

8. Giddens, Anthony (1999), *Sotsiologhiia* [Sociology], Edited by V.A. Yadov, M.: Editorial, URSS, 703 p.
9. Novikov, V. and Levin, P. (2007), "Financially-credit and institutional aspects of professional education' development at the post-bologna field", *Ekonomika Ukrainy*, no. 9, pp. 64-73.
10. Aleynik, A.Z. (1991), *Nauka v sisteme obshchestvennogo vosproizvodstva. Voprosy metodologii* [Science in the system of social reproduction], Izd-vo LHU, Leningrad, USSR, 178 p.
11. Podolska, Ye. (2007), "Education in the context of globalization: ways and mechanisms of reforms in Ukraine", *Vyshcha shkola*, no. 1, pp. 48-55.
12. Education at a Glance 2011: OECD Indicators, Paris, OECD Publishing, 2011, 495 p. – ISBN 978-92-64-11420-3.
13. Nikolaienko, S.M. (2007), *Upravlinnia yakistiu vyshchoi osvity: teoriia, analiz i tendentsii rozvytku* [Quality management of high education: theory, analysis and developing tendencies], monograph, KNTEU, Kyiv, Ukraine, 519 p.
14. Fedorenko, V.H., Didenko, O.M., Ruzhenskyi, M.M. and Itkin, O.F. (2008), *Politychna ekonomii* [Political economy], textbook, edited by prof. V.H. Fedorenko, Alerta, Kyiv, Ukraine, 487 p.
15. Labor market in 2011-2013, available at: <http://ukrstat.gov.ua>
16. On improvement of the Program employment promotion and stimulation the working places creation up to 2017, *Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine*, 15.10.2012, no. 1008, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.
17. On the formation and placement of state orders for training specialists, scientific, educational and workforce, training and retraining: *Law of Ukraine*, 20.11.2012, no. 5499-VI, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>.
18. Martiakova, O.V., Snihova, S.M. and Mudra, O.V. (2013), "Regulation by interacting the educational market and labor market on the base of their quality management," *Marketyng i menedzhment innovatsii*, no. 3, pp. 154-168.
19. Main indexes of higher educational institutions functioning in Ukraine in the beginning 2010/11-2012/13, *Statystychnyi biuleten*, Kyiv, Ukraine, 207 p., available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
20. Fedotova, T.A. (2011), "Improving the basis for forming a local demand for specialists training", *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu, Seriia "Ekonomika"*, Issue 5(2), pp. 108-113.

УДК 330.14:316

Мішин Ю.Р.,
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії та підприємництва
Криворізький національний університет

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

MishynYu.R.,
cand.sc.(econ.), assistant professor of
department of economic theory and entrepreneurship
Kryvyi Rih National University

SOCIAL CAPITAL IN THE SYSTEM OF LABOUR RELATIONS OF POST-INDUSTRIAL ECONOMY

Постановка проблеми. Соціальний капітал – одна з найважливіших характеристик сучасного етапу цивілізації. Його суспільна значущість, актуальність з погляду мети людського розвитку полягає насамперед у тому, що він є інституційним середовищем, у якому індивіди можуть взаємодіяти без обмеження свободи вибору людини. Іншими словами, соціальний капітал зумовлює соціально та громадянсько правильний вибір людини. І особливо важливим є те, що такий вибір людина здійснює вільно, без зовнішнього тиску, за власним свідомим бажанням.

Соціальний капітал, заснований на довірі, сприяє досягненню деяких колективних або організаційних переваг. На рівні організації (мезорівні) соціальний капітал можна визначити як нематеріальний актив, що створюється організацією через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньо-організаційному, міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівні та чинить

синергетичний вплив на результати її діяльності завдяки здатності мобілізувати ресурси та знижувати витрати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні впровадження категорії «соціальний капітал» у науковий обіг тільки започатковується. Вперше питання про евристичну цінність цієї категорії розглянула професор Антоніна Колодій, яка на науковій конференції «Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні» виступила з доповіддю «Соціальний капітал: зміст та евристична цінність концепції» [1, с. 54-55].

Економічну сутність соціального капіталу проаналізував український вчений Веніамін Сікора: «Соціальний капітал стає головним напрямом економічного мислення в сфері економічного розвитку і фактично утверджується як нова парадигма. Соціальний капітал фактично складає 78% у сукупному багатстві розвинених ринкових економік. Соціальний капітал виробляє те, без чого не може існувати ринкова економіка – довіру між людьми. Зараз на Заході – фактичний бум літератури, видаються сотні праць, статей де обґрунтовується, що в разі відсутності певного рівня довіри між людьми в країні вся влада, все господарювання, вся лібералізація – це лише втрата часу» [2, с. 100].

В науковій літературі категорія соціального капіталу отримала глибоку концептуалізацію і сьогодні більшість дослідників розрізняють два підходи до розуміння цього феномену або два рівня аналізу. Так, зокрема, вважають С.Боргатті, К.Джонс, М.Еверет і Н.Лін. Дослідження соціального капіталу як економічної категорії, на їх думку, необхідно проводити на мікро- та макроекономічному рівнях.

Соціальний капітал на мікрорівні представляє собою відносини, засновані на довірі, які відбудовує індивід в межах певної соціальної мережі, що надає йому можливості використовувати ресурси, якими володіють члени цієї мережі.

Проведений аналіз наукових результатів з досліджуваної проблеми виявив недостатнє вивчення питань щодо місця соціального капіталу в системі трудових відносин та його ролі в сучасному соціально-економічному розвитку.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз об'єктивних змін в системі соціально – трудових відносин, пов'язаних з становленням та розвитком постіндустріальної економіки та визначення ролі у цих процесах соціального капіталу як необхідної умови підвищення конкурентноспроможності національних товаровиробників та організацій, обов'язкового фактора вдосконалення національної економічної системи та основного чинника сучасного соціально-економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальний капітал впливає на ефективність діяльності організацій через привілейований доступ до ресурсів: його використання дозволяє більш швидко одержати інформацію, знайти фінансову, політичну та соціальну підтримку для певних проектів.

Соціальний капітал, як фізичний і людський капітал, полегшує виробничу діяльність. Група, в середині якої повна надійність і абсолютна довіра, здатна зробити значно більше, ніж група, що не володіє зазначеними якостями [3, с.95].

Соціальний капітал полегшує доступ організацій до фінансового капіталу. Так, компанії, які мають гарні стосунки з їх банками або окремими їх працівниками, одержують фінансування за більш низькими відсотками, порівняно з компаніями, що таких стосунків не мають.

Соціальний капітал дозволяє вчитися на помилках і перевагах інших. Успішні компанії опановують знання інших та активно їх використовують, перетворюючи соціальний капітал на організаційну перевагу.

Історично будь-яка економічна організація починає свій рух як сімейна справа, тобто як підприємство, яким володіють і керують родичі. Базова одиниця соціальної спільноти служить базовою одиницею господарської діяльності: праця розподіляється між близькою і в залежності від типу культури віддаленою ріднею. Сімейні підприємства у вигляді селянських господарств існували повсюди, причому не тільки в доіндустріальних аграрних суспільствах, але і в більш сучасних, зокрема в Англії і США. І саме їх зусиллями був здійснений промисловий переворот.

В економічно розвинутих суспільствах нові фірми також, зазвичай, починаються як невеликі сімейні підприємства, і знеособлену корпоративну структуру вони набувають лише в майбутньому. Оскільки в основі їх згуртованості лежить певна доекономічна соціальна спільність, система моральних і емоційних зв'язків, сімейні підприємства здатні успішно працювати навіть за відсутності комерційного права та стабільного інституту прав власності.

Дослідники теорій економічного розвитку, в тому числі Дуглас Норт і Роберт Томас, стверджують, що створення стабільної системи прав власності є вирішальною передумовою індустріалізації. В деяких країнах, наприклад в Сполучених Штатах, система прав власності склалась доволі рано, і більшість сімейних підприємств в країні мали статус юридичної особи. Але в інших країнах, наприклад у Китаї, де законодавче оформлення прав власності було практично відсутнє, сімейні підприємства зросли до значних розмірів і без законодавчої підтримки.

Виникнення таких інститутів, як приватна власність, контракт і стабільна система комерційного

права, були вирішальним моментом в зародженні сучасного західного світу. Ці юридичні інститути прийшли на зміну довірі, природним чином існуючій між членами сім'ї або роду, і визначили умови, в яких сторонні люди могли взаємодіяти між собою в сучасних підприємствах або на ринку.

Правила і контрактна система дійсно важливі для сучасного бізнесу. Але також очевидно, що вони зовсім не відмінили необхідність взаємної довіри між тими, хто приймає в ньому участь.

З економічної точки зору існують цілком очевидні переваги роботи в нерегламентованому середовищі. Про це свідчать хоча б негативні конотації слова «бюрократизація». Праця буде більш ефективною, якщо всі робітники будуть діяти і сприйматися як спеціалісти, відповідаючи певним стандартам поведінки та підготовки. В будь-якому випадку зайве примноження правил, регулюючих все більше і більше число суспільних відносин, свідчить не про раціональний та ефективний підхід, а про соціальні дисфункції. Між правилами та довірою існує зазвичай обернена залежність: чим більше людям потрібні правила, які регулюють їх дії, тим менше вони довіряють один одному, і навпаки [4, с. 30-31].

За часів нової форми масового виробництва, пов'язаних з ім'ям Генрі Форда, одним із перших пропагандистів результатів досліджень «кількості часу і рухів» - ціллю яких була розробка максимально ефективно організації праці в цеху, став Фредерік У.Тейлор. У своїй роботі «Основи наукового управління» він спробував написати «закони» серійного виробництва та рекомендував як можна ширше використовувати спеціалізацію, щоб усунути залежність від наявності ініціативи, підготовленості або навіть елементарних навичок у звичайного слюсаря-збиральника. Відповідальність за підтримання працездатності збирального конвеєра і його наладку покладалась на спеціальний відділ, а інтелектуальний контроль над проектом самої лінії належав інженерним і плановим відділам. Продуктивність праці засновувалася на чіткому принципі «батога і пряника»: робітникам з більшою продуктивністю праці просто більше платили.

Для Тейлора середньостатистичний робітник був не чиміншим, як «економічною людиною» класичних економістів, яка в своїй роботі стимулюється переважно егоїстичними інтересами. Ціллю наукового управління було структурувати виробництво таким чином, щоб від робітника вимагалось тільки одне - підлеглисть. Усі дії робітника диктувалися конкретними правилами, які створювались інженерами. Усі інші людські якості - здатність до творчості, ініціатива, винахідливість тощо необхідні лише спеціалістам, працюючим в інших відділах. Тейлоризм, як стало називатись «наукове управління», став прикладом граничного виразу організації праці, заснованому на недовірі та зарегламентованості.

Серійне виробництво отримало широке розповсюдження та стало очевидним, що тейлоризм не є останнім словом в промисловому розвитку, що особисті навички і ремесло нікуди не зникли, а довірчі взаємовідносини залишились принциповим елементом функціонування сучасних підприємств. Для цього було багато причин, починаючи з того, що машини для виготовлення серійної продукції не можуть бути самі такою продукцією. Їх все рівно приходиться створювати власноруч, оскільки для них використовуються унікальні розробки. Як тільки споживачі стають багатшими та освіченішими, зростає їх бажання купувати різноманітні продукти, що веде до ще більшої сегментації ринку та появи дрібних підприємств, що в свою чергу потребує гнучкого способу виробництва.

Але той факт, що дрібні ремісні виробництва вижили та навіть показали завидну життєздатність, не робить завдання розповсюдження тейлоризму неспроможним. Більшість робітників в найіндустріалізованіших країнах продовжують працювати на серійному виробництві. Реальні альтернативи тейлоризму могли полягати тільки в самому масовому секторі, де, як виявилось, можлива дивно висока ступінь різноманітних способів виробництва і рівней задіяного соціального капіталу. Наприклад, розвиток технологій, скасовуючи існуючі раніше професії, створював попит на нові. Описану Адамом Смітом людину в шпильковій мануфактурі, яка виконує дуже просту роботу, виявилось значно простіше замінити машиною, ніж того робітника, який займався обслуговуванням самих машин або переробкою збиральних механізмів, щоб пристосувати обладнання для виробництва нового продукту. Верстати з числовим управлінням [ЧУ] не ліквідували потребу в кваліфікованих механіках, тому що програмувати ці механізми без посереднього «ручного» досвіду доволі важко. Навпаки, розвиток подій призвів до того, що Сейбл назвав «інтелектуалізацією навичок»: механічні навички були замінені квазімеханічними, що потребують більшої інтелектуальної віддачі з боку робітників.

Отже, ще на зорі серійного виробництва стало очевидно, що робітники не є пасивними, ізольованими від решти світу та зацікавленими лише в особистій вигоді індивідами, як стверджував Тейлор. Експерименти, проведені Хоторном в 1930-х роках, показали, що організація робітників у маленькі групи вельми значно та позитивно впливає на продуктивність праці [5, с. 52-54]. Співробітники, не обмежені суворими межами, а навпаки, володіючи свободою при прийнятті рішень з приводу виробничого процесу, не тільки більш результативно працювали, але були задоволені своєю роботою. В таких умовах люди показували значну ступінь зацікавленості в тому, щоб допомагати один одному та створювати свою власну систему лідерства та взаємної підтримки.

У провідних капіталістичних країнах ще у 1960-ті рр. активізувалася робота з формування

творчого потенціалу трудових ресурсів з адекватною оплатою рівня освіти, кваліфікації та трудового внеску робітника. В Японії, США та інших індустріально розвинутих країнах у 1960-70-ті рр. було ухвалено закони, які спрямовували державу й приватнопідприємницьку діяльність на розвиток інтелектуального потенціалу національної робочої сили. Законодавство заохочувало фірми та корпорації до інвестицій у людський капітал за допомогою сприятливих податкових заходів, кредитних пільг й інших методів, включаючи відкрите суспільне заохочення через телебачення та пресу.

Нині на перший план виходить творчий елемент – не просто набуття нових знань і навичок у процесі всієї трудової діяльності, а вміння творчо застосовувати їх, тобто – створювати ноу-хау. Зауважимо, що все це стосується не тільки окремих працівників, а й колективів, фірм, установ та закладів.

На особливу увагу заслуговує той факт, що на Заході одним з важливих компонентів політики інтелектуалізації трудової діяльності є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти та кваліфікації, тобто з урахуванням людського капіталу.

З розвитком економіки та розширенням наукових основ загальноосвітньої та спеціальної підготовки кадрів творча праця дедалі більшою мірою стає основним змістом діяльності працівників вищого професійного рівня. За деякими оцінками, із середини 1960-их до середини 1980-их років у більшості працівників різних професій, що мають середню спеціальну, вищу освіту та наукову підготовку, частка робочого часу, що безпосередньо пов'язана з вирішенням питань розвитку виробництва, зросла з 30-50 % до 70-80 % [6, с. 36].

Особлива роль в інтенсифікації творчих зусиль спеціалістів належить підвищенню наукомісткості виробництва та розвитку нових технологій, форм організації та ергономічних режимів трудової діяльності: розширенню використання в економіці новітніх досягнень різних галузей науки, зростання уваги до аналізу поточного стану справ фірми; виявленню причин матеріальних втрат і комерційних прорахунків, розробці на цій основі оперативних заходів до стратегічних програм розвитку виробництва.

Швидке технологічне оновлення виробництва робить необхідним масове залучення працівників у творчі бригади зі створення нових машин і обладнання. Адміністрація підприємства передає частину своїх повноважень з моделювання зразків нової техніки у таких бригадах не тільки ученим та інженерам-конструкторам, а й робітникам вищої кваліфікації. У результаті таких виробничих відносин зростає розуміння більшістю працівників значення діяльності підприємства, зв'язків між робочими місцями та їхньої ролі в єдиному технологічному ланцюжку. В епоху масової творчості на ринку праці утверджується нова трудова мораль та інша, невідома в епоху тейлоризму, професійна поведінка, яка є основою формування додаткового ресурсу у підвищенні результативності виробництва на підприємстві.

Дж. Коулман навіть в ролі однієї з форм соціального капіталу називає «неписаний закон всередині колективу» або «норму, спонукаючи кожного жертвувати своїми інтересами, і діяти в інтересах колективу». Важливу відмінність соціального капіталу від його інших форм він вбачає саме в цій здатності жертвувати, пов'язаній не стільки з власними моральними установами людини, скільки з природою самого соціального капіталу. Вона ж полягає в тому, що «вигоди від дій, які роблять соціальний капітал матеріальним, в більшій ступені отримує хто завгодно, але не актори: дуже часто не в їх інтересах здійснювати їх матеріалізацію» [7, с.138].

Чисельність скрупульозних досліджень про промислову організацію в Німеччині показує, що у німецьких трудових відносинах мають місце певні риси, які розвинуті в більшій мірі, ніж в інших європейських країнах. Насамперед це стосується питання про гнучкість спеціалізації та роботи «командами». В Німеччині керівнику середньої ланки – майстру – довіряють більше, ніж, наприклад, у Франції. Майстри та керівники змін можуть проводити кадрові перестановки, перерозподіляючи обов'язки між членами групи, за яку вони відповідають. Керівник помічає розвиток навичок у робочих в своїй групі і тому може найти найкраще застосування для спроможностей конкретної людини. Ця тенденція для перестановки робітників з одного зборочного вузла на інший є частиною процесу соціалізації. Таким чином, якщо захворів механік або виникла непередбачувана ситуація, лідер групи завжди може знайти заміну без усяких ускладнень [8, с. 68-73].

Готовність німецьких управлінців довіряти підлеглим, передаючи їм відповідальність, на пряму пов'язана з високим рівнем кваліфікації останніх і є результатом роботи німецької системи виробничого навчання. Як вже зазначалось, освіта є одним з головних джерел формування соціального капіталу, а професійна освіта відповідно є джерелом формування соціального капіталу підприємства. Здобутки німецької системи стажування та виробничого навчання, забезпечуючи постійний приток у національну економіку кадрів, здатних підтримувати її традиційні якості потребують особливого вивчення.

Висновки з даного дослідження. Надзвичайно важливим для української економіки є досвід передових країн щодо повнішого та демократичнішого використання розвинутих професійного потенціалу співробітників. Поступово закріплюючись, цей процес стає однією з необхідних умов життєдіяльності бізнесу. На зміну жорсткому менеджменту, що потребує безумовного виконання

наказів і поділяє виробничий колектив на керівників і підлеглих, поступово приходять демократичне, «м'яке» управління працею, яке заохочує ініціативу та творчість.

Організаційною основою долучення індивідуумів до інноваційного процесу є сітьовий принцип. Він дає змогу формувати транснаціональні інноваційні структури та забезпечує щільну взаємодію усіх учасників процесу – наукових лабораторій і виробничих цехів, маркетингових структур і конструкторських бюро, сфери ділових послуг, фінансових інституцій і споживачів. Сітьовий принцип впровадження інноваційних процесів, що передбачає прямі та зворотні зв'язки, забезпечує синергетичний ефект, без якого інноваційний розвиток неможливий.

Загальносвітові тенденції економічного розвитку постіндустріального суспільства вимагають від національних підприємств застосовувати досвід розвинутих країн на рівні виробничих організацій, обумовлений збільшенням питомої ваги нематеріальних активів в структурі їх капіталу, унікальною частиною яких є соціальний капітал.

Література

1. Громадянське суспільство та соціальні перетворення в Україні: Тези наукової конференції. ЛНУ ім. І. Франка. 13 – 15 грудня 2001 р. [Електронний ресурс] // Львів, 2001. – С. 54–55. – Режим доступу: <http://www.politics.lviv.ua/society/capital.htm>
2. Сікора В. Виступ на круглому столі «Безпека економічних трансформацій» / В. Сікора // У кн.: Від соціального забезпечення до соціальної політики: Зб. ст. / [За ред. Я.А. Жаліла]. – К. : Сатсанга, 2001. – 100 с.
3. Putnam R. Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy / R. Putnam. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – p. 45.
4. Seligman A. The Problem of Trust / Seligman A. - Princeton: New Jersey: Princeton University Press, 1997. – p. 240.
5. Климаська Л. Громада це... [Електронний ресурс] / Л. Климаська, О. Софій // Громадські ініціативи. – 2001. – № 3. – Режим доступу: <http://www.civic.intiatives.org.ua/9/7.htm>
6. Приллер Э. Виступ на семінарі «Финансовая и законодательная основа деятельности негосударственных некоммерческих организаций» / Э. Приллер – 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecoart.net.ru/ndc/work105.htm>
7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
8. Третий сектор у них и у нас: Аналитическая записка [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mayor.udm.ru/gorod/sector3/d-2.htm>

References

1. Lviv National University named after I. Franko (2001). Head-notes of scientific conference dated December 13-15, 2001: *Hromadianske suspilstvo ta sotsialni peretvorennia* [Civic society and social transformations in Ukraine], available at: <http://politics.lviv.ua/society/capital.htm>
2. Sikora, V. (2001), Speech at the round table *Bezpeka ekonomichnykh transformatsiy* [Safety of economic transformations]. In the book: *Vid sotsialnogo zabezpechennya do sotsialnoyi polityky* [From Social Security to Social Policy], Сатсанга, Kyiv, Ukraine, 100 p.
3. Putnam, R. (1993), *Making Democracy Work. Civil Traditions in Modern Italy*, Princeton: Princeton University Press, 45 p.
4. Seligman, A. (1997), *The Problem of Trust*, Princeton: New Jersey: Princeton University Press, 240 p.
5. Klymanska, L., Sophii, O. (2001), "The community is... ", *Gromadski initsiatyvy*, no. 3, available at: <http://civic.intiatives.org.ua/9/7htm>
6. Priller, E. (2000), Speech at the seminar *Finansovaya i zakonodatelnaya osnova deyatelnosti negosudarstvennykh nekommercheskikh organizatsiy* [Financial and legislative Activity of non-government non-commercial organizations], available at: <http://ecoart.net.ru/ndc/work105.htm>
7. Coleman, J. (2001), "Social capital in the creation of human capital", *Obschestvennyye nauki i sovremennost*, no. 3, pp. 122-139.
8. *Tretiy Sector u nikh i u nas: Analiticheskaya zapiska*. [Our and their third sector. Analytical note], available at: <http://mayor.udm.ru/gorod/sector3/d-2.htm>