

Соціальний капітал та добробут суспільства

У статті розглянуто особливості сучасного етапу соціально-економічного розвитку з позицій зміни рівня добробуту. Виявлено основні напрями дії людського і соціального капіталу на добробут і визначено його значення як для економічного зростання, так і для підвищення конкурентоспроможності працівників.

In the article the features of the modern stage of socio-economic development are considered from positions of change of level of welfare. Found out the basic sending of action of human and social capital to welfare and certainly his value both for the economy growing and for the increase of competitiveness of workers.

Ключові слова: соціальний капітал, добробут, людський капітал, людський потенціал, суспільство, індивід, довіра.

Вступ. Економічні, соціокультурні, філософські дослідження показують, що співтовариства, засновані на довірі, ефективних комунікаціях і підтримці та співпраці, сприяють реалізації основного багатства нації - людського потенціалу. У світовій економічній думці все частіше обговорюється тісний зв'язок між соціальним капіталом і довірою як базовими чинниками у підтримці економічного розвитку. Наукове обґрунтування і практичне використання умовно нової категорії «соціальний капітал» розглядається як необхідний термінологічний апарат, що забезпечує успішну взаємодію для таких аспектів сучасної життєдіяльності суспільства, які, не дивлячись на складність ринкової наповненості, включають формальні і соціальні моделі і розглядаються як найважливіші детермінанти довгострокового економічного успіху. Глибинне розуміння значущості, місця і ролі соціуму в ринковій економіці примушує вчених звертати увагу на цей чинник навіть при побудові теоретичних гіпотез і формуванні математичних моделей національної економіки.

Багато дослідників вивчають зв'язок між економічним прогресом і його соціальними і культурними негативними наслідками, наприклад, трансформаціями, які виникають для працівників унаслідок технологій, що швидко змінюються, недоліком специфічних знань, нестабільністю зайнятості, збільшенням часу роботи. У науковій літературі немає даних, підтверджуючих

те, що зростання економічного процвітання неминує руйнує резерви соціального капіталу. Передбачається наявність зв'язку між деякими аспектами економічного прогресу і наростанням стресів або послабленням соціальних зв'язків. Проте нові умови виробництва і праці створюють нові можливості, які при ефективному використанні можуть привести до істотного зростання добробуту.

Аксіоматичним є положення, що соціальні цілі ширші, ніж зростання національної економіки:

важливим є розвиток сукупного, а не тільки економічного добробуту;

аналіз варіантів розвитку державної політики повинен включати аспекти та чинники економічні, екологічні і соціальні.

Велику роль при розгляді поточних інвестицій і моделей виробництва та очікуваних майбутніх негативних наслідків вимірювання часу, оскільки невизначеність є характерною рисою багатьох суспільних та індивідуальних проектів. Для досягнення високого і стійкого рівня добробуту важливо зрозуміти вплив рішень, що приймаються, не тільки на середовище фізичне і природне, але і на людське і соціальне.

У сучасних наукових школах соціальний капітал розглядають не як самоціль, а як ресурси, які можуть бути використані для суспільного розвитку[1].

Особливе значення ці проблеми мають для України, яка знаходиться на даний момент у смузі структурної кризи економіки, що співпала із кризою влади, а також складними політичними і соціальними перетвореннями в суспільстві. Поняття соціального капіталу майже не знаходить відображення у практичних програмах розвитку і антикризових проектах держави, регіонів, галузей, підприємств.

У результаті в нашій країні відбувається уповільнення переходу до постіндустріального типу економіки, пов'язаного з розвитком нових технологій, зміною структури зайнятості населення, формуванням стандартів інформаційної економіки, глобалізацією господарських зв'язків і зростанням конкуренції. У цих умовах працедавці повинні ставити все більш високі вимоги до ділових, соціокультурних характеристик працівників, якості їх професійної підготовки, рівня кваліфікації, умінь і навичок. Аналіз наявного національного людського капіталу і практичне використання специфічних моделей активізації

соціального капіталу в процесах дії їх на рівень добробуту повинен дозволити скорегувати:

індивідуальну поведінку працівника;

діяльність працедавців;

функціонування всіх структур освітнього процесу в напрямі їх більшої адекватності вимогам ринкового середовища [2].

Таким чином, актуальність дослідження проблеми обумовлена як об'єктивними потребами сучасного етапу загальносвітового соціально-економічного розвитку, так і специфікою сучасної ситуації в Україні, що вимагає прийняття інвестиційних рішень, які забезпечують стійке економічне зростання разом з досягненням більш високого рівня добробуту населення.

Дослідження соціального капіталу розглянуто у роботах Л. Ханіфана, Дж.Джекобса, Дж.Пассерона, П. Бурдьє, Дж. Лорі, Дж. Коулмена, Р.Патнема Ф. Фукуями, Р. Патнема, Дж. Дьюї. Серед російських вчених, які працюють над проблемою соціального капіталу, можна назвати О. Владимірова, В. Гассія, Й. Дискіна, С. Долуцьку, В. Радаєва, А. Тумасяна, П. Шихирева; українських вчених О.Фінагіна, Л.Дмитриченко, М.Горожанкіна та ін. Отже, концепція соціального капіталу є порівняно новою в сучасній соціологічній науці.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення та обґрунтування впливу соціального капіталу на добробут суспільства, виявлення основних форм та методів, які формують передумови поширення соціальних стандартів.

Результати. Автори трактують соціальний капітал через його функції як сукупність певних множин, якими володіє індивід і які мають низку загальних властивостей. Вони є певними аспектами соціальних інститутів і сприяють діям індивіда у середині даних інституційних зв'язків. Подібно до інших видів капіталу соціальний є продуктивним: він дозволяє досягти результатів, які неможливо було б отримати за його відсутності. Подібно до фізичного і людського капіталу, його дію не можна оцінювати як абсолютне явище, а це лише відповідні критерії (якісні та кількісні) певних ситуацій. Так само необхідно виділити деякі форми соціального капіталу, які можуть завдавати шкоди або бути просто зайвими для інших індивідуумів, а в результаті і для суспільства. Соціальний капітал проявляється через відображення зв'язків між взаємодіючими індивідами.

У трактуванні людського капіталу слід розглядати зміни в самій людині як працівнику, його здібності до розвитку фізичного, духовного, загальноосвітнього, професійного. Соціальний капітал розглядає зміни у відносинах між людьми, які сприяють економічному прогресу або регресу своїми діям. Соціальний капітал подібно до фізичного і людського забезпечує головний чинник інтенсифікації національної економіки - зростання продуктивності праці. Група працівників, які діють в умовах взаєморозуміння, довіри, чіткої корпоративної культури працює ефективніше, з високими коефіцієнтами віддачі, ніж та, де немає таких відносин [3].

Аналізуючи і порівнюючи концепцію соціального капіталу, слід виділити низку принципів відмінностей його від людського:

соціальний капітал відображає більшою мірою систему відносин, ніж власність окремого. Він створюється на рівні сім'ї, співтовариства, підприємства, національних або субнаціональних адміністративних одиниць;

завичай ідея соціального капіталу пов'язується з відносинами у цивільному суспільстві;

відносини довіри і зв'язку включають також громадські організації та інститути. Соціальний капітал втілений у нормах та інститутах, що включають державні та юридичні основи.

Предметом аналізу можуть стати також різні (гендерні, професійні, мовні або етнічні) групи населення.

Для вивчення формування соціального капіталу потрібні такі джерела інформації: сім'я, школа, територіальне співтовариство, підприємства, цивільне суспільство, державний сектор, етнокультурні характеристики. Соціальний капітал є переважно суспільним благом, яке розподіляється групою і створюється за допомогою суспільних інвестицій часу і зусиль, але не в такій безпосередній формі, як людський капітал.

Важливим також є положення, що соціальний капітал є продуктом успадкованої культури і норм поведінки. Таким чином, соціальний капітал має соціальну та інвестиційну складові будучи одночасно ресурсом, який приносить суспільству вигоду з часом. Але не можна виключати можливі ситуації, коли він може привести до порушень нормального функціонування соціоекономічних відносин, якщо використовуватиметься лише однією групою.

Соціальний капітал дозволяє індивідам, групам і співтовариствам ефективніше розв'язувати колективні конфлікти та економічні проблеми.

Культурні стандарти і норми взаємної відповідальності і взаємозв'язку допомагають забезпечити відповідну вимогам колективну поведінку. За відсутності довіри і взаємозв'язків, що забезпечують взаємні дії, індивіди не почнуть співпрацювати, тому що не буде впевненості в аналогічній поведінці інших учасників. Соціальний капітал може бути побічним продуктом різних видів діяльності, здійснюваної без наміру підсилити його.

Як і у випадку з людським капіталом, соціальний створює безліч різноманітних ефектів позитивного характеру, тобто багато людей виграють від інвестицій окремого індивіда або групи в соціальний капітал. Звідси виникає ризик недоінвестування, оскільки учасники дії не отримують і не усвідомлюють повною мірою своєї вигоди. Але як результат можливий варіант з порушенням балансу між інвестиціями в організації, які проводять товари на ринок і в організації (зазвичай добровільні асоціації), які вигоди не приносять. Проте доступ до інформації і вплив через соціальні зв'язки можуть приносити приватну вигоду індивідуумам і в деяких випадках можуть бути використані індивідуумами або групами для виключення сторонніх і посилення свого панування і своїх привілеїв.

Таким чином, в основі широкого розуміння категорії «соціальний капітал» закладено ідею про очікувану віддачу від інвестицій в соціальні відносини. У ринковій економіці індивідууми вступають у соціальні відносини і включаються в певні мережі для отримання прибутку. Основою прибутку можуть стати, як мінімум, чотири найважливіші ресурси, які виникають або посилюються саме завдяки соціальним зв'язкам і дозволяють підвищити ефективність економічної діяльності.

По-перше, доступ до інформації. Для звичайних ринкових відносин характерною є недосконалість інформації, тобто її закритість, недоступність, односторонність і, відповідно, високі витрати на отримання повних, достовірних і об'єктивних даних. Соціальні зв'язки в певному середовищі і на певних ієрархічних рівнях (що мають у розпорядженні якнайповнішу інформацію про поточні потреби і перспективи розвитку ринку) надають індивідууму корисні відомості, не доступні з інших джерел, про можливості і варіанти найбільш вигідної поведінки на ринку. Аналогічним чином, соціальні зв'язки можуть надати інформацію (як на споживчому, так і на виробничому ринку) організації, агентам або навіть співтовариству про характеристики і властивості індивіда, який інакше залишився б непоміченим. Така інформація дозволяє підприємству

знижувати трансакційні витрати при наймі якнайкращого, з погляду кваліфікації, професійної і загальної підготовки, працівника, а працівникові знайти підприємство, де його знання і досвід отримають якнайповніше застосування і високу оцінку.

По-друге, соціальні зв'язки можуть робити вплив на менеджерів з персоналу або керівників підприємства, тобто осіб, що приймають важливі кадрові рішення про найм, звільнення, просування працівника. Суб'єктивність оцінок працівника залишається вельми значною, особливо якщо йдеться не про конкретні результати вже завершеної діяльності, а про потенційні можливості людини на новому робочому місці, її здібності як організатора, лідера, керівника. Сила впливу соціальних зв'язків у цьому випадку залежатиме від стратегічного рівня зв'язків і статусних позицій людини, здатної при прийнятті рішення «замовити слівце». Соціальні зв'язки з тими, хто має в розпорядженні ресурси і реальну владу, сприяють вирішенню питань працевлаштування і розвитку кар'єри не менше, ніж накопичені знання і досвід.

По-третьє, соціальні зв'язки індивіда можуть сприйматися організацією як якісь сертифікати або соціальні гарантії, що забезпечують доступ до певних соціальних ресурсів. Соціальні зв'язки, що «стоять за» людиною, говорять про те, що крім індивідуального людського капіталу (знань і досвіду) вона володіє додатковими ресурсами, на які, або хоч би на частину з яких, може розраховувати підприємство, наймаючи цього працівника.

По-четверте, соціальні зв'язки підсилюють і прискорюють процес визнання і адаптації нового працівника на підприємстві. Приналежність до певної соціальної групи автоматично має на увазі розділення її інтересів і цінностей, що у свою чергу, забезпечує не тільки емоційну підтримку, але й високий ступінь довіри до новачка у колективі. Таким чином, соціальні зв'язки підтримують душевний спокій працівника і відкривають йому доступ до ресурсів.

Висновки. Науковою проблемою є відсутність апробованих і використовуваних на практиці методик вимірювання соціального капіталу. Достатньо широко вживаними вимірниками соціального капіталу служать довіра і рівень залученості та взаємодії в процесі внутрішньогрупової або соціальної діяльності.

Розширюючи дане розуміння складності визначення й оцінки соціального капіталу, у роботі запропоновано таке його структурування: якомога більш

всеосяжними у відображенні ключових понять (зв'язки, цінності і норми); збалансованими з погляду суб'єктивно-оцінних елементів (рівень довіри до людей) і поведінкових аспектів (участь в асоціаціях і розгалуженість соціальних зв'язків).

Використання таких показників повинне співвідноситися з культурним контекстом, в якому відбувається оцінка поведінки або відносин, пов'язаних з соціальним капіталом (наприклад, значення питань про довіру в дослідженнях можуть сильно розрізнятися у країнах).

Досліджуючи соціальний капітал, необхідно зважати на складність його вимірювання. Спроби оцінити соціальний капітал нерідко приводять до змішення джерел, функцій, результатів. Велика частина того, що пов'язане з соціальним капіталом, існує в неявній або відносній формі, що відразу ж позбавляє дослідників можливостей простого вимірювання або кодифікування. Індивідуальне відношення (довіра) або поведінка (участь в організаціях або голосування) дає умовні показники соціального капіталу, але ці показники повинні відповідати основоположній концепції. Спроби вловити ключові напрями того, як люди взаємодіють і відносяться один до одного стикаються з нестачею достовірних джерел даних. Це, у свою чергу, є результатом відсутності достатньо повного кола питань в анкетах обстежень, оскільки самі обстеження, як правило, не націлені на оцінку соціального капіталу.

Література

1. Базаров Т.Ю., Еремін Б.Л., «Управление персоналом», М., 2000
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д., «Человеческий капитал в транзитивной экономике», СПбУЭФ 1999.
3. Дятлов С.А. «Теория человеческого капитала. Учебное пособие.» СПбУЭФ, 1996.