

УДК 331.101.3
JEL A13, J08, J53
ORCID ID 0000-0001-8762-2248
DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2021.42.18>

Назаров Н.К., к.е.н., доцент
ХНЕУ ім. С.Кузнеця

ДЕФІНІТИВНИЙ АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІЙНИХ ІМПЕРАТИВІВ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Проведено дефінітивний аналіз сутності понять «імператив», «інститут» та «інституція», а також ідентифікацію їх ключових ознак, особливостей вживання та окреслення їх чітких меж, визначена сутність інституційних імперативів. Доведено, що інституційні імперативи – це обов’язкові, об’єктивно зумовлені принципи діяльності інститутів соціально-трудої сфери щодо їх розвитку, які відображають інтереси усіх суб’єктів соціально-трудої відносин. В основі імперативів лежать важливі закономірності формування і функціонування суспільного розвитку. Обґрунтовано, що сучасні закономірності глобального розвитку формують «нову нормальність» як середовище трансформаційних процесів у сфері соціально-трудої відносин. Надзвичайно важливий вплив здійснюють: демографічні процеси, обумовлюючи чисельність та динаміку зміни людських ресурсів та трудову мобільність; глобалізаційні тренди, пов’язані зі стрімким розвитком глобальної інформаційної мережі, процесів діджиталізації суспільного життя, зменшенням ролі уряду в управлінні національною економікою в цілому та соціально-трудої відносинами зокрема.

Систематизовано закономірності та імперативи розвитку соціально-трудої відносин у сучасних умовах із визначенням екзогенних імперативів (глобальні техніко-економічні нововведення або управлінсько-організаційні інновації) та ендогенних імперативів (нагромадження людського капіталу та розвиток людського потенціалу). Саме концентрування уваги на дослідженні інституційних імперативів сучасних соціально-трудої відносин дає змогу визначити напрями розвитку та причини виникнення суперечностей, кількісні та якісні їх прояви й ідентифікувати наслідки соціальної напруженості у суспільстві.

Ключові слова: соціально-трудої відносини, імператив, інститути, дефінітивний аналіз, екзогенні та ендогенні зміни

Постановка проблеми. Соціально-трудої відносини є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, що визначають спосіб життя людей, структуру пов’язаних з ним соціальних процесів. Розвиток соціально-трудої сфери та її трансформація чинить суттєвий вплив на економічні зміни в державі, оскільки останні пов’язані з відтворенням людського потенціалу. Динамічність зовнішнього середовища, асинхронність, диспропорційність та нерівномірність розвитку, зростання рівня конкуренції, ускладнення, інтенсифікація соціально-трудої

відносин, невизначеність на багатьох ринках діяльності, збільшення частоти криз та рівня негативних кризових наслідків стають каталізаторами соціально-трудоових конфліктів, кризових чинників і процесів з руйнівним потенціалом регіонального масштабу. Водночас у епіцентрі соціально-трудоових конфліктів зосереджуються не лише деструктивні явища, а формуються імпульси до соціально-економічного прогресу, активізується пошук ефективних механізмів вирішення та адекватних моделей поведінки регіональних і міжрегіональних установ, підприємств та організацій. Тому саме концентрування уваги на дослідженні інституційних імперативів сучасних соціально-трудоових відносин на регіональному рівні дасть змогу визначити напрями розвитку та причини виникнення суперечностей, кількісні та якісні їх прояви й ідентифікувати позитивні та негативні наслідки соціальної напруженості у суспільстві.

Аналіз останніх публікацій. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудоових відносин базується на двох складових: імператив та інституція. Сутність категорії «імператив» розглядається у наукових доробках багатьох учених різних галузей знань гуманітарних та соціальних поведінкових наук: філософія, економіка, соціологія, психологія, історія та ін. Огляд наукової літератури дав змогу констатувати, що більшість науковців, які досліджували імперативи, спирались на праці І. Канта, Т. Беррі, Т. Веблена, Дж. Коммонса, Ф. Ларрена, У. К. Мітчелла, М. Мойсеєва, Дж. Сакса та ін. Серед вітчизняних науковців слід виділити напрацювання В. Гриценка, З. Ватаманюка, М. Ковальчука, О. Дорош, О. Іншакова, В. Павлова, М. Ільїної, Ю. Шпильової та ін.. [1,2,3,4,5].

У перекладі поняття інституція (від лат. *institutio*) визначається як настанова; інститут (від лат. *institutum*) – встановлення, установа, організація, інституція; а імператив (від лат. *imperativus*) – владний, наказовий, обов'язковий. Погоджуємось із думкою учених М. В. Ільїної та Ю. Б. Шпильової [5, с. 222], що «поняття імператив, інститут й інституції тісно пов'язані між собою через ототожнення обов'язкових і формальних норм, хоча вони і мають чіткі межі». Окреслення таких чітких меж поняття імперативу, інституту й інституції здійснено у результаті термінологічного аналізу категорії.

У філософських словниках [6, 7] імператив трактується як вимога, наказ, закон, тобто те, що підлягає обов'язковому і безумовному виконанню. Згідно з ученням І. Канта імператив – це загальний моральний припис, який умовно поділяється на гіпотетичний (вимагає наявності умов) і категоричний (є безумовним принципом поведінки). Аналіз сутності категоричного імперативу має характер беззаперечного обов'язку та ґрунтується на глибоких морально-етичних принципах. Слід зауважити, що сучасний розгляд поняття «імператив» зводиться до трактування його як сукупності формальних правил та неформальних обмежень, та механізмів його примусового поширення у суспільстві. Так, дослідження поняття «імператив» через призму теорії систем визначається як «вимога, закон, ... безумовний принцип поведінки» [7, с. 100], тобто визначає форму і принцип, яким потрібно слідувати в управлінні майбутнім станом процесу. Імперативи обумовлюють функціонування і розвиток соціально-трудоових відносин, забезпечують стійкість, гнучкість,

ефективність взаємодії їх учасників. Визначення імперативів формування соціально-трудових відносин, які опосередковують зв'язок між об'єктивними і суб'єктивними факторами, дозволить визначити причини виникнення та ступінь прояву соціально-трудових конфліктів.

Невирішені частини проблеми. Дослідження інституційних імперативів соціально-трудових конфліктів ускладнюються неоднозначністю поглядів учених щодо базових понять цього напрямку: «імператив», «інститут», «інституція». Таким чином, проведення дефінітивного аналізу сутності вищезазначених понять, ідентифікація ключових ознак та головних характерних особливостей, встановлення взаємозв'язку та взаємозалежності є об'єктивно необхідним для дослідження інституційних імперативів виникнення соціально-трудових конфліктів.

Завдяки дії імперативів відбувається трансформація соціально-трудових відносин у суспільстві та їх поступальний розвиток. Так, за визначених обставин та в певний проміжок часу імператив здатен як досягати максимального рівня своєї ефективності, так і формувати передумови дестабілізації, нарощуючи дисбаланс та протиріччя між наявною імперативною нормою і зміненою у процесі людського розвитку середовища. Тому виникає об'єктивна необхідність в оновленні змісту імперативу з урахуванням сучасних викликів і нових вимог забезпечення ефективної взаємодії у суспільстві. Такий спіральний розвиток імперативів, які безперервно адаптуються до змін, набуває характеру неперервного нарощування нових, удосконалених суспільних норм і правил взаємодії між особами, суспільними групами.

Метою статті є проведення дефінітивного аналізу понять «імператив», «інститут» та «інституція», ідентифікація їх ключових ознак, обґрунтування імперативів розвитку соціально-трудових відносин у сучасних умовах і з визначенням екзогенних та ендогенних імперативів.

Методологія дослідження полягає у комплексному використанні загальнонаукових методів, а саме історико-логічного методу, аналізу та синтезу, індукції та дедукції, системно-структурного аналізу, узагальнення, систематизації та порівняння.

Результати дослідження. Проведений автором теоретико-методологічний аналіз наукової літератури щодо питання класифікації імперативів свідчить, що науковці пропонують класифікувати їх за такими ключовими ознаками:

- за джерелом виникнення (ендогенні, екзогенні);
- за сферою впливу (глобальні, національні, регіональні);
- за змістом (економічні, соціальні, інституційні, організаційно-управлінські, науково-інноваційні, інформаційні, культурні);
- за тривалістю дії (стратегічні, тактичні, оперативні);
- за об'єктно-суб'єктивним критерієм (імперативи щодо рівня людського розвитку, задоволення потреб та імперативи, пов'язані з капіталізацією творчого потенціалу та рівнем культури);
- за ступенем впливу (безпосереднього впливу – політичні та економічні; проміжні – науково-технологічні, соціально-культурні; приховані – інформаційні та людського розвитку) [3].

Імперативи соціально-трудо­вих відносин про­понується поділяти на внутрішні та зовнішні. При цьому, з точки зору теорії систем, внутрішні імперативи визначаються законами функціонування і розвитку регіону, а зовнішні імперативи відображають вимоги і обмеження з боку «надсистеми» – держави та міжнародного простору [8, с. 40]. Внутрішні імперативи соціально-трудо­вих відносин – це загально регіональні закономірності, що характеризують особливості їх функціонування і розвитку, та, водночас, включають закономірності взаємодії частини і цілого, закономірності ієрархічної впорядкованості регіону та держави в цілому. Зовнішні імперативи соціально-трудо­вих відносин генеруються «надсистемою», є своєрідною вимогою і обмеженнями, дія яких призводить до формування нових технологічних укладів.

Виокремлення над­регіональних імперативів соціально-трудо­вих відносин здійснюється, головним чином, зважаючи на прогресивні глобалізаційні тенденції (глобалізація, інформатизація, інноваційність, сталий розвиток тощо). Тобто, в основі імперативів лежать важливі закономірності формування, функціонування і суспільного розвитку, які раціонально пізнаються чи інтуїтивно осягаються.

Імперативи розвитку соціально-трудо­вих відносин регіону досить універсальні. Так, на мікрорівні вони визначають зміни соціально-трудо­вих відносин за рахунок будь-яких техніко-економічних нововведень або управлінсько-організаційних інновацій, що дають змогу отримати конкурентні переваги. На регіональному рівні – передбачають, насамперед, на­громадження людського капіталу та розвиток людського потенціалу. Про розвиток та конкурентні переваги людських ресурсів свідчить людський потенціал, який оцінюється на державному та міжнародному рівні за допомогою Індексу людського розвитку, а на регіональному – за допомогою Регіонального індексу людського розвитку, ефективність його використання – показником ефективності ринку праці.

У табл. 1 систематизовано закономірності та імперативи розвитку соціально-трудо­вих відносин у сучасних умовах. Закономірності в цьому контексті визначаються автором як об'єктивні явища і процеси, що відображають прояв трансформаційних ознак. Імперативи як виклики ми пов'язуємо із новими проблемами і завданнями у сфері регулювання соціально-трудо­вих відносин. Таким чином, погоджуємось із думкою І. Л. Петрової та В. В. Близнюк, що розуміння сутності імперативів розвитку соціально-трудо­вих відносин зводиться до того, що це «обов'язкові, об'єктивно зумовлені принципи поведінки суб'єктів соціально-трудо­вої сфери щодо розвитку людського капіталу, його використання та на­громадження, які мають обов'язковий характер і використовуються в межах створюваного правового поля, що відбиває інтереси усіх суб'єктів соціально-трудо­вих відносин» [9]

Закономірності розвитку суспільства та імперативи соціально-трудових відносин

Закономірності розвитку сучасного суспільства	Імперативи розвитку соціально-трудових відносин
Екзогенні імперативи (глобальні техніко-економічні нововведення або управлінсько-організаційні інновації)	
Глобалізація	Територіальна трудова мобільність (трудова міграція осіб переважно працездатного віку)
Демократизація та легітимізація	Вимоги трудового законодавства
Інформатизація	Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у соціально-трудовій сфері
Технологізація	Раціоналізації і організації праці
Діджиталізація	Дистанційні соціально-трудові відносини, формування гнучкого віртуального ринку, децентралізація трудової діяльності в часі та просторі, нові форми співробітництва. Поширення нетрадиційних форм зайнятості; поява нових професій
Інтелектуалізація виробництва	Новий ресурс і джерело розвитку – інтелектуально-творчі здібності людини як основа ефективного формування трудового потенціалу
Філософія людиноцентризму	Соціалізація трудових відносин; формування нової моделі соціальної політики; соціальна відповідальність роботодавців
Сталий розвиток (екологічний добробут)	Процес взаємної узгодженості розвитку соціально-трудових відносин
Приватизація	Корпоратизація приватного та державного сектору економіки
Ендогенні імперативи (нагромадження людського капіталу та розвиток людського потенціалу)	
Децентралізація державного управління	Трансформація ролі та функцій місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у регулюванні соціальної та трудової сфери.
Територіальний розподіл робочої сили	Асиметрія попиту і пропозиції на ринку праці регіону
Нерівність (у всіх її проявах)	Нерівність соціального розвитку регіонів, соціальна нерівність заробітної плати, гендерна дискримінація у трудових відносинах
Соціальна справедливість	Соціально-трудове партнерство
Інноваційність та наукоємність економіки	Нагромадження людського капіталу
Інтенсифікація та нерегулярність праці	Сезонність праці, підвищення рівня концентрації та турбулентності соціально-трудових відносин

Джерело: складено автором

Ґрунтовні дослідження у напрямку розроблення Регіонального індексу людського розвитку проводились у 2012 р. ученими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Результати останнього розрахунку регіонального індексу людського розвитку дозволяють встановлювати й порівнювати рівень людського розвитку регіонів України. Саме блок «Гідна праця» демонструє результати розвитку соціально-трудова відносин у контексті розширення людських можливостей. З точки зору впливу цього блоку на людський розвиток мають значення не лише його обсяги, а й якісні параметри: поширеність зайнятості, що не дозволяє забезпечити умови якісного відтворення робочої сили, відносний рівень ціни праці, захищеність зайнятого населення та рівень охоплення соціальним страхуванням.

Іншим базовим поняттям досліджуваної предметної області є поняття «інститут». Поняття «інститут» уперше було введено у науковий обіг й стало предметом економічної науки завдяки представникам інституціоналізму – економістам Т. Веблену, Дж. Коммонсу, Д. Норту та У. К. Мітчеллу. Під поняттям «інститут» Т. Веблен пропонував розуміти «поширений образ думки про те, що стосується окремих відносин між суспільством й особистістю та окремо виконуваних функцій» [10], тобто розглядати поняття через призму регулювання ринкових відносин. Т. Веблен вважав, що інститут є «продуктом процесів, які відбувалися у минулому, а не відображенням реального стану системи», наголошуючи при цьому на звичайному способі мислення, керуючись яким живуть люди. Д. Норт зазначає, що «інститут – це правила гри у суспільстві або створені людьми обмеження, що формують їх взаємодію» [11, с. 15]. Слід зауважити, що сучасний розгляд поняття «інститут» зводиться до трактування його як сукупності формальних правил та неформальних обмежень та механізмів його примусового поширення у суспільстві.

У дослідженнях, присвячених інституціональній сфері присутня двоїстість поняття – інституту як норми та інституту як організації [12]. З урахуванням цієї обставини, інститут у демократичному суспільстві – завжди інституція (але, завважмо, що не завжди об'єктивно існуюча інституція є офіційним інститутом).

Отже, оперуючи поняттям «інститут», автор розуміє його як сукупність правил, що лежать в основі структури суспільства та позначає соціальне об'єднання людей або обставин соціального характеру.

На думку О. Герасименко формування і розвиток соціально-трудова відносини здійснюється за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів. Базисом соціально-трудова сфери є інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів, інститут соціального забезпечення працюючих, інститут умов праці, інститут компенсацій та мотивації продуктивної праці (рис. 1) [13].

Поняття «інституція» на відміну від поняття «інститут» має більш чітке трактування та визначається багатьма науковцями як «соціальна форма типізації функцій суб'єктів господарювання, що визначає їх статуси, ролі у системі суспільного виробництва, а також забезпечує еволюцію системи суспільного поділу праці на основі норм, правил, регламентів, інструкцій, контрактів, стандартів і порядків» [13, с. 56].

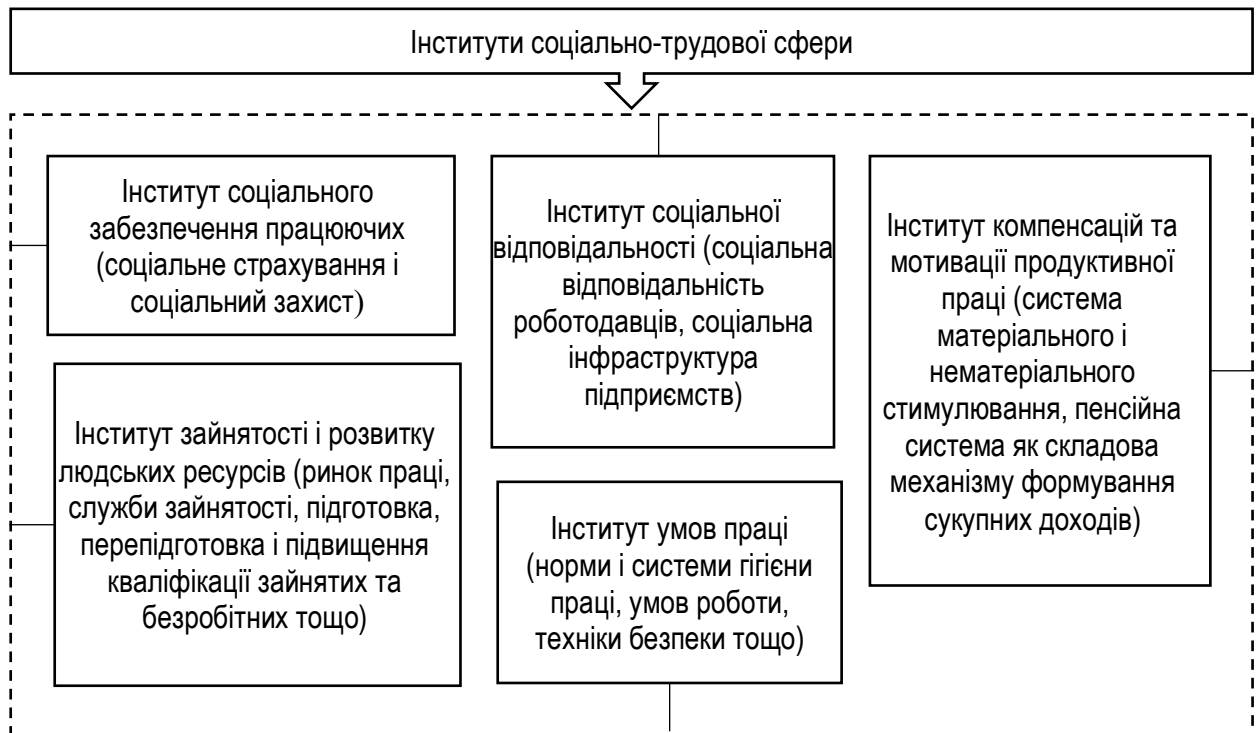


Рис. 1. Інститути соціально-трудої сфери
Джерело: [13]

На думку автора, чітко розмежувати досліджувані поняття та окреслити чіткі межі понять дасть змогу аналіз його трактування саме іноземною мовою. Так академічне тлумачення понять «institution» і «institute» має суттєві відмінності: поняття «інститут» у зарубіжній літературі розглядається як організація, яка має певне призначення, «особливо така, яка пов'язана з освітою або певною професією» [14, 15]. Натомість поняття «інституція» має низку інваріантів тлумачення: «звичай чи система, що існувала довгий час серед певної групи людей і приймається як важлива частина суспільства» [14]; «організація, створена для досягнення соціальної мети» [15].

Ключовими інституціями, які суттєво впливають на сферу соціально-трудоих відносин на мезоекономічному рівні є, перш за все, структурні підрозділи місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а саме: департамент економічного розвитку, департамент освіти і науки, департамент соціального захисту населення та ін. Надзвичайну роль у розвитку ринку праці та балансуванні попиту і пропозиції на працю виконує система централізованих територіальних обласних установ у регіоні – обласні центри зайнятості, територіальні управління Державної служби України з питань праці. Проведення наукових досліджень з актуальних питань розвитку соціально-трудоих відносин з метою одержання нових наукових знань та використання нових знань для практичних цілей здійснюють: Науково-дослідний інститут соціальної політики Міністерства соціальної політики України і НАН України, Інститут соціально-трудоих відносин ДВНЗ „КНЕУ імені Вадима Гетьмана”, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Головним «постачальником» кваліфікованих працівників на ринок праці є

заклади вищої освіти. Натомість нерівність доступу до вищої освіти поступово стає додатковим джерелом соціально-економічної нерівності розвитку регіону.

Сприяння поліпшенню трудових відносин, а також попередження та запобігання виникненню соціально-трудова конфліктів між найманими працівниками та роботодавцем на виробничому рівні, а також прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення соціально-трудова спорів, забезпечення здійснення соціального діалогу покладено на постійно діючий державний орган – територіальні управління Національної служби посередництва і примирення України.

До недержавних організацій, що забезпечують формування й розвиток соціально-трудова відносин, належать кадрові агентства, трудові колективи, профспілки підприємств, об'єднання роботодавців.

До інституційних імперативів розвитку соціально-трудова відносин належать: демократизація та легітимізація соціально-трудова відносин (забезпечення вимог трудового законодавства); поширення неформальної зайнятості (неформальна зайнятість стає стійким трендом у балансі інтересів найманих працівників і роботодавців, а ступінь охоплення цією формою зайнятості визначити надзвичайно складно. Надмірне поширення неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює складність регулювання та неконтрольованість процесів у соціально-трудова сфері, що у свою чергу супроводжується ризиками для розвитку регіону); соціалізація праці (спрямування діяльності суб'єктів соціально-трудова відносин на досягнення високої ефективності розвитку економіки і на цій основі забезпечення базових потреб населення за прогресивними соціальними стандартами) та ін. Реалізація імперативів повинна враховувати інституційне середовище ринку праці у системі багаторівневого регулювання та управління. Воно підтримується, з одного боку – інститутами-організаціями (інституціями) – органами управління соціально-трудова сфери на мезоекономічному рівні, з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування суспільства регіону.

Такими інституційними умовами є менталітет суспільства, усталені інтереси владних структур, усталені комунікаційні зв'язки та взаємовідносини між регіональними органами управління у соціально-трудова сфері [16], ресурсний потенціал регіону, національні та професійні традиції чи звичаї, максимально націлені на забезпечення збалансованості між інститутами-організаціями та інституційними умовами.

Висновки. Проведений дефінітивний аналіз сутності понять «імператив», «інститут» та «інституція», а також ідентифікація їх ключових ознак, особливостей вживання та окреслення їх чітких меж дозволив з'ясувати сутність інституційних імперативів. Доведено, що інституційні імперативи – це обов'язкові, об'єктивно зумовлені принципи діяльності інститутів соціально-трудова сфери щодо їх розвитку, які відображають інтереси усіх суб'єктів соціально-трудова відносин. В основі імперативів лежать важливі закономірності формування і функціонування суспільного розвитку. Так, сучасні закономірності глобального розвитку формують «нову нормальність» як середовище трансформаційних процесів у сфері соціально-

трудових відносин, тим самим впливаючи і на її «неформальну складову». Надзвичайно важливий вплив здійснюють: демографічні процеси, обумовлюючи чисельність та динаміку зміни кількості людських ресурсів та трудову мобільність; глобалізаційні тренди, пов'язані зі стрімким розвитком глобальної інформаційної мережі, процесів діджиталізації суспільного життя, зменшенням ролі уряду в управлінні національною економікою в цілому та соціально-трудовими відносинами зокрема.

Література.

1. Гриценко В.В. Сутність і категоріальна відмінність понять «інститут» та «інституція» / В.В. Гриценко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2009_4/6.pdf.
2. Ватаманюк З. Інституційні засади формування економічної системи України: теорія і практика / З. Ватаманюк. – Львів : Новий світ-2000, 2005. 648 с.
3. Ковальчук М.В. Імперативи економічної безпеки держави: інституціональний підхід / М.В. Ковальчук // Ефективна економіка.– 2014.– № 11 [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3574>.
4. Іншаков О. В., Фролов Д. П. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів. Економічна теорія. 2011. № 1. С. 52–62
5. Ільїна М.В., Шпильова Ю.Б. Теоретичні основи формування імперативів економічного розвитку суспільства // Економіка і суспільство, 2017. № 9, С.221-226
6. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук.- Київ : Абрис, 2002. - 742 с.
7. Категорический императив. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / пред. науч.-ред. совета В. С. Стёпин. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Мысль, 2010. 2816 с.
8. Волкова В. Н. Сопоставление определений систем и подходов к их исследованию и проектированию. Проблемы управления в социальных системах. 2012. Т. 4, № 6. С. 36–50.
9. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів НАН України». Київ, 2018. 356 с. ULR: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.
10. Veblen T. The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions. / Т. В. Veblen. – New York: MacMillan, 1899. 400 p.
11. Норт Даглас. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198с
12. Беренда С. В., Шолом А. С. Етимологія поняття «institution» та еволюція його змістовної сутності в економічних дослідженнях на прикладі СОТ. Проблеми економіки. 2015. № 1. С. 319–325. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pecon_2015_1_42.
13. Герасименко О. Сучасні тренди розвитку соціально-трудої сфери в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2014. 8(161). С. 21-25. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2014_8_6.
14. Oxford, Dictionary. URL: <https://www.oed.com/> (Last accessed: 30.08.2021).
15. Cambridge Dictionary. URL: <http://dictionary.cambridge.org/ru> (Last accessed: 13.08.2021).
16. Соціальна економіка [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова - Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 284 с.

References.

1. Hrytsenko V.V. Sutnist i katehorialna vidminnost poniat «instytut» ta «instytutsiia» / V.V. Hrytsenko [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2009_4/6.pdf.

2. Vatamaniuk Z. Instytutsiini zasady formuvannia ekonomichnoi systemy Ukrainy: teoriia i praktyka / Z. Vatamaniuk. – Lviv : Novyi svit-2000, 2005. 648 s.
3. Kovalchuk M.V. Imperatyvy ekonomichnoi bezpeky derzhavy: instytutsionalnyi pidkhid / M.V. Kovalchuk // Efektyvna ekonomika.– 2014.– № 11 [Elektronnyi resurs].– Rezhym dostupu : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3574>.
4. Inshakov O. V., Frolov D. P. Instytutsiia – kluch do rozuminnia ekonomichnykh instytutiv. Ekonomichna teoriia. 2011. № 1. S. 52–62
5. Iliina M.V., Shpylova Yu.B. Teoretychni osnovy formuvannia imperatyviv ekonomichnoho rozvytku suspilstva // Ekonomika i suspilstvo, 2017. № 9, S.221-226
6. Filosofskiy entsyklopedychniy slovnyk : entsyklopedyia / NAN Ukrainy, In-t filosofii im. H. S. Skovorody ; holov. red. V. I. Shynkaruk.- Kyiv : Abrys, 2002. - 742 s.
7. Katehorychesky ymperatyv. Novaia fylosofskaia entsyklopedyia: v 4 t. / pred. nauch.-red. soveta V. S. Stëpyn. 2-e yzd., yspr. y dop. Moskva: Mysl, 2010. 2816 s.
8. Volkova V. N. Sopotavlenye opredeleniy system y podkhdov k ykh yssledovaniyu y proektyrovaniyu. Problemy upravleniya v sotsyalnykh systemakh. 2012. T. 4, № 6. S. 36–50.
9. Ukrainskyi rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin: kolektyvna monohrafiia / za nauk. red. d.e.n., prof. I.L. Petrovoi, k.e.n. V.V. Blyzniuk ; NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrainy». Kyiv, 2018. 356 s. ULR: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.
10. Veblen T. The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions. / T. B. Veblen. – New York: MacMillan, 1899. 400 p.
11. Nort Dahlas. Instytutsii, instytutsiina zmina ta funktsionuvannia ekonomiky / Per. z anhl. I. Dziub. – K. : Osnovy, 2000. – 198s
12. Berenda S. V., Sholom A. S. Etymolohiia poniattia «institution» ta evoliutsiia yoho zmistovnoi sutnosti v ekonomichnykh doslidzhenniakh na prykladi SOT. Problemy ekonomiky. 2015. № 1. S. 319–325. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_1_42.
13. Herasymenko O. Suchasni trendy rozvytku sotsialno-trudovoi sfery v Ukraini. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. 2014. 8(161). S. 21-25. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2014_8_6.
14. Oxford, Dictionary. URL: <https://www.oed.com/> (Last accessed: 30.08.2021).
15. Cambridge Dictionary. URL: <http://dictionary.cambridge.org/ru> (Last accessed: 13.08.2021).
16. Sotsialna ekonomika [Elektronnyi resurs] : navch. posib. / H. V. Nazarova, S. Yu. Honcharova, Yu. V. Sotnikova, N. V. Ahramakova - Kharkiv : KhNEU im. S. Kuznetsia, 2018. 284 s.

Nazarov N.K., PhD in economics,
Associate Professor
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

DEFINITIVE ANALYSIS OF INSTITUTIONAL IMPERATIVES OF SOCIAL-LABOR RELATIONS DEVELOPMENT

A definitive analysis of the essence of the concepts "imperative", "institution" and as well the identification of their key features of use and delineation of their clear boundaries, determined the essence of institutional imperatives. It is proved that institutional imperatives are obligatory, objectively determined principles of activity of institutions of social and labor sphere concerning its development, which reflects the interests of all subjects of social and labor relations. The imperatives are based on important patterns of formation and functioning of social development. It is substantiated that modern laws of global development form a "new normality" as an environment of transformational processes in the field of social and labor relations. Demographic processes have an extremely important influence: determining the number and dynamics of changes in human resources and labor mobility; globalization trends associated with the rapid development of the global information network, the processes of digitalization of public life,

reducing the role of government in managing the national economy in general and social and labor relations in particular.

Regularities and imperatives of development of social and labor relations in modern conditions and with definition of exogenous imperatives (global technical and economic innovations or administrative and organizational innovations) and endogenous imperatives (accumulation of human capital and development of human potential) are systematized. It is the concentration of attention on the study of institutional imperatives of modern social and labor relations that allows to determine the directions of development and causes of contradictions, their quantitative and qualitative manifestations and to identify positive and negative consequences of social tension in society.

Key words: *social and labor relations, imperative, institutions, definitive analysis, exogenous, endogenous changes.*