

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – 2-ге вид, без змін. – К. : вид-во КНЕУ, 2006. – 340 с.
2. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми : навчальний посібник / В. І. Крамаренко, Б. І. Холод. – К. : ЦУЛ, 2003. – 342 с.
3. Рутицкая В. Система нематеріального стимулювання персоналу / В. Рутицкая // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 3.

УДК 658.3

ІНВЕСТИЦІЇ В СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОДИН ЗІ СПОСОБІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ю. Ю. Д'яченко, кандидат технічних наук

Поділ капіталу на фізичний, людський і соціальний пов'язаний із виділенням продуктивних якостей засобів виробництва, продуктивних якостей людини і продуктивних якостей міжособистісних відносин, що створюються в результаті інвестицій і приносять дохід, що формується в процесі виробництва. Соціальний капітал визначається як сукупність відносин довіри, суспільних норм, мереж взаємодії і одержання інформації. Якщо людський капітал (КЛ) підприємства складається як проста сума знань, здібностей і навичок робітників, то соціальний капітал (СК) характеризує виробничу цінність взаємовідносин між працівниками. Людські взаємодії та відносини становлять СК, що входить до загального капіталу підприємства. Основою СК є довіра, яка визначається як «очікувана взаємність» і дає впевненість у тому, що зусилля, спрямовані на допомогу іншим, будуть визнані й оплачені. Довіра дозволяє знизити операційні та трансакційні витрати. СК як атрибут соціальних зв'язків індивідів виділяється та досліджується, зокрема, за рахунок використання економічних принципів раціональної поведінки в аналізі соціальних систем.

Провідна роль у розбудові теорії СК належить видатному американському економісту та соціологу Джеймсу Коулману [2, с. 300–321], який використовував це поняття для аналізу освіти [3]. Також значний вклад

у теорію СК був зроблений французьким соціологом П'єром Бурд'є [4]. Питання формування соціального капіталу детально розглянув Роберт Патнем у ході двадцятирічного дослідження регіональних урядів в Італії [5] і громадського життя США [6]. За визначенням П. Бурд'є, СК соціальний капітал є сукупністю актуальних і потенційних ресурсів, які використовуються надійною мережею учасників більш-менш інституціоналізованих відношень взаємного знайомства та визнання. На думку Р. Патнема, СК – це сукупність горизонтальних зв'язків між особами: СК складається з соціальних мереж і пов'язаних з ними норм, що позитивно впливає на продуктивність суспільства [7]. Більш широку концепцію СК пропонує Дж. Коулман, який визначає СК як «різноманітність сутностей із загальними двома елементами: вони всі складаються з певних аспектів соціальної структури і сприяють певним діям акторів як персональних, так і колективних, у межах цієї структури» [1].

Особи, які створюють СК, звичайно отримують лише малу його частину, що може призводити до недоінвестування у СК. Людський, соціальний, організаційний капітал підприємства та знання відносять до нематеріальних активів компанії. Точний грошовий еквівалент вартості цих активів не може бути розрахований, проте різниця між ринковою вартістю компанії та вартістю її матеріальних активів є

одним із показників вартості нематеріальних активів. У сучасних західних компаніях тільки від 6 до 30 % вартості припадає на активи, які згадуються у традиційних балансових звітах, унаслідок цього значна частина інвестицій виробничих компаній припадає на нематеріальні сфери, такі як наукові дослідження та розробки, навчання, передачу професійного досвіду і т. ін. [8].

За загальнопоширеною думкою, на сьогодні не існує цілісної теорії СК на кшталт теорії ЛК, а СК є поняттям, яке пояснює процеси, що не пояснюються іншими, в тому числі економічними, теоріями [9]. На нашу думку, це не означає, що пояснююча цінність поняття «соціальний капітал» відповідає його операційній цінності.

Для формалізованого аналізу та прогнозування мережевих процесів у кількісній формі ми можемо звернутись до апарату нової інституційної теорії та теорії ЛК. Також ми можемо виділити ще один елемент інтелектуального капіталу: екстеріоризований мережевий ЛК, тобто певні знання, які не зосереджені в певній людині, а розподілені між групою носіїв.

Узагальнюючи розглянуті дослідження, можна підсумувати, що економічна мережа, яка складається з окремих індивідів – соціальна, або з підприємств – господарська, характеризується, зокрема, певним обсягом СК, який визначається як сума витрат на створення та підтримку економічної мережі та інвестицій у екстеріоризований мережевий ЛК. У свою чергу, безпосередні витрати на мережу складаються з часових і матеріальних витрат на створення та підтримання мережі. Часові витрати на створення та підтримання мережі є економічним еквівалентом витрат часу на створення та підтримання мережі. Тобто СК виражається таким чином:

$$SC = C_n + HC_n = T \cdot ct + C_{nm} + HC_n,$$

де C_n – витрати на створення та підтримку економічної мережі;

HC_n – інвестиції у екстеріоризований мережевий ЛК;

T – витрати часу на створення та підтримання мережі;

ct – вартість часу;

C_{nm} – матеріальні витрати на створення та підтримання мережі.

До альтернативних витрат, пов'язаних із функціонуванням мережі, можна віднести втрачені доходи внаслідок неможливості опортуністичної поведінки.

Дохід від СК визначається такими складовими:

1. Зниження ТАВ унаслідок зменшення імовірності опортуністичних дій учасників мережі порівняно з учасниками економічних відносин, що не входять до мережі; зростання імовірності вдалого завершення запланованих дій унаслідок збільшення прогнозованості відносин між акторами завдяки діям мережевих норм поведінки.

2. Віддача від екстеріоризованого мережевого ЛК у вигляді збільшення доходу від економічної діяльності за рахунок більшої інформованості; доступу до екстеріоризованого мережевого ЛК; підвищення ефективності колективних дій.

Захистом від невизначеності в ринкових відносинах і способом зниження транзакційних витрат є інвестування в СК.

Особлива увага приділяється впливу СК на створення людського капіталу в процесі освіти. Зокрема, «освітній рівень сім'ї» аналітично розкладається на фінансовий капітал, людський капітал і соціальний капітал [10]. Фінансовий капітал вимірюється багатством сім'ї і доходом. За його допомогою в помешканні створюється певне місце для навчання, той, хто навчається, забезпечується навчальними матеріалами та посібниками, проблеми сім'ї залагоджуються завдяки фінансовим ресурсам. Людський капітал вимірюється освітою батьків і допомагає пізнанню навколишнього світу, сприяє процесу навчання. СК сім'ї – це стосунки між дітьми та батьками (комбінація певних елементів, таких як наявність обох батьків, кількість братів і сестер, очікування батьків щодо освіти дитини).

Якщо розглянути роль СК в освіті, зокрема вищій і професійній, то, крім передачі знань, правил, методик, освіта є процесом навчання моральним нормам, завдяки яким професійні

стандарти ставляться вище за власні інтереси професіонала. Така вища освіта культивує певні норми, які стають важливим джерелом СК [11]. В області освіти головними механізмами соціальних відносин є соціальна згуртованість і комунікабельність. Працюючи разом, працівники вчаться один у одного на робочому місці. Цей процес стимулюється в умовах колективної роботи, де нові члени команди вчаться на робочому місці під керівництвом більш досвідчених працівників. Мобільність робочої сили, зокрема, спеціалізованої робочої сили, яка має спеціальні навички, допомагає передати людський капітал шляхом навчання від однієї компанії до іншої – ця особливість людського капіталу поглиблює те, що також описується новою теорією зростання. Ще однією формою побічного ефекту навчання є спільне освоєння або швидка передача нових технологій через колективне навчання, наприклад, за допомогою бізнес-мереж [12]. В обох способах – збільшення середнього рівня ЛК і передача нових технологій – соціальна згуртованість і комунікабельність стимулюють зростання доходів і, відповідно, підвищення загальної продуктивності факторів виробництва [9]. Передача інформації також спрощується за умов довіри, яка допомагає подолати транзакційні витрати в процесі передачі, якщо учасники є вихідцями з країн, що мають високий рівень довірчих відносин, то вони, як правило, мають більше можливостей для навчання, оскільки вони є сторонами великих і багатих інформаційних потоків [13, с. 31]. За результатами дослідження Р. Патнема [6], неформальна освіта в групах і організаціях підвищує якість життя та розвиває соціальні зв'язки, відношення довіри та толерантності, підвищуючи в результаті СК. З іншого боку, як довів у своєму дослідженні Дж. Коулман [1, с. 135–136], існує і зворотна взаємодія: СК впливає на успіхи у навчанні тих, хто навчається у сприятливому соціальному середовищі, мають більшу ймовірність закінчити навчання. Тобто саме високий рівень СК знижує ТАВ і сприяє успішному навчанню і зростанню ЛК.

Одним із перших звернув увагу на економічне значення мережних відносин Грановет-

тер [14], відзначивши, що економічне поводження «включено в мережі міжособистісних відносин». Грановеттер [15] відзначив, що успішність пошуку роботи залежить від їхніх особистих зв'язків: індивіди, що мають велику кількість неформальних (слабких) зв'язків знаходять роботу легше, ніж ті, хто мають тільки регулярні (сильні) відносини. Можливо, цей підхід може бути плідним і при розгляді доступу до інформаційних ресурсів у більш широкому контексті, зокрема в процесі навчання. На думку ДіМаджо і Пауела [16], для індивідів із широким колом слабких зв'язків спрощується процес навчання на виробництві. Одержання і використання знань значною мірою залежать від щільності та якості зовнішніх, не зв'язаних зі службовими обов'язками, професійних зв'язків усередині фірми і з фахівцями з інших фірм [17, 18]. Як припускають [16], навчання значною мірою відбувається в процесі наслідування кращих практик, переданих по соціальних мережах, які дозволяють заощадити транзакційні витрати, пов'язані з пошуком інформації. На думку багатьох дослідників, мережі спрощують процес навчання як для індивідів, так і для організацій.

Цікаво проаналізувати взаємовплив освіти, соціального капіталу і транзакційних витрат при інвестуванні в останній. Емпірична перевірка зроблених припущень можлива за рахунок статистичного аналізу вільно доступних баз даних фонду World Values Survey з використанням статистичного пакета SPSS.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
2. Coleman J. S. *Foundations of social theory* / J. S. Coleman. – Cambridge, Mass. : Belknap Press of Harvard University Press, 1990. – 993 p.
3. Coleman J. *Public and Private Schools: The Impact of Communities* / J. Coleman, T. V. Hoffer. – New York, 1987.
4. Бурдые П. *Формы капитала* / П. Бурдые // *Экономическая социология*. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60–74.
5. Патнам Р. Д. *Творения демократії. Тради-*

- ції громадської активності в сучасній Італії / Р. Д. Патнам. – К. : Основи, 2001. – 302 с.
6. Патнем Р. Д. Боулінг на самоті: занепад соціального капіталу Америки [Електронний ресурс] / Р. Д. Патнем. – Режим доступу : http://www.edportal.org.ua/KURS_PolitProc/library/Putnam.pdf.
 7. Putnam R. The Prosperous Community – Social Capital and Public Life / R. Putnam // *American Prospect*. – 1993. – № 13. – P. 35–42.
 8. Fuller S. Knowledge Management Foundations / S. Fuller. – Butterworth-Heinemann : Newton, MA, 2002.
 9. Knorringa P. Social Capital for Industrial Development : Operationalizing the Concept / P. Knorringa, van I. Staveren. – Vienna : United Nations Industrial Development Organization, 2006. – 124 p.
 10. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
 11. Фукуяма Ф. Великий крах: людська природа і відновлення соціального порядку / Ф. Фукуяма. – Львів : Кальварія, 2005. – 380 с.
 12. Porter M. Location, competition and economic development; local clusters in a global economy // *Economic development quarterly*. – 2000. – Vol. 14. – № 1. – P. 15–34.
 13. Cooke P. The associational economy; firms, regions, and innovation / P. Cooke, K. Morgan. – Oxford : Oxford University Press, 2000. – 247 p.
 14. Granovetter M. S. Economic Action and Social Structure : The Problem of Embeddedness / M. S. Granovetter // *American Journal of Sociology*. – 1985. – November. – Vol. 91. – P. 481–510.
 15. Granovetter M. S. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers / M. S. Granovetter. – Cambridge, MA : Harvard University Press, 1974.
 16. DiMaggio P. J. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields / P. J. DiMaggio, W. W. Powell // *American Sociological Review*. – 1983. – 48 (2). – P. 147–160.
 17. Von Hippel E. Sources of Innovation / von E. Hippel. – N.Y. : Oxford University Press, 1988.
 18. Schrader S. Informal Technology Transfer between Firms: Cooperation Through Information Trading / S. Schrader // *Research Policy*. – 1992. – № 20. – P. 153–170.

УДК 330.342.24

АКТУАЛІЗАЦІЯ НОВИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Н. Л. Савицька, кандидат економічних наук

Наразі спостерігається радикальна переоцінка накопичених знань у суспільствознавстві, зокрема в економічній теорії. Такий переломний момент обумовлений фундаментальними змінами, що відбулися в планетарному масштабі під впливом інформаційної революції, та визначається вченими як початок доби формування нового типу суспільства. Людство ввійшло у XXI ст. у стані цивілізаційної трансформації у напрямі формування суспільства, обрії якого лише замарили на горизонті, тому наука ще не визначилась із термінологією майбутнього укладу життя,

його називають «постіндустріальним», «постекономічним», «інформаційним», «наносупільством», «мережним», «знанневим» тощо, проте однозначно зрозумілою є лише еволюційна приреченість індустріального шляху розвитку.

Роль і місце людини у господарстві та економіці (як його особливої форми) завжди викликали науковий інтерес. У сучасних постіндустріальних суспільствах саме в розвитку особистості бачиться основа нескінченного прогресу та бурхливого господарського зростання. Особливої ролі набуває досліджен-