

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНСТИТУЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

Обґрунтовано можливість використання механізму трудового потенціалу як складової інституціональних змін системи трудових можливостей для інституційного розвитку. Викладено теоретико-методологічні узагальнення щодо місця інституту держави в межах інституціональних перетворень, а також її ролі у формуванні інституціонального середовища для розвитку трудових можливостей суспільства.

Ключові слова: трудовий потенціал; інституціональні зміни; інститути та інституції; державне управління; інституціональний простір; механізм трудового потенціалу.

In this article there's grounded the possibility of using the mechanism of labor potential, as part of institutional change of employment opportunities for development. In addition, the article provides theoretical and methodological generalizations about a place within the institution of state of institutional changes and its role in shaping the institutional environment for the development of labour opportunities of society. The result of the findings of the paper is to state administration of labor potential.

Key words: employment potential, institutional changes, institutes and institutions, governance, institutional space, the mechanism of labor potential.

У щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році” міститься теза, зміст якої пов’язано з необхідністю пошуку нових антикризових механізмів та інституцій, які здатні забезпечити очікувані інституціональні зміни [14, с. 49]. Зокрема, Президент звернув увагу на визначальну значущість інституційного забезпечення для реалізації Програми економічних реформ та соціально-гуманітарного розвитку України. Проблематика інституціональних перетворень постійно перебуває в межах уваги наукового співтовариства. Серед останніх науково-комунікативних заходів, зміст роботи яких було пов’язано з висвітленням теоретико-методологічних проблем інституціональної трансформації, слід виділити науково-практичну конференцію “Інституціональні зміни глобальної господарської системи” (30.03.2013 р., м. Харків) за участю Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна (тематичний напрям – зміни інститутів глобальної господарської системи та визначення вектору їх пріоритетного розвитку) та науково-практичну конференцію “Соціально-економічний розвиток України та

регіонів” (22.11.2012 р., м. Івано-Франківськ), організовану та проведену Західноукраїнським науковим товариством (тематичний напрям – наукове забезпечення процесів реформування соціально-економічних відносин). Крім того, слід звернути увагу, що проблематика інституціональних перетворень досить тісно пов’язана з реалізацією Указу Президента України “Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” [15], а саме тією його частиною, яка стосується вдосконалення механізмів управління відповідними сферами суспільно економічних відносин. Актуальність дослідження інституціональних змін як результат реалізації суб’єктами державноуправлінського впливу наданих їм повноважень обумовлена насамперед тим, що соціальна, політична та економічна поведінка основних учасників суспільного розвитку є результатом функціонування існуючої системи норм та правил, а отже, держава як основний інститут політичної системи суспільства є відповідальною за розвиток інституціонального середовища, а також динаміку та спрямованість відповідних інституціональних перетворень.

Проблематика інституціоналізму в тому чи іншому контексті свого багатогранного змісту була розглянута в роботах Т. Веблена, О. Вільямсона, Дж. Гобсона, Дж. Коммонса, У. Мітчелла, Д. Норта, Р. Фогеля. Теоретико-методологічні та соціально-економічні аспекти державного регулювання економіки в межах інституціональної теорії набули свого розвитку в роботах С. Брю, Дж. Бьюкенена, Дж. Гелбрейта, Є. Домара, Дж. Кейнса, Р. Коуза, Д. Норта, В. Ойкена, П. Самуельсона, Р. Солоу, Дж. Стігліца, Я. Тінбергена, Ф. Хайєка, Р. Харрода, Й. Шумпетера, Л. Єрхарда та багатьох інших. Серед українських та російських учених, до кола наукових інтересів яких входили питання інституціональної теорії, слід виділити В. Гейця, Г. Гайдай, А. Гриценка, С. Кірдіну, Н. Лебедєву, Н. Манохіну, І. Малога, О. Покатаєву, О. Прутську, В. Радаєва, В. Тамбовцева, В. Тарасевича, А. Ткача, В. Якубенко та ін. Вагомий внесок у дослідження інституціональних аспектів функціонування та розвитку соціально-трудових відносин було зроблено С. Бандуром, Д. Богинею, В. Васильченко, О. Грішнвою, М. Долішним, А. Колотом, Е. Лібановою, Л. Шевченко та іншими дослідниками.

Проблематикою інституціональних змін у межах державноуправлінської науки займалися такі вчені, як В. Бакуменко, В. Бодров, Л. Біла, М. Будник, Г. Лопушняк, А. Демичева, А. Колодій, В. Корженко, А. Кузнецов, В. Кириленко, Е. Кучменко, О. Лазор, В. Малиновський, О. Мордвінов, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Огаренко, В. Онікієнко, В. Стрельцов та багато інших дослідників. Цікаво, що початок активного використання ідей інституціоналізму в науковому просторі України майже співпав з періодом становлення науки державного управління (галузь науки державного управління офіційно була запроваджена постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження переліку галузей науки, з яких може бути присуджений науковий ступінь” [13]) Попри порівняно високий ступінь

наукового опрацювання проблематики інституціональних змін, у тому числі і в межах науки державного управління, слід звернути увагу на існування множини можливих напрямів наукового пошуку, кожен з яких є унікальним і таким, що заслуговує на увагу науковців і практиків.

Інституціональні зміни у сфері соціально-трудових відносин є необхідною умовою повноцінного функціонування та розвитку системи трудового потенціалу соціального об'єкта. Безперервна трансформація соціальних та економічних інститутів обумовлює розвиток інституціонального середовища, в межах якого відбувається формування якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу. Інституціональні перетворення можуть бути розглянуті як мета та механізм державноуправлінського впливу. Фахівці Національного інституту стратегічних досліджень, до основних завдань якого входить у тому числі і участь у формуванні інституціонального середовища (забезпечення наукової експертизи проєктів законодавчих та інших нормативно-правових актів, державних заходів соціально-політичного спрямування), на одному з останніх науково-комунікативних заходів презентували науковій спільноті аналітичну доповідь “Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України”, в межах якої О. Кочемировська звернула увагу на необхідність інституційно-правового забезпечення державної політики щодо розв'язання проблем якісного наповнення ринку праці в контексті реалізації загальної економічної стратегії держави. На переконання вченого, “Україна опинилась в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки” [9, с. 27]. Отже, дослідження проблематики трудового потенціалу в межах інституціональної доктрини наукового знання є одним з тих напрямів наукового пошуку, результати якого сприяють вирішенню проблеми ефективності методів державного регулювання ринку праці та механізмів перерозподілу зайнятості за видами діяльності та секторами економіки.

Метою роботи є розглянути можливість використання резервів інституції трудового потенціалу в межах державноуправлінського впливу на зміст і динаміку інституціональних перетворень.

Неоінституціональна доктрина економічної теорії розглядає питання інституціональних змін у контексті єдності двох основних підходів [12, с. 357]: 1) виникнення інститутів є результатом реалізації волі суспільства (цілеспрямована діяльність групи осіб); 2) інститути виникають у результаті взаємодії великої кількості економічних агентів, які прагнуть до задоволення власних потреб (закон, мова, гроші, ринки і ціни, держава, ставка відсотка і земельна рента, тощо). Обидві підходи передбачають порівняно не потужну динаміку трансформаційних перетворень, тобто процес виникнення і розвитку інститутів здійснюється повільно (еволюційно), хоча “формальні правила можна змінити за одну ніч шляхом утворення політичних або юридичних рішень, неформальні обмеження, втілені у звичаях, традиціях і кодексах поведінки, набагато менш сприятливі до свідомих людських зусиль” [10, с. 24]. Природа виникнення інститутів пов'язана з інституціями, з якими вони

перебувають у діалектичній єдності, хоча не завжди зміна інституту обумовлює зміну інституції та навпаки. Нагадаємо, що Д. Норт визначає інституції як “правила гри” або як обмежувальні рамки, що розглядаються окремо від індивідів та організацій [10, с. 24]. Становлення “правил гри” відбувається внаслідок розвитку норм і традицій, які є джерелом для відповідних трансформацій. На думку Т. Веблена, матеріальна цивілізація як і вся людська культура являє собою систему інститутів або інституційну структуру (тут має місце певне ототожнення між категорією “інституційна структура” та “інституційна система”), джерелом виникнення яких є звички. Таким чином, розвиток культури (інституції) – це кумулятивна послідовність формування звичок. Виникає питання, чи може інститут держави змінити інституцію трудового потенціалу без зміни відповідних звичок і традицій? Виникає ситуація, за якою зміна інституціонального середовища стає можливою через зміну “правил гри”, які у свою чергу, мають в основі відповідні неформальні норми та правила, у тому числі і звички. На думку Р. Нуреєва, ці звички “складаються в суспільстві під час контакту людей. Вони одночасно і зумовлені цим суспільством, і є наслідком діяльності кожного з індивідів. Тобто, маємо діалектику загального та одиничного. Загальне є наслідком одиничного і його передумовою. І навпаки: одне є умовою іншого, і кожне переходить з одного в одне. Індивіди, виконуючи (або порушуючи) правила, поступово приходять до їх модифікації та розвитку” [11, с. 77]. Серед основних причин інституціонального розвитку Т. Веблен визначив схильності людини до “безглуздої”, непрагматичної творчої діяльності та експериментування. В основі такої діяльності, на переконання дослідника, є “бездіяльна цікавість”, яка, на його думку, є основною причиною соціальних, наукових і технологічних змін. “Бездіяльна цікавість” створює нові стереотипи мислення і сприяє появі нових інститутів. В якості ще одного джерела інституціональних змін Т. Веблен виділяв міжорганізаційні конфлікти або конфлікти між інститутами, особливо тими, які склалися під час різних історичних і культурних епох [3]. Така точка зору дослідника не суперечить вищенаведеним поглядам, в основу яких покладено звичаї та необхідність змін “правил гри”. Цікавою, на нашу думку, є паралель між непрагматичною творчою діяльністю і експериментуванням як джерелом інституціональних змін у Т. Веблена та творчою свободою як джерела для “творіння з нічого, недетерміновано, додаючи енергію до світового кругообігу енергії” у М. Бердяєва [2, с. 224]. Обидва підходи передбачають інституціональні перетворення. Крім того, творча складова (людське “Я” або потенціал людини) виступає основною рушійною силою для відповідної трансформації. Щодо необхідності порушення “правил гри” для зміни інституціонального середовища, то тут слід звернути увагу на ще одну тезу М. Бердяєва: “Творчу таємницю буття не можна сприймати пасивно, в атмосфері слухняності та матеріальності світу. Її можна пізнати лише активно, в атмосфері самого творчого акту” [Там же, с. 224–225]. У свою чергу, “творчий акт” М. Бердяєва, в контексті необхідності порушення “правил гри” для зміни

інституціонального середовища досить логічно поєднується з “творчим руйнуванням” у Й. Шумпетера, який серед факторів інституціонального розвитку визначив інноваційну діяльність активних членів суспільства та технологічний прогрес у якості домінуючих [19].

Слід звернути увагу на нетотожності змісту процесів, пов’язаних з інституційними та інституціональними змінами. У науковій літературі така межа є досить умовною, що спричиняє деяке викривлення сутності явищ. Наприклад, В. Мельник дає визначення інституціональних змін, приймаючи за основу процес зміни інститутів: “виходячи з таких уявлень про феномен інституту, під інституціональними змінами розумітимемо зміни однієї чи декількох з наведених його складових. Отже, інституціональні зміни – це не зміни в поведінці адресатів відповідних обмежень, а зміни змісту складових останніх, які (зміни) дозволяють адресатам зазначених обмежень приймати рішення щодо своїх дій у стосунках з контрагентами” [7, с. 41]. Схожої позиції дотримується В. Решетило, яка, на відміну від вищенаведеного визначення (тлумачення змісту інституціональних змін через визначення інституційних трансформацій), дає тлумачення інституційним змінам, використовуючи зміст інституціональних перетворень: “інституційні зміни соціально економічних систем, що трансформуються, можуть бути визначені як складний процес системних взаємодій, що виникають під впливом зовнішніх і внутрішніх флуктуацій і що приводить інституційну систему в точку біфуркації й існування кількох можливих траєкторій її подальшого розвитку” [16, с. 50]. Безумовно, ці підходи сприяють розумінню сутності інституціональних змін і розкривають зміст відповідних процесів, але разом з тим, вони не дозволяють визначити множину та природу причинно-наслідкових зв’язків, які обумовлюють ці процеси. Ми погоджуємося, що зміна інститутів сприяє (створює підґрунтя для) розвитку інституціональних утворень і в такому контексті дійсно можна ототожнювати ці процеси. Разом з тим, не кожне інституційне перетворення (зміна інститутів) неодмінно забезпечує трансформацію інституціональної системи (зміну інституцій). З огляду на предмет нашої уваги, слід визначити, що дії держави, наприклад ті, що пов’язані з формуванням нових інститутів (органів влади) або трансформації вже наявних, не завжди можуть впливати на зміну трудового потенціалу як інституції. Крім того, зміна трудового потенціалу як інституції не обов’язково обумовить зміну відповідних інститутів.

Для розуміння змісту інституціональних змін слід звернути увагу на думку А. Ткача, який під інституціональними змінами розуміє такі перетворення, які знаменують виникнення нових правил з відповідними механізмами забезпечення їх дотримання, відмиранням старих правил, а також змінами структури трансакцій у рамках існуючого переліку правил для їх учасників [17]. Майже саме таке визначення змісту інституціональних змін можемо зустріти і у В. Гребеннікова [5]. Вищенаведене тлумачення зосереджує увагу не лише на питаннях зміни інститутів (характерно для інституційних змін), а і на механізмах, які, власне, і забезпечують самі зміни.

Цей аспект є вкрай важливим для розуміння різниці між відповідними категоріями. У контексті цього зауваження трудовий потенціал, як інституція повинен містити механізми (способи) зміни правил. Перефразувавши відоме визначення соціального механізму, яке було надано Г. Атаманчуком [1, с. 100], спробуємо визначити ту частину трудового потенціалу як інституції, яка безпосередньо стосується її прояву в якості механізму змін відповідних інститутів. Отже, механізм трудового потенціалу як складова інституціональних змін системи трудових можливостей є сукупністю елементів інституцій свободи та праці (людського “Я” та розуму) які перебувають у логічному взаємозв’язку між собою та за допомогою яких людина відчуває власні потреби в контексті їх єдності з потребами суспільства (держави), закріплює їх у власних мотиваційних утвореннях та діях, підґрунтям для яких є культурно-релігійна система відповідної спільноти. За допомогою такого механізму відбувається своєрідне програмування функцій відповідних інститутів, їх ролі та визначення їх цінності (корисності) для досягнення встановленої мети (задоволення потреб). Спрощено дія цього механізму має такий вигляд (послідовність етапів): 1) людське “Я” (творча свобода або в нашій інтерпретації – потенціал) визначає рівень бажаного (результату) та формує відповідні цілі, а також встановлює задачу; 2) ідентифікує встановлені цілі з можливостями середовища (простору, в якому передбачено здійснення відповідних дій) та визначає стратегію і тактику поведінки; 3) узгоджує цілі з цілями суспільства (держави) (саме на цьому етапі можлива трансформація інститутів, які не відповідають потребам або не сприяють досягненню встановленої мети): “що я та мої співгромадяни можемо зробити за допомогою держави для того, щоб нам легше було виконувати свої власні індивідуальні обов’язки, досягати індивідуальних цілей та, перш за все, захищати нашу свободу” [18, с. 26]; 4) перетворює потенціал на трудову діяльність, причому кількість доступного до використання потенціалу буде залежати від близькості між цілями людського “Я” та цілями, отриманими після їх ідентифікації з суспільними (державними) потребами. Отже, в контексті визначення інституціональних перетворень через зміну інститутів у поєднанні з механізмом відповідних трансформацій, маємо порівняно логічну будову інституції трудового потенціалу, зміна якої можлива як унаслідок зміни інститутів, так і шляхом використання механізму самої інституції. Але такий підхід, на нашу думку, також не відображує всієї глибини змісту процесу інституціональних змін, а відповідно, не може бути використаний в якості логічно завершеного.

Для подальшого з’ясування змісту інституціональних змін або зміни інституціонального середовища вважаємо за потрібне розглянути сутність феномену простору. Під простором зазвичай розуміють множину умов життєдіяльності людей, причому кожна така умова має власний зміст, який утворюється внаслідок дій (творчого переосмислення), пов’язаних з перетворенням вихідних умов на бажані. Отже, простір (середовище) може

увляяти собою як продукт діяльності людей, так і умову отримання доступних та бажаних ресурсів для в діяльності [6, с. 6]. Таке розуміння простору досить логічно корелюється з трудовим потенціалом, який також може бути розглянутий одночасно і як результат діяльності множини суб'єктів, які беруть участь у формуванні його якісних характеристик (людина, родина, безпосереднє оточення, держава, суспільство тощо), так і як умова отримання ресурсів (трудоий потенціал сам по собі є ресурсом; використання трудового потенціалу є умовою отримання іншого виду ресурсу). Крім того, тлумачення простору може бути подано через розуміння його як “суми” всіх обставин простору або як “вмістище” об'єктів з множиною їх взаємозв'язків [4, с. 25]. У цьому контексті трудовий потенціал як інституція також відповідає наведеному визначенню, а саме: є “сумою” кількісних та якісних характеристик можливостей праці та відображує множину минулих та наявних взаємозв'язків. Таким чином, трудовий потенціал є частиною середовища, у тому числі і інституціонального, а відповідно, будь-яка зміна інституціонального середовища неминуче відіб'ється на рівні трудових можливостей (змінюючи інституціональне середовище, ми змінюємо трудовий потенціал і навпаки). Отже, “простір може бути розглянутий як умова та контур формування факторів або як невід'ємна творча сила будь-якої діяльності” [6, с. 6]. Простір є продуктом, якість якого змінюється (стихийно або цілеспрямовано) після кожного акту дії з боку природи або людини (суспільства). За дослідженнями О. Іншакова, простір є функціонально залежним від утворюючих його трансформаційних та трансакційних факторів – людського, технічного, матеріального, інституціонального, організаційного та інформаційного [Там же]. Кожен з цих факторів може виступати суб'єктом його змін або джерелом відповідних трансформацій. Потужність впливів окремих суб'єктів не є однаковою та має ситуативний характер.

Ураховуючи вищенаведене, можемо сформулювати такі основні висновки. Розвиток трудового потенціалу, як правило, відбувається в контексті інституціональних змін суспільно-економічної системи в цілому. У межах цих змін інститут держави відіграє суттєву роль, адже прогнозована трансформація інституціонального середовища є найбільш ефективною за умови безпосередньої участі суб'єктів державноуправлінських відносин як таких, що мають найбільший потенціал для проведення аналізу та опрацювання обґрунтованих сценаріїв щодо можливих напрямів розвитку.

Існування інститутів може бути розглянуто, з одного боку, як необхідна умова щодо розвитку трудових можливостей соціального об'єкта, а з іншого – як фактор, що стримує відповідний розвиток. Таким чином, держава як потужний інститут суспільно-економічного розвитку повинна спрямовувати державноуправлінський вплив не на інституцію трудового потенціалу безпосередньо, а на умови, в межах яких відбувається ормування та розвиток трудових можливостей. Така суб'єктно-об'єктна спрямованість управлінського процесу дозволить системі трудового потенціалу задіяти

резерви власного саморозвитку, які у свою чергу, розглядаються нами на рівні основного потенціалу трансформаційних перетворень.

Інституціональні та інституційні зміни не є тотожними процесами, хоча і перебувають у діалектичному взаємозв'язку. Зміст інституціональних змін розкривається в контексті трансформації інституцій, до складу яких відносяться і трудовий потенціал. Інституційні зміни, на наше переконання, слід розглядати в межах зміни інститутів, які відповідно до теорії інституціоналізму є похідними від відповідних інституцій. Отже, зміна інституції трудового потенціалу відбувається перш за все в межах інституціональних перетворень, динаміка яких є залежною від поведінки інститутів.

Механізм трудового потенціалу може бути розглянуто як елемент механізму інституціональних змін, метою функціонування якого стає забезпечення балансу єдності та протиріччя у змісті існування та форми прояву інституцій та інститутів. Мотиваційні утворення соціального об'єкта щодо місця та обсягів використання наявних трудових можливостей, а також напрямів їх розвитку, повинні формуватись у гармонічній єдності з людським "Я" та розумом безпосереднього носія трудового потенціалу. Таким чином, роль держави слід розглядати скоріше через призму її партнерсько-дорадчих функцій та її можливості щодо створення умов для розвитку особистості.

Державне управління інституцією трудового потенціалу може бути розглянуто в межах процесу управління свободою. Свобода у досить спрощеному вигляді може бути подана як можливість власника людського "Я" досягти розуміння власної індивідуальності та мати можливість здійснювати розвиток відповідно до отриманого знання. Роль держави полягає в узгодженні потреб носія трудових можливостей з потребами суспільного розвитку (баланс цілей та узгодженість шляхів їх досягнення). Результатом таких дій держави повинно стати програмування функцій і цілей інститутів суспільно-економічної системи, а також ціннісних орієнтацій учасників відповідного процесу.

Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень щодо розуміння природи інституціональних змін, у контексті визначення можливості зміни трудового потенціалу як інституції вважаємо за необхідне розглянути причини, які обумовлюють відповідні трансформації.

Література:

1. *Атаманчук Г. В.* Теория государственного управления : учебник / Г. В. Атаманчук. – М. : Омега-Л, 2010. – 525 с.
2. *Бердяев Н. А.* Смысл творчества. Опыт оправдания человека / Н. А. Бердяев. – М. : Республика, 1998. – 350 с.
3. *Веблен Т.* Теория праздного класса / Т. Веблен ; [пер. с англ. С. Сорокиной]. – М. : Либроком, 2011. – 368 с.
4. *Гранберг А. Г.* Основы региональной экономики / А. Г. Гранберг. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 496 с.
5. *Гребенников В. Г.* Институциональная экономика / В. Г. Гребенников. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 307 с.

6. *Инишаков О. В.* Институциональность пространства в концепции пространственной экономики / О. В. Иншаков, Д. П. Фролов // Пространственная экономика. – 2007. – № 1. – С. 5–21.

7. *Мельник В. П.* Особливості інституціональних змін в економіці / В. П. Мельник // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2006. – Вип. 103–3. – С. 40–46.

8. *Мороз В. М.* Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект : монографія / В. Мороз. – Х. : С.А.М., 2012. – 408 с.

9. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доп. / [авт. тексту О. О. Кочемировська]. – К. : НІСД, 2013. – 38 с.

10. *Норт Д.* Інститути, інституційні зміни і функціонування економіки економіки : монографія / Д. Норт ; [пер. с англ. та за ред. І. Дзюби]. – К. : Основи, 2000. – 198 с.

11. *Нуреев Р. М.* Торстейн Веблен: взгляд из XXI века / Р. М. Нуреев // Вопросы Экономики. – 2007. – №7. – С. 73–85.

12. *Одинцова М. И.* Институциональная экономика / М. И. Одинцова. – М. : ГУ-ВШЭ, 2009. – 400 с.

13. Про затвердження переліку галузей науки, з яких може бути присуджений науковий ступінь : постанова Кабінету Міністрів України від 29.11.1997 р. № 1328 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 49. – С. 36.

14. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році : щорічне послання Президента України до Верховної Ради України / уклад. тексту Національний ін-т стратегіч. дослід. – К. : НІСД, 2012. – 256 с.

15. Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава : Указ Президента України від 12.03.2013 р. № 128/2013 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 21. – Ст. 700.

16. *Решетило В. П.* Біфуркаційний характер інституційних змін соціально-економічних систем перехідного типу / В. П. Решетило // Економічна теорія. – 2007. – № 4. – С. 49–58.

17. *Ткач А. А.* Інституціональні основи ринкової інфраструктури : монографія / А. А. Ткач. – К. : НАН України ; Об’єднаний ін-т економіки, 2005. – 295 с.

18. *Фридман М.* Капитализм и свобода / М. Фридман ; пер. с англ. В. Козловского; науч. ред. И. Пильчиков. – М. : Новое издательство, 2006. – 240 с.

19. *Шумпетер Й. А.* Теория экономического развития / Й.А. Шумпетер ; [пер. с нем. В. С. Автономовой]. – М. : Директмедиа Паблишинг, 2008. – 400 с.

Надійшла до редколегії 11.06.2013 р.