



Рис. 1. Триединая субстанция институтов

Подобно тому, как уны – не только синтез генов и мемов, но и нечто третье, качественно иное, *институты*, как конкретная форма выражения и реализации *унов*, – суть не просто синтез инстинктов, протоинститутов и собственно институтов, но и нечто четвертое, не сводимое ни к одному из указанных синтезированных элементов. Этот *синергетический эффект синтеза инстинктов*, протоинститутов и собственно институтов суть *особая*

*идентичность, определенность, самость институтов*, которая пока не исследована.

Итак, разработка гипотезы о триединой субстанции институтов позволила обнаружить их нераскрытую *тайну*. А что может быть интереснее для ищущих истину?

Статья поступила в редакцию 08.06.2011

С.Ю. ІВАШИНА, к.е.н.,  
Академія митної служби України, м. Дніпропетровськ

### СОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ СФЕРИ ПРАЦІ У ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

В останні десятиліття українська економіка пережила періоди гострих криз, відносно високих темпів розвитку, депресії. Сьогодні її все ще не можна характеризувати моделлю надзоганяючого розвитку, оскільки продовжуються процеси деіндустріалізації економіки, поглиблюються структурні диспропорції у відтворювальних процесах, відбуваються організаційне та технологічне спрощення виробництва, деградація трудового потенціалу економіки та ускладнення інституціональних умов формування постіндустріального сектору економіки.

структуру, відбувається імплантація певних елементів інституціонального середовища характерних для країн з постіндустріальною економікою. Поява нових інститутів формує неоднорідне інституціональне середовище, в якому представлені інститути індустріального і постіндустріального секторів економіки. Вони далеко не завжди поєднуються між собою і тим самим обмежують можливості дії економічних суб'єктів, в тому числі на ринку праці, на якому формується новий постіндустріальний

Поява елементів постіндустріалізму в економіці України все більше впливає на її

© С.Ю. Івашина, 2011

тип праці та відповідні трудові мотивації.

Існуюча інституціональна система не готова до сприйняття подібних інновацій, оскільки постіндустріальна праця потребує працівника, що відрізняється від працівника індустріальної епохи принципово новою моделлю трудової поведінки, іншою мотивацією праці. Сьогодні стала очевидною необхідність формування інституціонального середовища, сприятливого для експериментів і ризиків, здатного сприймати інновації, що розкривають творчий потенціал людини.

Інституціоналізація системи соціально-трудових відносин, яка не суперечить функціонуванню моделі інноваційного розвитку економіки, є умовою успішної постіндустріальної модернізації країни.

В економічній літературі існує велика кількість робіт, присвячених інституціоналізації соціально-трудових відносин і ринку праці в контексті постіндустріальної модернізації суспільства. Поряд з працями засновників концепції постіндустріалізму Д. Белла, Е. Тоффлера необхідно виділити роботи С. Глаз'єва, А. Гриценка, В. Іноземцева, Р. Капелюшнікова, А. Колота, І. Петрової, Л. Шевченко [1-9].

Неокласичні моделі ринку праці не можуть пояснити впливу неекономічних чинників на ефективність використання праці як фактора виробництва. Відповідно методологічною базою дослідження даної проблеми стає інституціональна теорія. Постіндустріальна модернізація економіки можлива лише за умови врахування соціальних чинників інноваційного розвитку. Вона має забезпечити інноваційно технологічний прорив на основі використання творчого потенціалу людини в процесі праці – джерела суспільного багатства і основи суспільного буття.

Саме тому метою даної статті є виявлення та аналіз основних соціальних чинників інституціоналізації трудових відносин в процесі формування основ постіндустріального сектора економіки країни.

Праця являє собою форму зв'язку між особистістю та суспільством. Характер праці, її кількісні та якісні параметри визначаються рівнем розвитку продуктивних сил, виробничими відносинами суспільства та інституціональними умовами її здійснення. Розвиток продуктивних сил впливає насамперед на такі кількісні показники праці, як ступінь залучення населення до процесів праці, поділ праці між галузями та сферами виробництва, та на якісні характеристики праці – рівень професій-

ної підготовки, кваліфікаційна структура, зміни у змісті праці, індивідуалізація економічно активної людини. Особливості виробничих відносин проявляються в соціалізації економіки та характері праці. Вони визначають соціальні орієнтири економічного розвитку країни. Інституціональні умови праці впливають насамперед на трудові мотивації працівників, підвищення значущості праці в процесі формування особистості та соціалізацію людини.

Характер праці в сучасній економіці визначається багатьма чинниками, відповідно до яких можна виділити поділ праці в техніко-економічному плані. Такий поділ дозволяє виділити працю в індустріальному (традиційному) і постіндустріальному (економіка знань) секторах економіки. Праця має багато спільних рис, коли мова йде про певний сектор економіки. Однак перехід від індустріальної до постіндустріальної праці ускладнюється суттєвими відмінностями в її технічній озброєності та організації. В індустріальному секторі економіки можна виділити працю кількох категорій складності, однак усім їм притаманно по-перше, використання значної маси уречевленої праці, по-друге, необхідність довготривалої підготовки, в тому числі єдинообразної професійно-технічної підготовки на базі середньої освіти. Тут кваліфікованій праці потрібна відносно коротка перепідготовка для того, щоб змінити роботу в одній галузі на роботу в іншій.

У сучасному світі не викликає сумнівів наявність тенденції та зміщення акцентів на розвиток економіки знань та відповідного характеру праці, яка стає все більш інтелектуальною та інформаційно насиченою. Розвиток постіндустріального сектора економіки в більшості країн світу розширює застосування кваліфікованої робочої сили, як правило з університетською освітою. Це забезпечує працівникам можливість відносно легко змінювати види трудової діяльності, оскільки участь у процесі виробництва не зводиться до вузької спеціалізації, а потребує застосування знань і навичок у достатньо широкій сфері праці, що само по собі потребує певного рівня особистих якостей.

У постіндустріальному секторі економіки праця стає все більш різноманітною, менш фрагментарною, кожен виконує більш масштабні, а не дрібні завдання. Гнучкий графік, вільний темп роботи замінюють потребу в синхронізації роботи та поведінки, притаманній індустріальному сектору економіки. Працівникам часто доводиться мати справу зі змінами в їх

роботі, в номенклатурі продукції, реорганізаціями та переводами персоналу.

Інституціоналізація економічних відносин в постіндустріальному секторі економіки відображає той факт, що така економіка потребує людей не запрограмованих на бюрократичну поведінку індустріальної епохи. Це індивідуалізована робоча сила постіндустріального суспільства, неординарні особистості не схожі на інших. Разом з грошовою винагородою такі люди шукають в роботі сенс, вони ставляють під сумнів авторитети та бажають щоб їх робота була соціально значимою. Підприємства постіндустріальної економіки не можуть обходитися без таких людей, інституціоналізується принципово нова модель трудової поведінки людини, риси її особистості, новий соціальний характер винагороджуються економічною системою.

Процес формування постіндустріального типу праці означає зменшення техніко-економічних відмінностей між працею в окремих галузях економіки на основі зближення форм її організації, широкого застосування комп'ютерної техніки, розширення кола операцій, якими управляє комп'ютер без участі людини. Такий напрямок розвитку передбачає, що свобода у виборі трудової діяльності зростає, оскільки людина набуває загальної підготовки, достатньої для швидкої перекваліфікації. Зростає знаннева компонента в людському потенціалі. На її основі та високому технологічному рівні постіндустріального сектора економіки формується інноваційна праця. А. Колот визначає інноваційну працю як трудову діяльність, що здійснюється у виробничому середовищі, характерному для економіки знань і має важливу об'єднальну властивість – високу знанневу, інформаційну, творчу насиченість [7, с. 39]. Людина стає дієвим учасником процесу створення нових знань. Це дає їй можливість сформуванню власні конкурентні переваги і використати їх можливості.

У економіці знань праця має інвестиційний характер. Це пояснюється відмінністю нагромадження капіталу в економіці знань від нагромадження в традиційному індустріальному виробництві, що можна побачити на прикладі сучасних постіндустріальних країн, які показали швидкий економічний розвиток за умов скорочення інвестицій і матеріального виробництва. Таку тенденцію не можна пояснити за допомогою неокласичної та кейнсіанської теорій, згідно з якими кошти, що відволікаються від споживання, заощаджуються, пе-

ретворюються в інвестиції і забезпечують економічний розвиток.

У постіндустріальних країнах змінюється сам характер процесу перетворення заощаджень в інвестиції. Вони мають джерела інвестицій відмінні від заощаджень у їх традиційному неокласичному розумінні. Дослідники вважають, що основним джерелом нагромадження капіталу в постіндустріальному секторі економіки є реінвестований людський капітал. Як справедливо наголошує В. Іноземцев, розвиток особистих якостей людини, що відбувається у процесі інтелектуального виробництва – це процес фактично тотожний активізації інвестування, за своєю суттю більш “інвестиційний”, ніж нарощування матеріальних факторів виробничого процесу. В нових умовах при зменшенні інвестицій у вартісній формі зростає їх результативність у натурально-уречевленій формі як певної сукупності нових знань, як нова якість людського капіталу і робочої сили, а це означає, що зменшення інвестицій у їх традиційному розумінні не перепона для сталого економічного розвитку [5, с. 6]. Подібна думка поширена в українській науковій літературі [10, с. 61-67].

Зазначену тенденцію можна пояснити тим, що в економіці знань працівники стають фактичними співвласниками результату виробництва у формі знань. Це означає їх нагромадження у процесі виробництва і створює умови для розширеного відтворення і подальшої мультиплікації доходів.

У процесі виробництва приймає участь праця неоднакова за якістю та кількістю, за характером зв'язку з засобами виробництва, за рівнем технічної озброєності, організації, умовами реалізації. Чим більша різниця між окремими видами і формами праці, тим менш однорідним є суспільство. Співвідношення між ними мінливі, а їх зміни адекватні зрушенням в структурі господарства.

Виникнення нових постіндустріальних видів трудової активності при відносному або абсолютному скороченні сфер її традиційного застосування, включення населення в систему суспільного виробництва, або навпаки, витискання з неї – все це відображається на масштабах і структурі зайнятості. Найкраще це проявляється в зміні співвідношення між кількістю зайнятих в сільському господарстві, промисловості та сфері послуг на користь останньої. Як видно із табл. 1, в Україні чітко проявляє себе ще одна загальносвітова тенденція до збільшення сфери послуг та її питомої ваги в струк-

турі валової доданої вартості. Зазначені тенденції є свідченням формування постіндустріального сектора економіки.

Таблиця 1

## Галузева структура валової доданої вартості та робочої сили в 1995-2009 рр. (%)

Рік	Сільське господарство		Промисловість		Сфера послуг	
	Валова додана вартість	Робоча сила	Валова додана вартість	Робоча сила	Валова додана вартість	Робоча сила
1995	20,6	21,4	34,6	30,0	40,1	42,5
2000	17,4	18,8	31,4	29,6	51,2	49,1
2004	11,9	11,5	28,5	29,3	54,9	54,6
2005	10,9	10,1	29,2	29,2	57,3	55,9
2006	11,1	10,0	29,3	29,1	57,5	56,1
2007	11,5	9,8	30,1	29,1	58,3	57,4
2008	11,7	9,5	30,2	29,0	58,4	57,8
2009	12,4	9,4	29,5	28,9	58,6	61,7

Розраховано за даними [11, с. 32, 104, 139, 387; 12].

В Україні відбувається зміна основних форм, видів та змісту зайнятості. Нові якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Очевидно, що подібні процеси у сфері зайнятості відбуваються як під впливом загальносвітових глобалізаційних тенденцій, так і деіндустріалізації економіки країни протягом останніх десятиліть. Параметри ринку праці все більше визначаються взаємопов'язаними процесами, які формуються під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників і набувають усе більших масштабів та інтенсивності. Ці тенденції справляють значний вплив на соціально-трудоу сферу. Посилюється диференціація окремих сегментів ринку праці, поширюються нові нетипові форми зайнятості і моделі організації робочого часу, розвиток яких значною мірою є наслідком інформатизації праці.

Глибинна трансформація зайнятості в Україні означає зміну її основних форм, видів та змісту. Елементом цих змін є, зокрема, масове застосування атипових трудових договорів (контрактів), що, з одного боку, підвищує гнучкість ринку праці, а з іншого – формує нову якість робочої сили. Відбувається індивідуалізація соціально-трудоких відносин. Усе більшого розповсюдження набуває нетрадиційна зайнятість, яка стає важливою ознакою сучасної соціально-трудоу сфери. А. Колот відносить до нетрадиційної зайнятості: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповну зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову, непостійну зайнятість, у тому числі запозичену працю;

вторинну зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у тому числі самозайнятість; нересторовану зайнятість у формальному секторі [7, с. 75–76].

Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, можна виділити: посилення глобальної конкуренції; значне розширення сектору послуг; поширення інформаційних і комунікаційних технологій; збільшення гнучкості ринку праці та виробництва. Зміни у структурі робочої сили у постіндустріальному секторі економіки відбуваються внаслідок зростаючого залучення жінок, молоді, зокрема студентів, до активного економічного життя, підвищення добробуту домогосподарств, комп'ютеризації та зростання технічного зростання домогосподарств, поступового перетворення “людини економічної” на “людину творчу”, підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Разом з поширенням інноваційної праці в постіндустріальному секторі економіки значна кількість людей все ще зайнята фізично важкою індустріальною і навіть доіндустріальною працею, відбувається переповнення одних сфер зайнятості та звуження інших, обмежується розповсюдження сучасних форм праці. Люди змушені вступати в процес праці в умовах, коли суспільство об'єктивно не зацікавлено у високій якості їх праці. Виникають серйозні протиріччя в системі праця – зайнятість. Ці протиріччя проявляються в існуванні принципово відмінних видів праці в межах одного се-



ктору економіки. Особливо гострими вони є для різних секторів і форм розвитку економіки. Співвідношення між видами трудової діяльності характеризуються диспропорційністю, в основі якої знаходиться диспропорційність всього механізму суспільного відтворення національної економіки.

Для українського суспільства ступінь залучення населення до трудової активності, структура зайнятості, ставлення до праці з позицій її соціальної значущості, зв'язки між різними видами праці мають вирішальне значення з точки зору забезпечення розширеного відтворення на інтенсивній основі. Це потребує розширення сфери застосування висококваліфікованої інноваційної праці і більш повного використання інноваційного потенціалу суспільства, однак не вирішує проблему зайнятості, яка має самостійне значення. Покращення якісних характеристик праці у вузькій сфері постіндустріальної економіки одночасно супроводжується погіршенням умов праці у традиційному виробництві та переповерхненням його надлишковою робочою силою. В умовах високого рівня безробіття на перший план виходить задача не стільки змінити характер праці, розширити сферу застосування висококваліфікованої інноваційної праці, скільки необхідність забезпечити певний рівень зайнятості і стійкість соціальної структури суспільства. В реальній дійсності усі ці проблеми взаємопов'язані, розв'язання однієї з них може призвести і часто дійсно призводить до подальшого ускладнення інших.

На відміну від економічно розвинутого суспільства в трансформаційних економіках межі між зайнятістю і безробіттям розпливчасті, рухливі і багато в чому умовні. Відповідно і характер праці в багатьох випадках важко класифікувати. Відсутність чітких і загальновищених визначень зайнятості і безробіття ускладнює їх якісні оцінки.

Зростаюча незайнятість населення займає особливе місце в системі праця – зайнятість – безробіття. В Україні сформувалися всі види безробіття: структурне, фрикційне, приховане, часткове, дипломованих спеціалістів і некваліфікованої робочої сили. Підходи до розв'язання цього складного комплексу проблем нерозривно пов'язані з інституціоналізацією економічних відносин, вибором стратегії розвитку, визначенням пріоритетів у державній соціальній політиці, напрямками інвестицій, застосуванням нової техніки.

Як свідчить офіційна статистика, постій-

не безробіття – важливий чинник соціального життя українського суспільства. На зареєстрованому ринку праці динаміка попиту й пропозиції робочої сили за професійними групами відображає навантаження на одне вільне робоче місце, яке в 2004 р. становило 7 осіб, в 2005 р. – 6, в 2006 р. – 5, в 2010 р. – 5,2 осіб, що ніяк не свідчить про покращання стану на ринку праці.

Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості у 2007 р. становила 671,3 тис. осіб, у 2008 р. – 596,0 тис. осіб, у 2009 р. – 693, 1 тис. осіб, у 2010 р. – 421,2 тис. осіб. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні в 2010 р. становив 1,4 % населення працездатного віку. У сільській місцевості та в міських поселеннях цей показник становив відповідно 1,7 % і 1,3 % населення працездатного віку. Кількість зареєстрованих безробітних, визначених за методологією МОП, у 2010 р. становила 21,4 % всіх безробітних працездатного віку [12].

З цілого ряду професій на ринку праці спостерігається серйозні диспропорції між попитом і пропозицією. Дуже складна ситуація на ринку робітничих спеціальностей, одночасно існує надвиробництво бухгалтерів та юристів. Причина такої ситуації – в системі освіти, яка погано реагує на зміни на ринку праці.

До масового безробіття примикає напівбезробіття – неповна або часткова зайнятість, яка часто не забезпечує працівнику навіть мінімальних засобів для існування. Неповна зайнятість характеризується з різних позицій: як відсутність постійної роботи, як робота нерегульована за часом і формою оплати, як відсутність фіксованої винагороди. Неповністю зайняті займають специфічне становище в структурі робочої сили. Вони часто виконують важку працю, яка не потребує кваліфікації, а оплата такої праці чітко не визначена. Лише страх втратити роботу і засоби для існування змушує напівбезробітних погоджуватися на будь-які умови праці.

Проявом неповної зайнятості стала інституціоналізація нетипових моделей робочого часу, серед яких слід виділити неповний робочий час як прояв неповної зайнятості, поділ робочого місця між кількома робітниками, роботу за викликом. Однак є інший бік неповної зайнятості, яка проявляється в інституціоналізації гнучких моделей робочого часу, що задовольняють певні потреби працівників, зокрема, щодо збільшення їх вільного часу, без зменшення конкурентоспроможності підприємства

та погіршення результатів його роботи. Серед таких моделей виділяють змінну роботу, застосування рахунків робочого часу, гнучкий робочий день, що базується на взаємній довірі, аморфний робочий час та ін. [7, с. 101].

У сучасному суспільстві значення праці та зайнятості як цілеспрямованих дій виходить далеко поза межі звичайного забезпечення засобів для існування. Потреби в праці як способі вираження найкращих якостей людини, її бажання до створення нового може бути реалізовано лише за умови збільшення змістовності та інноваційності праці. Нажаль, для значної кількості людей в Україні вибір форми трудової активності і, відповідно, змістовності праці обмежений низкою економічних і соціальних чинників. Насамперед це стосується тих, кого не залучено до сфери сучасної праці, критерії і ціннісні орієнтири якої є близькими до постіндустріального суспільства. Формування ставлення до зайнятості і праці визначається наявністю обмежених можливостей вибору сфери застосування праці, внаслідок деградації економіки і поширення масового безробіття. Це посилює об'єктивну необхідність пошуку вирішення проблеми безробіття у різних формах, в тому числі через використання простої мало-кваліфікованої праці, яка забезпечує мінімальні засоби для існування.

Соціальна значущість зайнятості для людини змінюється разом з трансформацією суспільства. Очевидно, що соціальна оцінка зайнятості та праці не є однаковою у різних прошарків суспільства. Переоцінка значущості нових форм зайнятості пов'язана насамперед з інституціоналізацією умов розвитку постіндустріального сектора економіки. В іншому разі можна очікувати занепаду і деградації трудового потенціалу суспільства.

Роль різних економічних факторів, ступінь їх впливу на інституціональні умови праці, зайнятості і безробіття далеко не однакова. Зміна галузевої структури господарства впливає на зайнятості і безробіття через зміни в кількості та якості використаної праці, зміни інституціональних умов її застосування. Інституціональне середовище багато в чому визначає цілі і шляхи руху економічної системи, виробничої, споживчої і соціальної мотивації, в тому числі мотивації праці членів суспільства. Система мотивації залежить від рівня і характеру інституціоналізації економічних відносин. Мотивація визначає умови застосування праці, її технічні, економічні, соціальні, психологічні, санітарно-гігієнічні характеристики. Саме то-

му суспільне виробництво потребує праці певного якісного і кількісного змісту, його адекватності інституціональним вимогам на кожному етапі свого розвитку.

У сучасних умовах подібна відповідність може встановлюватися та підтримуватися протягом дуже малого часу, оскільки зрушення в продуктивних силах в постіндустріальному секторі економіки відбуваються дуже швидко. Відносно легко відбувається пристосування до них кваліфікаційної та професійної структури робочої сили. Однак за умови існування інституціональної інерції взаємодія особистості та соціокультурних чинників розвитку з інституціональним середовищем формують певний тип поведінки з відносно нестійкими стереотипами, включаючи ставлення до праці, з наявністю системи обмежень у виборі трудової діяльності.

На ставлення до праці і трудові мотивації впливає система економічних і соціальних відносин, норм та інститутів у цілому, безпосередні умови їх застосування, система ціннісних орієнтацій. Від того, які типи трудової діяльності і за якими причинами вважаються в суспільстві привабливими, в значній мірі залежить розподіл трудових ресурсів і формування соціальної структури суспільства.

Існування різних типів суспільного виробництва та індустріального і постіндустріального секторів економіки суттєво впливає на формування потреб, інтересів, цінностей і стереотипів поведінки, які можуть істотно відрізнятися навіть для представників різних видів праці. Мотивація праці в значній мірі є похідною від системи потреб, інтересів і цінностей характерних як для суспільства в цілому, так і для певного суспільного прошарку, і в свою чергу впливає на них. Мотивація праці має у своїй основі не тільки необхідність забезпечити засоби для існування працівника та збільшити його доходи, але й підвищити суспільний статус, самоствердження в колективі або суспільстві. Мотивація людини до праці породжується існуючими умовами і може змінюватися під впливом різних факторів, нових умов життя та роботи, отриманої освіти та ін. Між потребами і мотиваціями праці, її умовами та методами може встановлюватися певна рівновага. Однак в постіндустріальному суспільстві всі її компоненти є відносно нестійкими і прискорюють інституціональну динаміку.

Зміни в трудових мотиваціях також багато в чому залежать від державної політики, її орієнтації на певну систему цінностей. У сис-

темі мотивації праці, яка сформувалася в українській економіці, відображено зменшення можливостей для задоволення фізіологічних, соціальних, духовних потреб, підтвердити своє соціальне становище. Цей процес не зачіпає тих людей, які не мають роботи або рівень доходів яких є дуже низьким. Тільки для окремих груп зайнятих встановлюється прямий зв'язок між трудовою діяльністю та соціальним статусом, розширюються можливості вертикальної мобільності. В основу мотивації праці в Україні мають бути покладені цілі економічної та соціальної модернізації, які потребують максимальних трудових зусиль заради національних інтересів. У такому разі через запровадження нової системи цінностей і мотивації працівника праця наповнюється новим змістом.

Таким чином, соціальними чинниками інституціоналізації сфери праці, які безпосередньо впливають на формування постіндустріального сектора економіки України, визначено: рівень соціалізації людини і формування особистих якостей індивідуалізованої робочої сили; соціалізація економіки, яка забезпечує інноваційний характер праці; наповнення соціальним змістом умов і результатів праці та зміна на цій основі форм зайнятості; соціальна значущість зайнятості і формування її ціннісних орієнтирів; мотивація праці як фактор ставлення до неї.

Подальші дослідження з даної проблематики доцільно спрямувати на обґрунтування фундаментальних теоретичних основ інституціоналізації соціально-трудових відносин, визначення синергетичного впливу соціальних чинників інституціоналізації сфери праці в напрямку формування постіндустріальної економіки.

### Література

1. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting by Daniel Bell / D. Bell. – New York: Basic Books,

1999. – 507 p.

2. Тоффлер Э. Третья волна / Тоффлер Э.; [пер. с англ.] – М. : АСТ, 2010. – 795 с.

3. Глазьев С. Ю. Экономическая теория технического развития / Глазьев С. Ю. – М. : Наука, 1990. – 230 с.

4. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований / ред. А. А. Гриценко. – Х. : Форт, 2008. – 928 с.

5. Иноземцев В. Парадоксы постиндустриальной экономики (инвестиции, производительность и хозяйственный рост в 90-е годы) / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 3. – С. 3–11.

6. Нестандартная занятость в российской экономике : [монография] / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.

7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

8. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [Л. Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009.

9. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук А. М., 2007.

10. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 12. – С. 61–67.

11. Статистичний щорічник України за 2006 р. / [ред. О. Г. Осауленко]. – К. : Консультант, 2007. – 551 с.

12. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.

Статья поступила в редакцию 29.06.2011