

## ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ОСНОВА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Трансформаційні процеси в економіці України спричинили негативні тенденції, які характеризуються нераціональним використанням виробничого потенціалу, деградацією соціально-трудоного потенціалу, погіршенням екологічної ситуації. Пошук причин подібної ситуації все більше впевнює в тому, що має місце недостатність інституційного забезпечення ринкових реформ. На фоні слабкості інститутів відбувається зростання тінізації економіки, зниження частки доходів у валовому внутрішньому продукті, невиконання державних зобов'язань з перерозподілу матеріальних благ, заборгованість із заробітної плати, криміналізація.

Дослідження проблем виникнення, функціонування й ефективності впливу різних інститутів на економічну, політичну і управлінську діяльність займають значне місце в економічній, правовій, соціологічній та інших науках. Трансформаційні процеси вимагають новітніх підходів до вивчення потенційних можливостей людини за різними рівнями. За таких умов постає потреба дослідження інституціональних основ розвитку соціально-трудоного потенціалу, яка дає змогу розкрити не лише потенційні можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудоного відносин, але й підсилити такі можливості додатковими перевагами, що виникають у процесі соціальних взаємовідносин.

Досить багато сучасних досліджень стосуються вивчення питання трудоного потенціалу. Зокрема, тут варто відзначити напрацювання таких вчених, як О. Амоша, В. Антонюк, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грیشнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семікіна, Л. Шаульська. Нині все більш поширеними стають дослідження соціально-трудоного

потенціалу, зокрема конкретне вивчення даної категорії має місце у працях М. Долішнього, С. Злупка, Ю. Мельника, Б. Супіханова, Ю. Лузан, Л. Гальперіної, Е. Югас та інших. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону, який часто неправомірно ототожнюється з трудогим потенціалом. Комплексне розуміння сутності соціально-трудоного потенціалу в регіональному вимірі та закономірностей його розвитку у відповідному середовищі зі сформованою системою стійких і спонтанних факторних впливів вимагає конкретизації інституціональних засад його функціонування, які виражаються через систему відповідних інститутів. Це дуже складне і багатогранне питання, яке вимагає розгляду тих інститутів, що детермінують так звану політичну організацію суспільства, а також тих, які визначають норми, звичаї та форми поведінки в суспільстві.

*Метою статті є аналіз інституціональних чинників розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону, виявлення проблем та обґрунтування шляхів їх вирішення. У контексті досягнення мети були поставлені такі завдання:*

розглянути основні підходи до класифікації інститутів розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону;

проаналізувати основні інститути розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону;

визначити інституціональні пастки у компонентній структурі соціально-трудоного потенціалу регіону.

Дослідження інституціональної основи розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону має передбачати полівекторний роз-

гляд відповідних інститутів як важливих чинників та водночас чутливих індикаторів змін у компонентній структурі соціально-

трудового потенціалу із забезпеченням чітко скоординованої системи соціальних взаємодій (рис. 1).



Складено автором.

Рис. 1. Концептуальні підходи до вивчення інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону

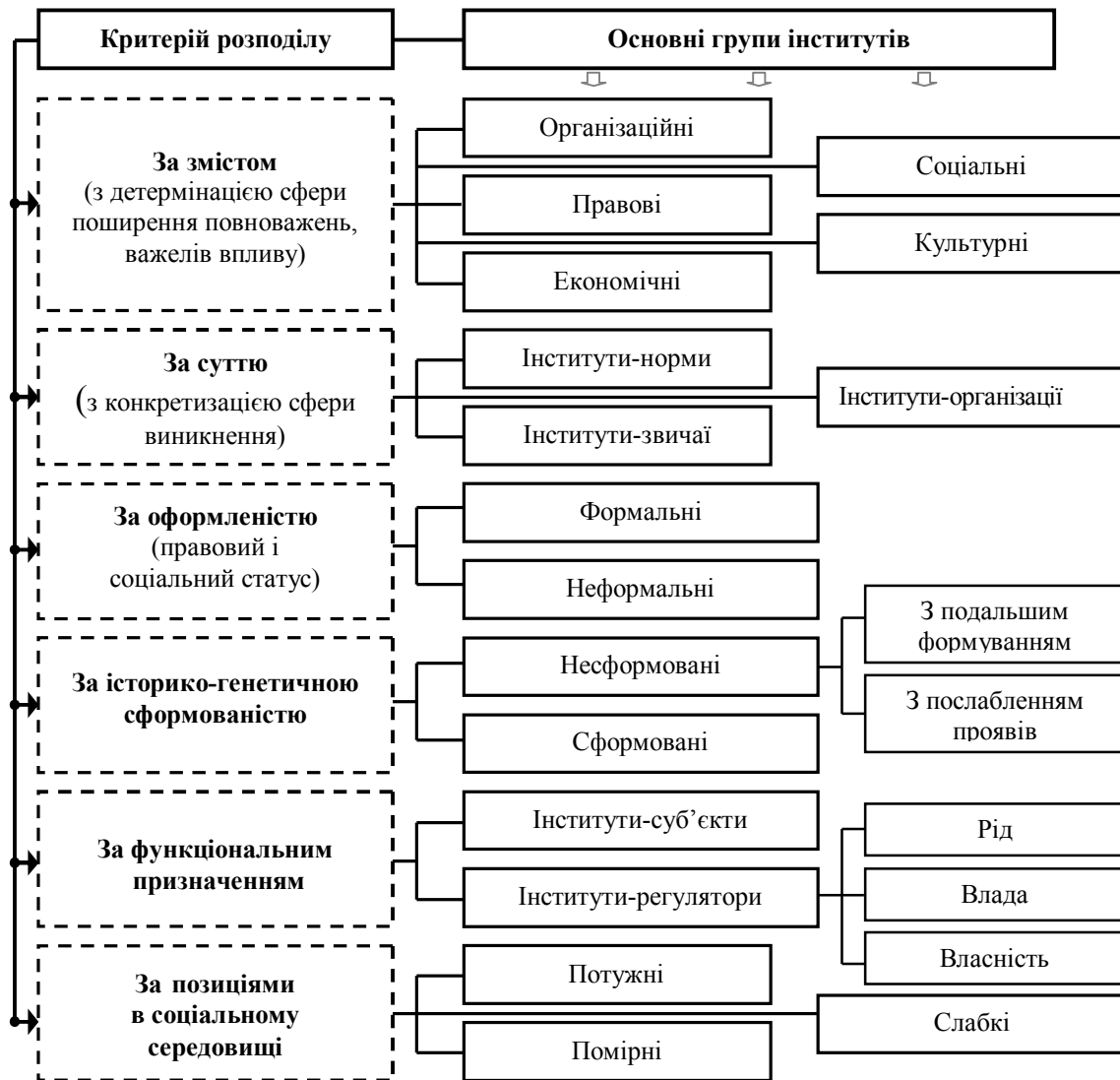
Слід зазначити, що вказані на рис. 1 концептуальні підходи до вивчення інститутів відображають як різноманітні суспільні явища і процеси, що відбуваються у розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, так і наслідки такого розвитку. До здійсненого розподілу інститутів варто додати, що дослідження інституціональних основ розвитку соціально-трудового потенціалу ефективно здійснювати з поєднанням різних критеріальних розподілів. Зокрема, необхідно звернути особливу увагу на те, чи відповідні інститути володіють визначеним правовим або соціальним статусом, що дає змогу робити висновки про соціоекономічну доцільність їх існування, а також враховувати внутрікритеріальну взаємозалежність між собою з виявленням позитивних чи, навпаки, деструктивних взаємовпливів (особливо це стосується

інститутів-організацій, норм та звичаїв, коли перші з них можуть здійснювати неоднозначний вплив на решту, спричиняючи поступові викривлення в системі норм та звичаїв, які формують цілісну систему цінностей суспільства).

Подальша авторська класифікація інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону базується на вивченні існуючих наукових підходів до їх типології у сфері соціально-трудоких відносин та систем. Так, І. Моторна, використовуючи інституціональний підхід удосконалення соціально-трудоких відносин, виділяє інститути [7, с. 3, 12]: за змістом (організаційні, правові, соціальні, економічні); за суттю (інститути-норми, інститути-організації); за оформленістю (формальні – чітко закріплені норми і стандарти; неформальні – певні правила по-

ведінки, які формально не регламентуються). Даний класифікаційний ряд важливо доповнити в розрізі окремих критеріальних розподілів ще одним важливим критерієм з виділенням базових інститутів функціонального призначення. При даному підході такі інститути доцільно розподіляти на інститути-суб'єкти та інститути-регулятори, зокрема, з-поміж регуляторів найбільш помітна роль

відводиться тріаді «рід – влада – власність», на значущість якої звертають увагу автори колективної монографії за редакцією У. Садової [11, с. 51-63] (рис. 2). Розуміючи основні підходи до класифікації інститутів, що детермінують розвиток соціально-трудового потенціалу регіону, охарактеризуємо більш детально кожен із вказаних на рис. 1 підходів до їх дослідження.



Складено автором на основі джерел: [7, с. 3, 12; 9 с. 52].

Рис. 2. Підходи до класифікації інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону

**І. Інститути як чинники впливу на розвиток соціально-трудового потенціалу.**

Конкретні інститути можуть здійснювати суттєвий вплив на потенційні складові,

детермінуючи передумови їх розвитку. За даним напрямом у вітчизняній науці мають місце окремі дослідження у площині соціально-трудових відносин. Зокрема, автори

колективної монографії під редакцією Е. Лібанової звертають увагу на роль інституціональних факторів у загальних процесах суспільного прогресу, зазначаючи, що до зростання продуктивності як основи економічного розвитку приводять не лише техніко-технологічні зрушення, але й прогресивні інституціональні зміни [6, с. 31].

Е. Югас з-посеред різних чинників впливу на соціально-трудова потенціал виділяє групу інституціональних, серед яких [17, с. 6]: приватна власність на засоби виробництва; свобода підприємництва і вибору; особистий інтерес; конкуренція у сфері трудовозайнятості; ціна праці; активна політика держави на ринку. Таким чином, вчені звертають увагу на найбільш вагомі інститути впливу на розвиток соціально-трудова потенціалу з виявленням характеру й наслідків такого впливу і можливостей їх регулювання (відповідно до поставлених цілей). Можна також з-поміж чинників впливу на соціально-трудова потенціал регіону вказати на групу інституційно-правових, які виражаються такими базовими індикаторами, як кількість державних службовців місцевих органів державної влади, кількість та якість реалізованих проектів у рамках соціального діалогу, в тому числі з профспілковими організаціями), базовою метою регулювання яких є забезпечення соціального діалогу державних та недержавних структур із питань розвитку потенційних складових.

## **II. Інститути як системні утворення, що працюють на благо людини, її розвиток й ефективний розподіл часу.**

Нині вкрай важливо, щоб усі інститути, передусім суспільні (особливо це стосується тих, що функціонують у сферах охорони здоров'я, освіти, фізичної культури й релігії), формували єдину цілісну систему, яка б не була орієнтованою на задоволення необґрунтованих і непомірних комерційних інтересів, а виконувала ті суспільно значущі функції, що на неї покладені. По суті, у нинішній системі інститутів, які прямо детермінують розвиток соціально-трудова потенціалу регіону, існують значні проблеми з укоріненням деморалізованих проявів соціальних взаємовідносин, що «розростаються»

з поодиноких соціальних зв'язків із поширенням деструктивного досвіду неправомірної поведінки в ширшу площину. Мова йде про корупційні прояви, коли матеріальні й майнові цінності переважають цінність людського життя і здоров'я.

Встановимо основні деструктиви таких викривлень у системі інститутів розвитку соціально-трудова потенціалу, наслідком яких є формування так званих інституціональних пасток. Під інституціональними пастками розуміємо ті норми, інститути й звичаї, які укорінились у соціально-трудова відносинах, здійснюють на них у загальному прояві суттєвий деструктивний вплив з виникненням значних втрат й ухилення від яких за існуючих умов є неможливим.

Ліквідація інституціональних пасток, які є основою опортуністичної поведінки (прагнення догодити іншим суб'єктам заради власної вигоди), є однією з передумов трансформації інституціонального середовища та зміни інституціональної практики [9, с. 94].

Виникнення інституціональних пасток є головною небезпекою під час проведення реформ, уникнути їх – одне з найважливіших завдань, які постають перед реформаторами. Для виходу із пастки необхідна постійна зміна діючих інститутів у результаті спонтанної еволюції або цілеспрямованого державного втручання [3]. За таких умов важливо розрізняти базові напрями регулювання (викорінення) інституціональних пасток через виявлення природи їх виникнення:

1) регулювання, спрямоване на трансформаційні процеси в економічній системі регіону, що впливають на соціально-трудова потенціал – екзогенні інституціональні пастки;

2) регулювання, спрямоване на внутрішні трансформаційні процеси безпосередньо у компонентній структурі соціально-трудова потенціалу – ендегенні інституціональні пастки.

Дослідження виникнення інституціональних пасток у сфері соціально-трудова відносин, що можуть проявлятися і стосовно розвитку соціально-трудова потенціалу регіону, наразі стають усе більш поширеними. Так, І. Левіна у своїй дисертаційній робо-

ті вивчає інституціональні пастки, які перешкоджають ефективному нагромадженню інтелектуального капіталу та розглядає під ними неефективні інститути й неефективні сталі норми (для нашого дослідження такі висновки є дуже цінними в контексті виявлення таких пасток для інтелектуальної складової соціально-трудоного потенціалу регіону). Так, вчена пропонує матрицю дослідження інституціональних пасток у сфері відтворення інтелектуального капіталу на мікро- й макрорівнях із урахуванням фінансової та структурної складових. На мікрорівні виділено:

1) пастки низької оплати праці, що призводять до спростування аксіоми людського капіталу про високий рівень кореляції заробітків з рівнем освіти;

2) пастки неефективної системи прав власності, що обумовлюють нерівність розподілу дивідендів від інтелектуального капіталу та знижують мотивацію до творчої діяльності. На макрорівні І. Левіною досліджено інституціональні пастки, які проявляються у неефективності законодавчих норм та формальних важелів забезпечення контрактів у сфері інтелектуального капіталу, що призводить до високого рівня несумлінної конкуренції, ризиків та високих транзакційних витрат [5].

Вартим уваги за даним напрямом є дослідження О. Пищуліної, яка виділяє основні інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні, серед яких [10, с. 141-146]:

1) інерційність зайнятості (цей феномен має прояв у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва): інтенсивний «холостий оборот» робочої сили; низька якість робочих місць;

2) недосконалість інституціонального механізму формування заробітної плати: сталість існування надзвичайно високої еластичності заробітної плати замість високої еластичності зайнятості; інституціональна прив'язка фіксованої частки заробітної плати до мінімального рівня оплати праці; відсутність інституціоналізованої системи інформації про ціни на ринку праці; фактична зго-

да суспільства на зростання нерівності в оплаті праці;

3) неефективність інститутів трудового права: застарілі норми трудового законодавства; слабка система правозастосування (необов'язковість чи селективність виконання законодавства); поєднання жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей;

4) слабкість інститутів укладення контракту і ведення переговорів: слабкість та складність соціального діалогу; «вибірковий» принцип залучення учасників соціального діалогу; незавершеність процесів інституціоналізації профспілок та їх залежність від влади або підприємців;

5) слабкість інститутів державного регулювання: невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці; відсутність державного планування розвитку ринку праці.

Вчена також констатує, що в цілому ситуація на українському ринку праці характеризується як інституціонально неврівноважена, що виявляється у відсутності дієвих інститутів, які могли б забезпечити умови для ринкової рівноваги [10, с. 140]. Таким чином, постає ще одна проблема – інституціональна рівновага соціально-трудоного потенціалу, що означає рівнозначний вплив інститутів різних потенційних складових (ендогенних) та інститутів зовнішнього середовища (екзогенних) із базуванням на загальносуспільних інтересах та недопущенням лобіювання інтересів окремих соціальних груп.

Важливими є висновки спільного дослідження таких вчених, як О. Вашків та Л. Куц, які вказують, що найчастіше до інституціональних пасток відносять ухилення від сплати податків, тіншову економіку, корупцію, неплатежі, бартер, рейдерство, основу механізму формування яких в економічній системі становлять ефект координації, ефект удосконалення (навчання), ефект поєднання, культурна інерція (небажання економічних агентів змінювати стереотипи поведінки) і лобіювання [1].

Г. Тарасенко та К. Шibaєва виділяють з-поміж величезної кількості існуючих со-

годні інституціональних пасток «чотири взаємопов'язані» – бартер, неплатежі, ухилення від сплати податків і корупцію – та звертають увагу на те, що коли інституціональна пастка сформувалась, повернення до початкових (дореформених) умов не приводить до її руйнування (на що ми вже звернули увагу при формулюванні її дефініції), має місце так званий інституціональний аналог відомого з макроекономічної теорії ефекту гістерезису – вплив минулих подій на природні значення економічних змінних [15, с. 175, 169].

З урахуванням висновків вітчизняних вчених щодо можливих інституціональних пасток у вітчизняних реаліях (як бачимо, деякі з них виділені у макровимірі, проте вони мають пряме відношення до соціотрудової сфери) визначимо такі основні пастки щодо розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону, які виникають унаслідок деструктивної діяльності інститутів як системних утворень, які б могли працювати на благо людини, її розвиток й ефективний розподіл часу (див. таблицю).

Таблиця

Інституціональні пастки в компонентній структурі соціально-трудоного потенціалу регіону: управлінський, економічний та соціогуманітарний підхід

Сфера прояву пастки	Складова соціально-трудоного потенціалу регіону							
	Здоров'я	Мораль	Активність	Інтелект	Організованість	Освіта	Професіоналізм	Ресурси робочого часу
<b>В управлінському аспекті</b>	Пастка декларативності нормативів умов праці	Пастка масових неформальних домовленостей	Пастка декларативності колективно-договірного регулювання	Пастка дезінтелектуалізації державних службовців	Пастка деефективізації діяльності місцевих органів державної влади	Пастка диспропорцій підготовки фахівців та потреб ринку праці	Пастка непрофесіоналізму державних службовців	Пастка декларативності нормативів режимів праці
<b>В економічному аспекті</b>	Пастка низької оплати праці	Пастка згоди суспільства на зростання соціальної нерівності	Пастка тіньової зайнятості	Пастка необґрунтованих витрат на підвищення кваліфікації фахівців	Пастка ухилення від податків (заробітних плат у конвертах)	Пастка необґрунтованих витрат на підготовку фахівців	Пастка інерційності зайнятості	Пастка інтенсивного «холостого обороту» економічно активного населення
<b>У соціогуманітарному аспекті</b>	Пастка вимушеної зайнятості у працевнадлишковому регіоні	Пастка аномічного формування ціннісних установок	Пастка культурної інерції	Пастка дезінтелектуалізації економічно активного населення	Пастка недобросовісної конкуренції	Пастка знецінення рівня освіти через відсутність зв'язку з оплатою праці	Пастка деструктивного досвіду корпоративних норм та цінностей	Пастка диспропорцій робочого часу і часу на відпочинок

Складено автором на основі джерел: [5;10, с. 141-146;1].

Основні інституціональні пастки визначено з віднесенням до конкретної складової

соціально-трудоного потенціалу регіону в розрізі управлінського, економічного й со-

ціогуманітарного аспектів, що дало змогу конкретизувати площину деструктивного їх прояву. Особливу увагу хочемо звернути на інституціональну пастку низької оплати праці, яку віднесено за домінантністю впливу до складової здоров'я. Тут мається на увазі, що за таких умов здебільшого трудова діяльність працівника супроводжується низьким рівнем соціального захисту та слабкими можливостями лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на рекреацію фізичного і психоемоційного стану організму, в силу обмеженості оплати праці. Окрім того, низький рівень оплати праці зазвичай призведе до постійних стресових ситуацій для працівника, низького рівня задоволення від виконання посадових зобов'язань, що прямо детермінує психоемоційний стан його здоров'я. Так само в соціогуманітарному аспекті має місце пастка вимушеної зайнятості у праценадлишковому регіоні (досить тісно корелює з пасткою диспропорцій робочого часу і часу на відпочинок, що проявляється у потенційній складовій ресурсів робочого часу).

Тут мається на увазі, що високий рівень безробіття та труднощі пошуку місця праці з кращими умовами змушують працівника продовжувати свою трудову діяльність на даному підприємстві і на тій посаді, яка може не лише завдавати шкоди його здоров'ю, але й не відповідати здібностям, світоглядним орієнтирам та культурним цінностям. Як наслідок, існує висока ймовірність поступового соціокультурного відчуження такого працівника через пригнічення та небажання духовного розвитку. Насправді це надзвичайно серйозна загроза розвитку соціально-трудового потенціалу, яка в довгостроковій перспективі суттєво детермінує з деструктивним характером інші потенційні складові.

Таким чином, укорінення вказаних у таблиці інституціональних пасток чітко засвідчує, що діючи в Україні інститути як системи утворення жодним чином не спрямовані на благо людини, її розвиток й ефективний розподіл часу. Знову ж таки складність укорінення таких явищ з плином часу ще більше зростає. За таких умов говорити про необхідність вживання комплексних заходів з бо-

ку держави є недоцільним. Тут постає питання в зовсім іншій площині з необхідністю ідеологічного переосмислення у свідомості усього суспільства деструктивності, неприйнятності більшості норм соціальних взаємовідносин, які при подальшому їх укоріненні лише призводять до того, що Україна приречена «дрейфувати на узбіччі» [16].

### **III. Інститути як чутливі індикатори трансформаційних змін у системі соціально-трудоових відносин.**

При розгляді інститутів розвитку соціально-трудоового потенціалу регіону в такому фокусі мається на увазі, що вони повинні виступати вагомими суб'єктами змін норм, правил поведінки, системи цінностей у суспільстві відповідно до тих трансформаційних процесів, які мають місце у більш глобальному вимірі. На це звертає увагу і низка вітчизняних вчених. У дослідженнях Е. Лібанової та О. Сандиги зазначено, що суспільству, як і кожній відкритій нелінійній системі, притаманна несталість, коливання, випадковість. Будь-яке суспільство латентно вибирає у себе можливість трансформуватись, адже його структура постає дуже складним, але незавершеним утворенням. У кризових точках (точках біфуркації) відбувається стрибкоподібна зміна соціальних структур і виникнення нових соціальних форм [6, с. 15; 12]. Відповідно важливо розуміти, що інституціональна основа розвитку соціально-трудоового потенціалу є досить нестійкою та постійно змінною, через що потрібен постійний перегляд концептуальних засад та структурних побудов у системі соціальних взаємовідносин з приводу використання потенційних можливостей різних соціотрудоових складових.

Нинішні ж реалії свідчать, на жаль, про зовсім протилежні закономірності. Так, на проблеми інституціоналізації вказує проф. У. Садова: процес соціального перерозподілу, який роками визначався ідеологією інституту тоталітарної держави, почав зазнавати змін. Із розвитком нових інститутів почав поглиблюватись перерозподіл функцій соціального управління. Тобто механізм управління територіальним соціальним розвитком трансфор-

мувався як у межах інституційних структур, так і на самовільних засадах [13, с. 126].

У дослідженні за редакцією В. Гейця зазначається, що українське суспільство «застрягло» у подвійній інституційній системі: не позбувшись остаточно від норм та правил радянських часів, воно не змогло створити цілісної системи нового інституційного порядку. Іншими словами, Україна вийшла з соціалістичної системи, але так і не змогла увійти до капіталістичної. Ані еліта, ані саме суспільство вже не можуть лишатись у стані роздвоєності соціального життя, оскільки інерційні потенціали старої ресурсної бази вже вичерпано [14, с. 643]. Тобто маємо ситуацію, коли нинішня система інститутів окрім того, що за результатами їх діяльності вже звичним явищем є укорінення існуючих та виникнення все нових інституціональних па-сток, продовжує свою діяльність за «допостіндустріальним» сценарієм з невідновним використанням тих інституціональних переваг, що були здобуті попередніми поколіннями.

#### ***IV. Інститути як закріплені організаційні форми норм та звичаїв, що сформовані у процесі розвитку соціально-трудового потенціалу.***

Якщо ми говоримо про розвиток соціально-трудового потенціалу, під яким розуміємо монотонне покращення індикаторів усіх його потенційних складових, причому таке покращення має бути збалансованим без надмірної розірваності темпів розвитку чи спаду окремих з них, то за таких умов інститути, що забезпечують такий розвиток, повинні формуватись відповідно до нових викликів сучасності. Мається на увазі поступове формування нових норм, правил, звичаїв, організаційних структур, які за сучасними параметрами забезпечуватимуть розвиток потенційних складових на новій якісній основі з поступовим витісненням застарілих інституційних форм. Це дуже важливо для регіонів України в силу тої загрозливої ситуації, яку ми нині маємо (див. таблицю). Формування нових інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу з поступовим посиленням важелів їх впливу і підсиленням заходів ідеологічного переосмислення у свідомості усього суспільства деструктивності

більшості норм соціальних взаємовідносин, що діють сьогодні, може стати тим шляхом ефективних змін в інституційному напрямі.

Зі вказаних на рис. 1 класифікаційних підходів до розподілу інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону нами було звернено особливу увагу на критерій функціонального призначення з розподілом інститутів на регулятори і суб'єкти. Зокрема, у групі інститутів-регуляторів було згадано про так звану тріаду «рід – влада – власність», яку наводять у спільному дослідженні за редакцією У. Садової вчені Інституту регіональних досліджень НАН України [11, с. 52]. Відповідно до такого розподілу більш детально охарактеризуємо особливості детермінації такими інститутами розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, яка очевидно має місце та вимагає комплексних досліджень. Щодо інституту «рід», то тут, насамперед, постає проблема формування інституту сім'ї та її впливу на соціально-трудовий потенціал регіону. Насправді вплив такого інституту в сучасних умовах поширення розлучуваності та сприйняття як норми неоформлення відносин між чоловіком та жінкою поступово нівелює впливи тих норм і традицій, які формувались в Україні століттями. Окрім того, суттєвий вплив має атмосфера в сім'ї, яка, як зазначає О. Кошулько, позначається на розвитку, вихованні дітей, а також на інвестуванні в людський капітал і відповідно його накопиченні. Ця проблема загострюється у сім'ях, які опинились у складних життєвих обставинах [4, с. 33].

З іншого боку, постає проблема родинних традицій, родинної пам'яті, що виражається у професійній діяльності, певних культурних і світоглядних засадах, зокрема релігійних поглядах. Усі ці аспекти справляють чималий вплив на розвиток особистісних потенційних ознак, що в своїй інтегрованій взаємодії формують соціально-трудовий потенціал усього суспільства.

При розумінні такої ролі інституту роду й сім'ї для розвитку соціально-трудового потенціалу регіону зовсім іншими повинні бути концептуальні засади реалізації заходів сімейної політики. В умовах загострення основних демографічних проблем сімейна і

пронаталістська політика мають базуватись на таких принципах, як вільний вибір індивідами і сім'ями моделі їх економічної й демографічної поведінки, фундаментальність ролі сім'ї у забезпеченні розвитку особистості та суспільства, досягнення гендерного рівноправ'я та справедливості, підтримка на належному рівні умов життя всіх груп населення і пріоритетності надання необхідних ресурсних можливостей сім'ям з дітьми [8, с. 242]. Поряд із такими заходами повинні поглиблюватись серед суспільства ідеологічні орієнтири цінностей сім'ї, роду, збереження їх норм, традицій та звичаїв.

Інститут влади сьогодні в дії стосовно розвитку соціально-трудового потенціалу регіону проявляється вкрай неоднозначно, про що свідчать визначені нами інституціональні пастки в управлінському аспекті (див. таблицю). За таких умов необхідне формування нових концептуальних засад, так званого інституціонального менеджменту, який повинен здійснюватись на всіх управлінських рівнях, розпочинаючи з особистісного через відповідні форми самоменеджменту (самоконтроль, самоорганізація, самовиховання). Тобто управлінські підходи тут не зводяться лише до ролі державних структур загальнодержавного й регіонального рівнів, вони вимагають всеієрархічної реалізації на основі нових і прогресивних норм та звичаїв розвиненого й свідомого суспільства.

Щодо інституціонального менеджменту, важливо конкретизувати його базову функціональну спрямованість. Варто зазначити, що дослідження за таким напрямом в Україні по суті не проводяться. У даному аспекті маємо досвід хіба зарубіжних країн. Вченими Світового банку визначено 7 функцій інституціонального менеджменту для діяльності країн у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху. Такі висновки цілком закономірно можна трансформувати до сфери соціально-трудових відносин, зокрема розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з базуванням на функціях організаційної, координаційної, законодавчої, фінансування та розподілу ресурсів, заохочення, моніторингу й оцінки, наукових досліджень, розробки і передачі знань [18].

Як бачимо, з-посеред вказаних вченими Світового банку функцій інституціонального менеджменту мають місце координаційна, а також функції наукових досліджень, розробки і передачі знань. Це означає, що при діях інститутів влади у забезпеченні розвитку соціально-трудового потенціалу регіону необхідне налагодження соціального діалогу з недержавними організаціями (ціль регулювання впливу інституційно-правових чинників. Це дуже ефективна форма міжсекторальної співпраці, яка в Україні використовується з деструктивними проявами, про що свідчать згадані нами вище у праці О. Пищуліної інституціональні пастки слабкості та складності соціального діалогу, «вибіркового» принципу залучення учасників соціального діалогу, незавершеності процесів інституціоналізації профспілок та їх залежності від влади або підприємців [10, с. 141-146]. Таким чином, виникає необхідність поступового покращення ситуації за даним напрямом, зокрема в силу достатнього інтелектуального потенціалу української нації та одночасної необхідності стимулювання розвитку вітчизняної науки потрібен активний соціальний діалог державних структур із науковими установами. Така співпраця дасть змогу:

по-перше, науково обґрунтувати управлінські рішення стосовно розвитку соціально-трудового потенціалу регіону в цілому та окремих його складових, що підвищить ефективність самих рішень та оптимізує їх ресурсне забезпечення;

по-друге, збільшити ресурсні можливості самих наукових установ, які за умов фінансування за залишковим принципом мають значні «інтелектуальні втрати» (особливо через зростання еміграційних процесів та високу мобільність фахівців), а також для яких спостерігається поширення явища низької продуктивності праці, по суті її демотивація через незадовільний рівень оплати та умови праці. Результати наукових досліджень знайшли б своє застосування в управлінській діяльності. Таким чином, дана стаття доходу може стати не лише матеріальним мотиватором ефективної наукової діяльності, що в свою чергу буде вести до розвитку по-

тенційної складової інтелекту, а одночасно з нею в першу чергу – освіти, професіоналізму, активності, організованості та інших, проте і потужним нематеріальним стимулом до ще більш якісних досліджень у силу розуміння науковцями прикладної значущості своєї трудової діяльності.

Інститут власності так само здійснює величезний вплив на розвиток соціально-трудового потенціалу регіону. Насамперед, він детермінує структуру доходів економічно активного населення. Згідно із Б. Генкіним структура доходу працівників підприємства формується під впливом таких факторів [2, с. 247]: відпрацьований час; кваліфікація; умови праці; індивідуальні здібності та якості (здоров'я, мораль, творчий потенціал, активність, організованість); участь у колективній праці; приналежність до фірми, організації; власність; ринкова кон'юнктура. Таким чином, у межах даних фінансових можливостей працівник може бути власником відповідного обсягу матеріальних та майнових цінностей, що є вагомим мотиватором його подальшої трудової діяльності та надає для нього можливості розвитку своїх потенційних складових (здобуття другої вищої освіти, підвищення рівня кваліфікації, культурний і духовний розвиток через туристичні подорожі, у тому числі за кордон, тощо).

У регіональному й загальнодержавному вимірах інститут власності постає за своїми важелями впливу в дещо іншому ракурсі. Власність сьогодні характеризується як потужний деструктив розвитку соціально-трудового потенціалу і чинник поширення інституціональних пасток у силу непомірного прагнення її акумулювання.

Розірваність населення за майновими і матеріальними показниками поглиблює деморалізацію норм соціальних взаємовідносин, укорінення тіньової зайнятості, інших негативних форм неформальних взаємовідносин. По суті за сучасних ринкових (ціновий аспект) та політичних умов доступ до власності для особи, що володіє високими потенційними можливостями, є надзвичайно утрудненим.

*Висновки.* Інституціональна основа розвитку соціально-трудового потенціалу в

Україні сьогодні є вкрай негативною. Про це свідчить існування великої кількості інституціональних пасток, що деморалізують суспільство, трансформуючи раніше недопустимі норми соціальних взаємовідносин у звичні правила повсякденної діяльності. За такої ситуації постає потреба формування якісно нової системи ціннісних орієнтацій українського суспільства, що повинна здійснюватись через ідеологічне переосмислення приреченості країни за таких умов бути периферією за параметрами соціально-економічного розвитку. Для виконання такого стратегічного завдання важливо розпочати процес удосконалення чинного нормативно-правового поля розвитку соціально-трудового потенціалу з розробленням таких законодавчих актів, що закладуть ідеологічні підвалини нової прогресивної системи цінностей і норм поведінки учасників соціально-трудоких відносин.

### Література

1. Вашків О.П. Інституційні пастки в адмініструванні процесів функціонування підприємств / О.П. Вашків, Л.Л. Куц: Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VsUNU/2011.../Vaschkiv.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VsUNU/2011.../Vaschkiv.pdf).
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. – 384 с.
3. Іваненко І.А. «Інституціональні пастки» в країнах з перехідною економікою / І.А. Іваненко, О.О. Шубіна: Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf).
4. Кошулько О. Проблеми управління та гендерні особливості накопичення людського капіталу: національний аспект / О. Кошулько, Є. Маказан // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 31-35.
5. Левіна І.В. Інтелектуальний капітал: концептуальні основи відтворення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та

історія економічної думки» / І.В. Левіна. – Донецьк, 2007. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://avtoreferat.net/content/view/12896/46/>.

6. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.

7. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.І. Моторна. – Київ, 2009. – 20 с.

8. Населення України. Народжуваність України у контексті суспільно-трансформаційних процесів. – К.: АДЕФ-Україна, 2008. – 288 с.

9. Покатаєва О.В. Інституціональні пастки внутрішньої торгівлі і шляхи їх подолання / О.В. Покатаєва // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №5(95). – С. 85-93.

10. Пишуліна О.М. «Інституціональні пастки» функціонування ринку праці в Україні / О.М. Пишуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №4(13). – С. 140-147.

11. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації / НАН України, Ін-т регіональних досліджень; наук. ред. У.Я. Садова. – Львів, 2011. – 528 с.

12. Сандига О.І. Інновації: соціально-філософський аналіз / О.І. Сандига // Мультиверсум. Філософський альманах. – К.: Центр духовної культури. – 2005. – № 48.

13. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: моногр. / У.Я. Садова. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 408 с.

14. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: нац. доп. / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

15. Тарасенко Г.Д. Інституційні пастки і виходи з них за умов змішаної економіки під час реформ / Г.Д. Тарасенко, К.І. Шибасєва // Научные труды ДонНТУ. Серия экономическая. – 2010. – Вып. 38-1. – С. 169-175.

16. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні /

М.О. Шульга. – К.: ТОВ «Друкарня «Бізнес-поліграф», 2011. – 448 с.

17. Югас Е.Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудового потенціалу (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступення канд. екон. наук: спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / Е.Ф. Югас. – Ужгород, 2008. – 18 с.

18. Institutional management functions: European Road Safety Observatory [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://erso.swov.nl/knowledge/content/10\\_rsm/institutional\\_management\\_functions.htm](http://erso.swov.nl/knowledge/content/10_rsm/institutional_management_functions.htm).

### References

1. Vashkiv, O., P., Kuts, L., L. (2012) Instytutsiyni pastky v administruvanni protsesiv funktsionuvannya pidpryyemstv. [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VSUNU/2011.../Vaschkiv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011.../Vaschkiv.pdf). [accessed 1 Jan. 2012].

2. Genkin, B., M. (1999) Ekonomika i sotsiologiya truda. Moscow: Izdatel'skaya gruppa NORMA-INFRA.

3. Ivanenko, I., A., Shubina, O., O. (2012) «Instytutsional'ni pastky» v krayinakh z perekhidnoyu ekonomikoyu. [www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf). [accessed 1 Jan. 2012].

4. Koshul'ko, O., Makazan Ye. (2010) Problemy upravlinnya ta henderni osoblyvosti nakopychennya lyuds'koho kapitalu: natsional'nyy aspekt. Ukrayina: aspekty pratsi. 4. pp. 31-35.

5. Levina, I., V. (2007) Intelektual'nyy kapital: kontseptual'ni osnovy vidtvorennya. <http://avtoreferat.net/content/view/12896/46/>. [accessed 1 Jan. 2012].

6. Libanova, E., M. (eds.) (2008) Lyuds'kyu rozvytok v Ukrayini: innovatsiynyy vymir (kolektyvna monohrafiya). Kyiv: In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' NAN Ukrayiny.

7. Motorna, I., I. (2009) Sotsial'no-trudovi vidnosyny: formuvannya ta rozvytok (Sum-ry for PhD dis. in 08.00.07). Kyiv.

8. ADEF-Ukrayina (2008) Naseleennya Ukrayiny. Narodzhuvanist' Ukrayiny u konteksti

suspil'no-transformatsiynykh protsesiv. Kyiv: ADEF-Ukrayina.

9. Pokatayeva, O.,V. (2009) 'InstytutSION-al'ni pastky vnutrishn'oyi torhivli i shlyakhy yikh podolannya'. Aktual'ni problemy ekonomiky. 5(95). pp. 85-93.

10. Pyshchulina, O.,M. (2009) '«InstytutSION-al'ni pastky» funktsionuvannya rynku pratsi v Ukrayini". Stratehichni priorytety. 4(13). pp. 140-147.

11. Sadova, U.,Ya.(eds.) (2011) Rehional'na mihratsiyna polityka ta mekhanizmy yiyi realizatsiyi. Ukraine: L'viv.

12. Sandyha, O.,I. (2005) Innovatsiyi: sotsial'no-filosofs'kyy analiz. Mul'tyversum. Filososfs'kyy al'manakh. Kyiv: Tsentr dukhovnoyi kul'tury. 48.

13. Sadova, U.,Ya. (2005) Sotsial'na polityka v Ukrayini: rehional'ni doslidzhennya i perspektyvy rozvytku. Ukraine: L'viv: IRD NAN Ukrayiny.

14. Heyts', V., M., Et. al. (2009) Sotsial'no-ekonomichnyy stan Ukrayiny: naslidky dlya narodu ta derzhavy (National Report). Kyiv: NVTs NBUV.

15. Tarasenko, H.,D., Shybayeva, K.,I. (2010) Instytutsiyni pastky i vykhody z nykh za umov zmishanoyi ekonomiky pid chas reform. Nauchnye trudy DonNTU. Seryya ekonomycheskaya. 38(1). pp. 169-175.

16. Shul'ha, M.,O. (2011) Dreyf na uz-bichchya. Dvadtsyat' rokiv suspil'nykh zmin v Ukrayini. Kyiv: TOV «Drukarnya «Biznespolihraf».

17. Yugas, E.,F. (2008) Rehional'ni faktory rozvytku ta mekhanizmy rehulyuvannya sotsial'no-trudovoho potentsialu (na materialakh Zakarpat-s'koyi oblasti) (Sum-ry for PhD dis. in 08.00.05). Ukraine: Uzhhorod.

18. Erso (2012) Institutional management functions: European Road Safety Observatory [http://erso.swov.nl/knowledge/content/10\\_rsm/institutional\\_management\\_functions.htm](http://erso.swov.nl/knowledge/content/10_rsm/institutional_management_functions.htm).[accessed 1Jan. 2012].

*Надійшла до редакції 19.01.2012 р.*