

УДК 331.5.024.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2020-5.16>

Якимова Н.С.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці та виокремлено інститути макrorівня та мікрорівня, що, у свою чергу, поділено на формальні та неформальні. До формальних інститутів макrorівня віднесено інститути трудового законодавства, освіти, ринку праці, оплати праці, влади, власності, зайнятості населення, соціального захисту, соціального страхування, державно-приватного партнерства, підвищення кваліфікації та профспілкові організації, а до неформальних інститутів макrorівня – сім'я, оточення (друзі, близькі, колеги), суспільні погляди, культурне середовище, мораль, цінності, традиції, релігія, патріотизм, соціальні мережі, засоби масової інформації, інститути довіри. До формальних інститутів мікрорівня входять колективний договір, система управління, система планування, система оплати праці, система матеріального стимулювання, система соціального забезпечення, безпека умов праці, а до неформальних – корпоративна культура, соціальні мережі, система нематеріальних заохочень, командоутворення, соціальна відповідальність, наставництво, коучинг. Доведено, що різноманіття інститутів, що є певними правилами побудови соціально-економічних відносин та взаємодій, регулює всі аспекти поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Вони впорядковують та структурують їх, обмежують та створюють нові поведінкові моделі.

Ключові слова: інституційне забезпечення, інститути макро- та мікрорівня, формальні та неформальні інститути, соціальні та економічні інститути, регулювання, поведінкові моделі, суб'єкти ринку праці.

INSTITUTIONAL PROVISION OF REGULATION OF BEHAVIORAL MODELS OF LABOR MARKET ACTORS

Yakymova Nataliia

Vasyl' Stus Donetsk National University

The article discusses the institutional provision of regulation of behavioral models of labor market actors. Macro-level and micro-level institutions are singled out, which, in turn, is divided into formal and informal. Formal macro-level institutions include institutions of labor law, education, labor market, wages, government, property, employment, social protection, social insurance, public-private partnerships, training and trade unions, and informal macro-level institutions include the family, surroundings (friends, relatives, colleagues), social views, cultural surroundings, morals, values, traditions, religion, patriotism, social networks, media, institutions of trust. Formal micro-level institutions include collective bargaining, management system, planning system, wage system, material incentive system, social security system, safety of working conditions, and informal – corporate culture, social networks, system of intangible incentives, team building, social responsibility,

mentoring, coaching. It is established that the separation, systematization and determination of the influence of social and economic institutions on the behavioral models of labor market participants, as well as their compliance with certain rules, norms and laws that are acceptable in society, accelerates their effective adaptation to changing economic systems. The analysis of economic and social institutions confirms the hypothesis that any activity of the individual in the economic sphere is always carried out in certain institutional conditions that have an active direct or indirect influence on it. It is proved that the diversity of institutions, which are certain rules for building socio-economic relations and interactions, regulates all aspects of behavioral models of labor market actors. They organize and structure them, limit and create new behavioral patterns. That is why the study and systematization of institutional support for the regulation of behavioral models of labor market actors will influence the existing behavioral models of labor market actors, as well as adjust them in order to obtain the most optimal behavior patterns.

Keywords: institutional support, macro- and micro-level institutions, formal and informal institutions, social and economic institutions, regulation, behavioral models, labor market actors.

Постановка проблеми. Інституційне регулювання є безперервним процесом, що відображає вкрай складну взаємодію системи інститутів та суб'єктів ринку праці. Різноманіття інститутів, поведінкові особливості суб'єктів ринку праці, специфіка інституційного середовища створюють певні труднощі для досягнення загального інституційного інтересу. У сучасних економічних умовах особливо важливим стає не просто підтримання належного рівня регулювання поведінки, а й своєчасне виявлення та попередження неефективних інститутів, що мають безпосередній вплив на цей процес. Для цього необхідним є розвиток нових технологій, що будуть удосконалювати інституційну структуру, нарощування людського капіталу, що сприятиме швидкій адаптації до мінливих умов та виробленню правильних моделей поведінки. Це, в свою чергу, актуалізує проблему інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню інституціоналізму, підходів до визначення інститутів, питань інституційного регулювання присвячені роботи Т. Веблена [1], Дж. К. Гелбрейта [2], Е. Дюркгейма, Дж. Коммонса [3], Дж. Коулмана, К. Маркса, Дж. Міда, В. Мітчелла, Дж. Найт [4], Д. Норта [5], К. Поланьї, Р. Сведберга, Дж. Ходжсона [6] та ін. Водночас, сучасні економічні виклики вимагають більш ґрунтовного дослідження інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що зумовлює актуальність обраного напрямку дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення напрямів та складових інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний етап розвитку економіки, що характеризується значною динамікою господарських процесів, технологічним прогресом, підвищенням значущості людських ресурсів, відбивається на поведінці суб'єктів ринку праці, через що в ході їх взаємодії посилюються різноманітні протиріччя. Економіка, як і будь-яка суспільна наука, аналізує поведінку індивіда – ключового учасника соціально-економічних процесів. Економічна поведінка характеризується тим, що індивід ставить за мету задоволення власних потреб. Тобто, в умовах ринкової економіки його діяльність спрямована на збільшення добробуту, незалежно від того, виступає індивід споживачем чи виробником, продавцем чи покупцем, працівником чи роботодавцем. Жоден економічний суб'єкт не стане діяти на шкоду своїм інтересам, інакше його діяльність буде не раціональною з точки

зору максимізації корисності. Однак, якщо вийти за рамки неокласичного підходу, виявляється, що індивід постає активним учасником соціальних взаємодій. На його дії впливають не тільки суто економічні чинники, а й соціальна реальність, а саме – мотиви, прагнення та інтереси контрагентів, які не завжди збігаються один з одним. Якщо індивіди могли б самостійно вирішувати ці суперечності, в економіці виникла б ідеальна ситуація. Але в реальності через різноманіття та складність подібних взаємодій досягти балансу не вдається, що вимагає залучення зовнішнього регулювання – системи існуючих інститутів.

Інститут, як певна інформаційна система, забезпечує виконання норм, правил, механізмів, які, в свою чергу, структурують взаємовідносини між акторами. Інститути обмежують поведінку суб'єктів на ринку праці та в той же час роблять її можливою. Так, Дж. Найт визначає інститут як «набір правил, які структурують соціальні взаємодії певними способами» [4].

На думку Д. Норта, інститути – це правила гри в суспільстві або створені людиною обмежувальні рамки, які організують взаємовідносини між людьми; інститути зменшують невизначеність, або обмежують набір альтернатив, які є у кожної людини [5].

Розкриваючи соціально-економічну змістовність поняття інституту, доцільно звернути увагу також на визначення Дж. Ходжсона [6], який, відповідно до загальноприйнятих традицій, визначає інститут як систему сталих та загальноприйнятих правил, які структурують соціальні взаємодії. Однак, в рамках нової інституціональної економічної теорії предметом дискусій є доцільність розгляду інститутів як норм або правил. На думку Дж. Ходжсона, цей конфлікт інтерпретації виникає всередині тієї інтелектуальної традиції, в якій індивідуальні смаки або цілі приймаються як задані. Відзначаючи відносну стійкість інститутів, Дж. Ходжсон підкреслює, що інститути володіють рівноважним якість, навіть якщо ці рівноважні стани можуть порушуватися. Ці рівноважні стани відтворюються та закріплюються, коли цілі відображаються в результатах функціонування інститутів. Що стосується норм та правил, то, на думку вченого, їх не можна зводити виключно до «навколишнього середовища», в якому економічний (раціональний) агент повинен приймати рішення та діяти. Ці норми та правила реплікуються в поведінку індивіда. У результаті цього умовна поведінка, що повторюється, підпорядковується певним нормам та отримує нормативний зміст, якщо індивіди сприймають звичай як морально-етичні норми, що сприяють стабілізації інституційного рівноваги.

Таким чином, інститути привносять в економічну систему стійкість, дозволяючи знижувати витрати. Окрім цього, метою функціонування інститутів є координація поведінки індивідів, тобто вибір ними з можливих варіантів поведінки такої, що відповідає наявному інституційному середовищу. Ефективно діючий інститут виконує ряд функцій: регулюючу – структурування діяльності індивідів, щоб уникнути нанесення шкоди один одному та економічній системі в цілому; інформаційну – забезпечення передачі інформації як між економічними агентами, так і між агентами та інститутами; інтеграційну – об'єднання індивідів в межі інституту для спільної діяльності через прийняття норм і правил; координуючу – забезпечення взаємодії індивідів між собою з урахуванням їх мотивів, цілей, інтересів; прогноуючу – запобігання дій, що порушують існуючі правила, в тому числі опортуністичної поведінки.

Система інститутів утворює інституційне середовище. Під інституціональним середовищем будемо розуміти впорядковану сукупність інститутів, які визначають обмеження для економічних агентів в процесі прийняття ними управлінських рішень. Особливості функціонування інституційного середовища визначаються взаємною підтримкою інститутів, яка забезпечується шляхом виконання ними відповідних функцій.

Інституційне забезпечення ґрунтується на формуванні ряду формальних та неформальних інститутів, їх функцій. Формальні інститути, які мають статус законодавчо затверджених норм і правил, є обов'язковими для виконання певними групами акторів. Під неформальними інститутами розуміють ті форми взаємодій, які існують в реальному житті, але в правовій практиці не узаконені: традиції, звички, стереотипи поведінки та інші форми взаємодії між людьми, які визначаються головним чином культурою, психологією та ідеологією певного суспільства. За визначенням Д. Норта [5], неформальні інститути, які формувалися як засіб координації стійко повторюваних форм людської взаємодії, – це розвиток та модифікація формальних правил; соціально санкціоновані норми поведінки; внутрішні, обов'язкові для виконання стандарти поведінки. Відзначимо, що неформальні інститути виникають на основі інформації, переданої за допомогою соціальних механізмів, які характеризують структуру цінностей в суспільстві. Розвиток системи взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами є одним з ключових факторів інституційної динаміки. Формальні обмеження, правила та інститути виникають здебільшого на принципах вже існуючих неформальних правил і механізмів, які забезпечують їх виконання.

Також на основі проведеного аналізу визначимо зміст інституціонального регулювання – це дія системи існуючих інститутів, що спрямована на координацію та впорядкування поведінки економічних агентів для забезпечення загального інституційного інтересу. Інституційне регулювання має бути спрямоване на інституційні основи соціально-економічної взаємодії агентів, а саме: усунення неповноти контракту; забезпечення системи контролю; специфікацію та захист прав власності; зниження асиметрії інформації; ефективну взаємодію принципала-агента; опрацювання санкцій; встановлення довіри; вибір відповідних форм координації діяльності; забезпечення соціально-економічної справедливості.

Так, на рис. 1 представлено інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Виокремлено інститути макrorівня та мікрорівня, які, у свою чергу, поділено на формальні та неформальні. До формальних інститутів макrorівня віднесено інститути трудового законодавства, освіти, ринку праці, оплати праці, влади, власності, зайнятості населення, соціального захисту, соціального страхування, державно-приватного партнерства, підвищення кваліфікації та профспілкові організації, а до неформальних інститутів макrorівня – сім'я, оточення (друзі, близькі, колеги), суспільні погляди, культурне середовище, мораль, цінності, традиції, релігія, патріотизм, соціальні мережі, засоби масової інформації, інститути довіри. До формальних інститутів мікрорівня входять колективний договір, система управління, система планування, система оплати праці, система матеріального стимулювання, система соціального забезпечення, безпека умов праці, а до неформальних – корпоративна культура, соціальні мережі, система нематеріальних заохочень, командоутворення, соціальна відповідальність, наставництво, коучинг.

На дію інститутів, як уже зазначалося, крім суб'єктів впливає інституціональне середовище. Тут важливим атрибутом є досягнення узгодження діючих інститутів, як формальних, так і не формальних. Протириччя правил підвищує невизначеність та прагнення або до їх ігнорування, або слідування особистій траєкторії діяльності. Особливого значення набувають неформальні інститути, особливості дії та розвитку яких є складними з огляду на їх природу: якщо формальні інститути закріплені офіційно, використовують узаконені санкції та правила, що носять обов'язковий характер, то неформальні і діють на основі соціальних взаємодій, і їх порушення не має закріпленого покарання.

Проте, неформальні інститути можуть мати набагато більш сильний та стійкий вплив на поведінку суб'єктів. Неформальні інститути є набагато стійкішими: навіть якщо одного разу вони були прийняті стихійно, спонтанно, в результаті багаторазового повторення вони вкорінюються, та їх зміна відбувається дуже повільно. Ефект неформальних інститутів пояснює, чому формальні інститути, що успішно функціонують в одній державі, не працюють в іншій – це обумовлено значними соціальними взаємодіями [7].

Можна зробити висновок, що складність взаємодії індивідів та інститутів не дозволяє регулювати поведінку в принципі, однак практика доводить протилежне. По-перше, індивіди діють на основі досвіду та звичок, а значить поведінку в більшості випадків можна прогнозувати. Так, дослідження показують [8], що люди в більшості своїй помиляються однаково, а значить, координувати їх можна схожими методами. Регулярні взаємодії формують певні поведінкові паттерни, які в повсякденному житті неможливо змінити швидко. У зв'язку з цим, досліджуючи питання зміни або навпаки стійкості інститутів в різних середовищах, доцільно звернути увагу на взаємозв'язок економічних і культурних процесів. Культура несе в собі накопичені установки, цінності, моделі поведінки, які сприймаються через сформовані поведінкові паттерни. Різні паттерни можуть співіснувати в рамках одних формальних інститутів. Культурний контекст багато в чому обумовлює сприйняття економічними суб'єктами тих

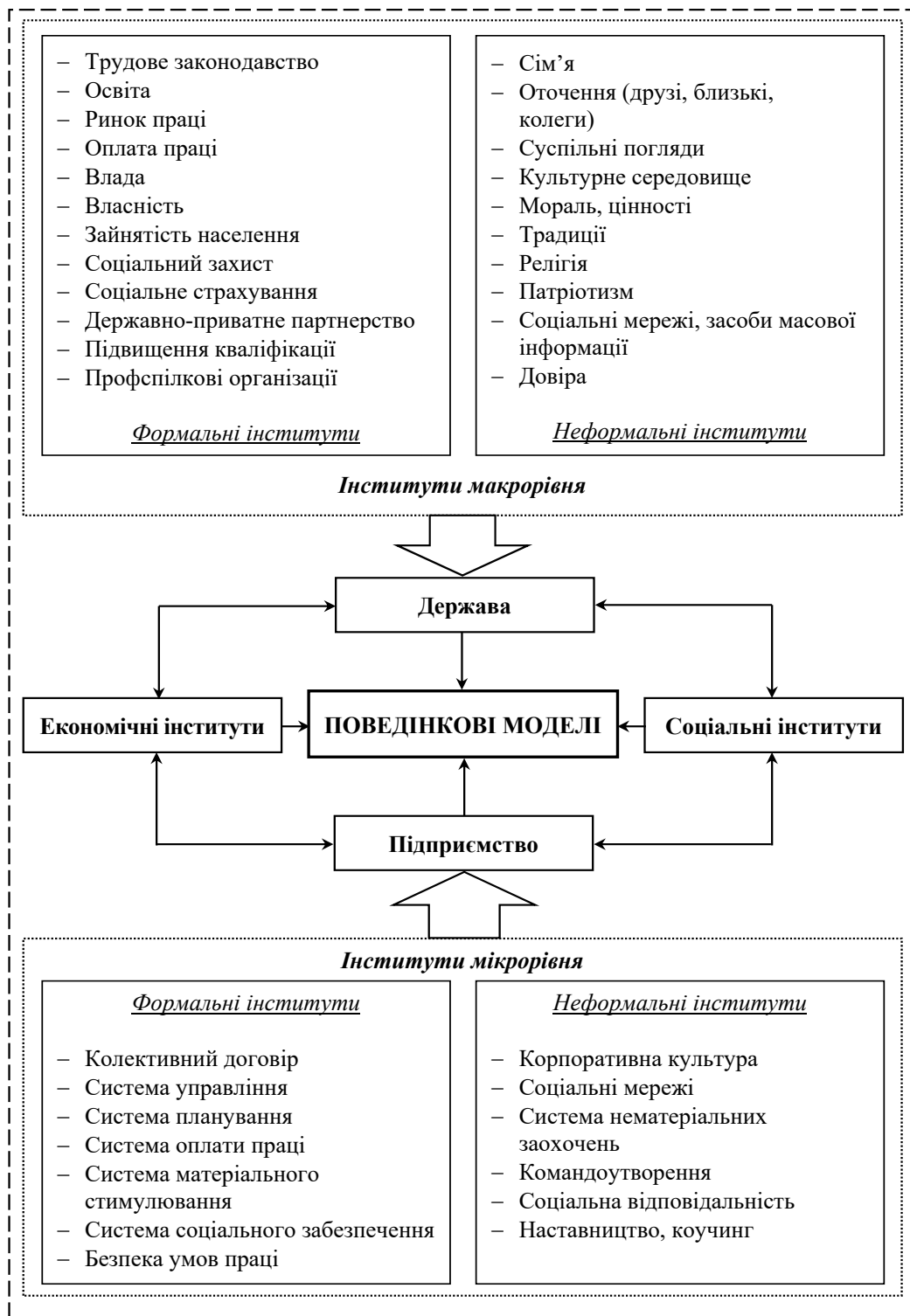


Рис. 1. Інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

чи інших моделей поведінки: в залежності від переважаючих цінностей здійснюється вибір тієї поведінки, яка забезпечує певну стабільність. Звичайно, культура аналогічним чином видозмінюється внаслідок трансформації світосприйняття соціальних і професійних груп, що вступають в протиріччя зі сформованою культурною традицією, що може привести до зміни останньої. Проте, інституційні зміни є тривалим процесом.

З огляду на складність устрою господарського життя, формування формальних інститутів має відбуватися не тільки з урахуванням політичних та економічних особливостей, але й на основі неформальних з урахуванням культурного контексту. Особливо це важливо, якщо відсутній будь-який попередній досвід використання інституту, що обмежує інформацію про наслідки його дії.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, суб'єкти ринку праці в процесі функціонування стикаються з проблемою узгодження та регулювання своїх соціальних та економічних інтересів. Це породжує потребу створення специфічних економічних та соціальних конструктів – норм, правил та законів, що регулюють ці відносини та забезпечують їх постійне відтворення. Правила, що створюються людською свідомістю, є неоднорідними не тільки за своїм характером та способом походження (формальні та неформальні правила), але й за механізмом функціонування. Деякі з них (що безпосередньо обумовлені економічними та соціокультурними вимогами суспільства) є самодостатніми та самостійно підтримуваними нормами поведінки, інші для своєї реалізації потребують відповідну організаційну інфраструктуру та інституційне забезпечення. Тому виокремлення, систематизація та визначення впливу соціальних та економічних інститутів на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також

дотримання ними певних правил, норм та законів, які є прийнятними у суспільстві, прискорює їх ефективне пристосування до мінливих умов функціонування економічних систем. Проведений аналіз економічних та соціальних інститутів підтверджує гіпотезу про те, що будь-яка діяльність індивіда в економічній сфері завжди здійснюється в певних інституційних умовах, що здійснюють на неї активний прямий чи опосередкований вплив. Різноманіття інститутів, що є певними правилами побудови соціально-економічних відносин та взаємодій, регулює всі аспекти поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Вони впорядковують та структурують їх, обмежують та створюють нові поведінкові моделі. Саме тому дослідження та систематизація інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволить здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальних моделей поведінки.

Список використаних джерел:

1. Веблен Т. Теория праздного класса: экономическое исследование институций. Москва : Прогресс, 1984.
2. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. Избранное. Москва : Эксмо, 2008. 1200 с.
3. Commons J.R. Institutional Economics. *The American Economic Review*. 1931. Vol. 21, no. 4. Pp. 648–657.
4. Knight J. Institutions and Social Conflict. Cambridge : Cambridge University Press, 1992.
5. North D.C. Institutions, institutional change and economic performance (P. 40). Cambridge University Press, 1990.
6. Hodgson G.M. What is the essence of institutional economics? *Journal of Economic Issues*. 2000. Vol. 34, Issue 2.
7. Voight S. How to measure informal institutions. *Journal of Institutional Economics*. 2018. Vol. 14: 1. P. 1–22.
8. Kahneman D. Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. Prize Lecture, December, 8, 2002. *The Nobel Foundation. Stockholm*. 2003. P. 449–489.

References:

1. Veblen T. (1984) Teoriya prazdnogo klassa: ekonomicheskoe issledovanie institutsiy [Leisure Class Theory: An Economic Study of Institutions]. Moscow: Progress Publ. (in Russian)
2. Galbraith J. (2008) Novoe industrialnoe obschestvo. Izbrannoe [The New Industrial State. Selected works]. Moscow: Eksmo. (in Russian)
3. Commons J.R. (1931) Institutional Economics. *The American Economic Review*, vol. 21, no. 4, pp. 648–657.
4. Knight J. (1992) Institutions and Social Conflict. Cambridge: Cambridge University Press.
5. North D.C. (1990) Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press.
6. Hodgson G.M. (2000) What is the essence of institutional economics? *Journal of Economic Issues*, vol. 34, Issue 2.
7. Voight S. (2018) How to measure informal institutions. *Journal of Institutional Economics*, vol. 14: 1, pp. 1–22.
8. Kahneman D. (2003) Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. Prize Lecture, December, 8, 2002. *The Nobel Foundation*, pp. 449–489.

E-mail: n.yakimova@donnu.edu.ua