф. Чепіг [539, с. 50]
		Рефлексивно -структурний	нетехнологічно визначене примушення, яке обумовлює соціальну взаємодію та забезпечує стимули для задоволення певної потреби
		історично сформовані й закріплені, стійкі, що самовідновлюються види соціальних взаємодій, покликані задовольняти ті або інші людські потреби" або "система впорядкованих статусів і ролей, примусово, що нездоланно забезпечують самовідновлюваність, регулярність прийнятого (очікуваного) характеру процесу задоволення потреб людей"	О. Ефендієв та ін. [326, с. 215, 222]

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, ліг. джерело
Рефлексивний	Рефлексивно -структурний	колективна інституціональна дія з контролю індивідуальної дії... може бути неорганізовану, приймаючи форму звичаю, або організованим, як, наприклад, корпорація, кооператив, торговельний союз або сама держава... завжди функціонує за допомогою виконавчих, законодавчих і судових органів, об'єднаних або розділених	Коммонс Дж. [213, с. 67]
		засоби, що забезпечують вирішення проблеми онтологічної невизначеності... перетворюючий хаос різнорідних і мінливих розрахунків на майбутнє в упорядкований у часі діловий цикл (стосовно до аналізу ділового циклу)	О. Скоробогатов [428, с. 94]
		інформаційні структури, створені для доповнення інформації, що утримується в конкурентних цінах, коли ця інформація недостатня для координації економічної діяльності	А. Шотгер [599, с. 18]
		механізм управління контрактними відносинами	О. Уільямсон [467, с. 57-59]
		обмеження, вигадані людьми, які спрямовують людську взаємодію у певне рiчище та структурують стимули в процесі обміну	Ю.Ольсевич [333, с.37]
		увесь спектр надбудовних соціальних відносин... елементи системно-організаційної структури суспільства: владно-організаційні; базисно-господарські та функціонально-економічні; господарсько-асоціативні; асоціативно-соціальні	В. Мандибуря [279, с. 111]
		будь-який діючий суб'єкт економічних відносин (здебільшого, в контексті економічних теорій говорять про регулятивні інститути чи про суб'єкти підприємницької діяльності як інститути комерційного рівня), установа	Л. Губерський [160, с. 6]
		механізм зниження інформаційної невизначеності шляхом формування рутинізованих моделей поведінки економічних агентів... в якості родового поняття обрано механізм, а відмінними рисами... –функціональне призначення та спосіб досягнення цілі	О. Николук [316, с. 48-49]
		система норм, правил, стандартів поведінки, звичок та традицій... стереотипи мислення... соціальні відносини... система законів та установ (організацій), що контролюють певні соціальні відносини... механізми вирішення конфліктів між економічними суб'єктами... законопримусовий механізм... сукупність організацій, які забезпечують ефективне функціонування економічних суб'єктів	А. Безщкура [30, с. 86]

Підхід	Напрямок дослідження	Визначення	Автор, літ. джерело
Рефлексивний	Рефлексивно -структурний	специфічні механізми організації та управління процесом суспільного життя людей, забезпечуючи тим самим стабільність суспільної системи та подальший її розвиток	А. Гриценко [109, с. 7]
		складні фактори виробництва, які представляють собою видові комплекси взаємодії інституцій й організацій, що закріплюють ефективні інституції в межах суспільної системи; типові комплекси інституцій, які виступаючи функціональними генотипами організацій, моделями їх функціональної структури, склалися еволюційно	Н. Краус [234, с. 6]
		сукупність норм, правил, інститутів (організацій), функціонування яких забезпечує досягнення оптимальної організації, координації поведінки економічних суб'єктів і приводить до скорочення трансакційних витрат	О. Носова [324, с.75]
		системи установ, у яких певні люди, обрані членами груп, одержують повноваження для виконання певних і безособових функцій заради задоволення існуючих індивідуальних і суспільних потреб і заради регулювання поведінки інших членів груп	Я. Щепанський [573, с. 96-97]

Дод. В.2. – Послідовність здійснення контент-аналізу підходів до визначення економічної сутності категорії «інститут»

Таблиця В.2

**Характеристика етапів та процедур здійснення контент-аналізу підходів до визначення економічної сутності категорії «інститут» («інституція»)**

№ етапу	Назва етапу	Процедури	Зміст процедури
1	Формування генеральної сукупності визначень (вибірки дослідження)	Відбір найбільш показових (типових, узагальнюючих, найбільш поширених та широко вживаних) визначень сутності досліджуваної категорії	Накопичення масиву визначень, систематизація існуючих підходів до термінологічного упорядкування визначень змісту досліджуваного явища
		Формування аналітичної вибірки, виділення елементарного складу – одиниць аналізу (слово, словосполучення)	Систематизація характеристик предмету інституціональної взаємодії Систематизація параметрів, що визначають характер відносин, які виникають в процесі інституціональної взаємодії
		Розкриття сутності складових категорії	Виділення на основі морфологічної декомпозиції типових складових категорії, що досліджується та визначення рамок їх використання
2	Проведення якісної оцінки виділених компонентів	Визначення структурної побудови та форми подання змісту категорії	$D = SK_1 + SK_2$ D – дефініція; SK <sub>1</sub> – характеристика предмету взаємодії; SK <sub>2</sub> – характер відносин
		Узагальнення компонентів визначення Категорії	визначення та відображення типових складових поняття та зв'язок з дефініціями
3	Проведення кількісної оцінки в розрізі виділених компонентів	Кількісна оцінка навантаження компонентів в структурі побудови категорії	На основі використання програмного забезпечення TextAnalyst 2.0. визначення частоти повторювання складових категорії
4	Визначення змісту категорії	Перевірка включення до визначення змісту категорії базових ознак	Формування власного визначення

Дод. В.3. – Результати контент-аналізу підходів до визначення економічної сутності категорії «інститут» («інституція»)

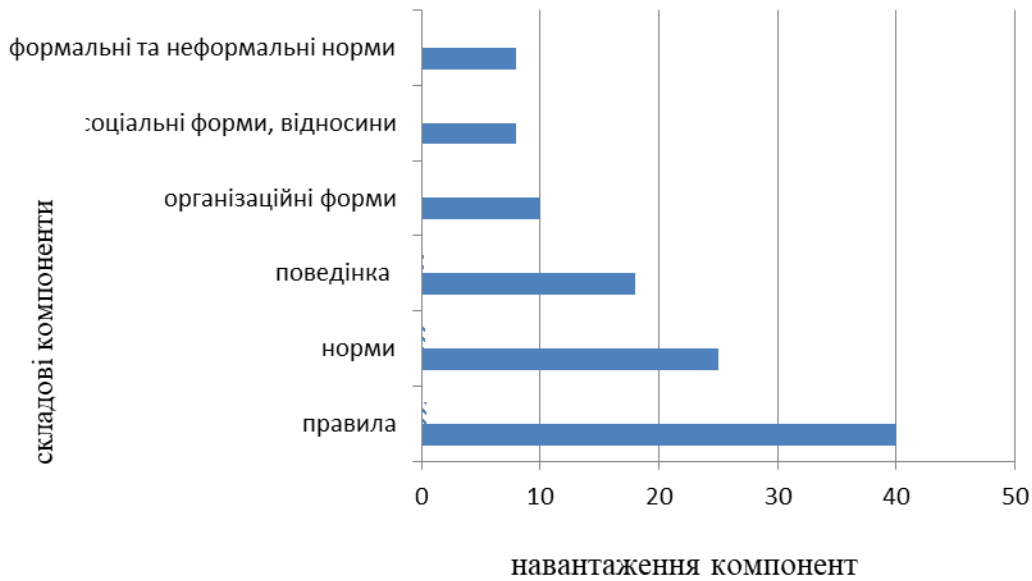


Рис. В.1. Частота повтору компонентів, що характеризують предмет інституціональної взаємодії

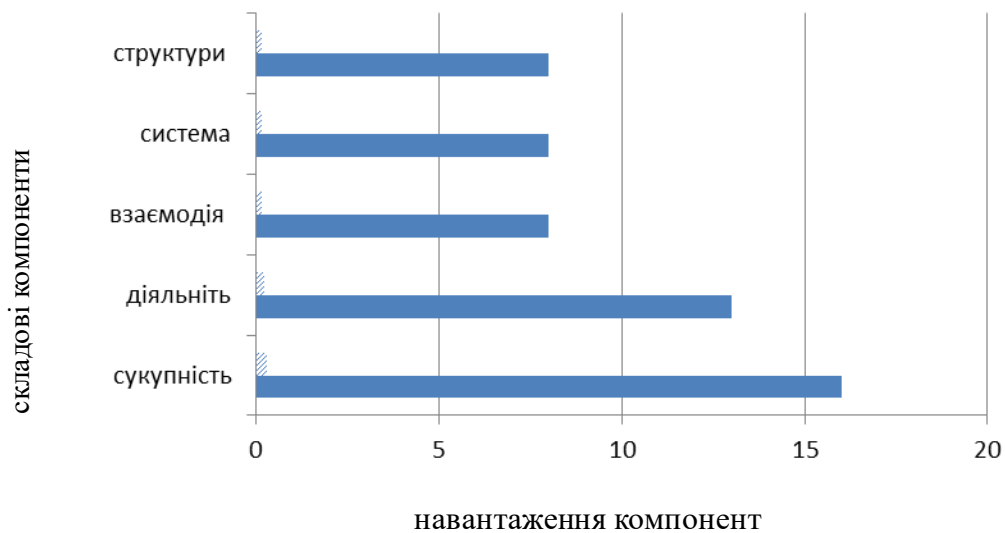


Рис. В.2. Частота повтору компонентів, що визначають характер відносин, які виникають в процесі інституціональної взаємодії

## Додаток Д

Узагальнення підходів щодо визначення економічної сутності та структуризації інституціонального середовища суспільства

Дод. Д.1. – Узагальнення підходів щодо визначення економічної сутності категорії «інституціональне середовище суспільства»

Таблиця Д.1.

**Систематизація визначень економічної сутності категорії  
«інституціональне середовище суспільства»**

Підхід	Визначення сутності інституціонального середовища (інституціональної матриці) суспільства	Автор, літ. джерело
Нормативний	сукупність основоположних соціальних, політичних та економічних правил, що обмежують людську поведінку	А. Ткач [463, с.287]
	сукупність найважливіших фундаментальних соціальних, правових, політичних, економічних, культурних, морально-етичних правил і норм (інститутів), що визначають поведінку та взаємовідносини у суспільстві, в тому числі між суб'єктами господарювання і державою, і повинні бути спрямовані на підвищення ефективності економіки та якості життя населення	О. Чубар [493, с.102]
	визначений упорядкований набір інститутів, що визначають обмеження для економічних суб'єктів, які формуються в межах тієї чи іншої системи координації господарської діяльності	С. Яроміч, О. Віденко [527, с. 35]
	сукупність формальних і неформальних інститутів, що формують умови для підприємницької діяльності	Ю. Райта [392, с.5]
	система юридичних і соціальних інститутів... для соціально відповідальної діяльності необхідно розкривати через зміст юридичних інститутів, характер і структуру соціальних інститутів	С. Король [220, с.52]
	сукупність основних політичних, соціальних і юридичних правил, формальних норм і неформальних обмежень, що утворюють базис для виробництва, обміну, розподілу і споживання	Л. Девіс, Д. Норт [550, с. 5]
	сукупністю стійких формальних і неформальних норм (інститутів), обмежень, що існують у суспільстві (формальні: конституція, закони, укази, нормативні акти і т.ін.; неформальні: культура, звичаї, традиції, менталітет, інститут корупції тощо; інші рамки поведінки)	І.П. Булеєв, Н.Ю. Брюховецька [306, с.100]
	правила гри, що визначають контекст в якому здійснюється економічна діяльність; домінуючі політичні, соціальні та юридичні правила, які утворюють основу виробництва, обміну і розподілу	М. Одінцева [328, с 378]
	сукупність різнорівневих інститутів, що ... розглядається як інституційна матриця формальних правил і неформальних обмежень	І. Манцуров [280, с.26.]
	системоутворюючі правила гри... багатомірна система координат	Л. Кривцун [237, с.87]

Підхід	Визначення сутності інституціонального середовища (інституціональної матриці) суспільства	Автор, літ. джерело
Комплексно-інституціональний	набір формальних і неформальних інститутів (правил і норм, моральних і етичних принципів) регулювання економічних взаємовідносин, а також організації (інституції), які й здійснюють виконання цих норм і правил	Т. Сльозко [432, с.85]
	сукупність основних інститутів, які взаємодіють у процесі господарської діяльності людини та створюють обмежувальні рамки для неї	Г. Сиротюк, Л. Петришин [424, с.117]
	сукупність взаємопов'язаних інститутів та їх «кущів», які не тільки впливають на поведінку соціальних агентів, а й лежать у самій основі сприйняття ними дійсності; створюють не тільки обмеження чи стимули для соціальних дій, а й сам привід або можливість для них	Г. Клейнер [194, с. 18]
	певний упорядкований набір інститутів, що створюють матриці економічної поведінки, що визначають обмеження для суб'єктів господарювання, які формуються в рамках тієї чи іншої системи координації господарської діяльності	В. Вольчик [71, с.23]
	сукупність базових економічних, політичних і ідеологічних інститутів	С. Кірдіна [185, с.102]
	сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних інститутів, які стійко відтворюють соціальні, трудові, політичні, правові, економічні та інші відносини і впливають на економіку країни в цілому	Н. Хлебнікова [481, с. 45]
	взаємопов'язана сукупність соціальних інститутів, що формується і функціонує в процесі розвитку суспільства	І. Літовченко [259, с.66]
Трансформаційний	організаційна структура суспільства, елементами якої є інститути, які виступають специфічними механізмами організації та управління процесом суспільного життя людей, забезпечуючи тим самим стабільність суспільної системи та подальший її розвиток	А. Гриценко [109, с.7]
	особливого роду матриця розвитку вищого порядку чи вектором, що визначає основний напрямок розвитку системи і швидкість інституціональних змін	С. Архієреєв, Н. Волоснікова [426, с. 21]
	структура, яка створює стимули для напрямку індивідуальних економічних зусиль в русло видів економічної діяльності, що зближують індивідуальну норму прибутку з суспільною	Дж. Сакс, Ф. Ларен [436, с.600]
	сукупність формальних і неформальних інститутів, які створюють певний суспільний клімат, рівень націленості суспільства на вирішення поставлених проблем	В. Архангельський [100, с.39]
Структурно-суспільний	рівень підприємницького й управлінського потенціалу, а також соціологічної та правової системи	Л. Корнійчук та ін. [165, с.63]
	площина систем відносин «економіка-політика», «економіка-право», «економіка-мораль», «економіка-ідеологія», «економіка-культура»... у кожній з цих систем відносин формується і діє свій набір інститутів, при чому як формальних, так і неформальних	А. Кривак [185, с.3]
	носії історичного досвіду певного суспільства... активна проміжна ланка між різноманітними соціокультурними, політичними, економічними та іншими процесами	М. Клупт [197, с.285-289]

## Дод. Д.2. Модель структуризації інституційного середовища Д. Норта

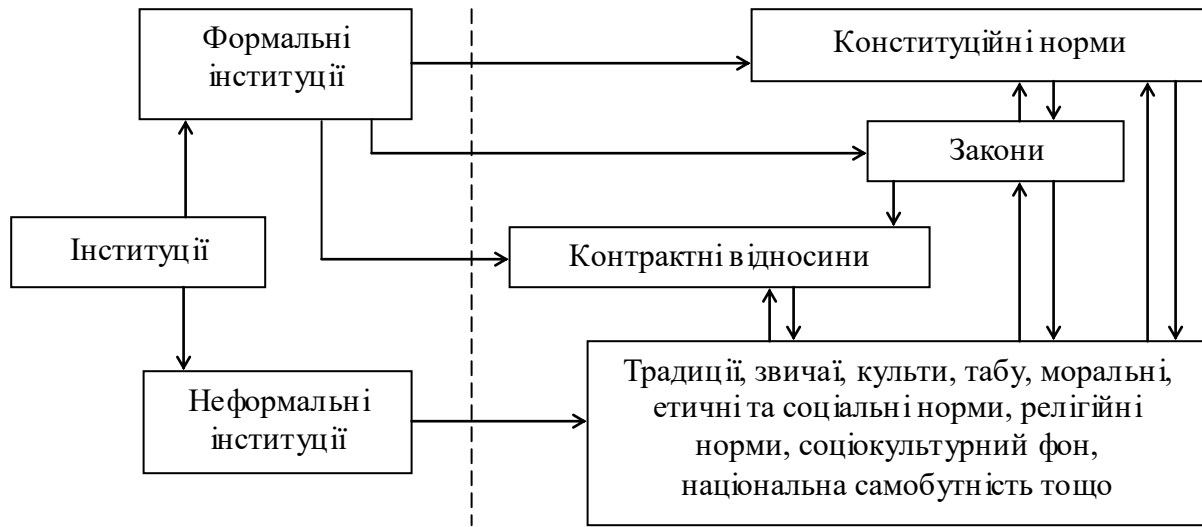


Рис. Д.1. Структурна взаємодія елементів інституційного середовища (Д. Норт [583, с.51])

## Дод. Д.3. Модель структуризації інституційного середовища А. Мартинова

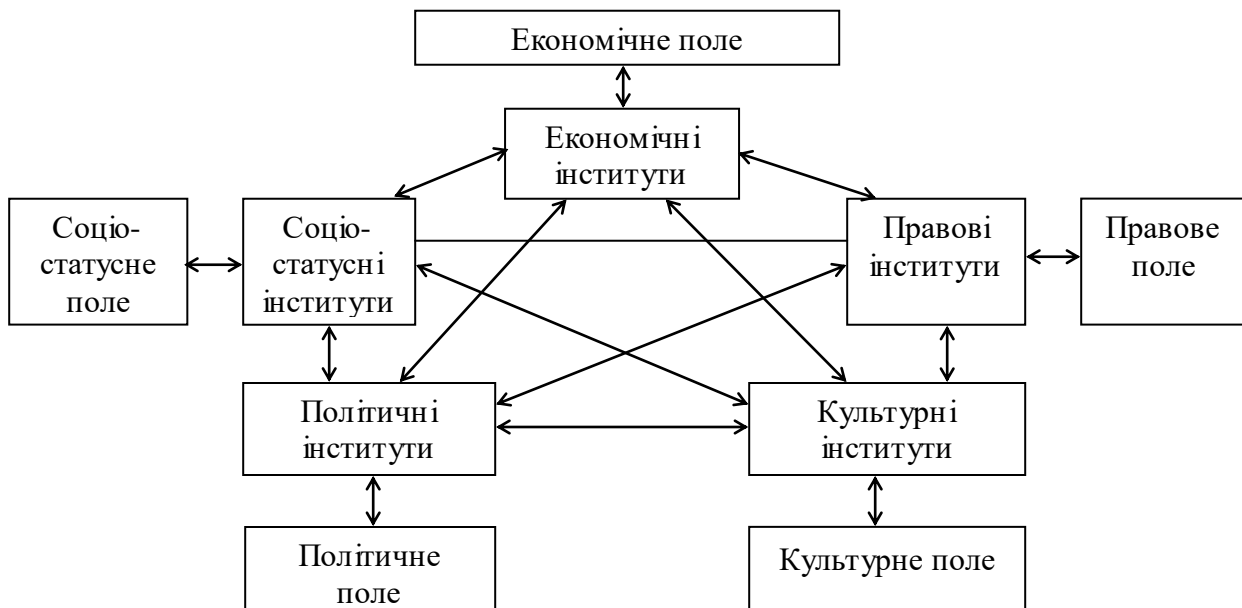


Рис. Д.2. Складові інституціонального середовища суспільних трансформацій (А. Мартинов [286, с.16])

Дод. Д.4. – Узагальнення підходів щодо визначення економічної сутності поняття «інституціональні перетворення»

Таблиця Д.2

**Систематизація визначень економічної сутності поняття «інституціональні перетворення»**

Підхід	Визначення поняття «інституціональні перетворення»	Автор, літ. джерело
Суспільний	еволюція ... шляхом відбору і закріплення таких форм поведінки, які в найбільшій мірі сприяють виживанню і процвітанню всього суспільства... процес відбору і пристосування образів мислення під впливом обставин спільного життя людей... пристосування образів мислення – це і є розвиток інститутів.	Т. Веблен [607, с.166]
	складова частина процесу соціально-економічного розвитку, що виражається в розвитку і зміні соціальних інститутів. Інституціональні перетворення лежать в основі зміни суспільно-економічного устрою і можуть здійснюватися як революційним, так і еволюційним шляхом.	А. Архіпов [518, с.76]
	наслідок зміни деяких установок, зміна переваг у значної частини суспільства, яка ініціює зміни внаслідок неможливості подальшого відтворення інститутів, від яких суспільство бажає і може відмовитися.	П. Штомпка [509, с.241]
	довгострокове збільшення можливостей задовольняти все більш різноманітні потреби населення в продуктах економічної діяльності на основі перетворення інституційна система, що включає закони, правила і моделі поведінки, норми, соціальна система - структура суспільства, яка визначає рівень, якість і спосіб життя населення країни, напрямки і можливості розвитку людського капіталу, що формує переваги споживачів, що визначає попит, стан здоров'я і кваліфікацію	О. Сухарев [439, с.20]
	зміни економічного укладу сучасного суспільства, його інституційної структури під дією значущих чинників, які накопичуються в процесі історичного розвитку	М. Смелзер [424, с.107-108]
Інституціонально-трансформаційний	складний процес, (в якому) граничні зміни (change in the margin) можуть бути наслідком змін в правилах, неформальних обмеженнях, в способах і ефективності примусу до виконання правил і обмежень.	Д. Норт [319, с.8]
	безперервний процес кількісно-якісних і сутнісних змін та перетворень різних соціальних та економічних інститутів (таких як конкуренція, монополії, держава, профспілки, податки, сталий спосіб мислення, юридичні норми, правила, постанови, права окремих соціальних верств і груп, система в відносин між господарюючими суб'єктами та ін.)	Й. Шумпетер [511, с. 84]
	процес зміни соціальних інститутів.	Л. Абалкін [517, с. 348]

Підхід	Визначення поняття «інституціональні перетворення»	Автор, літ. джерело
Інституціонально-трансформаційний	перетворення економічних, правових, фінансових, власницьких, організаційно-управлінських інститутів, що зазвичай проводяться у процесі великих економічних і управлінських реформ.	Б. Райзберг, Л. Лозовский, Є. Стародубцева [391, с.16]
	зміна формальних і неформальних умов господарської діяльності... система заходів, що включає насамперед розробку та застосування законодавства, що відповідає ринковим умовам господарювання... зміна відносин власності (створення приватного сектору), формування нових організацій і установ ринкового типу (комерційних банків, товарних і фондових бірж, інвестиційних фондів та ін), а також створення нової системи управління народним господарством (шляхом заміни адміністративних важелів економічними, насамперед бюджетними та податковими).	А. Булатов [516, с.160]
	безперервний процес кількісно-якісних змін і перетворень різних соціальних і економічних інститутів.	С. Мочерний [131, с.659-660]
	зміни інституціональної структури як набору взаємозалежних формальних правил і неформальних обмежень, які визначають систему стимулів для економічних агентів	Г. Литвинцева [258, с.294]
	складний процес інформаційного вибору в умовах невизначеності, що виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх флуктуацій, та приводить інституціональну систему в точку біфуркації й існування декількох можливих траєкторій її подальшого розвитку.	Е. Пугачева, К. Соловьяненко [380, с.131-133]
	формування інститутів еволюційним шляхом, в залежності від попередньої траєкторії розвитку і культурних традицій... революційний варіант розвитку інститутів, тобто спроба змінити формальні інститути, орієнтуючись на вже відомі зразки	С. Палаш [350, с.5-7]
	створення нових правила гри, в яких діє агент і які впливають на його інтереси і переваги	В.Лісін, К.Яновський [157, с.45]

Дод. Д.5. – Узагальнення підходів щодо визначення економічної сутності поняття «інституціоналізація»

Таблиця Д.3.

**Систематизація визначень економічної сутності поняття «інституціоналізація»**

Підхід	Визначення поняття «інституціоналізація»	Автор, літ. джерело
Інтерактивно-динамічний	процесом творення легально-раціональної системи інститутів, що включає як індивідуальний рівень, на якому творяться норми, так і системний, на якому формується структура	М. Вебер [64, с. 96].
	ситуація стабільної кооперації між ключовими акторами і групами, які мають більшість необхідних для функціонування організації ресурсів	А. Панебіанко [589, с.201]
	перетворення абстрактних правил в реальні моделі господарської взаємодії	Н. Флігстін [470, с.54]
	процес визнання більшістю населення норм, які в результаті стають загальноновизнаними	В. Добреньков, А. Кравченко [121, с.141]
	не тільки процес, але і властивість, або стан... як властивості ... може бути визначена як ступінь матеріалізації ... в суспільній свідомості, в результаті існують... значимі моделі поведінки	Р. Дювалл, М. Велфінг [552, с.699]
Структурно-функціональний	процес утворення набору правил, які задають контекст людського співіснування і взаємодії	В. Меркель, А. Круассан [305, с.24]
	затвердження будь-яких нових суспільних інститутів; як правове і організаційне закріплення тих чи інших соціальних відносин	А. Мельвілль [299, с.303]
	системний процес функціонального, структурного та нормативно-правового оформлення господарського життя суспільства	Д. Фролов, О. Інютіна, А. Шулімова [472, с. 20]
	це перетворення будь-якого явища або руху в організований, упорядкований процес з певною структурою відносин, ієрархією влади, дисципліною, правилами поведінки	А. Демшина [127, с.5]
Еволюційно-ціннісний	інтеграція очікувань акторів, які складають релевантну інтерактивну систему ролей, об'єднану спільними цінностями	Т. Парсонс [340, с. 56]
	соціально-економічний механізм, який не тільки забезпечує цілісність соціально-економічної системи суспільства на основі відтворення стійкої системи соціально-економічних відносин суб'єктів різних типів і рівнів, але й сприяє узгодженню і реалізації на цій основі інтересів суб'єктів господарювання. ... регулюється, з одного боку, базовими інститутами суспільства, а з іншого – соціально-економічною структурою, особливостями культури суб'єктів господарювання та динамікою їх інтересів	Л. Логінова [265, с.100]

Підхід	Визначення поняття «інституціоналізація»	Автор, літ. джерело
Еволюційно-ціннісний	процес, унаслідок котрого інститути отримують свої цінності та стабільність	С. Гантінгтон [478, с. 52-53]
	процес формування інституту, звертаючи особливу увагу на «раціональних акторів» (еліту), які зумовлюють цей процес відповідно до своїх інтересів	П. Ді Маджіо [551, с. 36].
	процес перетворення соціальних намірів на норму шляхом їх упровадження за допомогою інституцій влади й на основі засобів правового, економічного, політичного регулювання	О. Попрозман [366, с.75]
	процес, який здійснюється згідно з об'єктивними закономірностями... на першому етапі пов'язана із відокремленням процесів у самостійні сектори, які охоплюють специфічні операції й процедури, що відбивають внутрішній алгоритм конкретної діяльності... на другому етапі формуються особливі професійно-корпоративні види діяльності, що обслуговують відособлену сферу... на третьому етапі відтворюються як неформальні, так і формальні правила та норми (традиції, стандарти, правила і закони), що регулюють поведінку суб'єктів в окремих сегментах... на четвертому етапі виникають спеціальні інститути-установи (асоціації, союзи, об'єднання), що обмежують, контролюють і захищають діяльність своїх учасників, знімають конфлікти й протиріччя всередині інституціонального середовища та за його межами... на п'ятому етапі відбувається інституціоналізація процедур і операцій, що регулюють обмін повноважень рівноправних учасників та взаємодію сторін.	І. Єфіменко [134, с. 53]
Динамічний	спосіб закріплення загальноприйнятих практик, що забезпечує їх збереження в незмінному виді на протязі ряду поколінь	Е. Гідденс [92, с. 139]
	створення та еволюцію рутин технологій, що визначають тип економічних відносин і формують фундаментальні інституційні передумови для становлення того чи іншого типу економічного порядку	В. Вольчік [72, с.16]
	процес запровадження або виникнення інститутів, тобто власне інститутогенез	М. Сухорукова [448, с. 86]
Експериментально-емпіричний	інституціоналізацію процесом створення соціального інституту, заміну спонтанної та експериментальної поведінки передбачуваною поведінкою, яка очікується, моделюється, регулюється через визначення і закріплення соціальних норм, правил, статусів і ролей, приведення їх у систему, здатну діяти в напрямі задоволення певної суспільної потреби	Т. Черниш [491, с. 139].

Підхід	Визначення поняття «інституціоналізація»	Автор, літ. джерело
Експериментально-емпіричний	процес становлення і прийняття суспільством нових соціальних правил (законів, нормативних структур, традицій та ритуалів)... створення організаційних структур, які відповідають за артикуляцію і порядок дотримання цих правил і становлять соціальну структуру інституціоналізованої поведінки... формування ставлення масових суб'єктів до соціальних правил і організованих структур, що відбиває погодженість людей із цим інституціональним порядком	Є. Головаха, Н.Паніна [94, с.6]
	процес, при якому порядок або організація стає міцно встановленими і широко відомими, навіть якщо не прийняті повсюдно	С. Мейнверінг, С. Торкал [579, с.207]
	становлення нових інститутів, правове та організаційне закріплення тих чи інших суспільних відносин	Н. Ільченко [158, с.58]

## Додаток Ж

Аналіз соціально-економічних показників, що характеризують динаміку процесів працевлаштування та продуктивної зайнятості на національному ринку праці України у 2010-2016 рр.

Дод. Ж.1. – Оцінка динаміки здійснення процесів працевлаштування та зайнятості

Таблиця Ж.1.

**Аналіз чисельності економічно активного та зайнятого населення в Україні у 2010-2016 рр.<sup>1</sup> (узагальнено та розраховано за [440])**

Показник	Значення показника, тис. осіб, по роках							Темпи змін показника, по роках					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Чисельність економічно активного населення у віці 15-70 років	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9	17955,1	-0,01	-0,20	-0,13	-4,34	-9,15	-0,79
Чисельність економічно активного населення працездатного віку	19164,0	19181,7	19317,8	19399,7	19035,2	17396,0	17303,6	0,09	0,71	0,42	-1,88	-8,61	-0,53
Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	0,27	0,16	0,27	-6,42	-9,02	-1,01
Чисельність зайнятого населення, працездатного віку	17451,5	17520,8	17728,6	17889,4	17188,1	15742,0	15626,1	0,40	1,19	0,91	-3,92	-8,41	-0,74
Чисельність безробітного населення у віці 15-70 років,	1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	1678,2	-3,03	-4,34	-4,99	22,33	-10,44	1,42
Чисельність безробітного населення, працездатного віку	1712,5	1660,9	1589,2	1510,3	1847,1	1654,0	1677,5	-3,01	-4,32	-4,96	22,30	-10,45	1,42
Середньооблікова кількість штатних працівників	10262,0	10083,0	10123,0	9720,0	8959,0	8065,0	7868,0	-1,74	0,40	-3,98	-7,83	-9,98	-2,44
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн. (довідково)	2250,0	2648,0	3041,0	3282,0	3480,0	4195,0	5183,0	17,69	14,84	7,93	6,03	20,55	23,55

<sup>1</sup> – тут і далі відомості за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2016 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

**Аналіз структури та динаміки змін чисельності економічно активного та зайнятого населення в Україні  
у 2010-2016 рр. (узагальнено та розраховано за [440])**

Показник	Значення показника, по роках							Абс. зміни, по роках					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Співвідношення чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років та чисельності населення даної вікової групи, %	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2	0,6	0,3	0,4	-2,5	0,0	-0,2
Співвідношення чисельності економічно активного населення працездатного віку та чисельності населення даної вікової групи, %	71,9	72,6	72,9	72,9	71,4	71,5	71,1	0,7	0,3	0,0	-1,5	0,1	-0,4
Співвідношення чисельності економічно зайнятого у віці 15-70 років та чисельності населення даної вікової групи, %	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3	0,7	0,5	0,6	-3,6	0,1	-0,4
Співвідношення чисельності зайнятого населення працездатного віку та чисельності населення даної вікової групи, %	65,5	66,3	66,9	67,3	64,5	64,7	64,2	0,8	0,6	0,4	-2,8	0,2	-0,5
Співвідношення чисельності безробітного населення у віці 15-70 років та чисельності населення даної вікової групи, %	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3	-0,2	-0,4	-0,3	2,0	-0,2	0,2
Співвідношення чисельності безробітного населення працездатного віку та чисельності населення даної вікової групи, %	8,9	8,7	8,2	7,8	9,7	9,5	9,7	-0,2	-0,5	-0,4	1,9	-0,2	0,2

Продовження дод. Ж.1

Продовження табл. Ж2

Показник	Значення показника, по роках							Абс. зміни, по роках					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому (відносно до середньооблікової кількості штатних працівників), % <sup>2</sup>	25,0	28,3	26,1	26,6	22,8	24,0	26,1	3,3	-2,2	0,5	-3,8	1,2	2,1
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню (відносно до середньооблікової кількості штатних працівників), % <sup>2</sup>	27,7	30,5	29,9	30,3	30,3	30,2	29,2	2,8	-0,6	0,4	0,0	-0,1	-1,0
Співвідношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, % <sup>2,3</sup>	244,0	263,7	268,2	269,5	285,7	304,4	323,9	19,7	4,5	1,3	16,2	18,7	19,5
Темпи змін середньомісячної реальної заробітної плати до попереднього року, % <sup>2</sup>	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0	-1,5	5,7	-6,2	-14,7	-13,7	29,2

<sup>2</sup> – тут і далі відомості наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб

<sup>3</sup> – показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року

**Аналіз структури розподілу чисельності зайнятого населення в Україні та оплати праці за видами економічної діяльності у 2012-2015 рр. (узагальнено та розраховано за [440])**

Види економічної діяльності	Чисельність зайнятих та фонд оплати праці у 2012-2015 рр., по роках									Оплата праці одного зайнятого у 201-2015 рр., тис. грн./особу, по роках			
	2012		2013		2014		2015		2016 <sup>4</sup>				
	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.					
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015					
Усього зайнято, у т.ч.	19261,4	705837,0	19314,2	730653,0	18073,3	734943,0	16443,2	777646,0	16276,9	36,6	37,8	40,7	47,3
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	25920,0	3389,0	30055,0	3091,4	31274,0	2870,6	35131,0	2866,5	7,8	8,9	10,1	12,2
Промисловість	3236,7	169516,0	3170,0	163530,0	2898,2	158358,0	2573,9	167187,0	2494,8	52,4	51,6	54,6	65,0
Будівництво	836,4	23167,0	841,1	22118,0	746,4	20998,0	642,1	20060,0	644,5	27,7	26,3	28,1	31,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	95098,0	4269,5	100108,0	3965,7	102761,0	3510,7	101419,0	3516,2	22,9	23,4	25,9	28,9
Транспорт, зв'язок, складське господарство	1150,9	63275,0	1163,6	64945,0	1113,4	62100,0	998,0	73271,0	997,2	55,0	55,8	55,8	73,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	326,7	6070,0	328,9	5995,0	309,1	5859,0	277,3	5858,0	276,7	18,6	18,2	19,0	21,1
Інформація та телекомунікації	297,9	22120,0	299,9	23924,0	284,8	24075,0	272,9	26268,0	275,2	74,3	79,8	84,5	96,3
Фінансова та страхова діяльність	315,8	33226,0	306,2	33576,0	286,8	32733,0	243,6	26996,0	225,6	105,2	109,7	114,1	110,8
Операції з нерухомим майном	322,2	20243,0	314,3	21920,0	286,1	19238,0	268,3	15976,0	255,5	62,8	69,7	67,2	59,5

Продовження дод. Ж.1

Продовження табл. Ж.3

Види економічної діяльності	Чисельність зайнятих та фонд оплати праці у 2012-2016 рр., по роках									Оплата праці одного зайнятого у 201-2015 рр., тис. грн./особу, по роках			
	2012		2013		2014		2015		2016 <sup>4</sup>	2012	2013	2014	2015
	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.	чисельність, тис. осіб	фонд оплати праці, тис. грн.					
Професійна, науково-технічна діяльність	504,1	26873,0	493,6	29908,0	456,0	30355,0	422,9	29001,0	428,1	53,3	60,6	66,6	68,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	11206,0	343,3	11991,0	334,3	13601,0	298,6	14724,0	304,3	32,6	34,9	40,7	49,3
Державне управління і оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	53933,0	962,3	63162,0	959,5	72538,0	974,5	86329,0	973,1	53,7	65,6	75,6	88,6
Освіта	1633,2	65544,0	1611,2	70562,0	1587,7	69059,0	1496,5	74753,0	1441,4	40,1	43,8	43,5	50,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	42542,0	1171,8	40705,0	1150,5	39267,0	1040,7	43041,0	1030,4	36,0	34,7	34,1	41,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	8935,0	226,5	9815,0	221,2	9912,0	207,9	10181,0	201,6	39,6	43,3	44,8	49,0
Інші види економічної діяльності	414,3	5521,0	423,0	5787,0	382,2	6519,0	344,7	6782,0	345,8	13,3	13,7	17,1	19,7

<sup>4</sup> – відомості щодо оплати праці найманих працівників за видами економічної діяльності в статистичній інформації відсутні

**Аналіз динаміки змін чисельності зайнятого населення в Україні за видами економічної діяльності  
у 2012-2016 рр., тис. осіб (узагальнено та розраховано за [440])**

Види економічної діяльності	Значення показника, тис. осіб, по роках					Абс. зміни, , тис. осіб, по роках				Відн. зміни, , %, по роках			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Усього зайнято, у т.ч.	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	52,8	-1240,9	-1630,1	-166,3	0,3	-6,4	-9,0	-1,0
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389	3091,4	2870,6	2866,5	80,5	-297,6	-220,8	-4,1	2,4	-8,8	-7,1	-0,1
Промисловість	3236,7	3170	2898,2	2573,9	2494,8	-66,7	-271,8	-324,3	-79,1	-2,1	-8,6	-11,2	-3,1
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	4,7	-94,7	-104,3	2,4	0,6	-11,3	-14,0	0,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	109,3	-303,8	-455	5,5	2,6	-7,1	-11,5	0,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998	997,2	12,7	-50,2	-115,4	-0,8	1,1	-4,3	-10,4	-0,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	2,2	-19,8	-31,8	-0,6	0,7	-6,0	-10,3	-0,2
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	2	-15,1	-11,9	2,3	0,7	-5,0	-4,2	0,8
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	-9,6	-19,4	-43,2	-18	-3,0	-6,3	-15,1	-7,4
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	-7,9	-28,2	-17,8	-12,8	-2,5	-9,0	-6,2	-4,8
Професійна, науково-технічна діяльність	504,1	493,6	456	422,9	428,1	-10,5	-37,6	-33,1	5,2	-2,1	-7,6	-7,3	1,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	-0,6	-9	-35,7	5,7	-0,2	-2,6	-10,7	1,9

Продовження дод. Ж.1

Продовження табл. Ж.4

Види економічної діяльності	Значення показника, тис. осіб, по роках					Абс. зміни, , тис. осіб, по роках				Відн. зміни, , %, по роках			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,62	962,3	959,52	974,52	973,1	-41,32	-2,78	15	-1,42	-4,1	-0,3	1,6	-0,1
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	-22	-23,5	-91,2	-55,1	-1,3	-1,5	-5,7	-3,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	-9,6	-21,3	-109,8	-10,3	-0,8	-1,8	-9,5	-1,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	0,9	-5,3	-13,3	-6,3	0,4	-2,3	-6,0	-3,0
Інші види економічної діяльності	414,3	423	382,2	344,7	345,8	8,7	-40,8	-37,5	1,1	2,1	-9,6	-9,8	0,3

Таблиця Ж.5

**Аналіз динаміки змін зареєстрованих безробітних в Україні у 2012-2016 рр., на кінець року (узагальнено та розраховано за [440])**

Показник	Значення показника, по роках					Абс. зміни, по роках			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб	526,2	487,7	512,2	490,8	390,8	-38,5	24,5	-21,4	-100,0
з них отримують допомогу по безробіттю, тис. осіб	386,3	402,1	408,4	398,2	317,1	15,8	6,3	-10,2	-81,1
Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	48,6	47,5	35,3	25,9	36,0	-1,1	-12,2	-9,4	10,1
Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб/м.	108,0	103,0	145,0	189,0	108,0	-5,0	42,0	44,0	-81,0
Частка безробітних у чисельності населення працездатного віку, %	1,8	1,8	1,9	1,9	1,5	0,0	0,1	0,0	-0,4
Середній розмір допомоги по безробіттю за місяць, гривень/міс.	1028,0	1172,0	1232,0	1444,0	1997,0	144,0	60,0	212,0	553,0
Частка безробітних, які отримували допомогу, у загальній чисельності зареєстрованих безробітних, %	73,4	82,4	79,7	81,1	81,1	9,0	-2,7	1,4	0,0

**Аналіз динаміки змін структури і чисельності безробітного населення в Україні за причинами незайнятості та за тривалістю пошуку роботи у 2010-2016 рр. (узагальнено та розраховано за [440])**

Показник		Значення показника, по роках						Абс. зміни показника, по роках						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб		1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	1678,2	-52,0	-72,1	-79,4	337,2	-192,9	23,5
Питома вага чисельності незайнятих за певними причинами у загальній чисельності незайнятих, %	вивільнені з економічних причин	33,0	27,7	23,5	21,9	22,3	27,8	22,43	-4,2	-1,6	0,4	5,5	5,5	-5,4
	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	27,2	30,1	34,0	34,6	31,8	28,9	33,0	3,9	0,6	-2,8	-2,9	-2,9	4,1
	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	10,0	9,2	8,4	8,1	7,8	7,5	9,48	-0,8	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	1,9
	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	15,5	18,1	16,9	16,8	16,7	16,4	15,6	-1,2	-0,1	-0,1	-0,3	-0,3	-0,8
	робота має сезонний характер роботи	6,3	6,9	8,8	8,4	9,3	9,9	9,7	1,9	-0,4	0,9	0,6	0,6	-0,2
	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	2,4	2,5	2,5	3,8	4,6	3,7	3,2	0,0	1,3	0,8	-0,9	-0,9	-0,5
	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	0,9	0,9	1,5	1,2	1,4	0,9	1,8	0,6	-0,3	0,2	-0,5	0,5	0,9

Продовження дод. Ж.1

Продовження табл. Ж.6

Показник		Значення показника, по роках						Абс. зміни показника, по роках						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	демобілізовані з військової строкової служби	1,3	1,2	1,4	1,0	0,3	0,3	0,7	0,2	-0,4	-0,7	0,0	0,0	0,4
	інші причини	3,4	3,4	3,0	4,2	5,8	4,6	0,0	4,2	1,2	1,6	-1,2	-1,2	-0,4
Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб		1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	1678,2	-52,0	-72,1	-79,4	337,2	-192,9	23,5
з якого чисельність осіб, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис. осіб		1648,4	1608,4	1542,4	1473,7	1801,6	1617,4	1634,8	-40,0	-66,0	-68,7	327,9	-184,2	17,4
Питома частка осіб, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, у загальній чисельності безробітних, %		96,2	96,8	97,0	97,6	97,5	97,7	97,4	0,6	0,2	0,6	-0,1	0,2	-0,3
Питомі частки безробітних за тривалістю пошуку роботи, %	до 1 місяця	9,8	11,8	11,9	11,0	13,4	10,5	10,5	0,1	-0,9	2,4	-2,9	-2,9	0,0
	від 1 до 3 місяців	24,1	27,7	25,9	26,9	31,7	23,3	26,2	-1,8	1,0	4,8	-8,4	-8,4	2,9
	від 3 до 6 місяців	21,6	23,2	22,4	23,8	25,1	23,9	21,6	-0,8	1,4	1,3	-1,2	-1,2	-2,3
	від 6 до 9 місяців	11,0	10,4	10,6	10,4	10,2	11,0	10,0	0,2	-0,2	-0,2	0,8	0,8	-1,0
	від 9 до 12 місяців	9,4	6,6	7,1	6,4	6,8	7,3	6,4	0,5	-0,7	0,4	0,5	0,5	-0,9
	12 місяців і більше	24,1	20,3	22,1	21,5	12,8	24,0	25,3	1,8	-0,6	-8,7	11,2	11,2	1,3
Середня тривалість пошуку роботи, місяців		7,0	6,0	6,0	6,0	5,0	7,0	7,0	-1,0	0,0	0,0	-1,0	2,0	0,0

**Аналіз динаміки змін потреб роботодавців у працівниках зі складу офіційно зареєстрованих безробітних, за видами економічної діяльності у 2012-2016 рр. (узагальнено та розраховано за [440])**

Види економічної діяльності	Потреби роботодавців у працівниках, тис. осіб, по роках					Темпи змін потреб, %, по роках			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Усього зайнято, у т.ч.	48,6	47,5	35,3	25,9	36,0	-2,3	-25,7	-26,6	39,0
Сільське, лісове та рибне господарство	2,5	2,3	1,6	1,2	1,5	-8,0	-30,4	-25,0	25,0
Промисловість, у т.ч.	13,8	11,5	9,0	6,5	10,0	-16,7	-21,7	-27,8	53,8
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1,3	0,7	0,5	0,2	0,6	-46,2	-28,6	-60,0	200,0
переробна промисловість	12,5	9,0	7,2	5,1	7,8	-28,0	-20,0	-29,2	52,9
Будівництво	2,2	2,5	1,3	1,0	1,8	13,6	-48,0	-23,1	80,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	5,2	6,2	4,7	4,1	5,9	19,2	-24,2	-12,8	43,9
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	4,4	4,1	3,8	2,8	3,8	-6,8	-7,3	-26,3	35,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	0,8	1,3	0,7	0,8	0,9	62,5	-46,2	14,3	12,5
Інформація та телекомунікації	н/в	0,5	0,4	0,3	0,4	н/р	-20,0	-25,0	33,3
Фінансова та страхова діяльність	0,6	0,7	0,6	0,2	0,5	16,7	-14,3	-66,7	150,0
Операції з нерухомим майном	3,5	0,7	0,6	0,4	0,6	-80,0	-14,3	-33,3	50,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	н/в	1,2	0,8	0,6	0,8	н/р	-33,3	-25,0	33,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	н/в	1,7	1,4	1,1	1,4	н/р	-17,6	-21,4	27,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	7,6	7,2	4,9	2,7	2,9	-5,3	-31,9	-44,9	7,4
Освіта	1,9	2,1	1,5	1,4	2,0	10,5	-28,6	-6,7	42,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4,7	4,5	3,2	2,1	2,7	-4,3	-28,9	-34,4	28,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	н/в	0,4	0,4	0,3	0,4	н/р	0,0	-25,0	33,3
Інші види економічної діяльності	1,4	0,6	0,4	0,4	0,4	-57,1	-33,3	0,0	0,0

**Аналіз динаміки працевлаштування зареєстрованих безробітних в Україні за видами економічної діяльності  
у 2013-2016 рр., тис. осіб (узагальнено та розраховано за [440])**

Види економічної діяльності	Чисельність та структура працевлаштованих, по роках								Відн. зміни чисельності працевлаштованих, %, по роках		
	2013		2014		2015		2016				
	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	2014	2015	2016
	Усього	541,9	100,0	494,6	100,0	444,7	100,0	409,0	100,0	-8,7	-10,1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	138,2	25,5	132,4	26,8	119,7	26,9	110,1	26,9	-4,2	-9,6	-8,0
Промисловість, у т.ч.	127,9	23,6	114,9	23,2	98,8	22,2	91,7	22,4	-10,2	-14,0	-7,2
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	11,7	2,2	10,0	2,0	6,3	1,4	5,9	1,4	-14,5	-37,0	-6,3
переробна промисловість	91,9	17,0	84,4	17,1	73,7	16,6	66,8	16,3	-8,2	-12,7	-9,4
Будівництво	16,8	3,1	13,5	2,7	12,2	2,7	12,0	2,9	-19,6	-9,6	-1,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	85,4	15,8	81,5	16,5	71,4	16,1	61,7	15,1	-4,6	-12,4	-13,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	23,7	4,4	21,0	4,2	19,9	4,5	18,0	4,4	-11,4	-5,2	-9,5
Тимчасове розміщення й організація харчування	18,5	3,4	16,0	3,2	13,3	3,0	11,2	2,7	-13,5	-16,9	-15,8
Інформація та телекомунікації	4,6	0,8	3,9	0,8	3,6	0,8	3,0	0,7	-15,2	-7,7	-16,7
Фінансова та страхова діяльність	4,1	0,8	3,5	0,7	4,2	0,9	4,3	1,1	-14,6	20,0	2,4
Операції з нерухомим майном	4,6	0,8	4,4	0,9	4,2	0,9	3,4	0,8	-4,3	-4,5	-19,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	8,5	1,6	8,5	1,7	7,8	1,8	6,0	1,5	0,0	-8,2	-23,1

Продовження дод. Ж.1

Продовження табл. Ж.8

Види економічної діяльності	Чисельність та структура працевлаштованих, по роках								Відн. зміни чисельності працевлаштованих, %, по роках		
	2013		2014		2015		2016				
	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	чисельність, тис. осіб	питома вага у чисельності, %	2014	2015	2016
	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	10,0	1,8	9,2	1,9	8,1	1,8	8,1	2,0	-8,0	-12,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	29,4	5,4	25,8	5,2	26,9	6,0	27,4	6,7	-12,2	4,3	1,9
Освіта	31,6	5,8	28,5	5,8	27,2	6,1	26,8	6,6	-9,8	-4,6	-1,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	28,7	5,3	22,5	4,5	19,3	4,3	18,1	4,4	-21,6	-14,2	-6,2
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	3,5	0,6	2,9	0,6	2,8	0,6	2,6	0,6	-17,1	-3,4	-7,1
Надання інших видів послуг	6,4	1,2	6,1	1,2	5,3	1,2	4,6	1,1	-4,7	-13,1	-13,2

Таблиця Ж.9

## Аналіз динаміки міграційних потоків в Україні у 2012-2016 рр., тис. осіб (узагальнено та розраховано за [440])

Спрямованість міграції	Показники обсягів міграційних потоків	Показники обсягів міграційних потоків, по роках					Темпи змін обсягів міграції, %, по роках			
		2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Усі потоки міграції	Кількість прибулих	649865	621842	542506	533278	256808	-4,3	-12,8	-1,7	-51,8
	Кількість вибулих	649865	621842	519914	519045	246188	-4,3	-16,4	-0,2	-52,6
	Міграційний приріст, скорочення (-)	0	0	22592	14233	10620	н/р	н/р	-37,0	-25,4
у т. ч. міждержавна міграція	Кількість прибулих	76361	54100	н/в	30659	14311	-29,2	н/р	н/р	-53,3
	Кількість вибулих	14517	22187	н/в	21409	6465	52,8	н/р	н/р	-69,8
	Міграційний приріст, скорочення (-)	61844	31913	н/в	9250	7846	-48,4	н/р	н/р	-15,2

Дод. Ж.2. – Оцінка складових формування людського потенціалу суспільства в Україні у 1996-2016 рр.

Таблиця Ж.10

**Організаційне та кадрове забезпечення науково-дослідних робіт в Україні у 1996-2015 рр. (розраховано за [440])**

Роки	Кількість організації, які виконують наукові дослідження й розробки		Чисельність науковців		Чисельність докторів наук в економіці України		Чисельність кандидатів наук в економіці України <sup>1</sup>	
	один.	темпи змін до попер. року, %	осіб	темпи змін до попер. року, %	осіб	темпи змін до попер. року, %	осіб	темпи змін до попер. року, %
1996	1435	н/р	160103	н/р	9974	н/р	58132	н/р
1997	1450	1,0	142532	-11,0	10322	3,5	59332	2,1
1998	1518	4,7	134413	-5,7	10446	1,2	59703	0,6
1999	1506	-0,8	126045	-6,2	10233	-2,0	59547	-0,3
2000	1490	-1,1	120773	-4,2	10339	1,0	58741	-1,4
2001	1479	-0,7	113341	-6,2	10603	2,6	60647	3,2
2002	1477	-0,1	107447	-5,2	11008	3,8	62673	3,3
2003	1487	0,7	104841	-2,4	11259	2,3	64372	2,7
2004	1505	1,2	106603	1,7	11573	2,8	65839	2,3
2005	1510	0,3	105512	-1,0	12014	3,8	68291	3,7
2006	1452	-3,8	100245	-5,0	12488	3,9	71893	5,3
2007	1404	-3,3	96820	-3,4	12845	2,9	74191	3,2
2008	1378	-1,9	94138	-2,8	13423	4,5	77763	4,8
2009	1340	-2,8	92403	-1,8	13866	3,3	81169	4,4
2010	1303	-2,8	89564	-3,1	14418	4,0	84000	3,5
2011	1255	-3,7	84969	-5,1	14895	3,3	84979	1,2
2012	1208	-3,7	82032	-3,5	15592	4,7	88057	3,6
2013	1143	-5,4	77853	-5,1	16450	5,5	90113	2,3
2014	999	-12,6	69404	-10,9	16090	-2,2	86230	-4,3
2015	978	-2,1	63864	-8,0	н/в	н/р	н/в	н/р

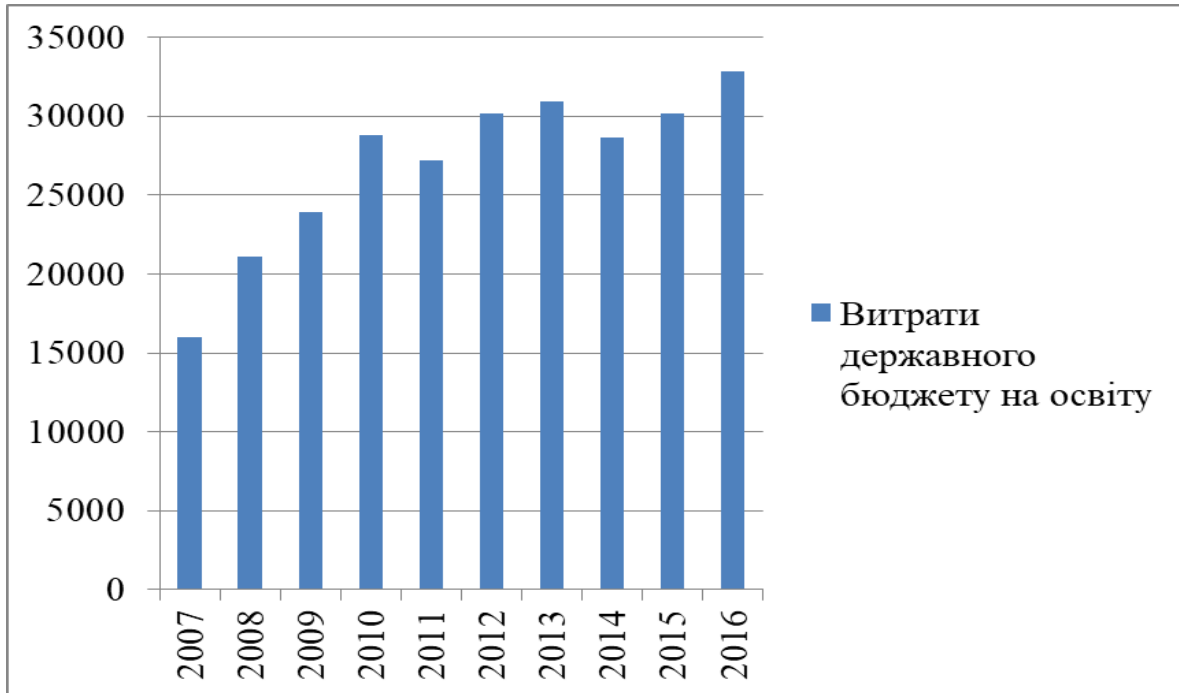


Рис. Ж.1. Динаміка державних витрат та витрат домогосподарств на забезпечення сфери освіти у 2007-2016 рр. [440]

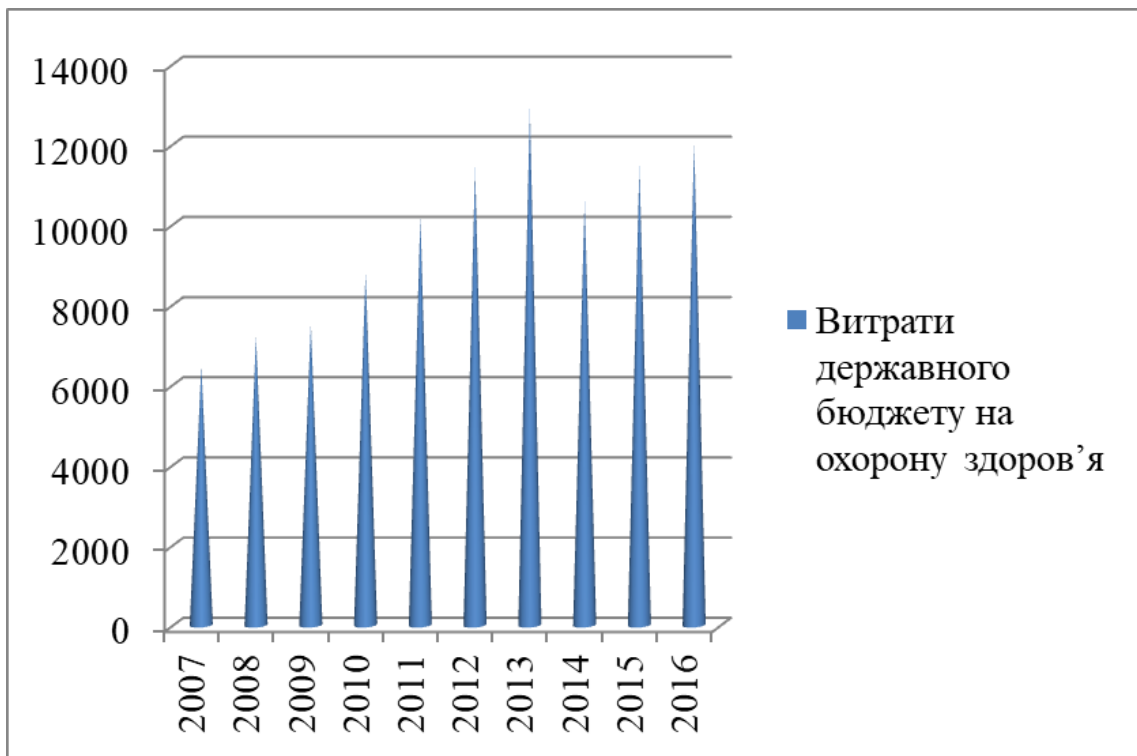


Рис. Ж.2. Динаміка державних витрат та витрат домогосподарств на сферу охорони здоров'я [440]



Рис. Ж.3. Динаміка державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення [440]

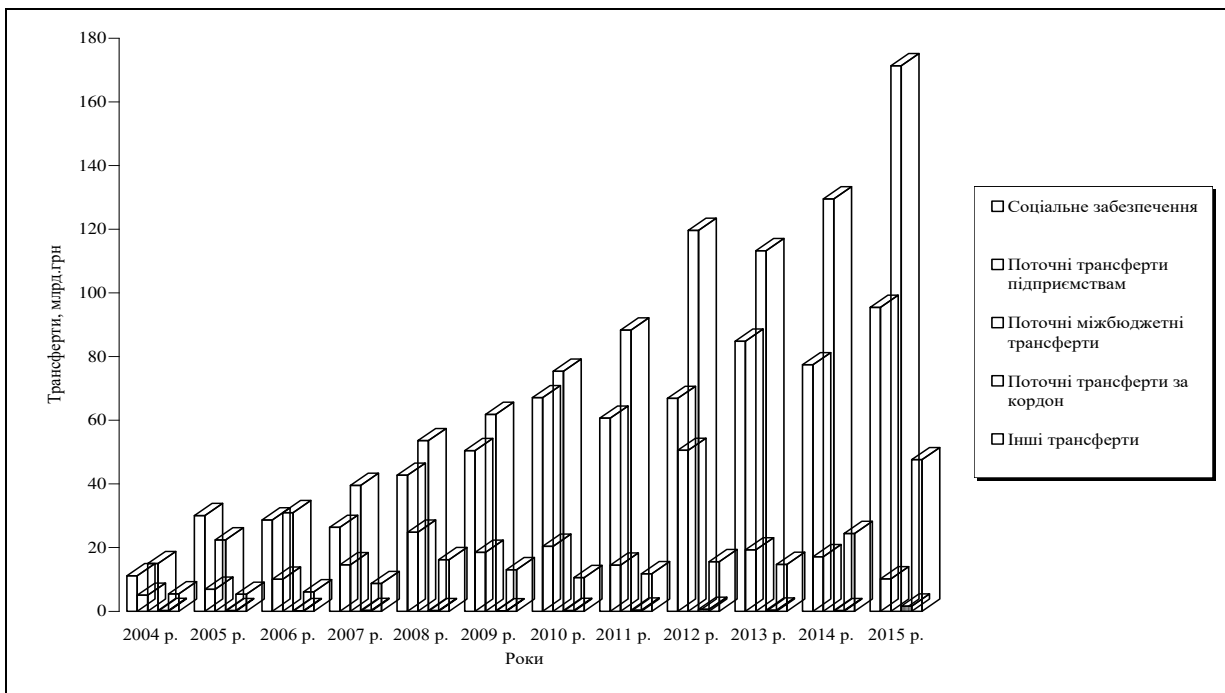


Рис. Ж.4. Динаміка трансфертів державного бюджету України [440]

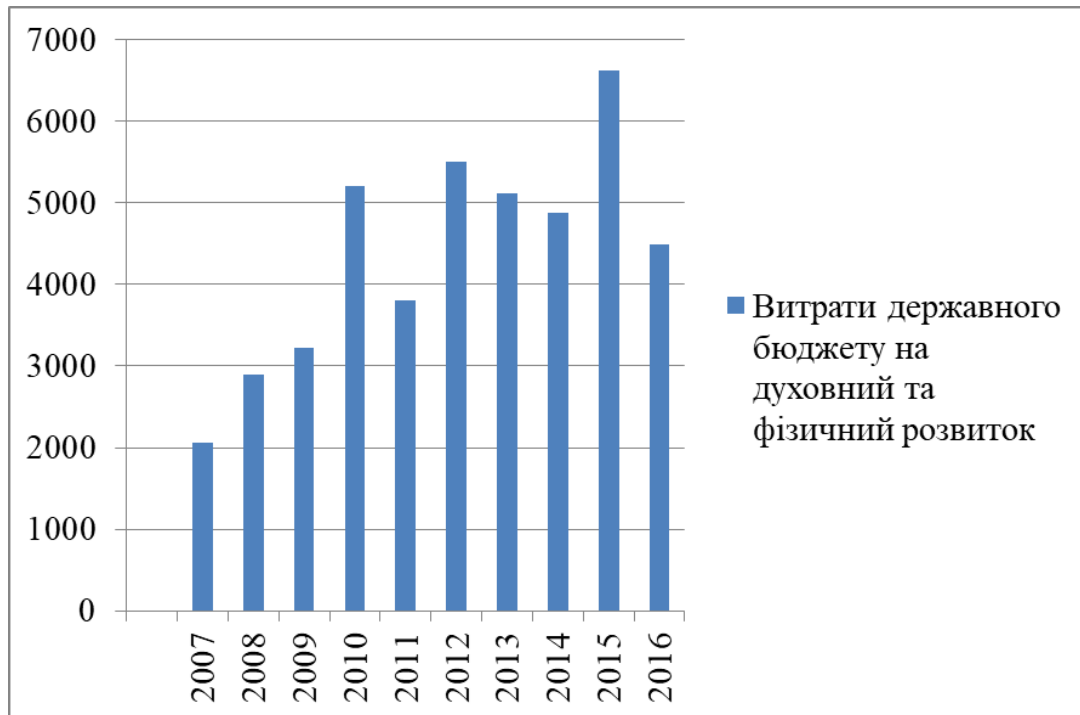


Рис. Ж.5. Динаміка державних витрат та витрат домогосподарств на духовний та фізичний розвиток [440]

Таблиця Ж.11

**Динаміка “видатків розвитку” у структурі державних витрат постсоціалістичних країн Східної Європи (узагальнено за [529])**

Країна	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Білорусь	2,07	1,75	2,97	3,78	3,59	3,53
Болгарія	2,16	2,1	2,18	2,09	3,24	4,59
Молдова	4,00	2,22	2,47	2,29	3,1	2,49
Польща	7,86	11,53	11,23	12,11	11,78	10,94
Росія	8,74	8,07	8,95	7,25	6,64	6,72
Румунія	4,39	5,94	6,63	7,58	7,67	7,02
Словаччина	4,74	7,92	8,92	10,81	9,44	10,01
Угорщина	10,58	13,7	14,47	14,52	14,07	12,93
Україна	4,3	3,9	4,98	3,9	2,6	3,08
Чехія	3,29	3,78	3,28	3,03	2,94	3,01

## Аналіз структури і динаміки змін сукупних ресурсів домогосподарств в Україні у 2008-2016 рр. [440]

Показник	Значення показника, по роках							Абс. зміни, по роках					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Сукупні ресурси в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	3481,0	3853,9	4144,5	4470,5	4563,3	5231,7	6238,8	372,9	290,6	326,0	92,8	668,4	1007,1
Структура сукупних ресурсів, за джерелами походження, %													
грошові доходи	89,1	88,9	91,0	90,8	91,2	89,4	86,0	324,5	345,4	287,7	102,5	515,4	688,2
оплата праці	47,6	48,9	50,8	50,6	48,8	47,2	46,7	227,6	220,8	156,7	-35,2	242,5	444,1
доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	6,1	4,6	4,1	4,1	5,2	5,5	5,2	-35,1	-7,4	13,4	54,0	50,5	36,7
доходи від продажу сільсько-господарської продукції	3,4	3,1	2,8	2,8	3,2	3,4	2,9	1,1	-3,4	9,1	20,9	31,9	3,0
пенсії, стипендії, соціальні допомоги, надані готівкою	25,8	25,5	27,1	27,1	27,0	25,2	23,1	84,6	140,4	88,3	20,6	86,3	122,8
грошова допомога від родичів, ін. осіб та ін. грошові доходи	6,2	6,8	6,2	6,2	7,0	8,1	8,1	46,2	-5,1	20,2	42,3	104,3	81,6
вартість спожитої продукції з особистого підсобного господарства та від самозаготівель	5,0	4,8	3,8	3,9	4,6	5,1	4,8	10,9	-27,5	16,9	35,6	56,9	32,6
пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	1,3	4,7	2,2	1,7	-7,0	0,4	49,8	225,2
пільги безготівкові на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку, на оплату послуг транспорту, зв'язку	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	1,9	1,5	1,6	-4,1	2,7	4,0
інші надходження	4,8	5,2	4,1	4,4	3,4	3,8	4,1	33,3	-30,5	26,8	-41,5	43,7	57,0
Загальні доходи, грн. (довідково)	3369,8	3708,2	4031,9	4331,0	4470,9	5122,0	6095,0	338,4	323,7	299,1	139,9	651,1	973,0

**Показник достатності споживання продуктів харчування населенням  
України у 2016 р., на особу на рік, кг [440]**

Вид продукту	Раціональна норма	Фактичне споживання у
Хліб і хлібопродукти	101,0	103,2
М'ясо і м'ясопродукти	80,0	50,9
Молоко і молокопродукти	380,0	209,9
Риба і рибодукти	20,0	8,6
Яйця (шг.)	290	280
Овочі та баштанні	161,0	160,8
Плоди, ягоди та виноград	90,0	50,9
Картопля	124,0	137,5
Цукор	38,0	35,7
Олія рослинна всіх видів	13,0	12,3

Таблиця Ж.14

**Вихідні дані для розрахунку ринкової вартості людського капіталу  
національної економіки України (узагальнено за [440])**

Витрати, млн. грн	Роки					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Держава						
Витрати на освіту	27200	30200	30943	28678	30186	32835
Витрати на охорону здоров'я	10200	11400	12879	10581	11450	12039
Витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення	63500	75300	88547	80558	103701	154194
Витрати на духовний та фізичний розвиток	3800	5500	5112	4872	6619	4496
Сума державних витрат на розвиток людського капіталу	104700	122400	137481	124689	151956	203564
Підприємства						
Витрати на оплату праці	232,3	239,2	245,6	252,7	260,3	268,4
Інші витрати на персонал	83,1	89,3	96,2	10,4	110,8	117,5
Сума витрат на людський капітал підприємств	315,4	328,5	341,8	263,1	371,1	385,9
Домогосподарства						
Витрати на світу	9,5	9,8	9,7	9,9	10,3	10,7
Витрати на охорону здоров'я	22,6	25,8	27,4	29,4	32,8	35,9
Витрати на відпочинок і культуру	14,6	15,2	16,9	17,5	18,6	19,2
Сума витрат домогосподарств на розвиток людського капіталу	46,7	50,8	54	56,8	61,7	65,8
Усього витрат домогосподарств на розвиток людського капіталу	46,7	50,8	54,0	59,1	64,0	69,3

## Кореляційно-регресійний аналіз залежності між обсягом реального ВВП

## України та структурою державних витрат на людський капітал

(розраховано за [440])

Рік	Рівняння зв'язку	$R^2$	$F - Ratio$
2010	$Y = -0,0026x_1 + 0,1224x_2 + 0,0459x_3 + 2,2941x_5 - 14,0046$	0,9914	202,69
2011	$Y = -0,0111x_1 + 0,4412x_2 + 0,0312x_3 + 2,9492x_5 - 16,0011$	0,9816	93,43
2012	$Y = 0,2211x_1 + 0,3901x_2 + 0,3218x_3 + 2,9186x_5 - 20,0096$	0,7710	5,89
2013	$Y = 0,0184x_1 + 0,3218x_2 + 0,3339x_3 + 4,9211x_5 - 18,0142$	0,8109	9,66
2014	$Y = 0,213x_1 + 0,3494x_2 + 0,3492x_3 + 3,0112x_5 - 12,0006$	0,7989	11,06
2015	$Y = -0,0631x_1 + 0,5981x_2 + 0,3506x_3 + 3,6164x_5 - 12,0986$	0,8184	14,08
2016	$Y = -0,0739x_1 + 0,4142x_2 + 0,2218x_3 + 2,8688x_5 - 20,1181$	0,9106	25,19
2010— 2016	$Y = -0,0024x_1 + 0,4954x_2 + 0,24$	0,9511	34,07



Рис. Ж.6. Рівень тіньової економіки за електричним методом, у % до офіційного ВВП

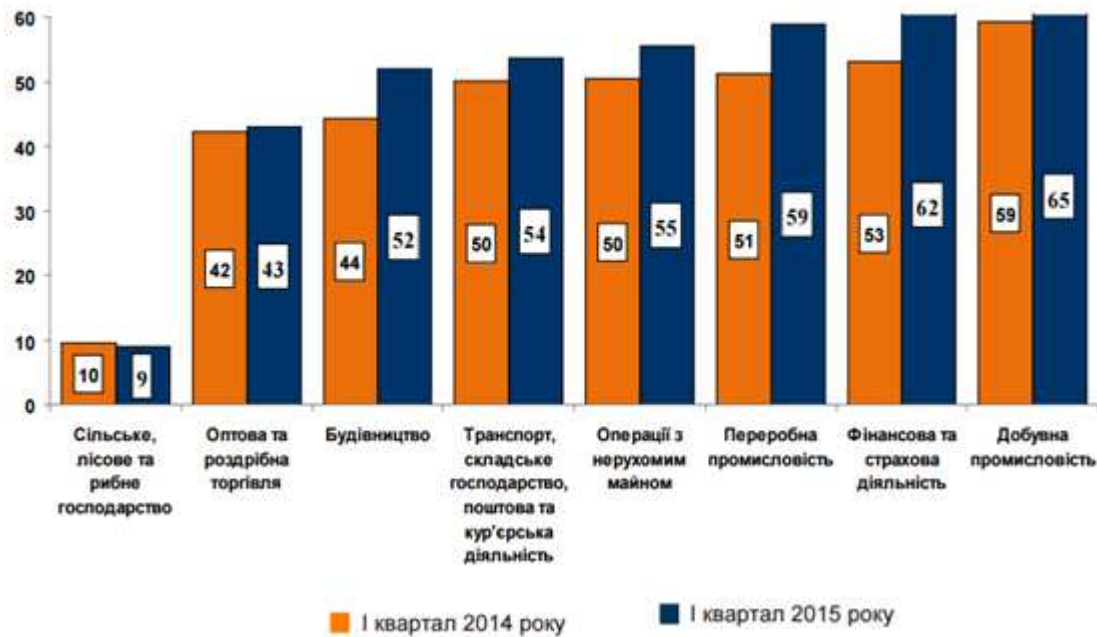


Рис. Ж.7 Рівень тіньової економіки за видами економічної діяльності від офіційного обсягу ВДВ відповідного виду економічної діяльності, %

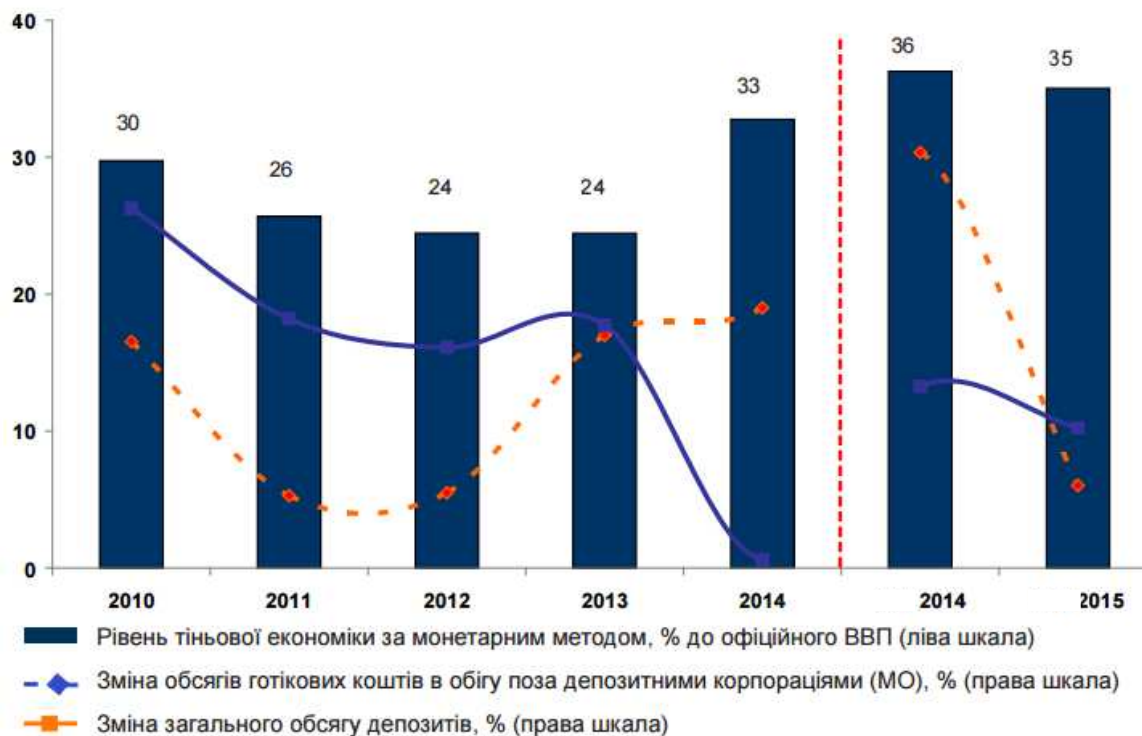


Рис. Ж.8. Рівень тіньової економіки за монетарним методом, % до офіційного ВВП

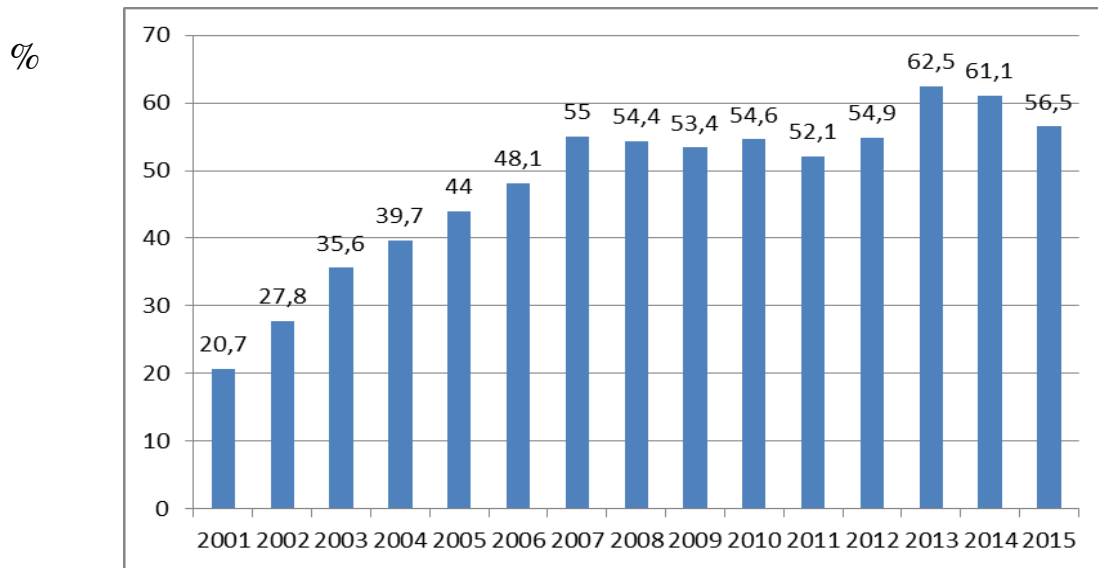


Рис. Ж.9. Рівень монетизації економіки України

Роки

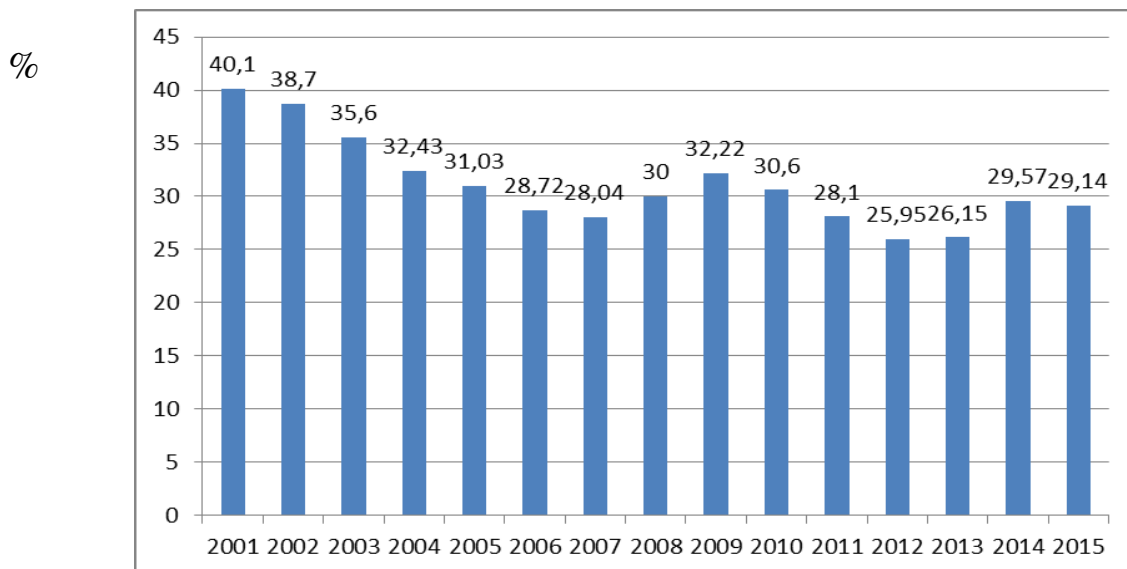


Рис. Ж.10. Питома вага готівки в грошовій масі [7, с. 92]

Роки

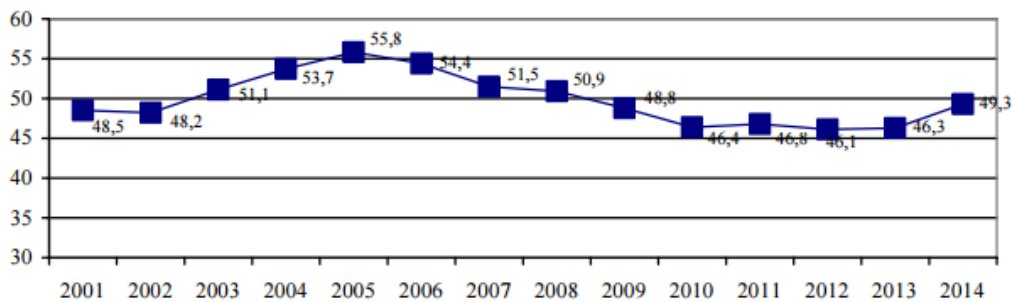


Рис Ж.11. Динаміка індексу економічної свободи України за 2001-2014 рр.

## Результати розрахунку рівня зайнятості трудових ресурсів, %

Роки	Чзк (тис. ос.)	Чтр (тис. ос.)	Уз (%)
2008	20972,3	46143,7	45,4
2009	20191,5	45962,9	43,9
2010	20266	45778,5	44,3
2011	20324,2	45641,9	44,5
2012	19261,4	45633,6	42,20881
2013	19314,2	45553	42,3994
2014	18073,3	45426,2	39,78607
2015	16443,2	42929,3	38,30298

## Результати розрахунку умовного рівня тіньової зайнятості, %

Роки	Уз (%)	Рівень безробіття, %	Умовний рівень тіньової зайнятості, %
2008	45,4	6,4	48,2
2009	43,9	8,8	47,3
2010	44,3	8,1	47,6
2011	44,5	7,9	47,6
2012	42,20881	8,1	49,7
2013	42,3994	7,7	49,9
2014	39,78607	9,7	50,5
2015	38,30298	9,5	52,2

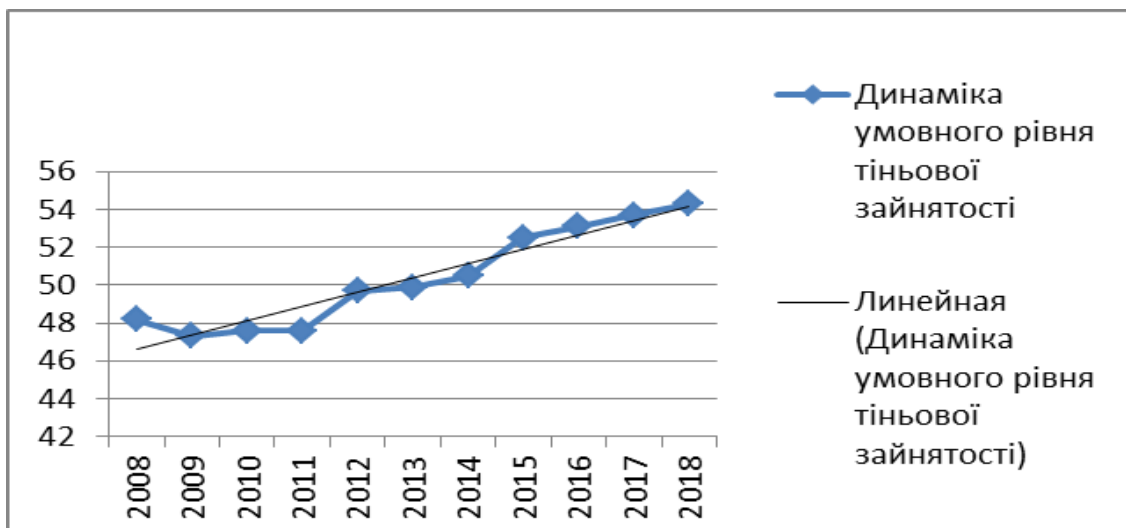


Рис. Ж.12. Динаміка умовного рівня тіньової зайнятості

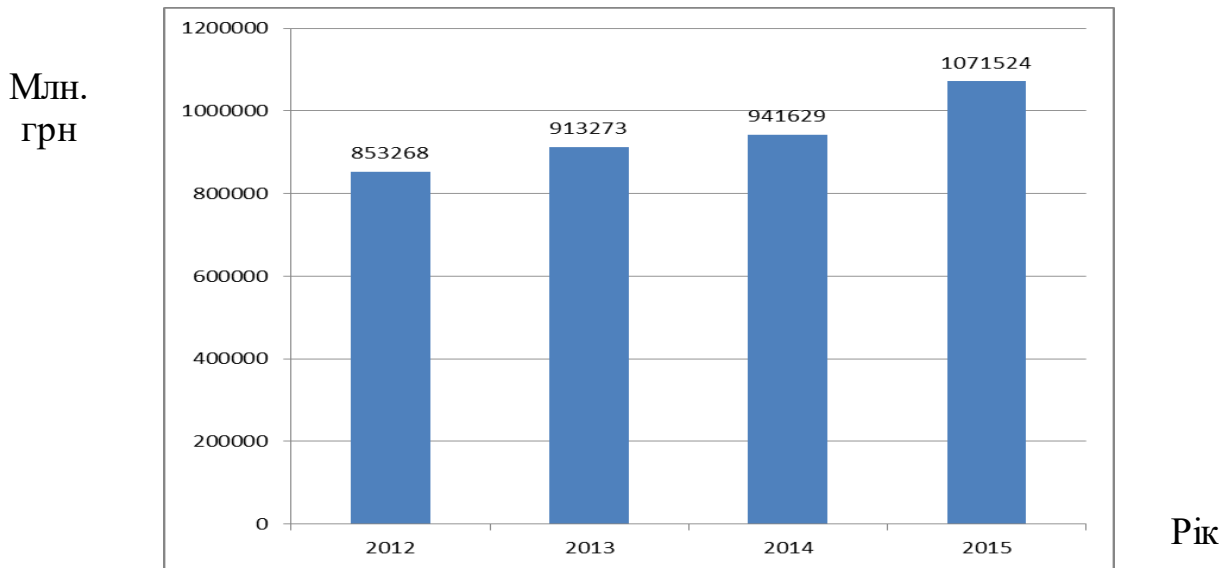


Рис. Ж.13 Витрати домогосподарств на придбання товарів та послуг

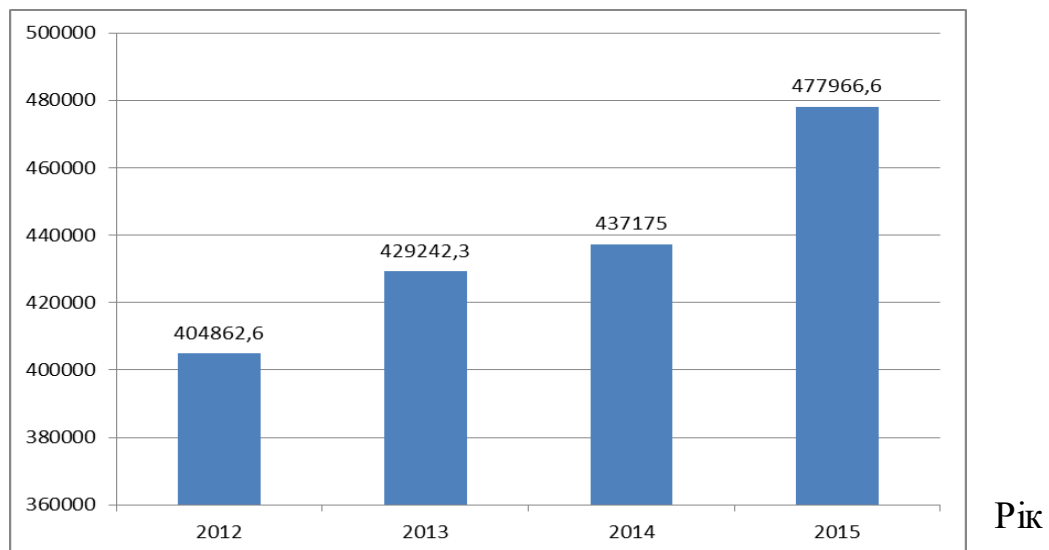


Рис. Ж.14 Обсяг роздрібної торгівлі

Таблиця Ж.18

**Послідовність розрахунку обсягу тіньової економічної діяльності за методом «витрати населення – роздрібно торгівля»**

Показник	Значення показника, по роках			
	2012	2013	2014	2015
Витрати домогосподарств на придбання товарів та послуг, млн. грн.	853268	913273	941629	1071524
Обсяг роздрібної торгівлі, млн. грн.	404862,6	429242,3	437175	477966,6
Різниця між витратами домогосподарств на купівлю товарів та обсягом роздрібної торгівлі, млн. грн.	448405,4	484030,7	504454	593557,4
Обсяг незареєстрованої економічної діяльності, %	110,8	112,8	115,4	124,2

## Показники динаміки колективних трудових спорів (КТС) в Україні у 2008-2016 рр. [440]

Показник	Значення показника, по роках, за рівнями національної економічної системи, од.,																	
	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний	виробничий та територіальний	галузевий та національний
Кількість КТС, які взято на облік на початок року	105	5	97	4	91	5	89	4	87	2	101	2	95	3	86	4	63	4
протягом року	72	—	75	1	64	—	84	—	102	—	104	2	82	1	95	3	117	3
Вирішено КТС	80	1	81	—	66	1	86	2	88	—	110	1	91	—	118	3	105	1
з них: за сприяння НСПП	43	—	47	—	31	1	53	2	52	—	73	—	59	—	57	1	81	1
в результаті страйку	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Не вирішено КТС, на кінець року	97	4	91	5	89	4	87	2	101	2	95	3	86	4	63	4	75	6
Вимоги найманих працівників не вирішено на початок року	265	21	250	10	248	22	240	20	230	6	234	6	213	7	227	9	156	10
висунуто з початку року	189	—	218	12	189	—	231	—	237	—	209	9	208	2	235	9	206	27
вирішено з початку року	204	11	220	—	197	2	241	14	233	—	230	8	194	—	306	8	186	2
не вирішено на кінець звітного періоду	250	10	248	22	240	20	230	6	234	6	213	7	227	9	156	10	176	35
Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у КТС	602	5335	271	5335	215	5335	263	5334	248	5334	209	7205	213	6306	242	8098	205	11261
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств та установ, де мали місце КТС, тис. осіб	222,3	1715,5	159,4	1715,5	116,9	1715,5	129,2	1635,5	113,7	1635,5	129,2	2151,7	123,4	1703,3	91,3	1780,3	107,0	2633,4

## Семантичний аналіз поняття збалансованості ринку праці

Агреговане подання змісту поняття	Тлумачення збалансованості ринку праці	Напрями балансування	Автор, літ. джерело
Раціональні співвідношення та пропорції ринку праці. Врахування темпів росту	Ряд раціональних співвідношень, пропорційних поєднань, які встановлюються між елементами ринку праці. Відповідність складових частин ринку праці, між якими встановлюються та безперервно підтримуються необхідні пропорції (щодо рівня цих характеристик та темпів їх зростання)	Баланс попиту та пропозиції робочої сили. Баланс темпів зростання зазначених характеристик	Т.Пігіна [345]
Рівновага та наявність важелів впливу на неї	Спроможність з використанням комплексу регуляторів досягти відносної рівноваги; за допомогою дієвих механізмів гармонізувати рух попиту та пропозиції й запобігти появі екстремальних ситуацій	Прояв зовнішніх загроз у зв'язку з рівноважною ціною праці	І. Кравченко [229]
Тривала рівновага	Збалансованість як тривала рівновага між попитом та пропозицією (коефіцієнт збалансованості) з урахуванням прихованого безробіття	Попит, пропозиція та безробіття	Т. Боголіб [42]
Рівновага внутрішньо-фірмового ринку праці (за ціною)	Збалансованість розглядається через відповідність професійних та кваліфікаційних характеристик робочої сили потребам виробництва (потреби формалізуються через техніко-технологічні параметри робочих місць)	Баланс кваліфікаційних характеристик та технологічних вимог	Ю.Одегов та ін [327, с. 272]
Орієнтація на рівновагу та наявність механізмів узгодження сторін	Збалансованість як рівновага між професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції трудових ресурсів та економічно доцільними робочими місцями в кожний момент часу. Наближення до такої рівноваги досягається в результаті роботи механізмів узгодження сторін	Економічно доцільні робочі місця та запити щодо професійної структури кадрів	В. Ключня, І. Зеньков [198]
Якісний та кількісний аспект досягнення збалансованості ринку	Співвідношення сукупного попиту й пропозиції (економічна складова), сукупності обов'язків, та прав суб'єктів ринку (соціальна складова), рівня державного впливу на економічні фактори та характеристик інституційного забезпечення (регулятивна та інституційна складова)	Розподіл напрямків на економічні, соціальні, регулятивні та інституційні	А. Сурін [445]
Додавання демографічних характеристик	Збалансованість як узгодженість параметрів ринку праці та параметрів й результатів роботи ринку освітніх послуг в контексті напрямів подолання структурного безробіття	Потреби ринку та випуск системи професійної освіти	Д. Гайнанов, Л. Мігранова [83]

Агреговане подання змісту поняття	Тлумачення збалансованості ринку праці	Напрями балансування	Автор, літ. джерело
Динамічна та відтворювальна збалансованість	Збалансованість розкривається через пропорційність у розподілі трудових ресурсів (балансування виробництва за трудовим фактором) та у співвідношенні між темпами приросту робочої сили та робочих місць	Спеціалізація, чисельність зайнятих, темпи приросту цих показників	В. Попков [469]
Стратегічна орієнтація на інтереси	Збалансованість як приведення до стану максимального врахування інтересів та потреб учасників ринку праці	Сукупний попит та пропозиція на ринку праці	В. Дружиніна [128]
Динамічна збалансованість структури та росту	Збалансованість як стан макроекономічної рівноваги, якій властиві пропорційність економічних процесів. Представляється як процес ефективного узгодження попиту та пропозицію на робочу силу	Потенційні попит та пропозиція, кваліфікаційна структура ринку	С. Сігова [423]

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абакуменко О.В. Проблема стимулювання активності молодих науково-педагогічних кадрів у контексті становлення інноваційної економіки. / О.В. Абакуменко, П.О.Лук'яшко. – Збірник наукових праць Національного університету. – 2011. – №1. – С. 9-18
2. Абакуменко О.В. Стимулювання трудової активності населення як необхідна передумова активізації інвестиційної діяльності в Україні. / О.В. Абакуменко, К.Є. Лавров. // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. №15. – С. 40-43
3. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. / В.С. Автономов. – СПб, «Экономическая школа», 1998. – 230 с.
4. Аганбекян Р.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость / Р.Л. Аганбекян, Г.Л. Баяндурян. – М.: Магистр, 2010. – 462 с.
5. Айзинова И.М. Непроизводственная инфраструктура регионального центра. / И.М. Айзинова, В.В. Нациорковский. // Социологические исследования. – 1984. – № 3. – С. 78-80
6. Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку держави, регіону, галузі та підприємства : моногр. / В. І. Ляшенко, М. М. Назарук, Я. Я. Пушак, А. М. Штангрет та ін. ; за заг. ред. А. М. Штангрета.– Львів : Укр. акад. друкарства, 2013. – 394 с.
7. Алексеевский В.С. Синергетика менеджмента устойчивого развития: Монография. / В.С. Алексеевский. – Калуга : Манускрипт, 2006. – 328 с.
8. Алонкина Л.И. Демография, рынок труда и экономическая безопасность России: монография / Л. И. Алонкина. – Орел : ООО РИФ. – 2006. – 457 с.
9. Алчян А. Производство, стоимость информации и экономическая организация / А. Алчян, Г. Демсец // Вехи экономической мысли: Теория отраслевых рынков. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 2003. – Т. 5. – С. 280-317.
10. Амосов О.Ю. Еволюція публічного управління як результат розвитку інституційної економічної теорії / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова. // Державна

служба та публічна політика: проблеми і перспективи розвитку. – К. : НАДУ, 2016. – С. 194-198

11. Амосов О.Ю. Симбіоз інституційних засад та архетипіки публічного управління / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Публічне урядування. - 2016. - № 2. - С. 15-22.

12. Ананьин О. Исследовательская программа Торстейна Веблена: 100 лет спустя // Вопросы экономики. – 1999. – №11. – С. 49-62.

13. Анохин П.К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем / П.К. Анохин. // Принципы системной организации функций. – М.: Наука, 1973. – С. 5-61

14. Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. Том 4. От романтизма до наших дней. // Д. Реале, Д. Антисери. – Санкт-Петербург: ТОО ТК «Петрополис», 1997. — 880 с.

15. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2007. – 348 с.

16. Артус М. Тіньова економіка та напрями її подолання за умов ринкових відносин / М. Артус // Економіка та управління національним господарством. – 2012. – № 2. – С. 5-9.

17. Архієреєв С.І. Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці / С.І. Архієреєв, А.В. Глушач // Вісник «Національного технічного університету «ХПІ». – 2012. – №5. – С. 121-135

18. Архієреєв С.І. Формування ринкового інституціонального середовища інноваційної діяльності / С. І. Архієреєв, Н. М. Волоснікова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Сер. Економічна. – 2004. – Вип. 76. – С. 17-22

19. Бабенко А.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини. / [Бабенко А. Г. та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук А. Г. Бабенка ; Дніпропетр. держ. фін. акад. – Д. : ДДФА, 2011. – 268 с.

20. Бабенко А.Г. Мотивація праці державних службовців. / А.Г. Бабенко, О.Л. Тичина. // Культура народів Причорномор'я. – 2012. – № 229. – С. 21-24
21. Бабенко А.Г. Шляхи вдосконалення державного регулювання аграрного сектору економіки. / А.Г. Бабенко, К.В. Бондаревська // Проблеми економіки. – 2014. – С. 54-59
22. Бабух І.Б. Інституціональний підхід до аналізу платіжної системи як самостійної сфери економічних відносин / І. Б. Бабух, П. О. Нікіфоров // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. - 2016. - Вип. 2. - С. 106-113.
23. Базилевич В.Д. Інституційна архітектоніка: філософія і методологія багатоаспектного дослідження / В.Д. Базилевич, А.О. Маслов. // Інституційна архітектоніка та механізми економічного розвитку: Матеріали наукового симпозіуму / – Х. : ХНУ, 2005. – С. 32-42.
24. Базилевич В.Д., Осецький В.Л. Інституційний концепт модернізації фінансових інститутів / В.Д. Базилевич, В.Л. Осецький // Фінанси України. – 2013. – № 5. – С. 19-30.
25. Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України : статистичний збірник / за ред. Власенко Н. С. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 57 с.
26. Балацкий Е.В. Институциональные конфликты в сфере высшего образования. / Е.В. Балацкий. // Экономика образования. – 2007. – №3. – С. 79-89
27. Баранюк Т.В. Мультиагентное управление распределенными информационными потоками.. / Т.В. Баранюк. // Образовательные ресурсы и технологии. – 2015. – №1(9) – С.113-118
28. Бард А. НЕТоократия / А. Бард, Я. Зодерквист. – С-Петербург: Стокгольмская школа экономики в С-Петербурге, 2004 – 253 с.
29. Бахтизин А.Р. Агент-ориентированные модели экономики. / А.Р. Бахтизин. – М.: ЗАО »Издательство «Экономика», 2008. – 279 с.
30. Безшура А.Ю. Інституціональний підхід до визначення змісту поняття

"організація" / А. Ю. Безшура // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 9. – С. 82-86.

31. Белокрылова О.С., Скорев М.М. Влияние экономических институтов на производство и накопление знаний / О.С. Белокрылова, М.М. Скорев. // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2003. – Т 1, № 2. – С. 76-83.

32. Белоусенко М.В. Загальна теорія організації: організаційна еволюція індустріальної економіки. Монографія / М.В. Білоусенко. – Донецьк : ДонНТУ, 2006. – 432 с.

33. Бережний Я.В. Державне управління і нові управлінські технології / Я.В. Бережний // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. - 2012. - Вип. 1. - С. 67-74.

34. Березняк Н.В. Теоретичні основи інституціональних умов поширення інноваційної діяльності : науково-аналітична доповідь / Н.В. Березняк, Д.Ю. Чайка, К.В. Кваша. – К. : УкрІНТЕІ, 2015. - 92 с.

35. Бехтерев С. Майнд-менеджмент: Решение бизнес-задач с помощью интеллектуальных карт / С. Бехтерев. – М. : Альпина Паблицерз, 2009. – 308 с.

36. Беляєв О.О. Інституціональні складові формування ринкової економіки / О. О. Беляєв // Проблеми формування ринкової економіки. – 2011. – №37. – С.167-175.

37. Бияков О.А. Теория экономического пространства: методологический и региональный аспекты. / О.А. Бияков. – Томск: Томский университет, 2004. – 264 с.

38. Біль Д. Інфраструктура як інструмент політики національного та регіонального розвитку Європейського Союзу та України // Україна на шляху до Європи (за ред. Л. Хоффманна, Ф. Мьолерс) – К.: Фенікс, 2001. – 344 с. – С. 106-145

39. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. / М. М. Блауг. – Дело ЛТД, 1994. – 687 с.

40. Бобровська О.Ю. Розробка методики оцінювання впливу

децентралізації влади на формування інвестиційного профілю територій / О. Ю. Бобровська, Т. А. Крушельницька, А. Ю. Мунько // Аспекти публічного управління. – 2015. – № 5-6. – С. 47-57

41. Бобровська О.Ю. Корпоративне управління соціальним розвитком територіальних громад: монографія / О.Ю. Бобровська, І.В. Шумік. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2014. – 170 с.

42. Боголиб Т.М. Механизм государственного регулирования институциональных изменений на рынке труда в Украине / Т.М. Боголиб // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – №9(17)

43. Болдуєв М.В. Державне управління як фактор розвитку економіки країни / М.В. Болдуєв // Актуальні проблеми державного управління. – 2008. – №2 (34). – С. 11-17.

44. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-0).:Пер. с англ. – М. : Вече, АСТ, 1999. – 544 с.

45. Бондар-Підгурська О.В. Теоретико-методологічні основи формування та реалізації нової економіки: сталий інноваційний соціально орієнтований розвиток. / О.В. Бондар-Підгурська. // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 30-36.

46. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук. // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 26–34

47. Боярко І.М. Державні видатки в економіці країни : монографія / І.М. Боярко, Н.А. Дехтяр, О.В. Дейнека. – Суми : Корпункт, 2013. – 109 с.

48. Бренделева Е.А. QWERTY-эффекты, институциональные ловушки с точки зрения теории трансакционных издержек / Е.А. Бренделева // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2006. – Т. 4. – № 2. – С. 42-47.

49. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення

життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення. / В.Я. Брич. – Тернопіль: економічна думка, 2003. – 375 с.

50. Буайе Р. Теория регуляции. / Р. Буайе. – М. Научно-издательский центр «Наука для общества», РГГУ. 1997. – 212с.

51. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60-74.

52. Бурлуцький С.В. Стратегія соціального контракту: держава – підприємство – людина / С.В. Бурлуцький, С.В. Бурлуцька // Економічний часопис – XXI. – 2013. – №9-10. – С. 91-94

53. Бьюкенен Дж.М. Сочинения. Конституция экономической политики. Расчёт согласия. Границы свободы / Нобелевские лауреаты по экономике. Т. 1. / Дж.М. Бьюкенен. – Фонд экономической инициативы. — М. : Таурис Альфа, 1997. – 560 с.

54. Вакуленко В.М. Державне регулювання розвитку соціальної інфраструктури населених пунктів України. / В.М. Вакуленко, О.С. Ігнатенко, О.Ю. Лебединська та ін.. – К. : Видавництво УАДУ, 2002. – 112 с.

55. Варнеке Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. / Х.Ю. Варнеке/ – М. : Наука, 1999. – 280 с.

56. Василенко В.А. Креативное управление развитием социально-экономических систем: монография. / В.А. Василенко. – К. : Освіта України, 2010. – 772 с.

57. Васильєва Т. А. Трансакційні витрати як фактор формування ринкової інфраструктури / Т. А. Васильєва, І. М. Боярко. // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка. – 2012. – № 4. – С. 125-129

58. Васильєва Л.М. Інституціональні основи розвитку аграрного сектора економіки / Л.М. Васильєва // Університетські наукові записки. – 2011. – № 4 (40). – С. 379-383.

59. Вахрушева Н.И. Образовательный кластер как фактор инновационного развития региона / Н.И. Вахрушева // Экономические науки. – 2009. – № 8. – С. 385-387

60. Вдовенко Н. М. Роль держави в економічному і соціальному розвитку суспільства // Інноваційна економіка: зб. наук. праць. / Н.М. Вдовенко. // Тернопіль: Тернопільський інститут АПВ, 2011. – Вип. 3 (22). – С. 249-253.

61. Вдовенко Н.М. Методологізація галузевого державного управління на шляху адаптації економіки до умов та вимог Європейського Союзу. / Н.М. Вдовенко. // ScienceRise. – 2015. – №3 (10). – С. 39-44

62. Вдовенко С.М. Науково-методологічні підходи до застосування адміністративного менеджменту в діяльності органів державної влади / С.М. Вдовенко, Ю.С. Вдовенко // Науковий вісник Полісся. – 2015. – Вип. 1. – С. 110-117.

63. Вдовенко С.М. Пріоритизація науково-прикладних засобів адміністративного менеджменту з формування конкурентоспроможності у виробничій сфері / С. М. Вдовенко, О. В. Рогова // Науковий вісник Полісся. – 2015. – Вип. 1. – С. 71-76.

64. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. // Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

65. Веблен Т. Теория праздного класса. / Т. Веблен.; Перевод с английского, вступительная статья С.Г. Сорокиной. Общая редакция В.В.Мотылева. – М.: Прогресс. Редакция литературы по экономике, 1984. – 367 с.

66. Виттих В.А. Мультиагентная среда для мониторинга показателей деятельности органов исполнительной власти и показателей качества жизни населения / В.А. Виттих, Д.В. Волхонцев, П.О. Скобелев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kg.ru/support/library/lifequality>

67. Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Л. Вітте, Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. – К.: Заповіт, 2006. – 44 с.

68. Власова Т.Р. Інституційні механізми регулювання ринку праці в Україні / Т.Р. Власова, Н. В. Чобанюк. // Вісник Чернівецького торг.-екон. ін-ту. 2014. № 3 (55) С. 7-14.

69. Вовканич С.Й. Префекти в системі децентралізації влади: новий

інститут, модерна інституція (організація) чи розвиток в Україні неоінституціоналізму? / С.Й. Вовканич // Регіональна економіка. – 2016. – № 2(80). – С. 18-33

70. Волкова Н.Н. Промышленные кластеры / Н.Н. Волкова, Т.В. Сахно. – П.: Издательство "Асми", 2005. – 272 с.

71. Вольчик В. В. Институциональная и эволюционная экономика / В.В. Вольчик. – Ростов н/Д : Изд-во ЮФУ, 2011. – 228 с.

72. Вольчик В. В. Проблема доверия и модернизация институтов / В.В. Вольчик// Terra economicus. – 2012. – №2. – С. 12-18.

73. Вольчик В.В. Институциональная инерция и развитие российской системы образования / В.В. Вольчик, М.М. Скорев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2003. – Т. 1. – № 4. – С. 55-63.

74. Ворвинець Б.М. Особливості функціонування регіонального ринку праці в модернізаційних умовах / Б.М. Ворвинець / Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Ю. Кондратюка (Серія «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»). – 2014. – №4/47. – С. 90-96.

75. Воронина А.А. Экономические проблемы образования: теория и практика / А. А. Воронина. – СПб : Питер, 2006. – 416 с.

76. Вороніна А. Формування сучасної парадигми державного регулювання економіки: чинники та тенденції // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2005. – Вип. 4. – С. 116-122

77. Воронкова В.Г. Політика європейської інтеграції / В.Г. Воронкова та ін.; Під ред. д.ф.н., проф. В. Г. Воронкової. – К.: ВД "Професіонал", 2007. – 512с.

78. Воронкова В.Г. Політологія. / В.Г. Воронкова та ін.; Під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2008. – 232с.

79. Гавкалова Н. Л. Взаємозв'язок соціального капіталу та трансакційних витрат / Н.Л. Гавкалова, В.В. Гришина. // Економіка розвитку. – 2015. – №3. – С. 56-65

80. Гайдай Т. Институтция как инструмент институционального экономического анализа / Т. Гайдай // Экономическая теория. – 2006. – № 2. – С. 53-64

81. Гайдай Т.В. Інституційно-еволюційний підхід у дослідженні суті та суперечностей перехідних економік // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2005. – №89. – С. 66-72.

82. Гайдай Т. Неінституціоналізм та його аналітично-дослідницький потенціал. / Т. Гайдай. // Економіка України. – 2003. – №9. – С.60-66

83. Гайнанов Д. А. Агент-ориентированный подход к сбалансированному взаимодействию региональных рынков труда и образовательных услуг / Д.А. Гайнанов, Л.И. Мигранова // Фундаментальные исследования. – 2013. – №8-2. – С. 394-398

84. Гальчинський А. Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економічних знань / А. Гальчинський. – К. : Либідь, 2013. – 472 с.

85. Гальчинський А. С. Методологія складних систем / А. С. Гальчинський // Економіка України. – 2007. – № 8. – С. 4-18.

86. Гапоненко А.Л. Стратегическое управление / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. – М.: Омега-Л, 2004. – 472 с.

87. Геєць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія / В. М. Геєць та ін. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 240 с.

88. Геєць В. М. Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015. Національна доповідь / За заг. ред. В. М. Геєця, А. І. Даниленка, М. Г. Жулинського та ін. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.

89. Геєць В. М. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку / В. М. Геєць, А. А. Грищенко. // Європ. вектор екон. розвитку. – 2012. – № 2 (13). – С. 41-46.

90. Герасимчук З.В. Економічна безпека регіону: діагностика та механізми забезпечення: монографія / З.В. Герасимчук, Н.С. Вавдінок. – Луцьк: Настир'я 2006. – 244 с.

91. Гетьман О.О. Інноваційний механізм забезпечення безпеки вітчизняного

ринку праці / О.О. Гетьман // Економіка і організація управління. – 2016. – № 1 (21) . – С. 83-92

92. Гидденс Э. Социальные институты / Э. Гидденс. // Социологические исследования. – 1994. – № 2. – С.135-140

93. Глотов М.Б. Социальный институт: определение, структура, классификация / М.Б. Глотов. // Социологические исследования. – 2003. – № 10. – С. 13-19.

94. Головаха Е. Постсоветская деинституционализация и становление новых социальных институтов в украинском обществе / Е. Головаха, Н. Панина // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 5-22.

95. Голубева Т. В. Ринок праці в Україні: аналіз перспектив розвитку / Т.В. Голубева // Бізнес-Інформ. – 2012. – №11. – С. 209-212

96. Голян В.А. Трансформація інституціонального середовища на пострадянському просторі: деструктивні моменти та пріоритетні напрями / В. Голян. // Економіка та держава. – 2009. – № 10. – С. 9-12

97. Гонта О. І. Інституціональні чинники структурної трансформації регіонів України: зовнішньоекономічний аспект / О. І. Гонта, С. В. Гонта // Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1 : Економіка і управління. – 2014. – № 1. – С. 5-10.

98. Гонта О.І. Методологічні аспекти адаптації регіонального розвитку до умов глобальної економіки / О.І.Гонта // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка: збірник наукових праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2013. – №2 (18). – С. 76-71.

99. Горожанкина М.Е. Социальный капитал: политэкономический аспект / М-во образ. и науки Украины, Донецкий гос. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. – Донецк : ДонГУЭТ, 2006. – 289 с.

100. Государственное регулирование рыночной экономики / В.Н. Архангельский, А.В. Бударина, В.С. Буланов и др.); под общ. ред. В.И. Кушлина. – М.: РАГС, 2005. – 832 с.

101. Графский В.Г. Учение об институционализме: М.Ориу / В.Г. Графський. // История политических и правовых учений. XX в. – М.: Наука, 1995. – 347 с. – С. 186-190.

102. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятістю населення / В. Гречишкін. // Україна: аспекти праці : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал . – 10/2003 . – №7 . – С.17-19.

103. Григорьев С.И. Социология для социальной работы / С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова. – М. : Магистр-Пресс, 2002. – 164 с.

104. Гринберг Р.С. Основания смешанной экономики: экономическая социодинамика. / Р.С. Гринберг, А.Я. Рубинштейн. – М. : ИЭ НАН, 2008. – 540 с.

105. Гриньова В. М Державне регулювання економіки. / В. М. Гриньова , М. М. Новікова. – К. : Знання, 2008. – 398 с.

106. Гриньова В.М. Механізми реалізації структурно-інноваційної трансформації економіки України / В.М. Гриньова, О.Є. Попов // Майбутнє України: стратегія поступу : монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті України, Акад. екон. наук України. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – С. 244-289

107. Гриценко А. А. Методологічні проблеми дослідження взаємозв'язку інституційних трансформацій і соціально-економічного розвитку / А.А. Гриценко // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2013. – № 2. – С. 2-5.

108. Гриценко А.А. Наука и искусство институционального строительства / А.А. Гриценко. // Інституційна архітектоніка та механізми економічного розвитку: Матеріали наукового симпозиуму. – Х. : ХНУ, 2005. – С. 20-31.

109. Гриценко А.А. Політична економія: актуалізація проблематики, методологічний потенціал і сполученість з інституціоналізмом / А.А. Гриценко // Економічна теорія. – 2013. – № 1. – С. 5-20

110. Гриценко В.В. Сутність і категоріальна відмінність понять «інститут» та «інституція» / В.В. Гриценко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

[http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vdnuet/econ/2009\\_4/6.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2009_4/6.pdf)

111. Гуменюк А. М. Безпека структурно-інституціональної трансформації економіки регіону: теоретичні основи та прикладні аспекти : монографія / А.М. Гуменюк. – К. : НІСД, 2014. – 468 с.

112. Гусєв В.О. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження : монографія / В. О. Гусєв. – Донецьк : Юго-Восток, 2011. – 624 с.

113. Дацій О.І. Ефективне та якісне надання органом місцевого самоврядування управлінських послуг. / І.О. Дацій. // Становлення сучасного українського суспільства: політичні, управлінські, економічні та правові аспекти: Ч. I. / М-во освіти і науки України ; М-во культури України; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – Київ : Видав. центр КНУКіМ, 2015. – 408 с. – С. 282-285

114. Дегтярева С. Становление институциональной системы экономики и институциональные изменения / С. Дегтярева // Наукові праці ДонНТУ. – 2012. – Вип. 31-1. – С.70-73.

115. Дейнека Т. Інституціональний аспект сучасних глобальних суперечностей / Т. Дейнека. // Herald of KNUTE (Вісник КНТЕУ). – 2013. – №6. – С. 51-56

116. Дементьев В. В. Что мы исследуем, когда исследуем институты? / В. В. Дементьев // TERRA ECONOMICUS. – 2009. – Т. 7, № 1. – С. 13-30.

117. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посіб. / За заг ред. Н.Р.Нижник, В.М.Олуйка; Кол. авт.: В.Т.Білоус, С.Д.Дубенко, М.Я.Задорожна та ін. – Л. : Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2002. – 352 с.

118. Диха М.В. Інвестиційно-інноваційна стратегія як взаємоузгоджена система розвитку економіки країни / М.В. Диха // Інноваційна економіка. – 2013. – № 1. – С. 27-32

119. Діденко Н.Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н.Г. Діденко // Публічне управління:

теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації д-рів наук з держ. упр. – Х. : ДокНаукДержУпр, 2010. – № 2. – С. 131-137

120. Дмитриченко Л.А. Розвиток суспільної форми праці як основа забезпечення економічної безпеки держави. / Л.А. Дмитриченко. // Вісник ДонНУ. Серія В: економіка і право. – 2013. – № 1. – 280 с. – С. 41-44

121. Добреньков В.И. Социология: в 3 т. Т. 3: Социальные институты и процессы. / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 624 с.

122. Довбенко М. Сучасна економічна теорія (Економічна нобелелогія). / М. Довбенко. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. – 336 с.

123. Довжук Б. Професійні орієнтири випускників загальноосвітніх шкіл Тернопільщини / Б. Довжук. // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 22-27.

124. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / Пер. с англ.; Программа развития ООН. – М.: Издательство «Весь Мир», 2017. – 284 с.

125. Долженко Р.А. Методические основы институционального проектирования новых форм трудовых отношений / Р.А. Долженко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 1. – С. 72-80.

126. Дорина Е. Б. Современный институционализм: вопросы теории и методологии / Е. Б. Дорина // Белорусский экономический журнал. – 2006. – №2. – С. 28-40.

127. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 67-71.

128. Дружиніна В.В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В. В. Дружиніна ; наук. ред. В. М. Василенко ; НАН України, Ін-т економікоправових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, 2014. – 366 с.

129. Дубініна М. В. Інституціональна теорія як основа дослідження економічних трансформацій / М. В. Дубініна // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – Полтава : ПДАА, 2011. – Вип. 2, Т. 3. Економічні

науки. – С. 249-254.

130. Духнич Ю. Корпоративный университет: условия и этапы создания / Ю. Духнич [электронный ресурс]. – доступ: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/cu.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml)

131. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.

132. Економічний розвиток України: інституціональне та ресурсне забезпечення: монографія / О.М. Алимов, А.І.Даниленко, В.М.Трегобчук та ін. – К.: Об’єднаний інт. економіки НАН України, 2005. – 540 с.

133. Елкина О.С. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда: монография / О. С. Елкина. – Омск: Изд-во Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. – 330 с.

134. Єрмоленко О.А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці / О.А. Єрмоленко // Бізнес-інформ. – 2013. – №7. – С. 23-28.

135. Єфименко Т.І. Актуальні проблеми трансформації економічних теорій в умовах глобальних змін / Т.І. Єфименко // Фінанси України. – 2013. – № 5. – С. 7-18.

136. Єфімова Г.В. Визначення категорій «економічна безпека підприємства» і «безпечний розвиток підприємства» / Г.В. Єфімова, С.М. Марущак // Бізнес Інформ. – 2013. – №11. – С. 8-13.

137. Жук В.М. Застосування інституціональної теорії у вирішенні проблем розвитку бухгалтерського обліку / В.М. Жук // Фінанси України. – 2010. – № 9. – С.115-123.

138. Жуковська А.Ю. Стратегічні пріоритети адаптації національної системи державного регулювання економіки до процесів глобалізації // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – №103. – С. 12-14

139. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (зі змінами) № 5067-VI від 05.07.2012. – Відомості Верховної Ради, – 2013. – № 24. – ст.243.

140. Зарубина Н.Н. Экономическая социология. / Н.Н. Зарубина. –

М. : Издательство Юрайт, 2015. – 378 с.

141. Заславская Т.И. Социетальная трансформация общества: деятельностно-структурная концепция / Т. И. Заславская – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2011. – 568 с.

142. Захарін С.В. Інвестиційне забезпечення інноваційно-технологічного розвитку економіки : монографія / С. В. Захарін. – К. : КНУТД, 2011. – 323 с.

143. Захарченко В.І. Трансформаційні процеси у промислових територіальних системах України : Моногр. / В. І. Захарченко. – Вінниця : Гіпаніс, 2004. – 548 с.

144. Звонар В. Формування соціального капіталу у структурі відповідальних відносин // Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

145. Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. Хрестоматия / Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2009. – 610 с.

146. Зимовець В. Місце фінансового сектора в сучасних концепціях інституціональної організації економіки / В. Зимовець // Економіка України. – 2004. – № 11. – С. 15-26.

147. Зотов В.В. Институциональные проблемы реализации системных функций экономики / В.В. Зотов, В.Ф. Пресняков, В.О. Розенталь. // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 3. – С. 51-69

148. Зотов В.В. Институциональные проблемы функционирования и преобразования российской экономики / В.В. Зотов, В.Ф. Пресняков, В.О. Розенталь. // Экономическая наука современной России. – 1999. – № 1. – С. 7-21.

149. Иванова Н.А. Рынок труда в условиях экономической нестабильности: монография / Н.А. Иванова. – Саратов: СГТУ, 2012. – 242 с.

150. Илюхин А.А. Профессиональная ориентированность молодёжи и сбалансированность рынка труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина //

Интерактивная наука. – 2016. – №1. – С. 124-126

151. Импортированные институты в странах с переходной экономикой: эффективность и издержки / В. Мау, М. Баржанова [и др.]; Ин-т экономики переход. периода. – М.: ИЭПП, 2003. – 234 с.

152. Иншаков О. В. Эволюция институционализма в российской экономической мысли (IX-XXI вв.) : Монография в 4 т. / О. В. Иншаков, Д. П. Фролов. – М. : Экономистъ, 2007. – Т. 1. – 511 с.

153. Иншаков О.В. Типология и классификация институциональных механизмов / О.В. Иншаков, Н.Н. Лебедева. // Экономика развития региона: проблемы, поиски, перспективы: Ежегодник. Вып. 1. Волгоград: Изд-во ВолГУ, – 2002. – С. 23-37.

154. Иншаков О.В. Экономические институты и институции: к вопросу о типологии и классификации / О.В. Иншаков. // Социологические исследования. – 2003. – № 9. – с. 42-51.

155. Истомин С.В. Особенности институциональных механизмов в трансформируемой экономике. / С.В. Истомин // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 6. – С.52-56.

156. Истомин С.В. Сравнительный анализ институционального и хозяйственного механизмов в трансформируемой экономике / С. В. Истомин // Вестник Челябинского госуд. ун-та. - 2010. - № 27. - С. 47-51.

157. Иванов Ю.Б. Інтеграційний розвиток суб'єктів господарювання: теоретичне обґрунтування та організація управління: монографія / Ю.Б. Иванов, А.А. Пилипенко. – Х : ВД Інжек, 2012. – 400 с.

158. Ільченко Н. М. Методологія дослідження проблем державного управління: інституціональний підхід / Н. М. Ільченко // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 1. – С. 56-64

159. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – Київ, 2010. – 476с.

160. Інформаційна політика України: європейський контекст / Л.В. Губерський, ЄС. Каменський, Є.А. Макаренко та ін. – К.: Либідь, 2007. –

358 с.

161. Інформаційне забезпечення транскордонного співробітництва України: теоретичні аспекти : кол. моногр. / А. М. Митко, Б. М. Юськів, Н. П. Карпчук [та ін.] ; наук. ред. Є. Б. Тихомирова, за заг. ред. А. М. Митко. – Луцьк : Вежа-Друк, 2013. – 268 с.

162. Інфраструктурне забезпечення конкурентної економіки регіонів (методологія і механізми) // НАН України. Інститут регіональних досліджень. Ред. кол.: науковий редактор д.е.н. проф. Беленький П.Ю. – Львів, 2002. – 308 с.

163. Іншаков О.В. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів / О.В. Іншаков, Д.П. Фролов // Економічна теорія. – 2011. – №1. – С. 52-62.

164. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. / [О. Ю. Амосов, В. В.Калюжний, В. Л. Міненко та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. А. Ю. Амосова. – Х. : Видавництво Хар Рі НАДУ «Магістр», 2009. – 408 с.

165. Історія економічних учень / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін. / за ред. Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко. – К. : Вид-во КНЕУ, 1999. – 564 с.

166. Кабанов В.Г. Формування сучасної парадигми державного регулювання національної економіки / В.Г. Кабанов, К.В. Церков. // Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка. – 2013. – Вип. 34. – С. 43-50.

167. Каган М. С. Синергетическая парадигма – диалектика общего и особенного в методологии познания разных сфер бытия / М. С. Каган // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М. : Прогресс. Традиция, 2002. – С. 28-49

168. Калинина А.Е. Развитие информационного пространства регионального рынка труда и занятости: дис. доктора економ. наук: 08.00.05. / А.Е. Калинина. – Волгоград: Волгоградский гос. университет, 2005. – 402 с.

169. Калінеску Т.В. Забезпечення сталого розвитку промислових підприємств з використанням рефлексивного підходу / Т. В. Калінеску, О. А. Шведчиков // Інноваційна економіка. – 2013. – № 1. – С. 73-77

170. Капелюшников Р.И. Множественность институциональных миров:

Нобелевская премия по экономике-2009: Препринт WP3/2010/02 (Часть 1). / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ – Высшей школы экономики. – 52 с.

171. Карлова В. Синергетична парадигма в державному регулюванні духовного розвитку суспільства / В. Карлова // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2011. – Вип. 2. – С. 236-243.

172. Кармазіна М. «Інститут» та «інституція»: проблема розрізнення понять / М. Кармазіна, О. Шурбована // Політичний менеджмент. – 2006. – № 4. – С. 10-19

173. Касториадис К. Воображаемое установление общества. / К. Касториадис. – М.: Изд-во «Гнозис», Изд-во «Логос», 2003. – 480 с.

174. Каталевский Д.Ю. Стратегическое управление организацией на основе возрастающей отдачи: Дис. канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2008. – 172 с.

175. Качалов Р.М. Функции государства в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов / Р.М. Качалов. // Вестник УГТУ-УПИ. Серия "Экономика и управление". 2006. №1 (72). – С.5-14.

176. Качан Є.П. Регіональна політика ринку праці: монографія / Є.П. Качан, О.О. Обухівський. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 178 с.

177. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

178. Кашуба Я. М. Зміна парадигми соціальної політики: від витратної до інвестиційної складової щодо зайнятості населення / Я. М. Кашуба. // Агросвіт. – 2015. – № 11. – С. 12-18

179. Квятковская Е.И. «Электронное правительство» как источник институциональных конфликтов / Многоликий дискурс: монография / под общей редакцией В.Е. Хвощева и М.А. Малышева. Россия–Мексика. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, Изд-во НОЦ «КПОН», 2012. – С. 328-335.

180. Кейнс Д.М. Конец laissez - faire / Д.М. Кейнс. // Истоки: вопросы истории народного хозяйства и экономической мысли. Вып. 3. / Редкол.: Я.И.

Кузьминов (гл. ред.) и др. – М.: ГУ-ВШЭ, 1998. – 509. – С. 260-279

181. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / / Дж.М. Кейнс. // Классика экономической жизни: Сочинения. М.: Эксмо-Пресс, 2000. – 895 с.

182. Керимов В. Э. Институциональные аспекты формирования и развития управленческого учета // Международный бухгалтерский учет / В. Э. Керимов. – 2011. – № 32 (182). – С. 2-9.

183. Кизим М. О. Український досвід формування кластерних структур / М. О. Кизим, В. Є. Хаустова // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 3-11

184. Кирдина С. Г. Институциональные матрицы и развитие России. / С.Г. Кирдина. – Новосибирск : ИЭиОПП РАН, 2001. – 307 с.

185. Кирдина С.Г. Теория институциональных матриц: в поисках новой парадигмы / С.Г. Кирдина // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – Том IV. № 1. – С. 101-115

186. Кирдина С.Г. Позволяют ли новые институциональные теории понять и объяснить процессы преобразований в современной России? / С.Г. Кирина. // Социологические исследования. – 2001. – № 3. – С.136-140.

187. Кичко І. І. Соціально-економічні детермінанти особистих потреб. / І.І. Кичко. – Чернігів: Чернігівський державний технологічний університет, 2013. – 333с.

188. Кичко І. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу / І. Кичко, О. Горбачова // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – № 2. – С. 7-14

189. Кичко І.І. Концептуальні основи управління мотивацією персоналу. / І.І. Кичко. // Економічний простір регіону в інтеграційній стратегії розвитку: монографія / за заг. ред. М.П. Бутка.– К.: Кондор – Видавництво, 2016. – 432 с. – С. 88-96

190. Кізіма Т.О. Поведінкові фінанси як новий напрям досліджень сучасної фінансової науки / Т.О. Кізіма // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2013. – Вип. 9(2). – С. 175-179.

191. Кіндзерський С. А. Кадровий потенціал галузей гуманітарної сфери: сучасні чинники формування / С.А. Кіндзерський // Університетські наукові записки : зб. наук. праць. – 2006. – № 3–4 (19–20). – С. 416-420.

192. Кірнос І.О. Зміна парадигми соціальної держави / І.О. Кірнос. // Вісник Дніпропетровського університету. – Серія «Економіка». – Випуск 6 (4). – 2012. – С. 26-34

193. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия. / Г.Б. Клейнер. // Вопросы экономики. – 2002. – № 10. – С. 47-69.

194. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер. – М. : Наука, 2004. – 240 с.

195. Клейнер, Г.Б. Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? / Г.Б. Клейнер // Постсоветский институционализм. – Донецк: Каштан, 2005. – 480 с. – С. 408-433.

196. Клименко С. Оцінювання тіньової економіки в Україні: проблеми та шляхи вирішення / С. Клименко // Ефективність державного управління. – 2014. – № 40. – С. 495–501.

197. Клупт М.А. Демография регионов Земли / М.А.Клупт. - СПб. : Питер, 2008. – 346 с.

198. Ключня В.Л. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения: монографія / В.Л. Ключня, И.В. Зенькова. – Новополоцк : ПГУ, 2009. – 216 с.

199. Козарезенко Л.В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення / Л.В. Козарезенко. // Економіка розвитку. – 2014. – №1(69). – С. 55-63

200. Козарь Т. Сучасна парадигма формування освітньої політики держави в Україні. / Т. П. Козар / Економіка та держава. – 2009. – №7. – С. 110-112

201. Козаченко Г.В. Система економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія / ред. Г. В. Козаченко. – Луганськ : Промдрук, 2014. – 337 с.

202. Козюбра М.І. Загальна теорія права. / За заг. ред. М.І. Козюбри. – К. :

Ваїте, 2015. – 392 с.

203. Козюк В. В. Монетарні засади глобальної фінансової стабільності: Монографія. – Тернопіль: ТНЕУ, “Економічна думка”, 2009. – 728с.

204. Колодко Г. В. Глобалізація, трансформація, кризис – что дальше? / Г.В. Колодко; вввод. глава Р. С. Гринберга. – М. : Магістр, 2011. – 176 с.

205. Колодко Г. Мир в движении / Г. Колодко. – М. : Магістр, 2009. – 576 с.

206. Колодко Г. Неолиберализм и мировой экономический кризис / Г. Колодко. // Вопросы экономики. – 2010. – № 3. – С. 56-64.

207. Колосова Р.П. Экономика персонала / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М. : Инфра-М, 2010. – 896 с.

208. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот.– К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

209. Колот А.М. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів. / А.М. Колот, О.І. Кравчук. // РИНОК ПРАЦІ та зайнятість населення. – 2((43))/2015. – С.3-8

210. Колот А.М. Формування та розвиток системи соціально-трудова відносин: інституціональні аспекти / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 159-165.

211. Комісарова Л.О. Функції та умови ефективного розвитку регіонального ринку праці / Л.О. Комісарова // Бізнес-навігатор. – 2014. – №1(33). – С. 103-108

212. Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов для школьников и студентов. 9000 слов. / Н.Г. Комлев. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 1308 с.

213. Коммонс Дж. Институциональная экономика / Дж. Коммонс. // Экономический вестник Ростовского государственного университета – 2007. – Том 5, № 4 – С.59-64

214. Коммонс Дж. Институциональная экономика. // Экономический вестник Ростовского государственного университета – 2007. – Том 5, № 4 – С.65-70

215. Конфликтология: Хрестоматия / Составитель Н.И. Леонов. – 2-е изд., стер. – М. : МПСИ; Воронеж : Изд-во НПЛ "МОДЭК", 2003. – 304 с.

216. Корецька С. Державна політика на ринку праці / С. Корецька // Вісн.

НАДУ. – 2004. – № 4. – С.291-296.

217. Корецька С.О. «Тіньова» економіка: наслідки та методи подолання / С.О. Корецька // Економічна наука. – 2011. – № 20. – С. 15-18.

218. Корнейчук Б.В. Институциональная экономика. / Б.В. Корнейчук – К.: Гайдарики, 2007. – 255 с.

219. Коровкин А. Г. Структурная безработица и динамика системы профессионального образования в России / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября — 1 ноября 2007 г.). Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2007. – 464 с.

220. Король С. Інституційний підхід до соціальної відповідальності бізнесу / С. Король // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2013. – № 3. – С. 42-55

221. Кортен Д. Когда корпорации правят миром / Д. Кортен. – СПб.: Агентство ВиТ-принт; 2002. – 328 с.

222. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / О. Корчевна, О. Кир'янова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 32–36.

223. Корчевська Л.О. Системні принципи економічної безпеки підприємства / Л.О. Корчевська // Экономика Крыма. – 2012. – № 1. – С. 242-245.

224. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу / М. Костенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 32-39.

225. Коуз Р. Институциональная структура производства. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1991 год / Р. Коуз. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Экономика». – 1993. – № 4. – С. 86-95

226. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Коуз Р.: пер. с англ. – М.: Новое

издательство, 2007. – 224 с. – Библиотека Фонда «Либеральная миссия»

227. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 122-139

228. Коулман Дж. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора / Дж. Коулман // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики; под ред. В. В. Радаева. – М. : РОССПЭН, 2004. – С. 159-181

229. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості: монографія / І.С. Кравченко. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.

230. Краснопевцева И. В. Профессиональный дисбаланс рынка труда квалифицированной рабочей силы / И.В. Краснопевцева // Вестник Нижегородского университета. – 2013. – № 3-1. – С. 315-321

231. Красноруцький О.О. Концептуальні засади здійснення корпоративної соціальної відповідальності харчовими та переробними підприємствами. / О.О. Красноруцький. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – Том 10. – С. 52-54

232. Красноруцький О.О. Передумови поглиблення інтеграційних процесів між суб'єктами ринку аграрної продукції / О.О. Красноруцький // Вісник ХНТУСГ. Економічні науки. – Вип. 64. – Харків: ХНТУСГ, 2007. – С. 267-273.

233. Красноруцький О.О. Оцінка характеру реалізації економічних інтересів суб'єктів ринку сільськогосподарської продукції. / О.О. Красноруцький. // Вісник ХНАУ. Сер.«Економіка АПК і природокористування. – 2010. – №3. – С.62-73

234. Краус Н. М. Становлення інноваційної економіки в умовах інституціональних змін: монографія. / Н. М. Краус.– Київ: ЦУЛ, 2016. – 596 с.

235. Краус Н.М. Тіньова економіка в контексті інвестиційно-інноваційного розвитку країни / Н.М. Краус // Функціонування економічної системи. – 2012. – № 4. – С. 23-28.

236. Кривак А. П. Інституціональні аспекти визначення та реалізації секторальних пріоритетів національної економіки / А. П. Кривак. // Ефективна

економіка. Електронне фахове видання. – 2010. – № 3. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2010\\_3\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_3_14)

237. Кривцун Л.А. Формирование институциональной среды экономики и природа структурных сдвигов / Л.А. Кривцун // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2005. – Вып. 89-1. – С.86-92.

238. Круковский Я. В. Фрактальный анализ временных рядов в прогнозировании тенденций развития социо-экономических систем / Я.В. Круковский. // Фракталы и циклы развития систем. - Томск: ИОМ СО РАН, 2001. – С. 38-41.

239. Крутяков В.А. Прогнозирование рынка труда региона методами системной динамики / В.А. Крутяков, К.О. Конюшевская // Вестник РЭУ. – 2012. – №9. – С. 94-100

240. Кручинина Р.С. Концептуальные основы приведения системы образования к запросам, потребностям рынка труда. / Р.С. Кручинина. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. - 38 с.

241. Кужелев М. Формування парадигми державного регулювання системи комерційного страхування в Україні / М. Кужелев, О. Шакура // Світ фінансів. - 2014. - Вип. 2. - С. 95-99.

242. Кун Т. Структура научных революций. М.: АСТ, 2009. — 310 с.

243. Курило Л.І. Інституціональні чинники інноваційної діяльності в аграрній сфері економіки / Л.І. Курило, Т.М. Сльозко, С.М. Удовиченко.// Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль : Вид. -пол центр ТНЕУ “Економічна думка”, 2015. – Том 21. – № 2. – С. 144-151.

244. Куркин Н.В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: монография /Н.В. Куркин. – Д.: АРТ-ПРЕСС, 2004. – 452 с.

245. Курмаев П.Ю. Розвиток національної економіки на інноваційній основі: тенденції та перспективи: колект. монографія / П.Ю. Курмаев, М.А. Слатвінський; Уман. держ. пед. ун-т ім. П. Тичини. - Умань : Жовтий О., 2015. – 170 с.

246. Кучин Б.Л. Управление развитием экономических систем: технический

прогресс, устойчивость / Б.Л. Кучин, Е.В. Якушева. – М.: Экономика, 1990. – 157 с.

247. Кучин И.А. Фракталы и циклы социальных процессов / И.А. Кучин, И.А. Лебедев. // Фракталы и циклы развития систем. – Томск: ИОМ СО РАН, 2001. – С. 25-30.

248. Лазарев И.А. Новая информационная экономика и сетевые механизмы развития / И.А. Лазарев, Г.С. Хижа, К.И. Лазарев. – М.: ИТК "Дашков и К", 2005. – 240 с.

249. Лакатос И. Избранные произведения по философии и методологии науки. // И. Лакатос. – М.: Академический проект, 2008. – 475 с.

250. Латов Ю.В. Теория зависимости от предшествующего развития в контексте институциональной экономической теории / Ю.В. Латов. // Экономический вестник Ростовского государственного университета – 2005. – Том 3, № 3. – С. 36-43

251. Лебедева Н. Н. Научные предпосылки разработки теории институционального механизма / Н. Н. Лебедева // Вестн. С.-Петерб. гос. ун-та. Сер. 5. 2002. Вып. 2 (№ 13). – С. 3-9

252. Лемещенко П.С. Институциональная природа денег, или шаг к тайне финансового кризиса / П.С. Лемещенко // Вестник БГУ. – 2014. – Сер. 3. – № 1. – С. 103-111

253. Леоненко П.М. Методологія аналізу наукових шкіл у економічній і фінансовій науках / П.М. Леоненко // Фінанси України. – 2013. – № 5. – С. 31-49.

254. Лепский В.Е. Рефлексивно-активные среды инновационного развития / В.Е. Лепский. – М.: Когито-центр, 2010. – 255 с.

255. Либерализм и модернизация (по материалам «круглого стола» // Экономика Украины. – 2010. – №8. – С. 4-25.

256. Лисяк Л. В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку України : монографія / Л. В. Лисяк – Київ : ДНУ АФУ, 2009. – 600 с.

257. Литвиненко Н.І. Інституціональні складові соціально-економічного

розвитку країни: монографія / Н.І. Литвиненко. – М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2015. – 310 с

258. Литвинцева Г.П. Институциональная экономическая теория / Г.П. Литвинцева. – Новосибирск :Изд-во НГТУ, 2003. – 336 с.

259. Литовченко І. В. Інституційна структура суспільства: соціально-філософський аналіз / І. В. Литовченко // Актуальні проблеми філософії та соціології. – 2016. – Вип. 9. – С. 64-66

260. Лібанова Е. М. Ринок праці. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

261. Лібанова Е.М. Неформальний сектор ринку праці: визначення та методи оцінки / Е.М. Лібанова, А.Л. Баланда // Зайнятість та ринок праці : Міжвідомчий наук. зб. – Вип. 6. – К. : РВПС України НАНУ, 1998. – С. 245-246

262. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі / Е.М. Лібанова, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 261 с.

263. Лісовий А.В. Методи виявлення та оцінювання тіньового сектору економіки / А.В. Лісовий // Економіка. – 2011. – № 1. – С. 267–275.

264. Лобанов С.Д. О природе философии / С.Д. Лобанов. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 301 с.

265. Логинова Л. В. Механизм институционализации в системе социально-экономических механизмов / Л. В. Логинова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. - № 2. – С. 94-102.

266. Лозинська Т.М. До проблеми вживання термінів “інститут” і “інституція” в контексті інституціонального аналізу / Т.М. Лозинська // Бізнес Інформ. – 2014. – № 7. – С. 8-13

267. Лопушняк Г. С. Інституційне забезпечення державної соціальної політики: теоретико-проблемні аспекти / Г. С. Лопушняк // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2. – С. 31-38.

268. Лоханова Н.О. Інтеграційні процеси в обліку в умовах інституціональних перетворень: Монографія / Н.О. Лоханова. – Херсон: Грінь Д.С., 2012. – 400 с.

269. Лук'яненко Д. Імплементация парадигми економіки знань у стратегії національного економічного розвитку / Д. Лук'яненко, О. Лук'яненко, О. Дорошенко // Міжнародна економічна політика. – 2013. – Вип. 2. – С. 5-26

270. Лукашевич М.П. Соціологія економіки. / М.П. Лукашевич. – К. : Каравела, 2005. – 288 с.

271. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

272. Мазур О. Є. Систематизація підходів до визначення категорії "інститут" / О. Є. Мазур // Економіка розвитку. – 2014. – № 1. – С. 41-45.

273. Мазурок П.П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: монографія / П.П. Мазурок. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с.

274. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. / Е.М. Майбурд. – М. : Дело, Вита-Пресс, 1996. – 544 с.

275. Макаренко О.І. Оцінка рівня тіньової складової ринку праці в Україні / О.І. Макаренко // Економічний розвиток. – 2014. – № 1. – С. 159-164.

276. Малімон В. І. Проблеми модернізації державного регулювання у сфері культури / В. І. Малімон // Публічне адміністрування: теорія і практика. Електронний збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 2 (4). – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010\\_2/10mvirsk.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010_2/10mvirsk.pdf).

277. Мальчик М.В. Рефлексивное управление конкурентоспособностью промышленных предприятий: монографія. / М.В. Мальчик. – Донецк : ЧП Лапсюк В.А., 2010. – 216 с.

278. Мамедов О. Ю. Институционализм – приоритет вторичности? // О.Ю. Мамедов. // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2003. – Т.1. – С.117-126.

279. Мандибур В.О. Інституційна архітектоніка власності та закономірності її функціонування / Мандибур В.О // Інституційна архітектоніка та механізми економічного розвитку: Матеріали наукового симпозиуму. – Х.: ХНУ, 2005. –

C.110-116.

280. Манцуров І.Г. Інституційне планування в системі державного регулювання економіки: Монографія / І.Г.Манцуров. – К. : НДЕІ, 2011. – 655с.

281. Маргасова В.Г. Економіка безпекознавства як інтегрований напрям забезпечення стійкості економіки до загроз / В. Г. Маргасова, Т. В. Клименко // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. – 2014. – Вип. 4. – С. 7-16.

282. Маргасова В.Г. Система забезпечення стійкості національної економіки та її безпеки: теорія, методологія, практика управління: Монографія. / В.Г. Маргасова – Чернігів : Десна Поліграф, 2014. – 416 с.

283. Маритен Ж. Человек и государство / Ж. Маритен. – М. : Идея-Пресс, 2000. – 196 с.

284. Маркс К. К критике политической экономии. Предисловие // Сочинения в 50-ти т.т. / К. Маркс. – М. : Госполитиздат, Изд.2., 1955-1981. – Т. 13. – 1959. – 551 с.

285. Мартиненко В.М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія): моногр. / В.М. Мартиненко. – Х. : Вид-во ХарРІДУ НАДУ —Магістр, 2003. – 220 с.

286. Мартынов А.В. Системная трансформация и реалии постсоциалистического мира / А. В. Мартынов. – М.: Эдиториал УРСС, 2010. – 224 с.

287. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: [монографія] / І. С. Марченко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.

288. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20-24

289. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.

290. Матвеев Ю.В. Институциональная структура и ее роль в

сбалансированности общественного воспроизводства. / Ю.В. Матвеев, М.Е. Коновалова. // *Фундаментальные исследования*. – 2009. – № 3 (приложение) – С. 88-91

291. Матвеев С.О. *Економічна соціологія*. / С.О.Матвеев, Л.І. Лясота. – Суми: Університетська книга, 2006. – 184 с.

292. Матвішин Є.Г. Прогнозування потреби будівельної галузі України у людських ресурсах / Є.Г.Матвішин, В.Є.Матвішин // *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. – Вип. 44 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2015. – С. 149-155

293. Матвішин Є.Г. Теоретичні та прикладні засади стратегічного управління економічними процесами на регіональному рівні : монографія / Є. Г. Матвішин. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2014. – 296 с.

294. Мау В. Институциональные предпосылки современного экономического роста. / В. Мау, К. Яновский, С. Жаворонков, Д. Маслов. – М. : ИЭПП, 2007. – 133 с.

295. Медведева Л.Д. Образовательный кластер для подготовки экономистов и роль органов государственной и муниципальной власти в реализации кластерных инициатив / Л. Д. Медведева, И. Ю. Малкова // *Научно-педагогическое обозрение*. – 2016. – №1(11). – С. 58-63

296. Медвидь М. М. Анализ взаимовлияния национального и международного уровней сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий. / М. М. Медвидь // *Влада і суспільство (історія, теорія, практика)*. – 2013. – № 3 (27). – С. 93-105

297. Медвидь М. М. Механізм регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення / М.М.Медвидь. – Х. : Національна акад. НГУ, 2014. – 346 с.

298. Мелихов А. А. Региональный рынок труда: социально-экономические аспекты / А.А. Мелехов.; Под ред. Г. И. Бритченко. – Макеевка: Графити, 1998. – 264 с.

299. Мельвиль А.Ю. *Политология* / А.Ю. Мельвиль. – М. : Московский

государственный институт международных отношений (Университет) МИД России, ТК Велби, изд-во Проспект, 2004. – 624 с.

300. Мельник Л.Г. Основи стійкого розвитку / [за заг. ред. Л.Г. Мельника]. – Суми: Університетська книга, 2005. – 654 с.

301. Мельников О. Ф. Нова парадигма державного управління трудовими ресурсами / О. Ф. Мельников // Теорія та практика державного управління. – 2008. – Вип. 3. – С. 380-390.

302. Менар К. Экономика организаций. / К. Менар. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 160 с.

303. Мерзляк А. В. Інституціональний механізм державного регулювання рекреаційно-туристичної сфери України: сутність та складові / А. В. Мерзляк, Ю. Ю. Гурбик // Право та державне управління. – 2013. – № 4. – С. 138-146.

304. Мерзляк А. В. Стратегія держави та аспекти управління інвестиціями // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 3. – С. 112-121.

305. Меркель В. Формальные и неформальные институты в дефектных демократиях / В. Меркель, А. Круассан. // Полис. – 2002. – № 2. – С. 20-30

306. Методи розвитку та забезпечення капіталізації промислових підприємств в умовах інституціональних змін: моногр. / І.П. Булеєв, Н.Ю. Брюховецька та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2016. – 312 с.

307. Мещеряков Б. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.

308. Милль Д. С. Огюст Конт и позитивизм. / Д.С. Милль. – М.: ЛКИ, 2011. – 176 с.

309. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В. Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2. – С. 23-32.

310. Мороз О.В. Методологічна ідентифікація потенціалу теорії інституціоналізму / О. В. Мороз, В. М. Семцов, Н. Ф. Мандзюк / Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – № 4. – С. 4-9

311. Морозова Л.А. Теория государства и права. / Л.А. Морозова. – М. : Российское юридическое образование, 2010. – 384 с.

312. Мунтян В.І. Економічна безпека України. / В.І. Мунтян. – Київ : КВІУ, 1999. – 464 с.

313. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. академіка НАН України, д.т.н., проф., засл. діяча науки і техніки України Б.Є. Патона. – К.: Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України", 2012. – 72 с.

314. Немов Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. — М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 560 с.

315. Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория / А.Н. Нестеренко. – М.: УРСС, 2002. – 415 с.

316. Николук О.М. Інституціональна економіка: ключові положення та основні поняття / О. М. Николук // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 5. – С. 43-50

317. Новаченко Т.В. Архетипова парадигма керівника в державному управлінні : монографія /Т. В. Новаченко; за наук. ред. Е. А. Афоніна ; Національна академія державного управління при Президентові України ; Українське товариство сприяння соціальним інноваціям. – Ніжин-Київ : Видавець Лисенко М. М., 2013. – 320 с.

318. Новиков А.М. Методология / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – М. : СИНТЕГ, 2007. – 668 с.

319. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М. : Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.

320. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норт ; пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198 с.

321. Норт Д. С. Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку. Будущее посткоммунистических республик / Под ред. Л.И. Пияшевой, Дж. А. Дорна. – М. : Catallaxy, институт Катона, 1993. – С. 307-

319.

322. Норт, Д. Понимание процесса экономических изменений / Д. Норт. – М.: Изд. дом ГУВШЕ, 2010. – 256 с.

323. Носова О. В. Інституціональні підходи до дослідження перехідної економіки // Економічна теорія / О. В. Носова. – 2006. – № 2. – С.25-36.

324. Носова О.В. Проблемы формирования институтов рыночной системы // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – Т. 6, № 2. – С. 74-81.

325. Обушна Н. І. Особливості категоріального апарату інституціональної теорії у площині державного управління / Н. І. Обушна // Менеджер. – 2016. – № 1. – С. 40-48.

326. Общая социология / под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 654 с.

327. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.

328. Одинцова М. И. Институциональная экономика. / М.И. Одинцова. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009 – 386 с.

329. Олейник А.Н. Институциональная экономика. / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416 с.

330. Олієвська М. Г. Джерела фінансування людського капіталу в Україні / М.Г. Олієвська. // Економічний часопис-XXI. – 2014. – №7-8. – С. 69-72

331. Оліфіренко Л.Д. Державне регулювання розвитку корпоративних структур: інституціональний аспект: монографія. / Л.Д. Оліфіренко. – Ніжин: Аспект-Поліграф, 2013. – 356 с.

332. Оліфіренко Л.Д. Механізми реалізації інституціональної політики держави у розвитку корпоративних структур промисловості / Л.Д. Оліфіренко. // Державне управління: удосконалення та розвиток. Електронне видання. – 2012. – № 11. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2012\\_11\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_11_5)

333. Ольсевич Ю. Институционализм – новая панацея для России? / Ольсевич Ю. // Вопросы экономики. – 1999. – №6. – С. 35-39.

334. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: монографія / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

335. Осипов Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма. / Ю.М. Осипов. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 367 с.

336. Основи стійкого розвитку / За заг. ред. М.Г. Мельника. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2005. – 654 с.

337. Охріменко О.В. Прогноз формування та розвитку стратегічних альянсів / О.В. Охріменко. // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 18-22.

338. Палагнюк Ю.В. Державна євроінтеграційна політика України: теорія, методологія, механізми: монографія. / Ю.В. Палагнюк. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2014. – 392 с.

339. Парасюк И.Н. Моделе-ориентированная архитектура нечетких мультиагентных систем. / И.Н. Парасюк, С.В. Ершов.// Компьютерная математика. – 2010. – № 2. – С. 62-74.

340. Парсонс Т. О социальных системах. / Т. Парсонс. – М.: Академический проект, 2002. – 832с.

341. Пастух Н. Проблема визначення поняття „соціальна інституція” у науковій літературі / Н. Пастух // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. – 2013. – Вип. 27. – С. 146-148.

342. Патнам Р. Д. Творення демократії : Традиції громадянської активності в сучасній Італії: [пер. с англ.] / Р. Д. Патнам, Р. Леонарді, Р. Й. Нанетті. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 302 с.

343. Перський Ю. Інституціоналізація громадянського суспільства як чинник розвитку економіки / Ю. Перський, Ю. Дубровська // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №5(155). – С. 29-35

344. Пефтиев В. И. К концепции экономического пространства / В.И. Пефтиев. // Проблемы новой политэкономии. – 2001. – № 3. – С. 32-36.

345. Пигина Т.Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда /Т.Н. Пигина [электронный ресурс]. – режим доступа: <http://economy-lib.com/obespechenie-sbalansirovannosti-regionalnogo-rynka-truda>

346. Пилипенко А.А. Інституціональне проектування розвитку інтеграційного потенціалу суб'єктів господарювання / А.А. Пилипенко. – Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34. – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – 226 с – С. 215-221.

347. Пилипенко А.А. Концепція стратегічної інтеграції суб'єктів господарювання // Економіка розвитку. – 2008. – №3(47). – С. 48-51

348. Пилипенко А.А. Методологія інституціонального регламентування розвитку потенціалу інтегрованих структур бізнесу // Научные труды Донецкого национального технического университета. – 2009. – № 37-2. – С. 195-202

349. Пилипенко А.А. Організація управління розвитком потенціалу кластерних структур засобами збалансованої системи показників / А.А. Пилипенко, О.В. Дуда // Економіка розвитку. – 2012. – №2. – С. 25-32

350. Пилипенко А.А. Стратегічна інтеграція підприємств: механізм управління та моделювання розвитку. – Х.: ВД "Інжек", 2008. – 408 с.

351. Пилипенко Г. М. Категоріальне оформлення поняття інститут: проблеми і перспективи інституціональної теорії / Г. М. Пилипенко // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2008. – № 4. – С. 12-18.

352. Пирог О.В. Постіндустріальне суспільство як парадигма розвитку національного господарства / О.В. Пирог // Вісник Дніпропетровського університету . Сер. : Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – 2014. – Т. 22, Вип. 6. – С. 64-71.

353. Пищуліна О.М. «Інституціональні пастки» функціонування ринку праці в Україні / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №4(13). – С. 140-147

354. Підвищення експортного потенціалу як фактора розвитку

конкурентоспроможності економіки Харківської області: аналітичне дослідження. / І. Матюшенко та ін. – Х. : Харківський Фонд Місцевої Демократії, 2007. – 106 с.

355. Плахтій Т.Ф. Теоретичні аспекти оцінки якості облікової інформації / Т.Ф. Плахтій // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 262-265.

356. Пліс С.Г. Профорієнтація як складова системи управління регіональними трудовими ресурсами. / С.Г. Пліс, О.В. Шубна. // Вісник ДДМА. – 2012. – № 2 (27) – С. 260-263

357. Подмазко О.М. Органзаційно-економічні засади детинізації економіки України / О.М. Подмазко // Економіка. – 2015. – № 2. – С. 242-249.

358. Полтерович В. М. Стратегии институциональных реформ: перспективные траектории / В. М. Полтерович // Экономика и математические методы. – 2006. – Т. 42, № 1. – С. 3-18

359. Полтерович В. М. Элементы теории реформ. / В. М. Полтерович. – М.: Издательство «Экономика». – 2007. – 448 с.

360. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы / В.М. Полтерович. – М. : ЦЭМИ РАН и РЭШ, 1999. – 37 с.

361. Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов / В.М. Полтерович. // Экономическая наука современной России. – 2001. – №3. – С. 24-50.

362. Пономаренко В. С. Економічна безпека регіону: аналіз, оцінка, прогнозування / В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.Л. Чернова. – Харків : ВД ІНЖЕК, 2004. – 144 с.

363. Пономарьова Л. М. Специфічність інституціональної моделі економіки України / Л.М. Пономарьова // Вісник ДДМА. – Краматорськ : ДДМА, 2012. – № 2 (27). – С. 261-265.

364. Попов О.Є. Ролі та функції економічних агентів у процесі інституціональних змін / О. Є. Попов, П. Є. Яковцов // Управління розвитком. – 2015. – №1. – С. 26-31

365. Попов О.Є. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління : монографія / О.Є. Попов – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 390 с.

366. Попрозман О. І. Роль інституціональної системи національної економіки / О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 8 (99). – С.73-76

367. Портер М. Конкуренція / М. Портер. – М.: Вільямс, 2005. – 608 с.

368. Посібник з кластерного розвитку. – К.: Консорціум GFA, 2006. – 38 с.

369. Постсоветский институционализм / Под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. – Донецк : Каштан, 2005. – 480 с.

370. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю.В.Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 928 с.

371. Потьомкін Л.М. Підвищення ефективності виробництва: сучасні мотиваційні системи. / Л.М. Потьомкін. // Вісник соціально-економічних досліджень. – ОНЕУ- Одеса. – 2014 р. – № 2 (53). – С.124-129.

372. Потьомкін Л.М. Сучасні мотиваційні системи управління персоналом. / Л.М. Потьомкін. // Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту. – Одеса: ОНПУ, 2013 р. – С.175-177

373. Поченчук Г. М. Особливості сучасних інституціональних перетворень економіки України / Г. М. Поченчук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : збірник наукових праць. – 2015. – № 835. – С. 298–304.

374. Почтовюк А. Правило успішного регулювання державою розвитку сфери вищої освіти / А.Б. Почтовюк // Економічний часопис-XXI. – 2015. – № 3-4(1). – С. 117-120

375. Пригожин И. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.

376. Природа фірми: походження, еволюція і розвиток / За ред. О.Е.Вільямсона та с. Дж. Вінтера: Пер. з англ.- К.: "А.С.К.", 2002. – 336 с.

377. Проблеми модернізації політичних систем сучасності: Монографія / М. І. Панов (кер. авт. кол.), Л. М. Герасіна О. Г. Данильян та ін.; За заг. ред. Л. М. Герасіної, О. Г. Данильяна – Х.: Право, – 2008. – 320 с.

378. Проблеми підвищення ефективності господарювання в народногосподарському комплексі (на мезо- та мікроекономічних рівнях): монографія / за ред. А.І. Ковальова, Н.В. Сментини. – Одеса: Атлант, 2013. – 398 с.

379. Прушківська Е. В. Роль формальних і неформальних інститутів у формуванні секторальної структури / Е. В. Прушківська // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2013. – № 1. – С. 275-282

380. Пугачева Е.Г. Самоорганизация социально-экономических систем. / Е.Г. Пугачева, К.Н. Соловьяненко. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 172 с.

381. Пустовіт Р. Інституціональна теорія та економічний розвиток: генезис і сучасність / Пустовіт Р. // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2/2003. – №2. – С. 26-33.

382. Пустовіт Р. Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні / Р.Ф.Пустовіт // Фінансовий простір. – 2013. – №1(9). – С. 70-81.

383. Пушкаренко П.І. Параметри і структура тіньової економіки / П.І. Пушкаренко // Економіка. – 2014. – № 1. – С. 43-47.

384. Пушкарь А.И. Управление информационной деятельностью предприятия в экономике знаний. Монография / А.И. Пушкарь, С.А. Назарова, К.С. Сибилев. – Х.: ХНЕУ, 2012. – 560 с.

385. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы / В.В. Радаев. // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – Том IV, № 3 – С.109-130

386. Радаев В.В. Что такое «экономическое действие». / В.В. Радаев. // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – №5. – С. 18-26

387. Радаев В.В. Институты: от заимствования к выращиванию (опыт российских реформ и возможность культивирования институциональных изменений) / В.В. Радаев, Я.И. Кузьминов, А.А. Яковлев, Е.Г. Ясин. // Вопросы экономики. – 2005. – № 5. – С. 5-27

388. Радіонов Ю. Д. Інституціональна теорія як інструмент дослідження бюджету / Ю. Д. Радіонов // Економічна теорія та історія економічної думки. МНУ імені В. О. Сухомлинського. – 2016. – №14. – С. 36-41

389. Раєвнєва О. В. Диспропорційність соціально-економічного розвитку регіонів України: інструментарій оцінювання та регулювання: монографія / О. В. Раєвнєва, О. Ю. Бобкова. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014. – 264 с.

390. Раєвнєва О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. / О.В. Раєвнєва. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.

391. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

392. Райта Ю. В. Формування інституційного середовища підприємницької діяльності в Україні : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія" / Ю.В. Райта. – Львів, 2006. – 24 с.

393. Расков Д. Риторика новой институциональной экономической теории / Д. Расков // Вопросы экономики. – 2010. – №5. – С. 81-95.

394. Рекорд С.И. Развитие промышленно-инновационных кластеров в Европе: эволюция и современная дискуссия / С.И. Рекорд. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 109 с.

395. Реслер М.В. Людський капітал як об'єкт обліку / М.В. Реслер // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 231-234

396. Рибак С.О. Інституційні реформи фінансової сфери й економічна модернізація: економетрична ілюстрація / С.О. Рибак, Л.Л. Лазебник. // Екон. теорія. – 2011. – № 1. – С. 37-51

397. Рикёр П. История и истина / П. Рикёр. – СПб.: Алетейя, 2002 г. – 400 с.

398. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг: монографія / За ред. Ю. П. Лебединського; Кол. авт.: О. В. Берданова, В. М. Вакуленко, М. Д. Василенко та ін. – Ужгород : УАДУ, ПАТЕНТ, 2003. – 192 с.

399. Рэдклифф-Браун А.Р. Структура и функция в примитивном обществе: Очерки и лекции/ А.Р. Рэдклифф-Браун. – М.: Вост. лит., 2001. – 303с.

400. Саблук П.Т. Інституційні засади трансформацій в аграрній сфері: доп. на 13-х річних зборах Всеукр. конгресу вчених економістів-аграрників, 20-21 червня 2011 р. / П.Т. Саблук. – К. : ННЦ “Інститут аграрної економіки”, 2011. – 64 с.

401. Савина С.Є. Эффективный рынок труда как элемент экономической безопасности / С. Є. Савина // Вестник КРСУ. – 2015. – Том 15. – № 8. – С. 145-148.

402. Савка В.Є. Соціальний інститут/соціальна інституція: спроба термінологічного розмежування та визначення / В.Є. Савка // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. праць. – Х.: ВЦ ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – Вип. 15. – С. 158-162.

403. Савченко В.Ф. Потенціал національної економіки України [Текст] : монографія / В. Ф. Савченко. – Черніг. держ. ін-т економіки і упр. - Чернігів : ЧДІЕіУ, 2009. - 274 с.

404. Савченко В.Ф. Світовий досвід антикризового державного регулювання. / В.Ф. Савченко, О.М. Козлянченко. // Науковий вісник Полісся. – 2016. – № 1 (5) – С.7-13

405. Саймон Г.А. Рациональность как процесс и продукт мышления/ Г. Саймон. // THESIS. – 1993. – Т. I., Вып.3. – С. 16-39.

406. Сакс Дж. Д. Макроэкономика глобальный подход. / Дж. Д. Сакс, Ф. Б. Ларен. – М.: Дело, 2010. – 848 с.

407. Сахно Є.Ю. Управління інтеграцією інформаційних процесів та зв'язків систем підприємства та проектів : монографія / Є. Ю. Сахно, І. В. Калінько, І. С. Скітер, М. В. Двоєглазова. – К. : Кондор, 2013. – 214 с.

408. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.

409. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М.: ЗАО "Олимп – Бизнес", 2003. – 408 с.

410. Сенчагов В. К. Экономическая безопасность: геополитика, глобализация, самосохранение и развитие. / В.К. Сенчагов. – М.: ЗАО "Финстатинформ", 2002. – 128 с.

411. Сергієнко Т. І. Особливості сучасних конфліктів в контексті ноосферної концепції В. Вернадського / Т. І. Сергієнко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2017. – Вип. 68. – С. 111-120.

412. Серов О.В. Аналіз термінологічного забезпечення категорійно-понятійного апарату в галузі знань "Публічне управління й адміністрування" / О. В. Серов // Державне управління: теорія та практика. – 2016. – № 2. – С. 15-23.

413. Сибірцев В.В. Збалансованість ринку праці як складова державного регулювання його економічної безпеки. / В.В. Сибірцев // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2016. – Вип. 30. – С. 72-79

414. Сибірцев В.В. Інфраструктурне забезпечення функціонування та розвитку регіонального ринку праці. / В.В. Сибірцев // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2016. – Т. 21, Вип. 11. – С. 50-57

415. Сибірцев В. В. Методологічні засади організації управління розвитком регіонального ринку праці. / В. В. Сибірцев // Економічний простір. – 2016. – № 115. – С. 79-90

416. Сибірцев В.В. Моделі інституціоналізації структурно-інноваційних трансформацій в умовах реформування національної економіки. / В.В. Сибірцев // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. – 2015. – Вип. 15. – С. 218-225.

417. Сибірцев В. В. Організація інформаційного забезпечення державного регулювання інституціональних перетворень національного ринку праці. / В.В. Сибірцев // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 1. – С. 54-60.

418. Сибірцев В. В. Організація інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці. / В. В. Сибірцев // Економіка розвитку. – 2014. – № 4. – С. 72-78.

419. Сибірцев В. В. Постанова задачі мультиагентського моделювання інституціонального розвитку національного ринку праці. / В. В. Сибірцев // Економічний простір. – 2014. – № 91. – С. 73-83.

420. Сибірцев В. В. Розвиток інституціональної складової державного регулювання збалансованості національного ринку праці / В. В. Сибірцев // Економіка розвитку. – 2017. – № 1. – С. 39-49.

421. Сибірцев В. В. Структура та складові соціального капіталу суспільства. / В. В. Сибірцев // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 26. – С. 98-104.

422. Сибірцев В.В. Розбудова теоретико-методологічного базису державного регулювання інституціональних змін національного ринку праці / В.В. Сибірцев. // Управління розвитком. – 2015. – №1. – С.10-15

423. Сигова С.В. Повышение сбалансированности российского рынка труда / С.В. Сигова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2010. – № 5 – С. 24-31

424. Сиротюк Г. Інституціональний підхід в дослідженнях аудиту / Г. Сиротюк, Л. Петришин. // Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації. – 2015. – Вип. 4. – С. 114-121.

425. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.

426. Сичова В.В. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни у методах здійснення / В.В. Сичова, Д.П. Бондаренко. // Теорія та практика державного управління. – 2016. – Вип. 2. – С. 78-85

427. Сірко А.В. Економічна теорія. Політекономія. / А.В. Сірко. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 416 с.

428. Скоробогатов А.С. Макроэкономическая роль институтов: от онтологической неопределенности к концепции делового цикла / А.С. Скоробогатов. // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2005. – Т. 4. № 2. – С. 83-95.

429. Словник іншомовних слів. – 2-е видання, випр. і доп. / / За ред. О. С. Мельничука. – Київ: Головна редакція «Українська радянська енциклопедія» (УРЕ), 1985. – 966с.

430. Словник іншомовних слів. / Укл. С.М. Морозов, Л.М. Шкарапуца. – К.: Наукова думка, 2000. – 680 с.

431. Слухай С.В. Інституційні передумови розвитку української економіки під кутом зору теорії фіскального федералізму другої генерації / С.В. Слухай // Фінанси України. – 2013. – № 5. – С. 50-57.

432. Сльозко Т. М. Розвиток системи бухгалтерського обліку в інституціональному середовищі / Т. М. Сльозко // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2012. – № 3. – С.84-93.

433. Смелзер Н. Социология / Смелзер Н.; под ред. В.А. Ядова. – М. : Феникс, 1994. – 688 с.

434. Смирнов Э.А. Основы теории организации. / Э.А. Смирнов. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 375с.

435. Соколовський Д. Підхід до визначення базових понять інституціонального дискурсу / Д. Соколовський. // Наукові праці Донецького національного університету. Серія: економічна. Випуск 31 - 1 (117). – Донецьк, ДонНТУ, 2007. – С. 87-93

436. Соскін О. Формування інституціональної основи економічної моделі України / О. Соскін // Галицький економічний вісник. – 2012. – №2(27). – С.53-60.

437. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред.

д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.

438. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія / за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота та В.В. Рогового. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.

439. Старостенко Г.Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект): Монографія. – К.: УФЕІ, 1997. – 270 с.

440. Статистична інформація. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

441. Степаненко С.В. Інституціональний аналіз економічної системи (проблеми методології) : монограф. / С.В. Степаненко. – К. : КНЕУ, 2008. – 312 с.

442. Стефанишин О. Особливості і перспективи зайнятості в інноваційній економіці України в контексті глобалізації / О. Стефанишин. // Формування ринкової економіки в Україні. – 2012. – Вип. 27. – С. 276-280

443. Стрижак О. О. Поняття інституту: основні підходи до визначення суті та змісту / О. О. Стрижак // Економіка та держава. – 2016. – № 8. – С. 38-43.

444. Ступень М. Уточнення понятійно-категоріального апарату інституційного забезпечення інвестиційної діяльності лісового сектору економіки. / М. Ступень, Б. Шумлянський. // Економіст. – 2015. – № 1. – С. 27-29.

445. Сурин А. В. Факторы сбалансированности рынка труда / А. В. Сурин. // Tudásmenedzsment: A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar periodikája. – 2015. – 16. évf. Klsz. 1.– С.126-129.

446. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : Учебное пособие / Ю. П. Сурмин. – К. : МАУП, 2003. – 368 с.

447. Сухарев О.С. Социальная экономика: институты, инновации, экономическая политика / О.С. Сухарев. – М. : «Экономическая литература», 2004. – 292с.

448. Сухорукова М. О. Глобальна інституалізація: сутнісні характеристики та етапи розвитку / М. О. Сухорукова // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси,

право. – 2014. – № 4. – С. 83-91.

449. Тамбовцев В. Теоретические вопросы институционального проектирования / В. Тамбовцев // Вопросы экономики. – 1997. – №3. – С. 82- 94.

450. Тамбовцев В.Л. О разнообразии форм описания институтов/ В.Л. Тамбовцев. // Общественные науки и современность. 2004. – №2. – С.107-118

451. Тамбовцев В.Л. Основы институционального проектирования / В. Л. Тамбовцев. – М.: МГУ, 2003. – 136 с.

452. Танклевська Н.С. Формування сучасної парадигми фінансової політики розвитку сільського господарства країни / Н.С. Танклевська. // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2013. – Вип. 9(2). – С. 197-204.

453. Тарасевич В. Н. Экономическая социодинамика в философском пространстве экономико-теоретического знания / В. Н. Тарасевич // Экономика Украины. – 2015. – № 1. – С. 42-59

454. Тарасов В.Б. От многоагентных систем к интеллектуальным организациям: Философия, психология, информатика. / В.Б. Тарасов. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 352 с.

455. Тврдон М. Інститути ринку праці та їх вплив на функціонування ринку праці / М. Тврдон // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №7(145). – С. 483-492

456. Тевено Л. Множественность способов координации: равновесие и рациональность в сложном мире / Л. Тевено // Вопросы экономики. - 1997. – №10. – С. 69-84.

457. Тевено, Л. Рациональность или социальные нормы: преодоленное противоречие? /Л. Тевено // Экономическая социология. – 2001. – Том 2., №1. – С. 88-122.

458. Тенденції тіньової економіки в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dt.ua/ECONOMICS/riven-tinovoyi-ekonomiki-ukrayini-u-2015-roci-znizivsyia-do-40-vvp-212784\\_.html](http://dt.ua/ECONOMICS/riven-tinovoyi-ekonomiki-ukrayini-u-2015-roci-znizivsyia-do-40-vvp-212784_.html)

459. Терон І.В. Теоретичні питання державного регулювання ринку праці

України та її регіонів / І.В. Терон // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2010. – Т. 2. – С. 368-377

460. Титарчук Т.П. Удосконалення механізму державного регулювання регіональних ринків праці. / Т.П. Титарчук., В.М. Шарманська. // «Молодий вчений» 2014. – № 3 (06). – С. 56-59

461. Ткаленко Н.В. Інноваційний ресурс національної економіки: реалії і перспективи : монографія / Н. В. Ткаченко. – Черніг. держ. ін-т економіки і упр. - Чернігів : Десна Поліграф, 2014. – 367 с.

462. Ткаленко Н.В. Теоретико-методологічні аспекти інноваційної моделі розвитку національної економіки / Н. В. Ткаченко // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 24-30.

463. Ткач А.А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія. / А.А. Ткач. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 304 с.

464. Трансформация экономических институтов в постсоветской России. / Под ред. Р.М. Нуреева. – М.: Московский общественный научный фонд, 2000. – 304 с.

465. Третьяк В.П. Кластеры предприятий / В.П. Третьяк. – Иркутск: Издательство Байкальского гос. ун-та экономики и права, 2006. – 219с.

466. Туровский М.Б. Философские основания культурологии. / М.Б. Туровский. – М.: РОССПЭН, 1997. – 440 с.

467. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки. / О.И. Уильямсон – Лениздат, SEVPress. СПб., 1996. – 702 с.

468. Уильямсон О.Э . Сравнение альтернативных подходов к анализу экономической организации / О.Э. Уильямсон // Вестник ЛГУ. Сер. 5. Экономика. – 1991. – Вып. 3. – С. 50-58.

469. Устойчивое экономическое развитие в условиях глобализации и экономики знаний: концептуальные основы теории и практики управления / под ред. В. В. Попкова. – Москва : Экономика, 2007. – 295 с.

470. Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ

новых институциональных течений / Н. Флигстин. // Экономическая социология. – 2001. – Т. 2, № 4. – С. 28-55

471. Фролов Д. П. Эволюционная перспектива институциональной экономики России. / Д. П. Фролов ; ГОУ ВПО «ВолГУ» ; науч. консультант О. В. Иншаков. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2008. – 462 с.

472. Фролов Д. П. Система институций и механизм институализации социально-ответственной фирмы / Д.П. Фролов, А.А. Шулимова, О.В. Инютина // Вестник Волгоградского гос. университета // Экономическая теория. – 2013. – №1 (22). – С. 18-25.

473. Фролов С.С. Соціологія. / С.С. Фролов. – М.: Наука, 1994. – 256 с.

474. Фуруботн Э. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Фуруботн Э.Г., Рихтер Р.: пер. с англ. под ред. В.С. Каткало, Н.П. Дроздовой. СПб.: Изд. дом Санки-Петербур. гос. ун-та, 2005. – XXXIV + 702 с.

475. Хайек Ф. Познание, конкуренция и свобода / Ф. Хайек. – СПб. : Пневма, 1999. – 287 с.

476. Хайек Ф. Право, законодательство и свобода / Ф. Хайек. – М. : ИРИСЭН, 2006. – 643 с.

477. Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1980. – 406 с.

478. Хантингтон С. Политический порядок в меняющихся обществах. / С. Хантингтон. – М.: Прогресс-Традиция, 2004. – 480 с.

479. Хара В. Побудова соціальної держави – загальне національне завдання / В. Хара, В. Новіков. // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3. – С. 27-32.

480. Хвесик М. А. Институціональна модель природокористування в умовах глобальних викликів / М. А. Хвесик, В. А. Голян. – К.: Кондор, 2007. – 480 с.

481. Хлебникова Н.В. Рынок труда в институциональной системе / Н.В. Хлебникова // Экономический журнал. – 2011. – № 2(22). – С. 44-48.

482. Ходжсон Дж. Привычки, правила и экономическое поведение / Дж. Ходжсон. // Вопросы экономики. – 2000. - №1. – С. 39-55.

483. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты / Дж. Ходжсон. – М. :

Дело, 2003. – 464 с.

484. Хоменко Я. В. Інституційне середовище як основа сталого економічного зростання / Я. В. Хоменко // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2010. – №31(3) – С.164-168.

485. Хоцей А. Основная ошибка философии. Детерминизм и свобода воли. Замечания по поводу взглядов Томаса Куна /А. Хоцей. – М. : Дом печати , 2003. – 718 с.

486. Цветков В.Я. Проблемы распределённых систем. / В.Я. Цветков, А.Н. Алпатов // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 31-36.

487. Цвігун І.А. Демографічна безпека України та напрями її регулювання: монографія / І.А.Цвігун. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2013. – 400 с.

488. Цибульський В. Теоретичні проблеми аналізу місця і ролі державного регулювання в умовах транзитивної економіки. / В.О. Цибульський. // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – № 39. – С. 208-213

489. Чапаев Н.К. Структура и содержание теоретико-методологического обеспечения педагогической интеграции: Дис. докт. пед. наук: 13.00.01. / Н.К. Чапаев. – Екатеринбург, 1998. – 408 с.

490. Черемных С.В. Структурный анализ систем: IDEF-технологии / С.В. Черемных, И.О. Семенов, В.С. Ручкин. – М.: Финансы и статистики, 2003. – 208 с.

491. Черниш Т. Формування та інституціоналізація політичної науки / Т. Черниш // Вісник Прикарпатського університету. Політологія. – 2016. – Вип. 10. – С. 138-144

492. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія : в 2 ч. Ч.2. / О.В. Чернявська. – Полтава : РВВ ПУЕІТ, 2011. – 222 с.

493. Чубарь, О. Г. Інститути та інституціональне середовище : теоретичні узагальнення засад економічного розвитку / О. Г. Чубарь // Науковий вісник

Ужгородського університету : збірник наукових праць / ред. кол.: В.П.Мікловда, М.І.Пітюлич, Н.М.Гапак та ін. – Ужгород : УжНУ, 2013. – Вип. 3(40). – С. 98-104

494. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – К. : Логос, 2003. – 631 с.

495. Чухно А.А. Інституціоналізм: теорія, методологія, значення / А.А. Чухно // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 4-13

496. Шаповалова Т.В. Соціальний капітал та економічне зростання : монографія / Т. В. Шаповалова ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 299 с.

497. Шаститко А. Механизмы обеспечения соблюдения правил (экономический анализ) / А. Шаститко. // Вопросы экономики- 2002 – №1 – С. 32-49

498. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. / А.Е. Шаститко. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – 591 с.

499. Шевцова Ю. М. Особливості роботи з молоддю в контексті людського розвитку: нова державна парадигма [Електронний ресурс] / Ю. М. Шевцова. // Державне управління: теорія та практика. – 2012. – № 2. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2012\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_19)

500. Шестаковская Т.Л. Образовательные кластеры как организационно-экономическая форма реализации стратегии развития общего среднего образования / Т.Л. Шестаковская // Известия гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. – 2013. – № 2(77). – С. 116-122

501. Шильнікова З.М. Управління ринком праці та зайнятістю населення на державному рівні. / З.М. Шильнікова. Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – 2013. – №7(196), Ч. 1. – С. 215-220

502. Шиманська О. Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України. / О. Шиманська. // Вісник ТНЕУ – , 2014 р. – № 1. – С.91-99

503. Шипунов С. Харизматичний оратор. Руководство к курсу «Словесная импровизация». / С. Шипунов. – М.: Университет риторики и раторского

мастерства, 2014 – 288 с.

504. Шнипко. О.С. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації / О. С. Шнипко.– К.: Наукова думка, 2003. – 334 с.

505. Шниптева А. Ю. Удосконалення механізмів державного регулювання гуманітарного розвитку в умовах глобальної трансформації суспільства / А.Ю. Шниптева. // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2012. – Вип. 48. – С. 84-93.

506. Шовкун І. А. Передумови інноваційного розвитку економіки з позицій інституціонального підходу. / І. А.Шовкун // Економічна теорія. – 2004. – № 4. – С. 22-38.

507. Штангрет А.М. Загрози на шляху України до економіки знань: стан та ключові проблеми освіти / А. М. Штангрет, О,В. Мельников // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 3. – С. 24-31

508. Штангрет А.М. Формування економіки знань в Україні: характеристика, оцінка та моделювання. / А.М. Штангрет. –Львів: Укр. акад. друкарства, 2011. 246 с.

509. Штомпка П. Социология социальных изменений. / П. Штомпка. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.

510. Шульц Д.Н. Иерархическая экономика, уровни и методы их анализа / Д.Н. Шульц // Вестник ОГУ. – 2006. – №10. – С. 210-216

511. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер.– М.: Прогресс, 1989. – 311 с.

512. Шуст Н. Б. Освіта – об'єкт чи суб'єкт реформування суспільства? / Н.Б. Шуст. // Становлення сучасного українського суспільства: політичні, управлінські, економічні та правові аспекти: Ч. I. / М-во освіти і науки України ; М-во культури України; Київ. нац. ун -т культури і мистецтв. – Київ : Видав. центр КНУКіМ, 2015. – 408 с. – С.368-369

513. Щедровицкий Г.П. Путеводитель по основным понятиям и схемам методологии Организации, Руководства и Управления: Хрестоматия. /

Г.П. Щедровицкий.– М.: Дело, 2004. – 208 с.

514. Щепакин К. М. Формирование образовательных кластеров региона / К.М. Щепакин, Н.В. Жукова // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – № № 3-1. – С. 208-218

515. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. / Т. Эггертссон. – М. : Дело, 2001. – 407 с.

516. Экономика. / Под ред. А.С. Булатова. – М.: Экономистъ, 2002. – 896 с.

517. Экономическая энциклопедия / Под науч. ред. совет изд-ва «Экономика». Ин-т экон. РАН, гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1998. – 546 с.

518. Экономический словарь / Под ред. А.И. Архипова. – М.: Проспект, 2001. – 624 с.

519. Эльстер Ю. Социальные нормы и экономическая теория. / Ю. Эльстер. // THESIS. – 1993. – Т. 1. – №3. – С. 73-91

520. Энциклопедия эпистемологии и философии науки. – М.: Канон+, РООИ «Реабилитация», 2009. – 1248 с.

521. Эрроу К. Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов / К. Эрроу // THESIS. – 1993. – Т. 1, Вып. 2. – С. 53-68

522. Эсаулова И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах ЕС / И. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 8. – С. 46-52

523. Ющенко Н.К. Институциональные ловушки в переходной экономике / Н.К. Ющенко, Е.А. Чаусовская // Наукові праці ДонНТУ. Серія : економічна. – 2006. – Випуск 103-2. – С. 60-66

524. Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: монографія / В. Д. Якубенко. – К.: КНЕУ, 2004. – 252 с.

525. Ялдин І.В. Теоретико-методологічний базис та концепція стійкого розвитку інтегрованих структур бізнесу / І.В. Ялдин // Проблеми економіки. – 2010. – №1. – С. 39 - 51

526. Яременко О.Л. Механізм інституційних змін / Яременко О.Л. // Економічна теорія. – 2006. – № 1. – С.3-12
527. Яроміч С. Інституційне середовище взаємодії влади і бізнесу / С. Яроміч, О. Віденко // Зб. наук. праць "Ефективність державного управління". – 2011. – Вип. 26. – С. 34-40
528. Ясин Е. Функции государства в рыночной экономике / Е. Ясин // Вопросы экономики. – 2012. – №6. – С.13-22
529. An official website of the European Union. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://eeas.europa.eu/ru/eu-information-russian\\_ru](https://eeas.europa.eu/ru/eu-information-russian_ru).
530. Arthur W.B. Inductive Reasoning and Bounded Rationality / W.B. Arthur. // American Economic Review. –1994. – Vol. 84., № 2. – P. 406-411.
531. Aumann R.J. Lectures on Game Theory, Underground Classics in Economics. / R.J. Aumann. – Westview Press, Boulder, 1989. – 120 p.
532. Autor D. H. Studies of Labor Market Intermediation / Edited by D.H. Autor. – Chicago: The University of Chicago Press, 2009. – 456 p.
533. Bollard L.V. Social Institutions. / L.V. Bollard. – New York: The Macmillan Co., 1936. – 233 p.
534. Bromley D.W. Economic Interests and Institutions: The Conceptual Foundations of Public Policy. / D.W. Bromley. – New York and Oxford: Basil Blackwell, 1989. – 274 p.
535. Buchanan J.M. Economics from the Outside In: "Better than Plowing" and Beyond. / J.M. Buchanan.– Texas A&M University Press: Texas A&M University Economics Series, 2007. – 254 p.
536. Buchanan J.M. Logical Foundations of Constitutional Liberty. Collected Works of James M. Buchanan (Book 1). / J.M. Buchanan. – Liberty Fund, 1999. – 546 p.
537. Buchanan J.M. The Calculus of Consent. Collected Works of James M. Buchanan, The (Book 3). / J.M. Buchanan, G. Tullock. – Liberty Fund, 1999. – 376 p.
538. Burt R. The Network Structure of Social Capital / R. Burt. // Research in

Organizational Behavior. – 2000. – Vol. 22. – P. 345-423.

539. Chapin F.St. Contemporary American Institution. A Sociological Analysis. / F.St. Chapin. – New York: Harper & Brothers, 1935. – 417 p.

540. Cheung S. The Transaction Costs Paradigm: 1998 Presidential Address, Western Economic Association / S.N.S. Cheung. // Economic Inquiry. – 1998. – Vol. 36, № 4. – P. 514-521.

541. Cheung S.N.S. The Contractual Nature of the Firm. / S.N.S. Cheung. // Journal of Law and Economics. – 1983. – vol XXVI. – P. 1-21

542. Coase R. H. The Problem of Social Cost / R.H. Coase. // Journal of Law and Economics. – 1960. – Vol. 3. – P. 1-44.

543. Coase R. The Institutional Structure of Production / R. Coase. // The American Economic Review. – 1992. – vol.82, №°4. – P. 713–719

544. Commons J. R. Institutional Economics. / J. R. Commons. – Madison: University of Wisconsin Press, 1934. – 921 p.

545. Commons J.R. Institutional Economics: Its Place in Political Economy. Vol. I. / J.R. Commons. – Transaction Publishers, 1990. – 648 p.

546. Compston H. Social Partnership in the European Union / H. Compston and J. Greenwood. – Great Britain: Palgrave, 2001. – 229 p.

547. Cooley Ch. H. Social Organization. A Study of the Large Mind. / Ch. H. Cooley. – New York: Charles Scribner's Sons, 1929. – 313 p.

548. Cornell S. Where Does Economic Development Really Come / S. Cornell, J. P. Kalt. // Constitutional Rule Among the Contemporary Sioux and Apache // Economic Inquiry. – 1995. – V. 33, July. – P. 411-412.

549. David P.A. Clio and the Economics of QWERTY / P. David. // American Economic Review Papers and Proceedings. – 1985. – V.75, N.2. – P. 143-149.

550. Davis L. Institutional Change and American Economic Growth. / L. Davis, D. North. – Cambridge, 1971. – P. 5-6.

551. DiMaggio P. Cultural Entrepreneurship in Nineteenth-century Boston. Part 1: The Creation of an Organizational Base for High Culture in America. / P. DiMaggio. // Media, Culture and Society. – 1981. – №4 – P. 33–50.

552. Duvall R.D. Social Mobilization, Political Institutionalization, and Conflict in Black Africa: A Simple Dynamic Model. / R.D. Duvall, M.Welfling. // Journal of Conflict Resolution. – 1973. – P. 673-702

553. Freeman R. B. Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century / R. B. Freeman, J. Hersch and L. Mishel. – Chicago: The University of Chicago Press, 2005. – 338 p.

554. Frege C. M. Social Partnership at Work. Workplace relations in postunification Germany / C. M. Frege. – London: Routledge, 1999. – 271 p.

555. Frontiers of Evolutionary Economics: Competition, Self-Organization, and Innovation Policy by John Foster (Editor), J. Stanley Metcalfe (Editor). – Edward Elgar Publishing: 2001. – 397 p.

556. Fukuyama F. Trust: Social Virtues and Creation of Prosperity. / F. Fukuyama. – Free Press; 1st Free Press Pbk. Ed editionL., 1995. – 723 p.

557. Gavkalova N. The paradigm of the state regulatory policy / N. Gavkalova, K. Wackowski. // Економіка розвитку. – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – №2. – С. 40 - 44

558. Global Innovation Index – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report>

559. Grantham G. Labour Market Evolution. The economic history of market integration, wage flexibility and the employment relation / G. Grantham and M. MacKinnon. –London: Routledge, 2004. – 336 p.

560. Greif A. Historical and Comparative Institutional Analysis / A. Greif. // American Economic Review, American Economic Association. – 1998. – vol. 88(2), May – P. 80-84

561. Groover M.P. Automation, Production Systems, and Computer–Integrated Manufacturing: Third Edition / M.P. Groover. – Pearson Education Inc., 2008. – 798 p.

562. Hamilton W.H. Institution / Hamilton, Walton H. // Encyclopedia of The Social Sciences, edited by E. R. A. Seligman and A. Johnson, 1932 – Vol. 8. L., 1932. – P. 84-115

563. Hanisch M. Institutional analysis and institutional change: What to learn from the case of Bulgarian land reform? / M. Hanisch, A. Schlüter // in P. Tillack and E. Schulze (eds) Land Ownership, Land Markets and their Influence on the Efficiency of Agricultural Production in Central and Eastern Europe. – Vauk. – Kiel. – 2000. – P. 152–170

564. Hardin R. How Do You Know? The Economics of Ordinary Knowledge. R. Hardin. // Princeton University Press, 2009. – 256p.

565. Helms G. Securing the City: Urban Renaissance, Policing and Social Regulation / G. Helms, R. Atkinson, G. MacLeod. // European Urban and Regional Studies, October 1, 2007; 14(4). – P. 267–276

566. Hertzler J.O. Social Institutions. / J.O. Hertzler – New York: McGraw-Hill book company, inc., 1929. – 234 p.

567. Hodgson G. The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory / G. Hodgson. // Cambridge Journal of Economics. – 2003. – Vol. 27, issue 2. – P. 159-175

568. Hofstede G. Culture's consequences: International differences in work-related values / G. Hofstede. – Newbury Park : Sage, 1980. – 328 p.

569. Homans G.C. The Nature of Social Science. / G.C. Homans. – New York: Harbinger, 1967. – 109 p.

570. Human Capital Report – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/rankings/?doing\\_wp\\_cron=1511619755.1509239673614501953125](http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/rankings/?doing_wp_cron=1511619755.1509239673614501953125)

571. Hekansson H. Developing Relationships in Business Networks. / H. Hekansson, I. Snehota. – London: Routledge, 1995. – 433 p.

572. Hekansson H. International Marketing and Purchasing of Industrial Goods. / H. Hekansson. – New York: JOHN WILEY & SONS, 1982. – 415 p.

573. Isaksson M. Investment, Financing and Corporate Governance: The Role and Structure of Corporate Governance Arrangements in OECD Countries / M. Isaksson. // OECD Seminar on Corporate Governance in the Baltics, Vilnius, Lithuania, 21-22 October. – 1999. – P. 95-99

574. Kahneman D. Attention and Effort (Experimental Psychology). / D. Kahneman. – Prentice Hall, 1973. – 240 p.
575. Krugman P. Complex landscapes in economic geography / P. Krugman. // American Economic Association, Papers and Proceedings. – 1994. – № 84. – P. 412-428.
576. Lane J. State Management. An enquiry into models of public administration and management / J.-E. Lane. – London: Routledge, 2009. – 192 p.
577. Laudan L. Science and Hypothesis. / L. Laudan. – Dordrecht: Reidel, 1981. – 263 p.
578. MacLeod G. Globalizing Parisian thought-waves: recent advances in the study of social regulation, politics, discourse and space / G. MacLeod // Progress in Human Geography, (1997) Vol. 21, No. 4.– P. 530–553
579. Mainwaring S. Party system institutionalization and party system theory after the third wave of democratization / S. Mainwaring, M. Torcal // R. S. Katz and W. Crotty (eds) Handbook of Party Politics, London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: Sage, 2006. – P. 204-227
580. Maurrasse D. A Future For Everyone. Innovative Social Responsibility and Community Partnerships / Edited by D. Maurrasse with C. Jones. – London: Routledge, 2004. – 218 p.
581. McGuire M. The Economics of Autocracy and Majority Rule: The Invisible Hand and the Rule of Force / M. McGuire, M. Olson. // Journal of Economic Literature. – 1996. – Vol. 34, № 1. – P. 72-96
582. Nelson R.R. An Evolutionary Theory of Economic Change. / R.R. Nelson, S.G. Winter. – Belknap Press, 1985. – 454 p.
583. North D.C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. / D.C. North. – Cambridge University Press, 1990. – 140 p.
584. North D.C. Structure and Change in Economic History. / D.C. North. – W. W. Norton & Company, 1982. – 240 p.
585. Olson M. The New Institutional Economics: The Collective Choice Approach to Economic Development / M. Olson / Baltimore: Johns Hopkins

University Press, 1997. – P. 13–36

586. Ostrom E. Understanding Institutional Diversity. / E. Ostrom – Princeton, NJ: Princeton University Press, 2005. – 376 p.

587. Ostrom V. The Organization of Government in Metropolitan Areas: A Theoretical Inquiry / V. Ostrom, Ch. Tiebout, R. Warren. // American Political Science Review. – 1961. – Vol. 55., № 4. – P. 831-842

588. Ostrom E. A Behavioral Approach to the Rational Choice Theory of Collective Action / E. Ostrom. // American Political Science Review. – 1998. – Vol. 92. №1. – P. 1-22

589. Panebianco A. Political Parties: Organization and Power. / A. Panebianco. – Cambridge: Cambridge University Press, 1988. – 318 p.

590. Panunzio C. Major Social Institutions. / C. Panunzio. – New York: The Macmillan Co., 1939. – 609 p.

591. Parsons T. Essays in Sociological Theory. / T. Parsons. – Free Press; Revised ed. edition., 1964 – 460 p.

592. Pejovich, S. The Capitalist Corporation and the Socialist Firm: a Study of Comparative Efficiency.// Schweizerische Zeitschrift fur Volkswirtschaft und Statistik. – 1976. – v. 112, N 1 – P.1-25

593. Popper K. R. The Myth of the Framework. / K.R. Popper.; Freeman E. // Essays in Honour of Paul Arthur Schillp. The Abdication of Philosophy. – Open Court, La Salle, Illinois. – 1976. – P. 23-48

594. Report for Selected Countries and Subjects. – International Monetary Fund, 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/weorept.aspx?pr.x=77&pr.y=19&sy=1992&ey=2021&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=.&br=1&c=926&s=NGDP\\_RPCH%2CNGDP%2CNGDPD%2CPPPGDP&grp=0&a=](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/weorept.aspx?pr.x=77&pr.y=19&sy=1992&ey=2021&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=.&br=1&c=926&s=NGDP_RPCH%2CNGDP%2CNGDPD%2CPPPGDP&grp=0&a=)

595. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era / J. Rifkin. – N-Y.: G.P. Putnam's Sons, 1995. – 400 p.

596. Ringold D. Social Assistance in the New EU Member States. Strengthening

Performance and Labor Market Incentives / D. Ringold with L. Kasek. – Washington:

597. Rodrik D. Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? / Dani Rodrik // *Journal of Economic Literature*. – 2006. – № 44 (December). – P. 973–987

598. Savchuk N. Institutional budget architectonics in the structure of budget system of Ukrain / N. Savchuk // *The New economy. Scientific Journal*. – Bratislava. – 2014. – №1, vol.7. – P. 109-116

599. Schotter A. The economic theory of social institutions. / A. Schotter. – Cambridge: Cambridge University Press, 1981 – 192 p.

600. Simon H. Rationality in Psychology and Economics. / H.A. Simon. // *The Journal of Business*. – 1986. – Vol. 59, № 4, Part 2: The Behavioral Foundations of Economic Theory. – P. S209-S224.

601. Stiglitz J.E. The economic role of the state. / J.E. Stiglitz. – Blackwell Pub, 1989. – 128 p.

602. The Global Competitiveness Report 2016–2017 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>

603. The International Bank for Reconstruction and Development, 2007. – 92 p.

604. Tversky A. Advances in prospect theory: cumulative representation of uncertainty. / A. Tversky, D. Kahneman. // *Journal of Risk and Uncertainty*. – 1992. – № 5. – P. 297-232

605. Understanding the Process of Economic Change. / D.C. North – Princeton University Press: The Princeton Economic History of the Western World. – 2010 – 200 p.

606. Vakkur N. V. Corporate Governance Regulation. How Poor Management Is Destroying the Global Economy / N. V. Vakkur ana Z. J. Herrera. – New Jersey: John Wiley & Sons, 2013. – 279 p.

607. Veblen T. The Theory of Business Enterprise. / T. Veblen. – Martino Fine Books, 2013. – 224 p.

608. Walby S. The Myth of the Nation-State: Theorizing Society and Politics in a

Global Era / S . Walby. // Sociology. – 2003. – V. 37(1). – P. 531-548.

609. Williamson O.E. The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development Reprint Edition. / O.E. Williamson (Ed.), S.G. Winter (Ed.). – Oxford University Press; Reprint edition, 1993. – 256 p.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Володимир Васильович Сибірцев**

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ  
РЕГУЛЮВАННЯ РИНКІВ ПРАЦІ**

*монографія*

---

Підписано до друку 29 вересня 2016 р. Формат 60x84/16.  
Папір 80 г/м<sup>2</sup>. Гарнітура Times New Roman.  
Друк офсетний. Обсяг: 26,8 ум.-друк. арк.; 26,8 обл.-вид.арк.  
Наклад 300 прим. Замовлення № 181153

Видавництво «Смугаста типографія»  
61002, м. Харків, вул. Чернишевська, 28А  
Тел.: (057) 754-49-42  
e-mail: zebraprint.zakaz@gmail.com  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:  
серія ДК №5493 від 22.08.2017 р.

Надруковано у ТОВ «Стильна типографія»  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 28А.

«Zebrine printing office» Ltd