

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ З ПОЗИЦІЙ СТРАТЕГІЧНОГО ТА СТЕЙКХОЛДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДІВ

© 2018 ГНАТЕНКО І. А., РУБЕЖАНСЬКА В. О.

УДК 331.5

Гнатенко І. А., Рубежанська В. О. Державне регулювання ринку праці з позицій стратегічного та стейкхолдерно-орієнтованого підходів

Мета статті полягає у дослідженні процесу державного регулювання ринку праці з позицій стратегічного та стейкхолдерно-орієнтованого підходів. Досліджено стратегічний підхід до формування концепції державного регулювання ринку праці. В рамках стратегічного підходу розглянуто селективну стратегію формування зазначеної концепції. Визначено основні критерії формування селективної стратегії. Досліджено стейкхолдерно-орієнтований підхід до формування концепції державного регулювання ринку праці. Сформульовано визначення поняття стейкхолдера ринку праці. Охарактеризовано процес взаємодії стейкхолдерів на ринку праці за допомогою моделі бріджингу, заснованої на біпартизмі, трипартизмі та мультипартизмі. Зроблено висновок про те, що процес формування концепції державного регулювання ринку праці повинний бути заснованим на стратегічному та стейкхолдерно-орієнтованому підходах. При цьому стратегічний підхід передбачає реалізацію селективної стратегії. А стейкхолдерно-орієнтований підхід акцентує увагу на необхідності досягнення балансу інтересів, який полягає у згуртованості суспільно-економічного простору ринку праці шляхом ефективної реалізації сумісно-розподільчих відносин.

Ключові слова: ринок праці, концепція державного регулювання ринку праці, стратегічний підхід, селективна стратегія, модель бріджингу, стейкхолдерно-орієнтований підхід.

Рис.: 1. **Формул:** 3. **Бібл.:** 8.

Гнатенко Ірина Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, обліку і банківської справи, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (пл. Гоголя, 1, м. Старобільськ, Луганська обл., 92703, Україна)

E-mail: gnatenkoiryna2000@gmail.com

Рубежанська Вікторія Олегівна – асистент, кафедра фінансів, обліку і банківської справи, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (пл. Гоголя, 1, м. Старобільськ, Луганська обл., 92703, Україна)

E-mail: rubezhiik@gmail.com

УДК 331.5

UDC 331.5

Гнатенко І. А., Рубежанская В. О. Государственное регулирование рынка труда с позиции стратегического и стейкхолдерно-ориентированного подходов

Цель статьи состоит в исследовании процесса государственного регулирования рынка труда с позиции стратегического и стейкхолдерно-ориентированного подходов. Исследован стратегический подход к формированию концепции государственного регулирования рынка труда. В рамках стратегического подхода рассмотрена селективная стратегия формирования указанной концепции. Определены основные критерии формирования селективной стратегии. Исследован стейкхолдерно-ориентированный подход к формированию концепции государственного регулирования рынка труда. Сформулировано определение понятия стейкхолдера рынка труда. Охарактеризован процесс взаимодействия стейкхолдеров на рынке труда с помощью модели бриджинга, основанной на би́партизме, трипартизме и мультипартизме. Сделан вывод о том, что процесс формирования концепции государственного регулирования рынка труда должен быть основан на стратегическом и стейкхолдерно-ориентированном подходе. При этом стратегический подход предусматривает реализацию селективной стратегии. А стейкхолдерно-ориентированный подход акцентирует внимание на необходимости достижения баланса интересов, который состоит в организованности общественно-экономического пространства рынка труда путем эффективной реализации совместно-распределительных отношений.

Ключевые слова: рынок труда, концепция государственного регулирования рынка труда, стратегический подход, селективная стратегия, модель бриджинга, стейкхолдерно-ориентированный подход.

Рис.: 1. **Формул:** 3. **Библ.:** 8.

Гнатенко Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансов, учета и банковского дела, Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко (пл. Гоголя, 1, г. Старобельск, Луганская обл., 92703, Украина)

E-mail: gnatenkoiryna2000@gmail.com

Рубежанская Виктория Олеговна – ассистент, кафедра финансов, учета и банковского дела, Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко (пл. Гоголя, 1, г. Старобельск, Луганская обл., 92703, Украина)

E-mail: rubezhiik@gmail.com

Gnatenko I. A., Rubezhanska V. O. The State Regulation of Labor Market from the Standpoint of Strategic and Stakeholder-Oriented Approaches

The article is aimed at studying the process of the State regulation of the labor market from the standpoint of strategic and stakeholder-oriented approaches. The strategic approach to formation of the conception of the State regulation of labor market is researched. Within the framework of the strategic approach the selective strategy of formation of the mentioned conception is considered. The basic criteria of formation of the selective strategy are defined. The stakeholder-oriented approach to formation of the conception of the State regulation of labor market is explored. A definition of the concept of stakeholder of labor market is formulated. The process of interaction of stakeholders in the labor market is characterized with the help of the bridging model based on bipartism, tripartism and multipartism. It is concluded that the process of forming the concept of the State regulation of labor market should be based on strategic and stakeholder-oriented approaches. The strategic approach involves the implementation of a selective strategy. A stakeholder-oriented approach emphasizes the need to achieve a balance of interests, which consists in organization of the public and economic space of the labor market through the efficient implementation of joint-distribution relations.

Keywords: labor market, concept of the State regulation of labor market, strategic approach, selective strategy, bridging model, stakeholder-oriented approach.

Fig.: 1. **Formulae:** 3. **Bibl.:** 8.

Gnatenko Irina A. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Banking, Luhansk Taras Shevchenko National University (1 Hoholia Square, Starobilsk, Luhansk region, 92703, Ukraine)

E-mail: gnatenkoiryna2000@gmail.com

Rubezhanska Viktoriia O. – Assistant, Department of Finance, Accounting and Banking, Luhansk Taras Shevchenko National University (1 Hoholia Square, Starobilsk, Luhansk region, 92703, Ukraine)

E-mail: rubezhiik@gmail.com

Розпочаті в Україні комплексні реформи у соціально-економічній, політичній та суспільній сферах вимагають формування принципово нових рамкових заходів точкового впливу на ринок праці, які ґрунтуються на переосмисленні науково-методичних підходів до формування концепції державного регулювання ринку праці, у процесі розробки якої потрібно враховувати не лише той ресурсний потенціал, що існує на певній території, а й активно ініціювати та впроваджувати адаптаційно-інноваційні заходи, які б сприяли швидкій адаптації ринку праці до мінливого зовнішнього середовища. Постає потреба стимулювання державою адміністративної підтримки ринку праці, а також заохочення створення таких інфраструктурних елементів, які б забезпечували результативність ринку праці на рівні європейських стандартів. Така підтримка повинна ґрунтуватися на створенні ефективного антимонопольного законодавства, удосконаленні податкової та інвестиційної політики, ряду інших заходів, які б враховували специфічність діяльності ринку праці. З метою визначення єдиного вектора державного впливу на ринок праці вважається за доцільне дослідити питання визначення концепції державного регулювання, яка на цей час недостатньо відпрацьована та потребує врахування умов сьогодення.

Теорія стратегічного управління знайшла своє відображення у фундаментальних працях учених: Н. Алексеевої, І. Ансоффа, Г. Агаманчука, В. Бакуменка, М. Борушак, В. Вакуленка, А. Воронкової, В. Гошовської, І. Грицяка, Р. Келлі, Г. Козаченко, В. Козбаненка, В. Мартиненка, М. Мескона, Г. Мінцберга, Г. Осовської, Д. Пірса, М. Портера, Г. Поршнева, О. Савіцької, Н. Савіцької, З. Румянцевої, А. Чендлера та багатьох інших. Зазначені вчені використовували різні науково-методичні підходи до формування та реалізації концепції стратегічного управління. Такі підходи зазвичай засновувалися на системному, організаційному, ресурсному або адаптаційному стратегічному управлінні системою.

Відомі гуру проектного менеджменту, а саме: В. Андерсен, О. Безуглий, С. Гаразян, С. Горбунова-Рубан, Д. Новикова, Т. Покотило, С. Рамазанов, В. Рач, П. Цегольник, І. Чикаренко, Д. Хембд, Ю. Шаров та ін. розробляли проекти та портфелі ефективного державного управління. Тобто дослідники активно застосовували проектний підхід у сфері державного управління.

Водночас, аналізуючи наукові здобутки цих учених, зауважимо, що державне регулювання ринку праці у науці досліджено фрагментарно, з недостатнім поглибленням науково-методичних підходів. Зазначене актуалізує подальше проведення наукових досліджень у на пряму окресленої проблематики.

Метою статті є дослідження процесу державного регулювання ринку праці з позицій стратегічного та стейкхолдерно-орієнтованого підходів.

Вироблення концепції з науково-методичних позицій передумовляє визначення конкретної стратегії дій, яка передбачає систему заходів із досягнення цілей, реалізації компетенцій державних інституцій та компетентностей державних службовців. В останні роки в розвитку теорії зайнятості, яка задає тренд держав-

ного регулювання, спостерігається поступове перенесення акценту з економічних чинників і макроекономічних способів регулювання зайнятості до соціально-психологічних і правових, що знайшло відображення в науковій теорії «Людського капіталу», індустріально-соціологічної теорії зайнятості, контрактної теорії зайнятості, теорії гнучкого ринку праці. Тобто під час планування державного регулювання ринку праці засобами стратегічного управління слід використовувати стратегії та механізми, які спрямовані на стимулювання інноваційних форм зайнятості, мобільності ринку праці та удосконалення нормативно-правового поля.

Функція стратегічного планування полягає у розробці стратегій, планів і програм розвитку ринку праці як на рівні країни, так на рівні її регіонів. На думку ряду дослідників, вивчення загальноукраїнського ринку праці в розрізі структури професійної підготовки, робочої сили за професіями та спеціальностями недоцільно внаслідок значної диференціації соціально-економічного розвитку регіонів [1, с. 97]. На регіональному ж рівні подібні дослідження є слушними, а їх результати повинні стати важливою підставою для реалізації ефективної політики зайнятості на регіональному рівні. На рівні регіону ключовим завданням стратегічного управління є вибір пріоритетів розвитку ринку праці, спрямованих на ефективне використання наявних у регіоні резервів. При цьому саме в зоні розбалансованості регіонального ринку праці зосереджені резерви досягнення максимального можливого рівня відповідності попиту і пропозиції робочої сили, які покладені нами за основу цільового підходу. Узгодженість державних, регіональних і приватних інтересів у соціально-трудовій сфері забезпечується на регіональному рівні, тому в контексті регулювання регіонального ринку праці може йтися про планування дій регіонального уряду щодо забезпечення збалансованості ринку праці в довгостроковій перспективі. При цьому необхідно зосередити увагу на таких стратегічних аспектах: якої якості і звідки будуть надходити нові трудові ресурси на регіональний ринок праці, чи достатньо робочої сили буде в довгостроковій перспективі, які фактори вплинуть на збільшення або скорочення її пропозиції, якою мірою може бути досягнута збалансованість місцевого ринку праці. Вважаємо, що окреслене вимагає застосування селективної стратегії державного регулювання ринком праці, заснованої на помірному ступені впливу держави, який враховує наявні процеси саморегуляції на ринку праці. Співвідношення ступеня державного впливу на ринок праці та регулювання зайнятості повинне змінюватися залежно від стану конкретної територіальної економічної системи, в межах якої здійснюється збалансування ринкових елементів.

Поточне саморегулювання ринку праці виявилось недовгим та не спрямоване на досягнення конкретної значущої мети – забезпечення збалансованості між попитом та пропозицією, тож потребує неодмінного стратегічно зваженого втручання держави. У цьому контексті доцільно навести вислови Ф. Рузвельта: «Я абсолютно не поділяю думки тих про-

фесійних економістів, які наполягають, що все повинно йти своєю чергою і що втручання людей не здатне вплинути на економічні хвороби» [2, с. 52], а також колишнього президента США Б. Обами: «Без пильного ока (держави) ринок може вийти з-під контролю» [3]. Таким чином, найважливішим завданням у межах сучасної державної політики України на ринку праці є проблема співвідношення ринкового та державного регулювання і пошуку доцільного варіанта поєднання цих двох основних форм регулювання шляхом перегляду цільових установок і стратегічних дій органів влади.

Проаналізувавши наявні стратегії державного регулювання загальноекономічних, політичних, соціальних процесів, асимілюємо найбільш вдалу з них на вітчизняний ринок праці, при виборі якої ми враховували, що функціонування вітчизняного ринку праці відбувається десипативно за територіальними ознаками, про що зазначалося вище. Соціально-економічний розвиток регіонів України та загальні тенденції у світовій економіці визначають зовнішні чинники і задають сучасні тренди, які формують суспільно-економічний простір ринку праці, а отже, впливають на формування стратегії державного регулювання ринку праці. Відповідно, державне регулювання ринку праці не статичне, воно має постійно розвиватися, удосконалюватися, а ступінь державного впливу має постійно змінюватися. Виникає необхідність розширення управлінських функцій держави та швидкого «повернення» держави на ринок праці.

Враховуючи зазначене вище, в процесі державного регулювання доцільно використовувати стратегію, засновану на селективному державному впливі на ринок праці, сутність якої полягає у вибіркового втручання держави у функціонування регіонального ринку праці, коли існує неузгодженість в інтересах підзвітних територій. Слід враховувати те, що державне регулювання ринком праці повинне формуватися виходячи з суспільних цілей і пріоритетів, визначених у загальній «Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [4], проте важливим моментом є те, що селективна стратегія державного регулювання ринку праці задає орієнтири просторового розвитку трудового потенціалу, а саме регіонального. Внаслідок різного соціально-економічного потенціалу, ментальності, історичних особливостей і заходів реалізації політики зайнятості, напрями державного впливу в окремих регіонах можуть не збігатися.

Отже, сутність формування та реалізації селективної стратегії позначається конкретним процесом, який враховує наявне середовище, в якому функціонує ринок праці окремої території.

Виникає необхідність обґрунтування сукупності критеріїв виборчого впливу держави на ринок праці, що являє собою методичну основу формування селективної стратегії. Зокрема, це критерії:

- ✦ цілі – означає, що вибіркового впливу держави на ринок праці окремої території спрямовано на досягнення чітко поставленої мети, що узгоджується з окресленими нами засадами цілепокладання;

- ✦ вибіркості – означає, що засоби державного впливу розповсюджуються не на всі регіони однаково;
- ✦ адресності – припускає точковий процесний вплив на окрему проблематику, що є на ринку праці певного регіону;
- ✦ альтернативності – окреслює необхідність пошуку альтернатив, тобто визначення принципово нових сценаріїв перетворення внутрішньої структури ринку праці на окремій території;
- ✦ раціональності – припускає, що під час планування селективної стратегії необхідно досягнути розумного поєднання (компромісу) цілей реалізації поляризованої і вирівнювальної селективних стратегії, що відповідає загальним пріоритетам розвитку ринку праці;
- ✦ синергії – передбачає регіональне згуртування ринку праці за територіями, що пов'язане з розумінням мультиплікаційного впливу ефективності ринку праці окремої території на іншу. Зміст цього критерію полягає в тому, що селективна стратегія спрямована на розвиток міжрегіональної інтеграції, тобто на зближення і зрощення ринку праці в єдину цілісну систему;
- ✦ економічної безпеки – означає, що селективна стратегія, підвищуючи результативність ринку праці, у кінцевому рахунку створює умови для досягнення стійкого економічного зростання регіону і держави в цілому, а також сприяє підсиленню економічної безпеки держави.

Спираючись на методичні критерії виборчого селективного впливу держави на ринок праці, визначення селективної стратегії полягає у сегментарному регулюванні органами державного управління регіонального ринку праці за допомогою макро- та мікро-інструментів: адміністративних та економічних; прямих і непрямих тощо [5, с. 58]. Це дозволить сконцентрувати засоби впливу на найбільш ефективні напрями ринку праці, а також до обраних регіонів з найбільш складним ринковим становищем.

Таким чином, стратегічний підхід, заснований на селективній стратегії державного регулювання ринку праці, передбачає розподіл територій України за задалегідь обраними напрямками впливу держави, який у кінцевому рахунку призведе до ефективності загальнодержавного ринку праці.

Використання стратегічного підходу в процесі реалізації концепції державного регулювання ринку праці не видається можливим без досягнення балансу інтересів, що полягає у згуртованості суспільно-економічного простору ринку праці шляхом реалізації сумісно-розподільчих відносин. Зазначене можливо реалізувати за допомогою стейкхолдерно-орієнтованого підходу. Цей підхід стосовно ринку праці слід розглядати в контексті теорії стейкхолдерів (зацікавлених сторін – stakeholder theory), засновником якої є професор адміністрування Р. Фрімен (R.E. Freeman). Вчений у праці «Strategic Management: A Stakeholder Approach» вперше ввів поняття «зацікавлена сторона» (stakeholder), під якою

розумів групу, котра чинить вплив на досягнення організації своїх цілей чи на роботу організації загалом [6].

З нашим баченням, стейкхолдери ринку праці – це суб'єкти, які володіють певною часткою «stake» ресурсу (інформаційним, комунікаційним, інвестиційним, адміністративним, фінансовим, людським ресурсами), за допомогою багатопараметричного (позитивного, негативного; прямого, опосередкованого; сильного або слабкого) впливу активно взаємодіють на ринку праці, утворюють мережу зацікавлених осіб і формують ринкову інфраструктуру.

Відповідно, теорії соціального партнерства, взаємодію стейкхолдерів на ринку праці можливо охарактеризувати за допомогою моделі бріджингу ($P_{1...3}$), заснованої на біпартизмі, трипартизмі та мультипартизмі (рис. 1).

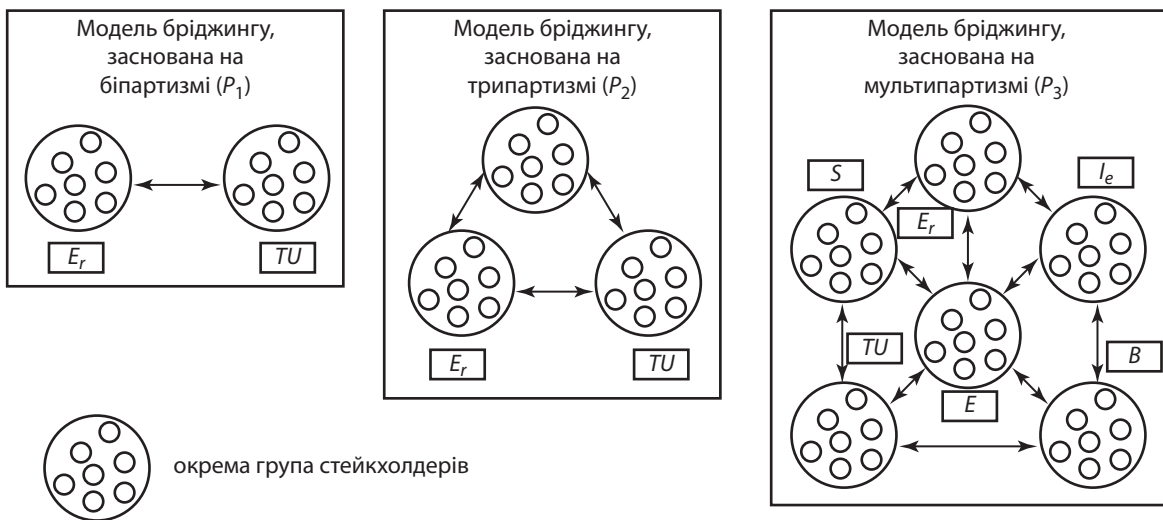


Рис. 1. Моделі бріджингу стейкхолдерів на ринку праці

Слід визначити, що на ринку праці можуть ефективно взаємодіяти стейкхолдери за різних бріджинг-моделей. Проте для ефективного державного регулювання ринку праці слід застосовувати модель бріджингу, засновану на мультипартизмі ($P_{1...3}$). Зокрема, взаємодія стейкхолдерів із позицій біпартизму (реалізується в США, Канаді, Великобританії) являє собою двосторонню колективно-договірну модель соціального партнерства (роботодавці та профспілки). Вона заснована на обмеженні присутності держави на ринку праці та ґрунтується на саморегулюючому механізмі ринку праці. Враховуючи сучасне становище ринку праці України, теорія саморегулюючого ринку праці є недоцільною.

Тож вітчизняний ринок праці функціонує більш ефективно, коли держава жорстко контролює дотримання законодавчо прийнятих правил взаємодії сторін (роботодавців, профспілок). Узгодження і інтеграція інтересів основних суб'єктів соціальної взаємодії на ринку праці – держави, професійних спілок і роботодавців, вирішення виникаючих між ними суперечностей досягається за допомогою інших моделей соціального партнерства – трипартизму, мультипартизму. Держава за таких соціальних моделей є арбітром або посередником у разі виникнення конфліктів.

У загальному вигляді моделі бріджингу ($P_{1...3}$) та визначення місця держави в них пропонуємо зобразити у вигляді багаточинного рівняння виду:

$$P_1 = f(E_r, TU); \quad (1)$$

$$P_2 = f(C, E_r, TU, E); \quad (2)$$

$$P_3 = f(S, E_r, TU, I_e, B); \quad (3)$$

де $P_{1...3}$ – моделі бріджингу;

S – держава;

E_r – роботодавці;

TU – профспілки (представники найманих працівників);

E – працівники або безробітні;

I_e – незалежні міжнародні експерти;

B – уповноважені представники з різних секторів системи (освіти, промисловості, науки тощо).

Модель бріджингу, заснована на трипартизмі, є дуже розповсюдженою на ринках праці Швеції, Німеччини, Австрії, Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії тощо. Вона передбачає партнерство у напрямку соціальної солідарності та корпоративізму з позицій тристороннього співробітництва і соціального діалогу між державою, організацією роботодавців і представниками найманих працівників (профспілок). Окрім того, модель трипартизму закріплена в Конвенції МОП «Тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм» від 21.06.1976 № 144 [7].

Проте ми вважаємо трипартизм застарілою формою соціального партнерства та пропонуємо до трьох гравців на ринку праці залучати: працівників, які не є членами профспілок (зазвичай самозайняті особи), безробітних; незалежних міжнародних експертів та уповноважених представників з різних секторів системи (освіти, промисловості, науки тощо).

Початковий процес реалізації моделі бріджингу, заснованої на мультипартизмі, вже запущений на вітчизняному ринку праці. Про зазначене свідчить реалізація пілотного проекту МОП «Інклюзив-

ний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що реалізується в рамках Данської програми сусідства (DANEP) на 2017–2021 роки та Данської програми підтримки для України [8]. Цей проект є частиною політики держави з поступового наближення України до європейських моделей, що передбачається Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. В рамках цього проекту залучено: державу (в особі державних службовців усіх рівнів); міжнародних представників з МОП та уряду Данії; представників роботодавців і працівників; експертів різних секторів системи тощо. Зазначимо, що реалізація даного проекту є важливою для ринку праці. Цей проект передбачає комплексне вирішення проблем зайнятості на національному та регіональному ринках праці шляхом удосконалення механізмів управління ринком праці, розвитку професійних навиків учасників ринку праці, зміцнення соціального діалогу. Тож з метою досягнення балансу інтересів стейкхолдерів, як у межах цього проекту, так і в межах інших державних заходів, які можливі за умови реалізації мультипартизму, доцільно застосовувати принципи:

- ✦ рівноправності стейкхолдерів. Означає те, що до будь-якого суб'єкта не допустимі прояви дискримінації, створення нечесних переваг або преференцій інтересів;
- ✦ поваги та врахування інтересів стейкхолдерів. Різностямованість інтересів стейкхолдерів, що випливає з самої природи трудових відносин, повинна бути націлена на взаємовигідне конструктивне вирішення виникаючих між сторонами суперечностей;
- ✦ повноважності представників стейкхолдерів. Під повноваженням розуміється офіційне надане право чи обов'язок у певній сфері діяльності, іноді – право однієї особи діяти від імені та в інтересах іншої особи. Принцип передбачає обов'язковість наділення представників сторін необхідними правами для ведення переговорного процесу;
- ✦ свободи вибору при обговоренні стратегічних питань. Зазначеним принципом декларується незалежність стейкхолдерів у виборі стратегічних питань, які виступають предметом будь-яких перемовин;
- ✦ добровільності прийняття зобов'язань. Цей принцип означає те, що треті особи не мають права примусити стейкхолдера до прийняття рішення, яке повинно ухвалюватися в партнерському порядку;
- ✦ реальності зобов'язань, прийнятих на себе стейкхолдерами. Від виконання цього принципу багато в чому залежить дієвість і ефективність реалізації досягнутих угод. Державі, реалізуючи цей принцип, не слід висувати сторонам вимоги, свідомо нездійсненні або такі, що серйозно порушують інтереси будь-якої зі сторін;
- ✦ відповідальності за невиконання договорів, угод або програм, у яких беруть участь стейкхолдери. Названий принцип закріплює наявність санкцій, обов'язковість заходів реагування за всіма фак-

тами порушення договорів, угод або програм, досягнутих у результаті мультипартизму.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене дослідження дає нам можливість стверджувати, що процес формування концепції державного регулювання ринку праці повинний бути заснований на стратегічному та стейкхолдерно-орієнтованому підходах. Стратегічний підхід передбачає реалізацію селективної стратегії, інструментами якої є: критерії, об'єкти, спрямованість і форми державного впливу; мета державної політики; методи, рівні та заходи державного регулювання. Стейкхолдерно-орієнтований підхід акцентує увагу на необхідності досягнення балансу інтересів, який полягає у згуртованості суспільно-економічного простору ринку праці шляхом ефективної реалізації сумісно-розподільчих відносин. Гармонічне поєднання зазначених підходів є запорукою ефективного формування концепції державного регулювання національного ринку праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Сорока М. П. Заходи державної селективної підтримки окремих регіонів України. *Наукові праці: державне управління*. 2012. Вип. 174. Т. 186. С. 96–100.
2. Рузвельт Ф. Беседи у камина. М.: ИРТК, 2003. 430 с.
3. Обама Б. Речь президента Обамы при вступлении в должность. URL: <https://inosmi.ru/world/20090121/246849.html>
4. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» від 12.01.2015 № 5/2015 // ЛИГА ЗАКОН. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U005_15.html
5. Сидоренко О. В., Леонов С. Н. Зарубежный опыт регионального управления : монография. Хабаровск : Хабаровская краевая типография, 2011. 144 с.
6. Freeman R. E. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston : Harpercollins College Div, 1984. 275 p.
7. Конвенція МОП «Тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм» від 21.06.1976 № 144 // ЛИГА ЗАКОН. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU76002.html
8. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» (2017–2022 роки) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

REFERENCES

- Freeman, R. E. *Strategic Management: A Stakeholder Approach* Boston: Harpercollins College Div, 1984.
- [Legal Act of Ukraine] (1976). LIGA ZAKON. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU76002.html
- [Legal Act of Ukraine] (2015). LIGA ZAKON. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U005_15.html
- “Proekt MOP «Inklyuzivnyi rynek pratsi dlia stvorennia robochykh mist v Ukraini» (2017-2022 roky)” [ILO Project “Inclusive labor market for job creation in Ukraine” (2017-2022)]. International Labour Organization. <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- “Rech prezidenta Obamy pri vstuplenii v dolzhnost” [Speech by President Obama when taking office]. <https://inosmi.ru/world/20090121/246849.html>
- Ruzvelt, F. *Besedy u kamina* [Conversations by the fireplace]. Moscow: IRTK, 2003.

ІНКЛЮЗИВНИЙ РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ

© 2018 ТЮТЮННИКОВА С. В., ПИВОВАРОВА К. Л.

УДК 364.22

Тютюнникова С. В., Пивоварова К. Л. Інклюзивний розвиток національної економіки як чинник подолання бідності

Мета статті полягає у дослідженні теоретико-методологічних засад інклюзивного розвитку як засобу подолання зайвої нерівності та боротьби з бідністю. Питання інклюзивного розвитку економіки активно обговорюються в усьому світі. Уповільнення темпів економічного зростання характерно не тільки для ряду країн, що розвиваються, а і для розвинених. Це, своєю чергою, стимулює зміну інструментів соціальної та економічної політики. До цього числа відноситься і пошук нової моделі соціально-економічного розвитку, яка буде здатна відповісти на актуальні виклики, що стоять перед світовим співтовариством. Доведено, що модель економічного зростання, заснована на неоліберальних принципах, веде до різкої поляризації суспільства на бідних і багатих, а також спростовано твердження про те, що економічне зростання автоматично веде до зменшення нерівності. Обґрунтовано, що саме інклюзивний розвиток – передумова гуманного розвитку суспільства та найважливіший чинник подолання бідності. Розглянуто індекс інклюзивного розвитку як адекватна альтернатива ВВП і індексу людського розвитку. Запропоновано загальні умови створення інклюзивних інститутів.

Ключові слова: бідність, нерівність, соціальна виключеність, інклюзивні інститути.

Бібл.: 17.

Тютюнникова Світлана Володимирівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

Пивоварова Кристина Леонідівна – студент, економічний факультет, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

УДК 364.22

UDC 364.22

Тютюнникова С. В., Пивоварова К. Л. Інклюзивное развитие экономики как фактор преодоления бедности

Цель статьи заключается в исследовании теоретико-методологических основ инклюзивного развития как средства преодоления излишнего неравенства и борьбы с бедностью. Вопросы инклюзивного развития экономики активно обсуждаются во всем мире. Замедление темпов экономического роста характерно не только для ряда развивающихся стран, а и для развитых. Это, в свою очередь, стимулирует изменение инструментов социальной и экономической политики. К этому числу относится и поиск новой модели социально-экономического развития, которая будет способна ответить на актуальные вызовы, стоящие перед мировым обществом. Доказано, что модель экономического роста, основанная на неоліберальных принципах, ведет к резкой поляризации общества на бедных и богатых, а также опровергнуто утверждение о том, что экономический рост автоматически ведет к уменьшению неравенства. Обосновано, что именно инклюзивное развитие – залог гуманного развития общества и важнейший фактор преодоления бедности. Рассмотрен индекс инклюзивного развития как адекватная альтернатива ВВП и индексу человеческого развития. Предложены общие условия создания инклюзивных институтов.

Ключевые слова: бедность, неравенство, социальная исключенность, инклюзивные институты.

Библ.: 17.

Тютюнникова Светлана Владимировна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории и экономических методов управления, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

Пивоварова Кристина Леонидовна – студент, экономический факультет, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

Tyutyunnykova S. V., Pyvovarova K. L. The Inclusive Development of the Economy as a Factor of Overcoming Poverty

The article is aimed at studying the theoretical and methodological foundations of inclusive development as a means of overcoming unnecessary inequality and countering poverty. The issues of inclusive development of the economy are being actively discussed all over the world. The slowdown in economic growth is not limited to a number of developing countries, but also to developed ones. This, in turn, stimulates changes in social and economic policy instruments. This number includes the search for a new model of social and economic development, which will be able to answer the current challenges facing the world society. The authors prove that a model of economic growth based on neoliberal principles leads to a sharp polarization of society on the poor and the rich, and refute the claim that economic growth automatically leads to a reduction in inequality. It is substantiated that inclusive development is the key to the humane development of society and the most important factor in overcoming poverty. The index of inclusive development is considered as an adequate alternative to GDP and index of human development. The general conditions of creation of inclusive institutions are suggested.

Keywords: poverty, inequality, social exclusion, inclusive institutions.

Bibl.: 17.

Tyutyunnykova Svetlana V. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Department of Economic Theory and Economic Management Methods, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

Pyvovarova Krystyna L. – Student, Faculty of Economics, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)