



Information about the author

K. Vovk – Postgraduate Student of Department of Tourism of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine; e-mail: e-mail: katherina.vovk@hneu.net).

Стаття надійшла до ред.
18.06.2018 р.

JEL Classification: J48; O43

УДК 351.81:005.346

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сибірцев В. В.

Анотація. Узагальнено інституціональні проблеми та протиріччя процесу реформування національного ринку праці в Україні. Визначено склад актуальних тенденцій формування нових і реформування традиційних інститутів, функціонування яких орієнтоване на регулювання розвитку національного ринку праці. Встановлено специфічність природи та змісту інституціональних перетворень, що знаходять прояв в окремих соціетальних полях і механізмах взаємодії економічних агентів під час реалізації інституціональних реформ, як в цілому у макроекономічному аспекті, так і в секторальних проявах. Доведено фазовий (обумовлений динамічністю протікання фаз циклу відтворення робочої сили, до складу яких відносять етапи формування, розподілу, обміну та використання трудових ресурсів) характер походження фундаментальних суспільних протиріч у розвитку національного ринку праці. Визначено склад і розглянуто сутність ключових інституціональних конфліктів при реформуванні національного ринку праці.

Ключові слова: розвиток, ринок праці, державне регулювання, інституціональні зміни, інституціональне регулювання.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРОЦЕССА РЕФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ

Сибирцев В. В.

Аннотация. Обобщены институциональные проблемы и противоречия процесса реформирования национального рынка труда в Украине. Определен состав актуальных тенденций формирования новых и реформирования традиционных институтов, функционирование которых направлено на регулирование развития национального рынка труда. Установлена специфичность природы и содержания институциональных преобразований, которые проявляются в отдельных социетальных полях и механизмах взаимодействия экономических агентов в ходе реализации институциональных реформ, как в целом в макроекономическом аспекте, так и в секторальных проявлениях. Доказан фазовый (обусловленный динамикой протекания фаз цикла воспроизводства рабочей силы, в состав которых относят этапы формирования, распределения, обмена и использования трудовых ресурсов) характер происхождения фундаментальных общественных противоречий в развитии национального рынка труда. Определен состав, и рассмотрена сущность ключевых институциональных конфликтов при реформировании национального рынка труда.

Ключевые слова: развитие, рынок труда, государственное регулирование, институциональные изменения, институциональное регулирование.

© Сибірцев В. В., 2018

INSTITUTIONAL PROBLEMS AND CONTRADICTIONS IN REFORMING THE NATIONAL LABOR MARKET IN UKRAINE

V. Sybirtsev

Abstract. The article presents a generalization of institutional problems and contradictions in reforming the national labor market in Ukraine. The composition of current trends in the formation of new and the reformation of traditional institutions, whose functioning is focused on regulating the development of the national labor market, is determined. There defined the specificity of the nature and content of the institutional transformations, which manifest themselves in the separate societal fields and mechanisms of interaction of economic agents in the course of implementing the institutional reforms both in the macroeconomic context in whole and in the sectoral one. There proved a phase character of the emergence of fundamental social contradictions in the development of the national labor market (i.e. its character is stipulated by the dynamics of the phases of the labor force reproduction cycle, which include the stages of formation, distribution, exchange and use of labor resources). The composition of the key institutional conflicts in reforming the national labor market is determined, their nature considered.

Keywords: development, labor market, state regulation, institutional changes, institutional regulation.

Вступ. 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 загалом. 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 і політичних протиріч, тривалість часу накопичення яких обумовило системність і гостроту сучасної кризи державного устрою та суспільного укладу. Складність і 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.

Аналіз публікацій. Проблеми розбудови інституціонального підґрунтя ринкових реформ національного ринку праці в умовах економічної трансформації розглядалися у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як Н. Гавкалова [1], В. Гришина [1], Т. Дейнека [2], І. Журавльова [3], І. Іваненко [4], Г. Клейнер [5], Д. Норт [6], В. Полтерович [7], О. Попов [8], Г. Поченчук [9], О. Сухарев [10], Р. Хардін [11], Д. Ходжсон [12], О. Шубіна [4] та ін. Проте слід зазначити, що питання розбудови цілісного і системного підходу щодо інституціонального реформування національного ринку праці в Україні залишаються недостатньо дослідженими та вимагають поглибленого вивчення.

Формування мети статті. Метою дослідження у роботі є структуризація інституціонального середовища та визначення напрямків реформування національного ринку праці в Україні.

Результати дослідження. 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. Отже, до складу головних особливостей інституціональних реформ в умовах здійснення суспільних трансформацій слід віднести такі:

- 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 і 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 і механізмах їхньої взаємодії, що визначають загальний фон і 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 у сфері функціонування та розвитку національного ринку праці обумовлюють, перш за все, перетворення змісту (зміну значення) і 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 інституалізації неправових практик у регулюванні відносин зайнятості, що, своєю чергою, 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. ін. 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 обмеженню 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), 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, що призводить до появи нових і реформування традиційних інститутів, що пов'язана із посиленням прояву таких тенденцій у інституціональному регулюванні розвитку цього ринку:

– здійснення докорінних змін у змісті та 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 тощо;

– 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 у сфері праці);

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

– активізація змін у 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-організація, інститутів-норм), які повинні створити відповідні передумови для успішного реформування національного ринку праці.

Таким чином, 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 великою мірою здійснюється утворення людської складової продуктивних сил як базового підґрунтя під час виготовлення економічних благ, необхідних для задоволення широкого кола індивідуальних і колективних споживчих потреб і запитів у рамках обраного суспільного способу виробництва та прийнятого поділу праці, а також відбувається формування доходів громадян і добробуту населення, знаходять втілення та реалізацію соціокультурні засади продуктивної людської активності загалом. Національний ринок праці є сферою суспільного життя, на якій, здається, найбільшою мірою знайшли відбиття процеси ринкового реформування національної економіки. Так, на зміну цілком патерналістській моделі соціально-трудова відносин, притаманній системі адміністративного регулювання економіки (в рамках якої єдиний роботодавець – держава як монополійний володар засобів виробництва – встановлював єдині ж правила майже примусового працевлаштування для усіх найманих працівників), прийшов ринковий механізм, що 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-трудова відносин, добровільності вибору сторін цих відносин при укладанні трудових угод тощо. Проте часто суто формальне закріплення характерних рис ринкового механізму у цій сфері за відсутності достатнього і належного організаційного, соціокультурного, інституціонального й інфраструктурного підґрунтя для стабільного ефективного функціонування цього механізму призвело (на тлі поширення масштабних проявів тривалої системної економічної кризи) та стало причиною загострення суспільних протиріч, що не тільки заважають підтримці сталості функціонування національного ринку праці, але й перешкоджає вирішенню завдань підвищення ефективності господарювання на засадах зростання продуктивності зайнятості та стабілізації економічного зростання загалом.

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 у сфері регламентації параметрів і підходів до регулювання ринку праці. У цьому випадку управлінський аспект зводиться до забезпечення узгодженого застосування державного регулювання та ринкових механізмів співвіднесення попиту та пропозиції на робочу силу. До сфери інституціоналізації розвитку ринку праці додатково до такого узгодженого застосування ринкового й державного механізму слід додати регламенти соорганізації ринку через механізм соціального партнерства. Головним протиріччям у дії означених механізмів є те, що державні механізми регулювання ринку праці, як привило, вимагають певних додаткових витрат коштів, тоді як ринкові та соорганізаційні заходи менш витратні, але потребують більш тривалого періоду часу на створення належних норм і 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 та 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 фрилансингу). Умовою розвитку національного ринку праці у цьому контексті є створення системи постійної і випереджаючої адаптації трудового законодавства.

Друга група проблем пов'язана з тим, що державна політика на ринку праці не може розглядатися відокремлено від промислової та інноваційної політики чи політики у сфері надання освітніх послуг. Особливої актуальності ця 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 і 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 провід-

ними країнами світу. Окрім того, глобалізація середовища господарювання завдає додаткових викликів для національного ринку праці. Такі виклики пов'язані зі входженням на ринок транснаціональних компаній та спрощенням процесу трудової міграції населення. Проблемою у цьому випадку є наявність міжрегіональних і 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, до складу ключових інституціональних конфліктів, що знаходять прояв у процесі реформування національного ринку праці, 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-трудова відносин несе в собі риси, притаманні патерналістському підходу до забезпечення найманих працівників. З іншого боку, формальні інституціональні норми, пов'язані з регулюванням підприємницької діяльності, а також (більш важливо) наявна інституціональна практика укладання трудових угод, реально діючі механізми (перш за все, судові) захисту прав працівників надають роботодавцям набагато більше можливостей для защемлення цих прав. Наявність інституціональних протиріч такого роду визначає неминучість виникнення ІК, 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 такі умови 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 загроз порушення стабільності виробничого процесу. В цьому 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 і довгострокової орієнтації наявного інституціонального забезпечення суспільного розвитку майже унеможливило здійснення процесів формування людського капіталу, належного до умов постіндустріального способу виробництва. Отже, національний ринок праці перестав виконувати внаслідок цього функції підтримки розширеного відтворення людського капіталу, зокрема, в його якісному аспекті, що прямо унеможливило 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.

Висновки. Специфіка інституціональних перетворень у вітчизняному суспільстві має прояви в окремих соціетальних полях і механізмах їхньої взаємодії, що визначають загальний фон і передумови трансформації соціально-економічної нерівності та її детермінант, що знаходить пряме відбиття на ході реалізації інституціональних реформ як загалом у макроекономічному аспекті, так і в секторальних проявах. 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. Економічна природа виникнення зазначених протиріч визначається фазовим (обумовленим динамічністю протікання фаз циклу відтворення робочої сили, до складу яких відносять етапи формування, розподілу, обміну та використання трудових ресурсів) характером походження. Невід'ємною складовою розв'язання зазначених протиріч та суперечностей є удосконалення механізму співробітництва між учасниками соціально-трудова відносин.

Напрямки подальших досліджень проблематики інституціонального реформування національного ринку праці в Україні пов'язані із визначенням організаційного й інструментального забезпечення державного стимулювання інституціональних змін на ринку праці.

Література: 1. Гавкалова Н. Л., Гришина В. В. Взаємозв'язок соціального капіталу та трансакційних витрат. *Економіка розвитку*. 2015. № 3. С. 56–65. 2. Дейнека Т. Інституціональний аспект сучасних глобальних суперечностей. *Herald of KNUTE (Вісник КНТЕУ)*. 2013. № 6. С. 51–56. 3. Журавльова І. В. Методичне забезпечення діагностування інтелектуального капіталу макроекономічного рівня. *Управління розвитком*. 2016. № 1. С. 42–51. 4. Іваненко І., Шубіна О. «Інституціональні пастки» в країнах з перехідною економікою. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія : Економічні науки*. 2011. № 3. С. 24–29. 5. Клейнер Г. Б. Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? // *Постсоветский институционализм*. Донецк : Каштан, 2005. 480 с. 6. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М. : Фонд экон. кн. «Начала», 1997. 180 с. 7. Полтерович В. М. Институциональные ловушки: есть ли выход? // *Общество и реформы*. 2004. С. 2–20. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/11/1214866995/Polterovich.pdf>. 8. Попов О. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2009. 360 с. 9. Поченчук Г. М. Особливості сучасних інституціональних перетворень економіки України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2015. № 835. С. 298–304. 10. Сухарев О. С. Социальная экономика: институты, инновации, экономическая политика. М. : Экон. лит., 2004. 292 с. 11. Hardin R. How Do You Know? The Economics of Ordinary Knowledge // Princeton University Press, 2009. 256 p. 12. Hodgson G. The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory. *Cambridge Journal of Economics*. 2003. Vol. 27. Issue 2. P. 159–175.

References: 1. Havkalova N. L., Hryshyna V. V. *Vzaimozv'язok sotsialnoho kapitalu ta transaktsiinykh vytrat* [Interconnection of Social Capital and Transaction Costs]. *Ekonomika rozvytku*. 2015. No. 3. P. 56–65. 2. Deineka T. *Instytutsionalnyi aspekt suchasnykh hlobalnykh superechnosti* [The Institutional Aspect of Contemporary Global Contradictions]. *Herald of KNUTE (Visnyk KNTEU)*. 2013. No. 6. P. 51–56. 3. Zhuravlova I. V. *Metodychne zabezpechennia diahnostuvannia intelektualnoho kapitalu makroekonomichnoho rivnia* [Methodical Provision of Diagnostics of Intellectual Capital of the Macroeconomic Level]. *Upravlinnia rozvytkom*. 2016. No. 1. P. 42–51. 4. Ivanenko I., Shubina O. «Instytutsionalni pastky» v krainakh z perekhidnoiu ekonomikoio [“Institutional Traps” in Transition Countries]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tugan-Baranovskoho. Seriiia : Ekonomichni nauky*. 2011. No. 3. P. 24–29. 5. Kleyner G. B. *Instytutsionalnyye izmeneniya: proektirovaniye, selektsiya ili protezirovaniye?* // *Postsovetskiy institutsionalizm*. Donetsk : Kashtan, 2005. 480 p. 6. Nort D. *Instytuty, institutsionalnyye izmeneniya i funktsionirovaniye ekonomiki*. M. : Fond ekon. kn. «Nachala», 1997. 180 p. 7. Polterovich V. M. *Instytutsionalnyye lovushki: est li vykhod?* // *Obshchestvo i reformy*. 2004. P. 2–20. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/11/1214866995/Polterovich.pdf>. 8. Popov O. *Teoretyko-metodolohichni ta kontseptualni zasady formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu korporatyvnoho upravlinnia* : monohrafiia [Theoretical-methodological and Conceptual Principles of Formation of Organizational and Economic Mechanism of Corporate Governance: monograph]. Kharkiv : VD «INZhEK», 2009. 360 p. 9. Pochenchuk H. M. *Osoblyvosti suchasnykh instytutsionalnykh peretvoren ekonomiky Ukrainy* [Features of Modern Institutional Reforms of the Ukrainian Economy]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»*. *Seriiia : Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*. 2015. No. 835. P. 298–304. 10. Sukharev O. S. *Sotsialnaya ekonomika: instituty, innovatsii, ekonomicheskaya politika*. M. : Ekon. lit., 2004. 292 p. 11. Hardin R. *How Do You Know? The Economics of Ordinary Knowledge* // Princeton University Press, 2009. 256 p. 12. Hodgson G. *The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory*. *Cambridge Journal of Economics*. 2003. Vol. 27. Issue 2. P. 159–175.

Інформація про автора

Сибирцев Володимир Васильович – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту Центральноукраїнського національного технічного університету (просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006, Україна; e-mail: sybirtsev@ukr.net).

Информация об авторе

Сибирцев Владимир Васильевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и менеджмента Центральноукраинского национального технического университета (просп. Университетский, 8, г. Кропивницкий, 25006, Украина; e-mail: sybirtsev@ukr.net).

Information about the author

V. Sybirtsev – Ph.D. (Economics), Associate Professor of Department of Labor Economics and Management, Kropyvnytskyi National Technical University (8 Universytetskyi Ave., Kropyvnytskyi, 25006, Ukraine; e-mail: sybirtsev@ukr.net).

*Стаття надійшла до ред.
13.06.2018 р.*