



ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Т. В. Бауліна

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
Міжнародного науково-технічного університету
імені академіка Юрія Бугая (м. Київ)*

УДК 351/354: 331

СУЧАСНИЙ ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

*Запропоновано сучасний інституційний механізм відтворення
робочої сили в Україні. Визначені основні способи державного
впливу на процеси соціально-трудових відносин та робочої сили.*

Ключові слова: інституційний механізм, людський капітал.

Інституційний механізм відтворення робочої сили є двокомпозиційною системою, яка виправдовує таку назву, тому що поєднує дві взаємопов'язані, але певною мірою самостійні складові — інституційну підсистему державного регулювання та інституційну підсистему ситуативних локальних механізмів саморегулювання.

Проблема створення державного та інституційного механізмів регулювання процесів формування соціального капіталу все більш актуалізується у зв'язку з тим, що в умовах створення нового інституційного середовища в Україні продовжує зростати роль людського капіталу в економічному розвитку країни.

Необхідною умовою формування стійкого економічного зростання в Україні є вирішення проблеми ефективного використання найважливішої складової національного багатства — людського капіталу. Формування теорії людського капіталу, як самостійної наукової концепції було зумовлене змінами в соціальному й економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом. У 60–і роки ХХ ст. виникла нагальна потреба у висококваліфікованих працівниках, що обумовило необхідність переосмислення значення освіти, кваліфікації і ролі складної праці.



Сьогодні важливість дослідження аспектів людського капіталу важко переоцінити. «Оцінювання Світовим банком 192 країн світу засвідчило, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, який становить 64 % проти 16 % фізичного капіталу (тобто нагромадження матеріально-речовинних фондів) і 20 % природного капіталу. Перевага людського капіталу над іншими його видами особливо помітна у країнах із високим рівнем доходу: у Німеччині, Швейцарії, Японії; його частина становить 80 %» [14, с. 98].

Людський капітал має вирішальне значення у процесі розвитку економіки знань, де на професії з переважанням інтелектуальної праці доводиться основний приріст зайнятості (85 % — у США, 89 % — у Німеччині, 95 % — у Великобританії, 90 % — у Японії) [1, с. 417]. Відповідно до розрахунків західних економістів і вчених, підвищення якості робочої сили забезпечує 12 % приросту національного доходу, а інвестиції в розвиток інтелекту, підготовку кадрів і людини в цілому є в 5 разів ефективнішими, ніж у нову техніку [1, с. 417].

У 90-х роках ХХ ст. з'явилася низка монографічних досліджень людського капіталу російськими вченими М. М. Критським [1], С. Дятловим [2; 3], А. Добриніним [3], О. Циреновою [3], які здійснювали спроби створити власну доктрину, запропонувати новий категоріальний апарат.

Вивчення формування й розвитку людського капіталу одержало своє відображення у працях вітчизняних учених. Дослідженню цієї проблеми присвятили свої праці такі українські вчені, як Д. Богиня [5], О. Гришанова [5], М. Долішній [6], В. Куценко [7], О. Головінов [8], В. Антонюк [9], О. Бородіна [10].

Дослідженню інституційного механізму відтворення робочої сили у процесі формування нового інституційного середовища також приділяється значна увага на сторінках наукових видань [11; 12; 13]. Позначена проблема активно обговорюється у всесвітній мережі Інтернет.

Незважаючи на досить високий рівень вивчення цієї проблеми, дотепер не розроблена спільна цілісна концепція відтворювального механізму людського капіталу на інституційному та державному рівні, яка враховувала б взаємозв'язок поміж діями держави та недержавних суб'єктів управління у процесі реалізації державних інституційних ініціатив у сфері впливу на відтворення соціально-трудова відносин та робочої сили.

Мета дослідження — визначити сучасний механізм відтворення робочої сили в Україні на основі цілісної концепції відтворювального механізму людського капіталу на інституційному та державному рівні.

Відповідно вважаємо, що предметом системного дослідження інституційного регулювання відтворення робочої сили виступають процеси, які, з одного боку, розгортаються в межах державного регулювання, з іншого боку, — в межах самостійної інституційної активності та самоорганізації індивідуальних та колективних суб'єктів соціально-трудова відносин.

В укрупненому вигляді зазначений інституційний механізм відтворення робочої сили та соціально-трудова відносин в Україні повинен мати вигляд, представлений на рис. 1. Звідси для дослідження процесів відтворення робочої сили виокремлення механізмів інституційного та державного регулювання є виправданим за двома причинами.

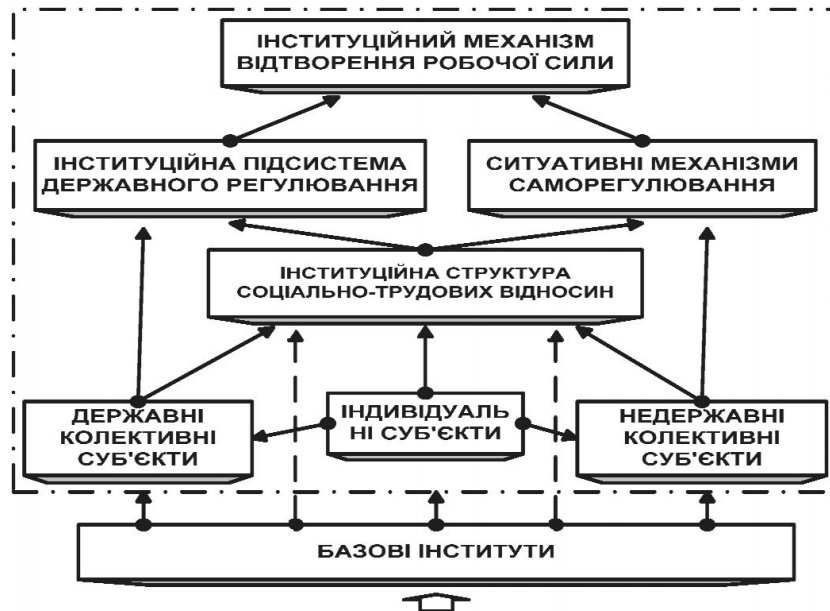


Рис. 1. Структура сучасного інституційного механізму відтворення робочої сили в Україні

По-перше, держава не здатна контролювати абсолютно усі процеси, які відбуваються у просторі формування і розвитку відтворювальних процесів, у зв'язку з чим у них завжди залишається місце для ініціативи недержавних суб'єктів управління.

По-друге, інституційне регулювання входить одночасно й до складу способів державного впливу на соціально-трудові процеси відтворення робочої сили й до механізмів інституційної ініціативи недержавних суб'єктів, яка може бути стихійною, може нейтралізувати або навпаки підсилити державні інституційні ініціативи [15].

Щодо першого. Аналіз відповідної літератури дозволив нам виділити такі способи державного впливу на процеси відтворення соціально-трудових відносин та робочої сили:

Регулятивна політика, яка реалізується за допомогою системи змінюваних норм або їх параметрів (наприклад, маніпулюючи розміром мінімальної заробітної плати, не змінюючи при цьому її місце і систему інституційного забезпечення державного регулювання), маніпулюванням якими органи державної влади здійснюють оперативну регуляцію діяльності суб'єктів господарювання.

Другий тип активності державного управління можна визначити за допомогою поняття програмування, згідно з яким держава визначає провідні імперативи діяльності власних органів або приватних та індивідуальних акторів, надає ресурси, розробляє системи спеціальних стимулів та антистимулів тощо. Відповідно до зазначеного, вважаємо за доцільне вказати наступне:

Актор (наголос на перший склад) — персоналізована форма терміна акт (дія). Тобто актор — це активний діяч, який не обов'язково є суб'єктом процесу в кібернетично-системному розумінні.

У відповідності до останнього в якості суб'єкта актор може виступати лише тоді, коли він визначає режим і параметри дії щодо певних умовно залежних об'єктів.



У техніці нема потреби вводити відмінності між актором і суб'єктом. У ній той, хто керує, завжди є суб'єктом управління, а той, хто є керованим, — об'єктом.

На відміну від цього, в соціальних системах, де об'єктом виступає жива істота, об'єкт може демонструвати власну активність навіть попри бажання суб'єкта. Отже, іноді єдиним способом для суб'єкта впливати на об'єкт — актора — є не здійснення тиску, спрямованого на виклик потрібної активності, а навпаки — встановлення обмеження небажаної активності об'єкта.

Третій тип активності органів державного управління полягає в наданні послуг та товарів кінцевим споживачам. У цьому випадку відповідні інституції функціонують як звичайні підприємства, але їх продуктом виступають специфічні послуги та товари, які не здатні або не бажають виробляти та надавати приватний сектор (юстиція, оборона, безпека тощо).

І, нарешті, до державного інституційного регулювання належать зусилля органів державної влади та уповноважених ними організацій і установ щодо формування універсальних, імперсональних та обов'язкових правил, у межах яких, засобами та каналами яких агенти господарювання самостійно розробляють та реалізують власні плани.

Слід особливо підкреслити, що в ідеалі створення та підтримка відповідного інституційного простору апіорі не стосується кон'юнктурних вигід, окремих осіб, досягнення конкретної мети чи отримання конкретного господарчого результату, не втілюються безпосередньо в ресурси, є передбачуваною. Саме завдяки цим властивостям інституційний простір України здатен набувати властивостей бути системою координат, за рахунок якої і в межах якої контрагенти відносин певного типу мають усі підстави розрахувати на передбачуваність та гарантованість їх взаємодії [16].

При цьому зауважимо, що визнаним фактом є те, що інституційна активність недержавних акторів може проявлятися у чотирьох формах:

— перша форма включає способи щодо встановлення локальних та/або приватних тимчасових правил взаємодії з іншими агентами соціально-трудових відносин [17];

— донесення та репрезентація власних інтересів у межах визначеного законодавчого поля через уповноважених представників та громадське обговорення (в широкому смислі усіх публічних і не публічних груп лобіювання та експортування) та реагування [17];

— локальна правова ініціатива, яка заповнює конкретним змістом спеціально залишені лакуни законодавчої свободи (переважно контрактація, легальні об'єднання, акти і регламенти локальної дії тощо) [16];

— і, нарешті, інституційна ініціатива локальної легітимації або взагалі розпорошеної (латентної) легітимації — неформальні інституційні конструкції, на заміну нормативно-правових правил, а також нормативно-правових пустот; неявні інституційні конструкції, які не фіксується не із раціональних міркувань, а тому, що вони не набули достатньо чітких форм, які можна регулювати, а також протоінститути: трудові та підприємницькі практики, стратегії та моделі (рутинізовані спрощені часто не рефлексовані) поведінки;

— четверта — традиції та звичаї ділового обороту.

Визнаємо, що між інституційною активністю в чистому вигляді і практикою створення структур управління конкретними стосунками у визначеному колі осіб, про які веде мову неінституціоналізм, не існує чітких меж. Ця границя досить рухлива й апіорі дифундивна.

Наприклад, розроблені для конкретного випадку конкретні структури і правила управління проектом можуть стати типовими в певному колі гравців, далі, очистившись від специфічних властивостей, перетворитися спочатку на інноваційну модель взаємодії — стратегію контролю (в термінології В. Радаєва), а потім — бути



нав'язаною чи сприйнятою по каналах ідеології, демонстрації ефективності, виховання і селекції як внутрішня когнітивна структура.

У випадку ж її ритуалізації і символізації у певних формах, що набувають самостійного життя і паралельної легітимації, вона може перетворитися в неформальний (з точки формального законодавчого поля) інститут або неявну інституційну конструкцію реального втілення формальної норми.

Отже, проводячи межі між чистою інституційною інноватикою недержавних акторів і структурно-протоінституційною практикою, ми, скоріше, викриваємо внутрішні механізми формування інститутів взагалі, ніж протиставляємо їх як різні феномени. Виходячи з цього та враховуючи потреби нашого дослідження, обидва види протоінституційної та інституційної інноватики недержавних суб'єктів нами віднесено до одного блоку [18].

Висновки:

1. Запропоновано універсальну абстрактну модель інституційного механізму регулювання в соціально-трудовій сфері, окремі складові якої ще потребують уточнення. Розроблено специфічну версію інституційного механізму у вигляді ітеративно-ієрархічного програмування аукціонного типу, яка в одній із проєкцій виступає як регуляторний механізм державного регулювання відтворення робочої сили, в іншій — як самостійний інститут, і, нарешті, з позицій ринку праці — як одна з підсистем інституційного забезпечення його функціонування.

2. Виявлено, у яких формах проявляється інституційна активність недержавних суб'єктів.

3. Доведено, що між інституційною активністю та процесом створення структур управління стосунками у соціально-трудовій сфері не існує чітких меж.

4. Розроблений у цьому дослідженні механізм відтворення робочої сили має характерну ознаку: його ефективною основою виступає партнерсько-контрактна природа взаємодії та орієнтація на інституційні засоби впливу.

Список використаних джерел

1. Критский, М. М. Человеческий капитал [Текст] / М. М. Критский. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. — 120 с.
2. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С. А. Дятлов. — СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1994. — 160 с.
3. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука1999. — 309 с.
4. Богиня, Д. П. Активизация человеческого фактора и эффективность труда [Текст] / Д. П. Богиня. — К. : Наукова думка, 1990. — 282 с.
5. Грішанова, О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішанова. — К. : Знання, 2001. — 254 с.
6. Долішній, М. Актуальні завдання інтенсифікації соціально-економічного розвитку регіонів України [Текст] / М. Долішній // Регіональна економіка. — 2005. — № 2. — С. 7–14.
7. Куценко, В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення [Текст] / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — № 10. — С. 136–145.
8. Головінов, О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин [Текст] : [монограф.] / О. М. Головінов. — Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. — 161 с.
9. Антонюк, В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку [Текст] : [монограф.] / В. П. Антонюк. — Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2007. — 347 с.
10. Бородин, Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. — 2003. — № 7. — С. 48–53.
11. Шаститко, А. Е. Неинституциональная экономическая теория [Текст] / А. Е. Шаститко. — М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1998. — 424 с.



12. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) [Текст] / под ред. Р. М. Нуреева. — М. : МОНФ, 2001. — 804 с.
13. Нуреев, Р. М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики [Текст] : [учебн.] / Р. М. Нуреев. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Норма, 2008. — 640 с.
14. Becker, G. S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis [Text] / G. S. Becker. — N. Y., 1964. — 268 p.
15. Бауліна, Т. В. Формування інтегрованої концепції управління інтелектуальним капіталом України [Текст] / Т. В. Бауліна // Проблеми науки. — 2009. — № 10. — С. 6–11.
16. Бауліна, Т. В. Розвиток інтелектуального капіталу в умовах суспільно-політичних трансформацій [Текст] / Т. В. Бауліна // Стратегія розвитку України. — 2009. — № 1–2. — С. 312–318.
17. Бауліна, Т. В. Детермінанти процесу системної трансформації та наслідки їх провадження для української економіки [Текст] / Т. В. Бауліна // Проблеми науки. — 2010. — № 1. — С. 6–9.
18. Бауліна, Т. В. Компаративний аналіз наслідків реалізації політики інтелектуалізації соціально-економічного розвитку держави [Текст] / Т. В. Бауліна // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 24–28.

Надійшла до редакції 09.03.2012

Бауліна Т. В. Современный институционный механизм воссоздания рабочей силы в системе государственного регулирования формированием человеческого капитала в Украине

Предложен современный институционный механизм воссоздания рабочей силы в Украине. Определены основные способы государственного влияния на процессы социально-трудовых отношений и рабочей силы.

Ключевые слова: институционный механизм, человеческий капитал.

Baulina, T. V. The Modern Institutional Mechanism of a Reconstruction of Labor in the System of State Regulation by Formation of the Human Capital

In the article the modern institutional mechanism is suggested for the reconstruction of labor in Ukraine. There are the main ways of the state influence on the processes of social-labor relations and labor.

Key words: institutional mechanism, human capital.

