

УДК 631.158:331(476)

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ В СУЧАСНІЙ БІЛОРУСІ

Базилева М.М.

Ключеві слова: зайнятість, заробітна плата, мотивація праці, нова економіка, організація праці, професійне навчання, власність, соціальний капітал, суб'єкт трудових відносин, технологічний базис, трудові відносини, капітал.

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ

Базылева М.Н.

Предметом исследования является социальный капитал и его мотивационные особенности в Республике Беларусь. Цель исследования заключается в выявлении основных характеристик социального капитала и определении его мотивирующих факторов. Задачи исследования: определить сущность социального капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду. Методы исследования – это система общепризнанных, общих научных и частных методов познания. Результаты: определение сущности социального капитала на основе системного анализа позволило охарактеризовать мотивацию трудовой деятельности как сущностного элемента социального капитала и рассмотреть роль материальных мотивов в его формировании. Область применения результатов – деятельность органов управления в сфере регулирования трудовых отношений. Выводы: с целью увеличения мотивационной компоненты социального капитала необходимо обратить внимание на рост ВВП, повышение доли заработной платы в производимом ВВП, увеличение доли минимальной заработной платы в ВВП, совершенствование механизма регулирования рынка труда в части безработицы и совершенствовании пенсионной системы.

Ключевые слова: занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, капитал.

SOCIAL CAPITAL AND MOTIVATIONAL FEATURES IN MODERN BELARUS

Bazyleva M.N.

The subject of analysis is social capital and motivation factors in the Republic of Belarus. The purpose of the study is to determine the nature of social capital and the determination of his motivating factors. PURPOSE: To determine the nature of social capital, to characterize the place of motivational components in his system, to identify the factors that motivate staff to highly productive labor. Research methods - a system of generally recognized, common scientific and private methods of cognition. Results: The definition of the essence of social capital characterize the motivation to work as an essential element of human capital and to consider the role of material motives in its formation. The factors were considered such as GDP per capita, the share of wages in the produced GDP, the share of minimum wages in GDP, unemployment, unemployment benefits, especially pension system. Scope results - activities of management in the field of labor relations. Conclusions: In order to increase the motivational components of human capital necessary to pay attention to the GDP growth, increasing the share of wages in the produced GDP, increase of minimum wages in GDP, improving the mechanism of regulation of the labor market in terms of unemployment and improving the pension system.

Key words: employment, wages, labor motivation, precarious employment, the new economy, labor, vocational training, property, social capital, the subjects of labor relations, technological base, labor, human capital.

Введение. В современных условиях социальный капитал является весьма важным и значимым образованием, как для работника, так и для нанимателя. Контакты и связи работника, принадлежность к социальным группам, делают его очень существенным с точки зрения работодателя, который может рассчитывать на рост эффективности трудовой деятельности через повышение отдачи от социального капитала работника и группы. Накопление социального капитала на уровне отдельного субъекта хозяйствования и трансформация в субъекте трудовых отношений позволяет делегировать ряд полномочий по принятию решений на низовой уровень, происходит более быстрый обмен управленческой информацией между отдельными подразделениями, улучшается атмосфера сотрудничества, что способствует развитию творческого отношения к труду. Трансформация элементов социального капитала в его субъектном носителе способствует снижению рисков, которые связаны с дополнительными вложениями в обучение и профессиональный рост работников, т.к. человек будет заинтересован работать на конкретном производстве, в рамках определенного микроклимата.

Актуальность выбранного исследования предопределяется следующими моментами. Мотивация действий людей является объектом изучения многих наук, но наибольшее внимание ей уделяли и уделяют в психологии, социальной психологии и социологии. Экономисты долгое время не придавали ей должного внимания и только относительно недавно занялись ею. Понятие мотивации используется для обозначения динамической или волевой стороны человеческого

поведення. В основі лежать мотиви – побудження к дійству. Побудження бувають наслідково закріплені і придбані на основі опыта. Их можна подразділити на внутрішні побудження (мотиви) і зовнішні (стимули). Внутрішні мотиви породжуються самим організмом, а зовнішні являються слідствием чього-то впливу. Соціальний капітал, позтому, має внутрішню і зовнішню логіку розвитку, а мотиваційний механізм його накоплення і використання складається під впливом поведінчих стремлень людини і атрибутів зовнішнього впливу на людину со стороны організації і держави.

Степень исследования проблемы. Економисти рассматривают проблемы социального капитала и трудовых отношений в разных аспектах. Так экономико-правовые аспекты охарактеризованы в работах Анисимова Л.Н., Ивановой Ю.И., Лопухина В.Ю., Малашенко В.П. и др. Социальный контекст при анализе преобладает в работах Азаровой Н.Б., Гейца И.В., Горелова Н.А., Малашенко В.П., Федченко А.А., Чепуренко А.Ю. и др. Феномен новой экономики в общесистемном толковании определен в работах Белолипецкого В.Г., Гапоненко А.Л., Зотовой Е.С., Игнацкой М.А., Иноземцева В.Л., Корнейчука Б.В., Лазарева И.А., Макарова В.Л., Пороховского А.А. Исследование проблем социального партнерства нашло свое отражение в трудах Беляевой И., Верхана П.Х., Генкина Б.М., Ермоленко Т., Кирилушкиной И.А., Кубицкого С.И., Переверзева М.П., Садовой Е.И. др. Развитие теории социального капитала нашло отражение в работах Вильховченко Э., Мунусовой Г., Стрельниковой Л.В., Сысоева С.А., и др.

Предметом исследования выступают мотивационные аспекты социального капитала.

Цель исследования заключается в определении сущности социального капитала и определении его мотивирующих факторов.

Задачи исследования: определить сущность социального капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду.

Методы исследования – это система общемировоззренческих, общих научных и частных методов познания.

Постановка проблемы. Концепция социального капитала разрабатывалась в начале-середине 90-х годов XX века независимо друг от друга двумя исследователями: П.Бурдые (1983) и Дж. Коулменом (1988), и отражает новый подход к определению места и роли человека на постиндустриальной информационной стадии развития общества. Эволюция экономической науки четко отражает смену приоритетов в исследовании представлений о человеке как субъекте экономической жизни. В качестве предпосылок обозначенной теории можно выделить идеи Э.Дюркгейма и М.Вебера, которые рассматривали институт доверия и указывали, что оно, при определенных обстоятельствах, может перестать быть индивидуальным качеством и выступить в качестве сущностной характеристики общества. Первое упоминание термина относится к 1919 г., когда Л.Д.Хэнифен стала использовать это понятие для реальных ценностей (семьи, общины), которые имели значение в ежечеловеческой жизни людей. Сам же термин в близком к современному толкованию был введен Г.Лоури и рассматривался как социальные отношения между людьми, которые помогают развитию определенных навыков и характеристик, оцениваемых рынком [1, с. 14].

Основоположники теории социального капитала трактовали его следующим образом. Так П.Бурдые считал социальный капитал продуктом общественного производства, трактуя его как общественный ресурс, который невозможно оценить на индивидуальном уровне. Исследователь определил его как «совокупность существующих или потенциальных ресурсов, связанных с наличием устойчивой сети более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства или признания, т.е. членством в группах» [2, с. 248]. Достаточно показательным является рассмотрение подхода П.Бурдые к соотношению понятий объекта и субъекта общественных отношений, ибо оно несколько отличается от традиционного своей объективистской логикой. Специфика его концепции состоит в том, что кроме понятий субъекта и индивида в определение субъективного начала он вводит понятие агента. Здесь он руководствуется тем, что традиционное понятие «субъект» обычно применяется для изложения представлений о моделях, структурах, правилах, где исследователь как бы встает на объективистское понимание предмета и объекта познания. В этом случае, как подчеркивает П.Бурдые, в качестве субъекта выступает тот, кто реализует объективную реальность – практику, при этом он подчиняется определенным правилам игры, в своих действиях он не свободен. Агенты же у него никоим образом не являются, подобно субъектам, отлаженными, согласно законам механики механизмами, движимыми целью развития объекта. Они сами объективны, независимы от практики (объекта), разрабатывают и самостоятельно осуществляют стратегии на основе своего восприятия окружающей реальности. Итогом такого подхода является научное, объективированное восприятие и оценка хода развития исследуемого объекта. При этом, как подчеркивает П.Бурдые, формируется двойное восприятие объекта: в глазах аналитика он как бы «ведет двойную жизнь», находится в двух ипостасях. Согласно данному представлению, объект, с одной стороны, выступает как «реальность первого порядка» и выражается в материализованном виде как используемые ресурсы, функционирующие средства производства и потребляемые блага и услуги; с другой стороны, объект (практика) – это «реальность второго порядка», которая, благодаря действию агента-аналитика, существует в представлениях людей в виде символической матрицы практической деятельности, поведения, образа мышления, эмоциональных оценок и т.д. Благодаря такой аналитической функции по П.Бурдые социальный мир можно представить в «форме многомерного пространства, построенного по принципам дифференциации и распределения, сформированных совокупностью действующих свойств в рассматриваемом универсуме, то есть свойств, способных придавать его владельцу силу и власть в этом универсуме. Агенты и группы агентов, таким образом, определяются по их относительным позициям в этом пространстве. Каждый из них размещен в позиции и классы, определенным по отношению к соседним позициям (т.е. в определенной области данного пространства), и нельзя занимать две противоположных области в пространстве, даже если мысленно это возможно». Две обозначенные ипостаси объекта исследования нельзя рассматривать изолированно друг от друга – только как физическое (материальное) или социальное пространство. Они функционируют одновременно и неразрывно, как единое целое.

Дж.Коулмен в своей работе «Основания социальной теории» определяет его как «потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы» [3, с. 90]. Анализ понятия «социальный капитал» и его воздействия на общественное развитие представлено в работе Ф.Фукуямы «Социальный капитал и гражданское общество», где рассматриваемая категория определяется как «подтвержденные неформальные нормы, которые способствуют сотрудничеству между двумя или большим числом индивидуумов» [4, с. 10]. Еще один исследователь социального капитала, Р.Патнем, в своей работе «Прорывающее сообщество» отмечает, что «по аналогии с понятиями физического и человеческого капитала – средств и навыков, улучшающими индивидуальную производственную производительность – «социальный капитал» относится к характеристикам социальной организации, в частности социальным связям, нормам и доверию. Последние способствуют координации и сотрудничеству для взаимной пользы» [5, с. 1].

Доверие выступает как определенный социально-психологический феномен, который пронизывает все стороны экономической жизни. Наиболее значимой в рассматриваемом контексте является концепция «радиуса доверия» Ф.Фукуямы. Он считал, что «все группы, воплощающие социальный капитал, обладают некоторым радиусом доверия, то есть кругом

людей, среди которых действуют совместные кооперативные нормы». В современной экономике доверие выступает существенным компонентом деловых отношений. Чем важнее и долгосрочнее контракт, тем важнее институт доверия. В современном понимании к факторам межличностного доверия можно отнести: лояльность, доброжелательность по отношению к партнеру; открытость, доступность, готовность свободно делиться информацией; компетентность, обладание специальными знаниями и умениями; порядочность, репутация честного человека.

Социальный капитал развивается и реализуется в особых формах, в соответствии с идеями Дж. Коулмена к ним могут быть отнесены:

1. Обязательства и ожидания. Человек всегда имеет определенные обязательства и осуществляет определенную деятельность по их выполнению. Центральной составляющей успеха в этом плане выступает доверие к людям, которое определяется культурными традициями общества, открытостью его социальной структуры, уровнем доходов.

2. Информационные каналы. В экономическом аспекте это предполагает возможность в полной мере использовать образовательный и квалификационный потенциал современной рабочей силы за счет гибкости коммуникационных контактов и информации сотрудников.

3. Социальные нормы. Они вырабатываются социальным образованием и способны оказывать на поведение индивида определенное воздействие, как позитивное, так и негативное.

4. Отношения к власти и социальной зависимости.

В начале XXI века скопился достаточный материал, позволивший структурировать взгляды представителей теории социального капитала по нескольким направлениям. Так, Стрельникова Л.В. считает необходимым выделить их четыре: социо-антропологический подход, при котором социальный капитал рассматривался в качестве объективного инстинктивного фактора человеческого существования; социологический подход, в основу которого заложено взаимодействие и источники поведения индивидов в рамках существующих норм, санкций и социальных сетей; экономико-институциональный, который определяет социальный капитал в качестве ресурса для достижения максимальной полезности при осуществлении различных типов деятельности, при этом ресурсы социального капитала используются индивидами для получения дополнительных конкурентных преимуществ; политологический подход, который подчеркивает важность использования социального капитала в функционировании институтов для достижения экономического процветания и устойчивого развития [6, с.39-40]. Можно выделить и иную трактовку подходов в исследовании социального капитала [7, с. 68-69]: с позиции подхода, анализирующего общину, при котором социальный капитал связывается с ассоциациями людей и рассматриваются их возможности по генерированию социального капитала; сетевой подход, который анализирует важность вертикальных и горизонтальных связей внутри социальных общностей; институциональный подход определяет влияние формальных институтов на накопление социального капитала внутри конкретных групп; синергетический подход интегрирует сетевой и институциональный, который выступает за партнерство бизнеса, общества и государства в контексте накопления и развития социального капитала.

Какой бы подход не был использован, наиболее важными в трактовке социального капитала выступают социальные сети. В науке используются разные подходы к их определению. «Социальные сети – это стабильные модели непосредственного взаимодействия между людьми» [8, с. 396-411], т.е. это набор определенных взаимосвязей между индивидами и сами эти индивиды. В настоящее время при анализе социальных сетей выделяют четыре подхода: *структурный* – она акцентирует внимание на геометрической форме сети и интенсивности взаимодействия; *ресурсный* – рассматривает возможности привлечения ресурсов для достижения определенных целей; *нормативный* – изучает уровень доверия, а также нормы, правила и санкции, которые влияют на процесс взаимодействия субъектов; *динамический* – анализирует изменения в сетевой структуре с течением времени. Все сетевые модели рассматривают различные структуры как устойчивое взаимодействие между его субъектами, которое позволяет достичь хозяйствующим субъектам поставленных ими целей. Так, Солодовников С.Ю. считает, что «Социальный капитал приносит информацию об экономических ресурсах» [9, с. 211].

Наиболее универсальное определение социального капитала представлено в трактовке Всемирного банка, как институтов, отношений и норм, которые формируют, качественно и количественно социальные взаимодействия в обществе. В последнее время возникает все больше доказательств того, что социальное взаимодействие служит важным фактором социально-экономического развития. Социальный капитал это не просто сумма составляющих институтов. Социальный капитал складывается, прежде всего из горизонтальных связей между субъектами и включает социальные сети (совокупность общественных и неформальных объединений, интерперсональные связи – личные, семейные, деловые) и соответствующие нормы, которые оказывают воздействие на продуктивность и благосостояние различных сообществ. Можно выделить две основные характеристики социального капитала: во-первых, это прежде всего результат организованного взаимодействия, поэтому его общественная природа является первичной, а индивидуальная составляющая – вторична. Во-вторых, социальный капитал как элемент функционирования организованной общественной системы, не может находиться в частной собственности, поскольку он представляет собой общественное благо. Социальный капитал, не будучи собственностью отдельной фирмы, входит в структуру активов фирмы, но используется каждым в меру возможности.

Результаты исследования. По мнению автора, применительно к сфере трудовых отношений необходимо трактовать социальный капитал как социально-экономический институт, который включает элементы общения, сотрудничества, взаимодействия, взаимного доверия и взаимопомощи, формируемых в пространстве интерперсональных экономических отношений, направлен на создание материальных благ и услуг посредством использования механизма социальных связей. Таким образом, в своем наиболее общем виде социальный капитал представляет качество и количество социальных связей, которые являются ресурсами для получения выгод индивидами и сообществами. При этом необходимо учитывать два уровня его анализа: структурный и институциональный. В первом случае социальный капитал реализуется как совокупность сетевых контактов; а во втором – он реализуется посредством накопленного доверия, которое сложилось и развивается в обществе на основе ценностей, традиций и обычаев.

Рассмотрение социального капитала в контексте его трансформации в носителя – субъекта трудовых отношений предполагает его анализ как основы для развития рыночной экономики, т.е. его экономическое содержание с позиции предмета и объекта исследования связывается с уменьшением транзакционных издержек за счет координации совместной деятельности, замены формальных правил и бюрократических процедур отношениями взаимного доверия, позитивными неформальными общественными нормами. В качестве одного из основных компонентов в структуре транзакционных издержек выделяют издержки поиска информации. Получение информации представляется достаточно дорогостоящим делом. Экономический субъект, который включен в группу, характеризующуюся наличием социального капитала, будет нести более низкие издержки на доступ к информации, чем не входящий в подобную группу. Дело в том, что ему легче будет оценить ситуацию на рынке, попросив членов группы сообщить ему о любых изменениях на рынке. Здесь возникает одна проблема. Не все субъекты обладают достаточными знаниями и умениями, чтобы качественно перерабатывать поступающую информацию о трудовом процессе. Социальный капитал позволяет человеку сэкономить время и ресурсы на поиск требуемой информации, общаясь с теми людьми, которые являются специалистами в своей

области и могут отбирать для хранения наиболее важную информацию. Неформальное общение приобретает ряд преимуществ по сравнению с движением информации через формальные каналы: это отсутствие издержек на поиск необходимого информатора, на ведение переговоров, на заключение контракта и т.д.

Проследить уровень развития социального капитала можно при помощи определенной системы индикаторов. Так, например, Р. Патнем предлагал использовать количество общественных объединений, распространение и чтение гражданами местной и национальной общественно-политической прессы, электоральная активность, уважение к закону, межличностное доверие и способность к сотрудничеству граждан. Можно использовать более широкое толкование индикаторов, включая доверие населения к большинству социальных институтов (законодательной, исполнительной, судебной власти, правоохранительным органам); меры социальной поддержки населения (материальной, информационной, эмоциональной); принадлежность граждан к социальным группам и реализация себя в них. В качестве методов оценки социального капитала могут использоваться опросы населения и материалы различных переписей: могут запрашиваться материалы относительно доверия к различным институтам, участие в различных добровольческих организациях. Представляется, что более тщательной будет оценка социального капитала через включенность индивида в ту или иную социальную сеть, через измерение размера и плотности этих сетей, их силу и интенсивность.

Характер и особенности воздействия социального капитала на увеличение объемов производства фирмой (и в конечном итоге будет способствовать экономическому росту национальной экономики в целом), по нашему мнению, можно сформулировать следующим образом:

во-первых, высокая экономическая эффективность и стремительный экономический рост в странах с высоким уровнем развития социального капитала обусловлен существенным сокращением затрат на контроль за соблюдением соглашений и контрактов, т.е. снижением транзакционных издержек;

во-вторых, сотрудничество и кооперация углубляют взаимное доверие и способствуют распространению информации о партнерах, заслуживающих доверия. Этот процесс можно рассматривать как формирование деловой репутации партнера;

в-третьих, процесс кооперации людей в совместной трудовой деятельности приводит к формированию и развитию неформальной организации, которая может позитивно воздействовать на развитие хозяйствующего субъекта в целом;

в-четвертых, социальный капитал обладает кумулятивным эффектом, т.е. аккумулированный социальный капитал постоянно воспроизводит общественную стабильность и устойчивое развитие благодаря наличию взаимного доверия и лояльности друг к другу.

Характер воздействия государства на социальный капитал можно проследить на основе идей Ф. Фукуямы, который утверждал, что если государство обладает высоким уровнем развития социального капитала, то общество более эффективно развивается и воспроизводит более высокий уровень благосостояния. Правительство может как положительно, так и негативно воздействовать на эти процессы. Исследователь формулирует несколько выводов относительно участия государства в процессах накопления социального капитала: во-первых, государства не обладают очевидными рычагами для создания социального капитала. Этот феномен является побочным продуктом религии, традиций, частью исторического развития. Во-вторых, область, где правительства имеют непосредственную возможность производить социальный капитал, – образование. В-третьих, правительства косвенно способствуют созданию социального капитала, когда обеспечивают общества товарами и услугами, гарантируют общественные права и безопасность. В-четвертых, можно действовать во вред социальному капиталу, когда правительство начинает подменять частный сектор.

Формы существования социального капитала являются весьма актуальными именно при анализе трудовых отношений, ибо именно в производственной деятельности люди вступают в определенные взаимоотношения друг с другом, которые могут как способствовать, так и тормозить их продуктивную деятельность. В трудовой деятельности взаимодействуют характеры, привычки, идеалы, ценности работников. Результатом становится формирование определенного микроклимата коллектива, способствующего или нет деятельности группы, основной функцией которого становится удовлетворение потребностей людей в социальной принадлежности, комфортности, безопасности, уверенности в завтрашнем дне, бесконфликтности существования.

Как известно, в общественных науках анализируется несколько группировок людей. Прежде всего, скопление людей. В этом случае речь идет о совокупности индивидов, которые в конкретный момент времени оказались вблизи друг от друга; их ничего не связывает, кроме местонахождения. Следующий вариант группового образования – статистическая группа, которая конструируется учеными по тому или иному признаку (уровень доходов, образования, квалификации и т.п.). Выделяемый такой вид социальной группы, предопределяет деление на две составляющие: группа-в-себе и группа-для-себя. В первом случае мы имеем в виду механическую группу, которая состоит из статусных позиций, занимающих определенную часть социального пространства, имеющих объективные интересы, взаимосвязанных друг с другом. Примерами могут быть классы, профессиональные группы, возрастные группы и т.п. Во втором случае подразумевается органическая социальная группа, состоящая из индивидов, которые осознали общность своих интересов, сформулировали, и осуществляют деятельности по их реализации.

По степени организованности группы делятся на формальные и неформальные. Первые состоят из статусных позиций и занимающих их людей, имеют жесткую структурную организацию с формальным определением статуса каждого члена. Неформальные – это чаще всего первичные группы, для которых характерна нечеткая структура, отсутствие формальных статусов.

Очень важным с позиции теории социального капитала является анализ воздействия группы на поведение индивидов. Следует констатировать, что социальная группа обладает свойством своего рода силового поля, которое оказывает более или менее сильное воздействие на поведение попавших в него людей. Подобное воздействие проявляется в двух основных формах: во-первых, через формирование границ, то есть обеспечивается контроль входа и выхода из группы, поэтому желающий попасть в группу стремится соответствовать ее стандартам и требованиям; во-вторых, силовое поле навязывает всем попавшим в него определенные модели поведения. Именно потребность в социальной принадлежности, боязнь одиночества и изоляции, является инструментом поддержания групповой сплоченности, в том числе и посредством следования групповым нормам.

Отсутствие связи с социальной группой многие люди оценивают как признание своей некомпетентности, никчемности, личное поражение и даже трагедию. Каждый стремится выйти из подобной ситуации по-разному. Кто-то активно действует, стремится найти новое место работы; некоторые ничего не делают, а занимают выжидательную позицию, надеясь, что соответствующие государственные органы займутся трудоустройством; иные используют негативную саморазрушающую стратегию. Выбор этот предопределяется личными качествами человека. Если попытаться проанализировать динамику развития эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию потери работы, то можно выделить следующие этапы: стадия тревоги, сопротивления, истощения и безразличия [10, с. 60]. Стадия тревоги наступает вслед за увольнением и может длиться несколько недель. Она характеризуется как состояние неопределенности и шока. Этой стадии свойственно тяжелое субъективное переживание, сопровождающееся снижением сопротивляемости организма. Стадия сопротивления наступает примерно через три-четыре месяца после потери работы, когда организм приспосабливается к сложившейся ситуации. В первые недели многие безработные испытывают облегчение и даже радость от наличия большого количества свободного

времени, появляется удовлетворенность жизнью, улучшается здоровье. Начинается активный поиск нового места работы. Стадия истощения наступает, обычно, через шесть месяцев после потери работы. Стадия безразличия характеризуется смирением и апатией к происходящему.

Группа имеет над своими членами определенную власть, то есть навязывает им определенные решения, которые обязательны к исполнению. Можно выделить следующие ее формы: власть вознаграждения, принуждения, самоидентификации и легитимную.

Власть вознаграждения реализуется в том, что воздействие на поведение другого лица осуществляется посредством обещаемого или молча предполагаемого вознаграждения в обмен на подчинение требованиям (денежного подарка, премии, продвижения по службе). Власть принуждения имеет место в том случае, если воздействие оказывается путем использования наказания или лишения вознаграждения. Под легитимной властью понимают способность оказывать воздействие на деятельность людей посредством принятия членами группы мысли, что именно это образование имеет законное или легитимное право требовать от входящих в нее индивидов определенного поведения. В этом случае не используется ни кнут, ни пряник; индивид без колебания подчиняется требованиям, поскольку признает право группы решать определенного рода вопросы. Власть самоидентификации - это способность оказывать влияние на поведение людей, используя их стремление стать членом какой-то группы или теснее с ней сблизиться.

Основным атрибутом группы выступает групповое сознание, под которым понимают неписаную совокупность традиций, нравов, устоев, привычек, норм, которым обязаны подчиняться все члены группы. Если человек не может существовать в таких условиях, то группа будет отторгать его и ему лучше покинуть ее. В рабочей группе наряду с формальными были выделены неформальные отношения, на основании которых появляются неофициальные лидеры и устанавливаются определенные нормы поведения, которых придерживаются все члены группы. Поэтому администрация должна учитывать психологию малых групп и найти «ключ» к неформальному лидеру, чтобы через него воздействовать на членов социального образования.

Теория социального капитала исторически имманентна японской модели трудовых отношений в контексте формирования корпоративного духа предприятия на основе системы «пожизненного найма». Групповая ориентация порождает чувство включенности в деятельность того предприятия, куда она входит. Группа как мелкое социальное образование тяготеет к более высокой форме социальной общности, более того она начинает идентифицировать себя с ней. Понятие «корпоративного духа» указывает на принятие группами целей и идеалов своей организации и на преданность им. Что касается самого термина «корпоративный дух», он был введен в начале XIX века К.Клаузевицем. Он называл его средством, создающим боевой дух армии, ее воинскую доблесть. Характерной чертой «корпоративного духа» Клаузевиц считал «профессиональное своеобразие» того дела, которым занимаются люди. Сегодня понятие «корпоративный дух» воспринимается как показатель единства и преданности идеалам компании. Приверженность фирме проявляется через ряд ступеней: преданность группе, секции, отделу, предприятию, и, наконец, фирме.

Отождествление индивида с фирмой реализуется посредством «пожизненного найма» и системы трудового стажа, а также активного общения. Действительно, чем дольше человек работает в организации, тем более он отождествляет себя с ней, тем выше у него заработная плата и должность. В случае перемены фирмы, работник лишается стажа и начинает все с нуля. Продвижение по службе зависит от продолжительности работы в данной организации, способностей и умения выполнять свои обязанности. Другим методом укрепления связи работников с компанией является поощрение прямых и частных связей. Многие японские фирмы проводят официальные встречи: утренние митинги, цеховые собрания и собрания малых групп.

Выводы. В контексте развития государств по пути формирования новой экономики субъект трудовых отношений на макроуровне выступает концентрированным воплощением социального капитала общества. По мнению автора, необходимо трактовать социальный капитал как социально-экономический институт, который включает элементы общения, сотрудничества, взаимодействия, взаимного доверия и взаимопомощи, формируемых в пространстве interpersonalных экономических отношений, направлен на достижение целей развития общества посредством механизма использования социальных связей. Таким образом, социальный капитал представляет качество и количество социальных связей, которые являются ресурсами для получения выгод индивидами и сообществами. При этом необходимо учитывать два уровня его анализа: структурный и институциональный. В первом случае социальный капитал реализуется как совокупность сетевых контактов; а во втором – он реализуется посредством накопленного доверия, которое сложилось и развивается в обществе на основе ценностей, традиций и обычаев. Рассмотрение социального капитала в плане его трансформации в носителя – субъекта трудовых отношений предполагает его анализ как основы для развития рыночной экономики, т.е. его экономическое содержание с позиции предмета и объекта исследования связывается с уменьшением транзакционных издержек за счет координации совместной деятельности, замены формальных правил и бюрократических процедур отношениями взаимного доверия, позитивными неформальными общественными нормами.

Список использованных источников

1. Loury, G.A. *Dinamic Theory of Racial Income Differences* / G.A. Loury // *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. – 2008. - № 4. - P. 15- 26.
2. Bourdieu, P. *Forms of social capital*/ P. Bourdieu. - New York: Greenwood Press, 2003. - 65 p.
3. Coleman, J. *Social capital in the creation of human capital* / J. Coleman// *American Journal of Sociology*. - 2008. - p. 94
4. Fukuyama, F. *Social capital and Civil Society* / F. Fukuyama. - *The Institute of Public Policy: George Mason University*. - October 1, 2009. – p. 15 – 24.
5. Putnam R. *The Prosperous Community. Social capital and Public Life*// *The American prospect*. – 2003. – Vol. – 4. - № 13. – P. 1-8.
6. Стрельникова, Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов / Л.В. Стрельникова // *Общественные науки и современность*. – 2003. - № 2. – С. 33 – 41.
7. Сысоев, С.А. Социальный капитал: институциональный аспект исследований / С.А. Сысоев // *Новая экономика*. – 2007. - № 3 – 4. – С. 68 – 81.
8. Рона-Тас, А. Устойчивость социальных сетей в посткоммунистической трансформации Восточной Европы / А. Рона-Тас // *Неформальная экономика. Россия и мир* / Т. Шанин [и др.]; под ред. Т. Шанина. – М. : «Логос», 2009. – С. 396-411.
9. Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка / С.Ю. Солодовников [и др.]; под общ. ред. П.Г. Никитенко. – Минск : Беларус. наука, 2008. – 424 с.
10. Базыленко, Т. Психологическая помощь безработным / Т. Базыленко // *Человек и труд*. - 2012. - № 3. - С. 60 – 61.

References

1. Loury, G.A. *Dinamic Theory of Racial Income Differences* // *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. 2008. №4. P. 15-26.
2. Bourdieu, P. *Forms of social capital*. New York: Greenwood Press, 2003. 65 p.
3. Coleman, J. *Social capital in the creation of human capital*. // *American Journal of Sociology*. 2008. p. 94.
4. Fukuyama, F. *Social capital and Civil Society*. *The Institute of Public Policy: George Mason University*. October 1, 2009. p. 15–24.

5. Putnam R. *The Prosperous Community. Social capital and Public Life* // *The American prospect*. 2003. Vol.4. №13. P. 1-8.
6. Strel'nikova, L.V. *Sotsial'nyy kapital: tipologiya zarubezhnykh podkhodov* // *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 2003. №2. S. 33-41.
7. Sysoev, S.A. *Sotsial'nyy kapital: institutsional'nyy aspekt issledovaniy* // *Novaya ekonomika*. 2007. №3-4. S. 68-81.
8. Rona-Tas, A. *Ustoychivost' sotsial'nykh setey v postkommunisticheskoy transformatsii Vostochnoy Evropy* // *Neformal'naya ekonomika. Rossiya i mir*; pod red. T. Shanina. M.: «Logos», 2009. S. 396-411.
9. *Demograficheskaya situatsiya, chelovecheskiy i sotsial'nyy kapital Respubliki Belarus': sistemnyy analiz i otsenka* / S.Yu. Solodovnikov [i dr.]; pod obshch. red. P.G. Nikitenko. Minsk: Belarus. nauka, 2008. 424 s.
10. Bazylenko, T. *Psikhologicheskaya pomoshch' bezrobotnym* // *Chelovek i trud*. 2012. №3. S. 60-61.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Базылева Марина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической политики Белорусского государственного экономического университета; 220037, г. Минск, 2-й переулок Багратиона 17-195.
E- mail basyleva@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR:

Bazyleva Marina, PhD, associate professor; Assistant professor of economic policy of the Belarusian State University of Economics; 220037, Minsk, 2nd lane Bagration 17-195.
E- mail basyleva@mail.ru

УДК 336.02

КЛАСТЕРНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ВІЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЗОН

Волосович С.В.

Предметом дослідження є теоретичні питання функціонування вільних економічних зон кластерного типу.

Мета статті полягає у розробці кластерної стратегії розвитку вільних економічних зон.

Методи дослідження. У статті застосовано методи теоретичного узагальнення і порівняння, системного аналізу.

Результати роботи. Активізація розвитку вільних економічних зон кластерного типу є важливим інструментом залучення іноземних інвестицій, зростання обсягів експорту, впровадження нових технологій. Грунтуючись на результатах swot-аналізу, зазначено, що на початковому етапі формування кластерних вільних економічних зон в Україні було б доцільно проводити каталітичну кластерну політику, враховуючи обмежені можливості держави щодо фінансування проектів. У подальшому цілком можлива трансформація каталітичної політики у підтримуючу. Стратегія розвитку кластерної вільної економічної зони є комплексним поняттям, в межах якої виокремлюють чотири складові – об'єктну, процесну, проектну стратегії та стратегію середовища.

Галузь застосування результатів. Отримані результати створюють теоретичне підґрунтя для активізації функціонування кластерних вільних економічних зон в Україні.

Висновки. Функціонування вільних економічних зон кластерного типу в Україні сприятиме інтеграції національної економіки у світове господарство та її інноваційному розвитку. При ефективній реалізації проектів створення кластерних зон вони стануть підґрунтям для розвитку наукомістких виробництв, які здійснюють випуск конкурентоспроможної на світових ринках продукції, в першу чергу, в стратегічно важливих для України галузях.

Ключові слова: кластер, вільна економічна зона, кластерна політика, типи кластерної політики, кластерна стратегія.

КЛАСТЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН

Волосович С.В.

Предметом исследования являются теоретические вопросы функционирования свободных экономических зон кластерного типа.

Цель статьи заключается в разработке кластерной стратегии развития свободных экономических зон.

Методы исследования. В статье применены методы теоретического обобщения и сравнения, системного анализа.

Результаты работы. Активизация развития свободных экономических зон кластерного типа является важным инструментом привлечения иностранных инвестиций, рост объемов экспорта, внедрения новых технологий. Основываясь на результатах swot-анализа, отмечено, что на начальном этапе формирования кластерных свободных экономических зон в Украине было бы целесообразно проводить каталитическую кластерную политику, учитывая ограниченные возможности государства по финансированию проектов. В дальнейшем вполне возможна трансформация каталитической кластерной политики в поддерживающую. Стратегия развития кластерной свободной экономической зоны является комплексным понятием, в рамках которой выделяют четыре составляющие – объектную, процессную, проектную стратегии и стратегию среды.

Область применения результатов. Полученные результаты создают теоретическую основу для активизации функционирования кластерных свободных экономических зон в Украине.

Выводы. Функционирования свободных экономических зон кластерного типа в Украине будет способствовать интеграции национальной экономики в мировое хозяйство и ее инновационному развитию. При эффективной реализации проектов создание кластерных зон станет основой для развития наукоемкого производства, осуществляющего выпуск конкурентоспособной на мировых рынках продукции, в первую очередь, в стратегически важных для Украины отраслях.

Ключевые слова: кластер, свободная экономическая зона, кластерная политика, типы кластерной политики, кластерная стратегия.

CLUSTER DEVELOPMENT STRATEGY FOR FREE ECONOMIC ZONES

Volosovich S.V.

Theoretical issues of free economic zones of cluster type functioning are the subject of the research.

The purpose of the article is to design a cluster strategy of free economic zones development.

Methods of research. The article applies methods of theoretical generalization, comparison and system analysis.