

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ДІАГНОСТИКА СТАНУ РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

© 2015 ВОЛЧКОВА Г. К.

УДК 331.5.024.54

Волчкова Г. К. Соціальний капітал: діагностика стану розвитку на підприємствах Кіровоградської області

Мета статті – на основі діагностики стану розвитку соціального капіталу (довіри) на підприємствах Кіровоградської області визначити його вплив на соціально-трудові відносини. З огляду на результати проведеного соціологічного дослідження в бюджетних організаціях та підприємствах різних форм власності м. Кіровограда та Кіровоградської області можна констатувати: чим далі від міжособистісних зв'язків (сім'я, колеги), тим вищим виявляється рівень недовіри в стосунках у суспільстві. Також було визначено найвпливовіші фактори формування соціального капіталу на підприємствах області. За ступенем найбільшого впливу на нарощування довіри в трудовому колективі виокремлено: матеріальні фактори – своєчасна оплата праці, справедлива оцінка праці; організаційні – належні умови праці та соціально-психологічні – зацікавленість працівників у результатах своєї праці, небайдужість, виконання керівництвом покладених на них зобов'язань, міжособистісна повага, високий професіоналізм, компетентність співробітників. Нарощування соціального капіталу (довіри) на всіх щаблях соціально взаємодії в суспільстві слід розглядати важливим фактором виходу із системної кризи, позитивних зрушень в економіці, створення якісних робочих місць, зростання соціально-економічного добробуту найманих працівників, населення країни в цілому.

Ключові слова: соціальний капітал, довіра, соціально-трудові відносини, діагностика стану.

Рис.: 5. **Бібл.:** 16.

Волчкова Галина Костянтинівна – здобувач, викладач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: galinaria@ukr.net

УДК 331.5.024.54

Волчкова Г. К. Социальный капитал: диагностика состояния развития на предприятиях Кировоградской области

Цель статьи – на основе диагностики состояния развития социального капитала (доверия) на предприятиях Кировоградской области определить его влияние на социально-трудовые отношения. Основываясь на результатах проведенного социологического исследования в бюджетных организациях и предприятиях различных форм собственности г. Кіровограда и Кировоградской области, можно констатировать: чем дальше от межличностных связей (семья, коллеги), тем выше уровень недоверия в отношениях в обществе. Также были определены наиболее существенные факторы формирования социального капитала на предприятиях области. По степени наибольшего влияния на наращивание доверия в трудовом коллективе выделены: материальные факторы – своевременная оплата труда, справедливая оценка труда; организационные – надлежащие условия труда и социально-психологические – заинтересованность работников в результатах своего труда, неравнодушие, выполнение руководством возложенных на них обязательств, межличностное уважение, высокий профессионализм, компетентность сотрудников. Наращивание социального капитала (доверия) на всех ступенях социального взаимодействия в обществе следует рассматривать как важный фактор выхода из системного кризиса, положительных сдвигов в экономике, создания качественных рабочих мест, роста социально-экономического благосостояния наемных работников, населения страны в целом.

Ключевые слова: социальный капитал, доверие, социально-трудовые отношения, диагностика состояния.

Рис.: 5. **Библ.:** 16.

Волчкова Галина Константиновна – соискатель, преподаватель кафедры экономической теории, маркетинга и экономической кибернетики Кировоградский национальный технический университет (пр. Университетский, 8, Кировоград, 25006, Украина)

E-mail: galinaria@ukr.net

UDC 331.5.024.54

Volchkova H. K. Social Capital: Diagnostics of Evolvment in the Enterprises of Kirovograd Region

The article is aimed at determining the impact of social capital (trust) on the socio-labour relations, taking into consideration diagnostics of its evolvement in the enterprises of Kirovograd region. Based on the results of the conducted sociological research in budget organizations and enterprises of different ownership forms of Kirovograd and Kirovograd region, it can be concluded that the farther from the interpersonal relationships (family, colleague), the higher is the level of mistrust in society. Also the most significant factors of the formation of social capital in enterprises of the region have been identified. According to the degree of the greatest influence on developing trust at the workplace have been allocated: material factors – timely pay, fair appraisal; organizational – appropriate working conditions and socio-psychological – employees' interest in the results of their work, personal involvement, execution by the leaders of the obligations imposed on them, interpersonal respect, professionalism and competence of staff. Developing social capital (trust) at all levels of social interaction in society should be seen as an important factor in the release of the systemic crisis, positive changes in the economy, creation of quality jobs, growth of socio-economic welfare of employees, as well as the country's population as a whole.

Key words: social capital, trust, socio-labor relations, diagnostics of status.

Pic.: 5. **Bibl.:** 16.

Volchkova Halyna K. – Applicant, Lecturer of the Department of Economics, marketing and Economic Cybernetics Kirovograd National Technical University (pr. Universytetsky, 8, Kirovograd, 25006, Ukraine)

E-mail: galinaria@ukr.net

Соціальний капітал являє собою систему взаємозв'язків, які виникають між членами суспільства на основі довірчих відносин, спільних цінностей, солідарної та взаємної дії, включеності в соціальну мережу. Іншими словами, соціальний капітал відображає, по суті, ступінь довіри між людьми, між колегами, між родичами, між керівниками і підлеглими, між урядом і населенням. Кожне суспільство володіє певним накопиче-

ним соціальним капіталом, від наявності якого залежить соціально-економічний розвиток як суспільства в цілому, так і окремих його ланок. Соціальний капітал формується під впливом багатьох чинників, значущими серед яких є історичний розвиток країни, освітньо-культурний рівень, особливості менталітету населення, суспільний устрій, рівень демократичних свобод, дотримання правових норм у державі, принципів соціальної відповідальності тощо.

Міркуючи з економічних позицій, формування соціального капіталу (довірливих відносин і контактів) сприяє мінімізації витрат часу, грошей, необхідних для оперативного вирішення різноманітних організаційних питань і проблем, укладання та виконання договорів, трудових угод, контрактів щодо виробництва та постачання товарів, продукції, послуг тощо. На основі накопичення соціального капіталу стає можливим збільшення соціально-економічного ефекту від економічної діяльності. Йдеться про економію робочого часу, підвищення продуктивності праці, прискорення процесів виробництва, реалізації товарів і продукції, краще задоволення потреб споживачів, актуальних соціальних потреб населення.

За висновками зарубіжних і вітчизняних дослідників, соціальний капітал має бути предметом дослідження не лише соціологів та психологів, а й економістів, оскільки стан його розвитку має суттєві наслідки для економіки, рівня життя населення, соціально-трудових відносин. Складність категорії та міждисциплінарний підхід зумовили розгляд соціального капіталу з позицій економічної соціології такими авторами, як П. Бурд'є [1], Дж. Коулман [2], Р. Інглхарт [3], М. Вулкок [4], А. Портер [5], В. Радаєв [6], П. Шихірев [7]. Науковий пошук українських вчених щодо тлумачення соціального капіталу висвітлено у працях В. Гейця [8], О. Грішної [9], М. Горожанкіної [10] та інших. Окремі аспекти дослідження впливу соціального капіталу на соціально-економічні відносини відображено в роботах Р. Патнема [11], Ф. Фукуями [12], А. Дугопольського [13], Н. Борецької [14], Б. Буркинського [15], М. Семикіної [16] та ін.

Незважаючи на значне коло проблем, що досліджуються вітчизняними та зарубіжними науковцями, в Україні проблема оцінки соціального капіталу на мікрорівні є недостатньо вивченою. Значимість соціального капіталу у вітчизняній практиці поки недооцінюється та не враховується.

Мета статті – на основі діагностики стану розвитку соціального капіталу (довіри) на підприємствах Кіровоградської області визначити його вплив на соціально-трудові відносини.

Нестача або руйнація соціального капіталу (довіри) межує з недосконалістю діючих правових механізмів, ігноруванням соціальної відповідальності, порушенням трудових прав, корупцією, бюрократичною «тяганиною», необов'язковістю керівників у виконанні проголошених обіцянок. Це зумовлює взаємини недовіри між керівниками і підлеглими, депутатами і виборцями, діловими та соціальними партнерами, породжує явища конфліктності (від трудових та арбітражних спорів до соціально-трудових конфліктів, страйків, протистоянь, громадянських війн тощо). Дефіцит довіри в суспільстві (соціального капіталу) несе загрози для стабільності, негативно позначається на стані соціально-трудових відносин, трудовій активності, розвитку економічної діяльності підприємств та організацій, національної економіки загалом.

Враховуючи вищезазначене, у 2014–2015 рр. було проведено соціологічне дослідження в бюджетних організаціях та підприємствах різних форм власності м. Ки-

ровоград і Кіровоградської області, яке ставило за мету шляхом анкетного опитування з'ясувати ступінь розвитку соціального капіталу, зокрема визначити рівень довіри у сфері соціально-трудових відносин і факторів, що впливають на формування соціального капіталу на підприємствах області.

Анкетуванням було охоплено 1330 працівників, які включали робітників, фахівців, керівників. Серед опитаних питома вага респондентів віком 18–25 років становить 22,6 %, 26–35 років – 30,8 %, 36–45 років – 20,3 %, старші за 46 років – 26,3 %. За тривалістю роботи на підприємстві респонденти розподілені таким чином: працівники зі стажем роботи до 1 року становлять 12 % опитаних, від 1 до 5 років – 32,3 %, від 5 до 10 років – 18,1 %, від 10 до 20 років – 20,3 %, понад 20 років стажу – 17,3 %.

Важливим показником розвитку соціального капіталу є оцінка ступеня довіри до членів суспільства. Серед багатьох питань анкети респондентам було запропоновано, зокрема, оцінити рівень довіри, користуючись шкалою з такими позначками: «не довіряю», «слабка довіра», «середня довіра», «довіра вище середнього рівня», «довіра повна», «немає зазначеного» (власна додаткова відповідь).

Результати соціологічного дослідження засвідчили, що найвищим ступенем довіри переважної більшості опитаних користуються передусім рідні, члени сім'ї. Про «повну довіру» членам сім'ї в анкетах сказали 75,9 % респондентів, довіру з позначкою «вище середнього рівня» – ще 20,3 % опитаних.

Соціологічне дослідження довело, що крім сім'ї, досить високою довірою більшості опитаних користуються колеги, тобто ті люди, яких особисто добре знають в процесі трудової діяльності та спілкування: повну довіру до колег і довіру з позначкою «вище середнього рівня» засвідчили 68,4 % респондентів. Слабку довіру до колег відзначили 9 % опитаних, середню довіру – 33 % (рис. 1). Тенденція довіри колегам має стати для керівників підприємств сигналом того, що формування міцного трудового колективу є потужним джерелом нарощування соціального капіталу підприємства, основою для покращення соціально-трудових відносин у колективі, підвищення ефективності роботи та плідної співпраці.

Дещо нижчим виявляється рівень довіри до керівництва підприємств і компаній. В оцінках довіри до керівництва підприємств немає однозначності: тільки 32 % опитаних підтвердили «повну довіру», 56,4 % респондентів оцінили довіру до керівництва з позначкою «середній рівень» та «вище середнього рівня». Водночас серед опитаних частка тих, хто не довіряє або слабо довіряє керівництву компаній, є значно більшою порівняно з відповідями щодо недовіри до колег. Таких виявилось 16,5 % респондентів (рис. 2). Недовіра до керівництва для багатьох опитаних пояснюється непрозорістю оплати праці та розподілу доходів, незрозумілістю підходів до процесів скорочення штатів або просування по кар'єрній драбині, браком належної уваги до організації та нормування праці, до забезпечення належних умов та безпеки праці, справедливої оцінки трудового внеску, відсутністю заохочень за виконану роботу в понад-

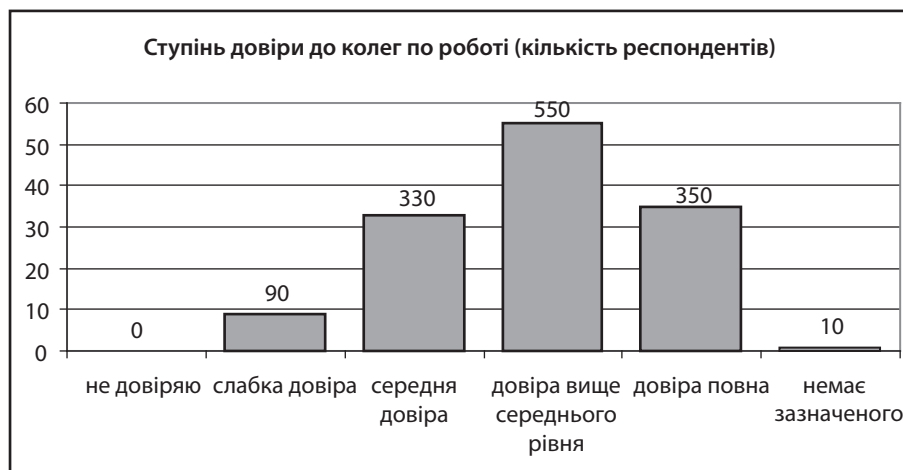


Рис. 1. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до колег по роботі

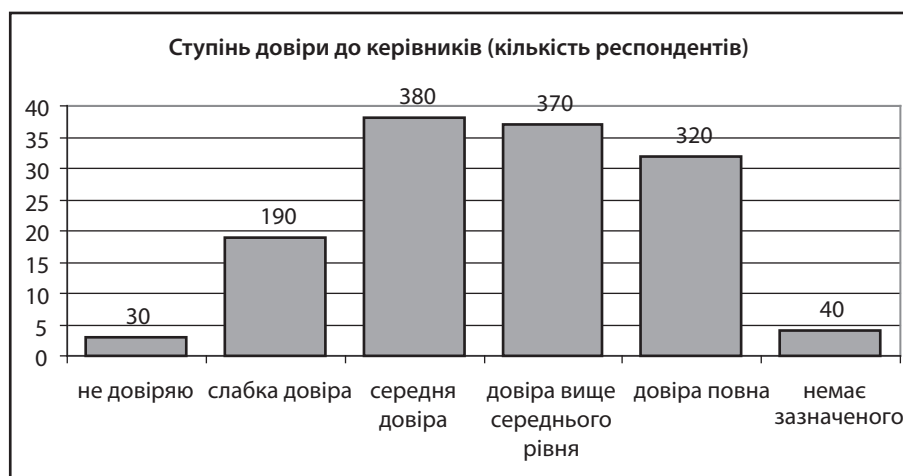


Рис. 2. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до керівників підприємств та організацій

урочний час. Також спостерігаються тенденції відсутності діалогу на підприємстві між різними ланками, що супроводжується неврахуванням особливостей роботи членів трудового колективу.

У процесі соціологічного дослідження вивчалось ставлення до профспілок. На тлі системної кризи в Україні, інфляції, зниження рівня життя, стрімкого зростання бідності серед працюючих, наймані працівники відчують гостру потребу в захисті своїх трудових прав. Проте в умовах озброєного конфлікту на сході України профспілкам стало вкрай складно захищати трудові права найманих працівників, боротися з переглядом встановленого прожиткового кошику, «заморожуванням» мінімальної заробітної плати, згортанням соціальних програм. У результаті спостерігається послаблення довіри до профспілок на підприємствах та організаціях регіону. За підсумками опитування, повну довіру до профспілок та довіру з позначкою «вище середнього рівня» підтвердили тільки 30,8% респондентів. Разом тим, висловили «середню довіру» 15% опитаних, слабку довіру або недовіру – 20,3% респондентів (рис. 3).

Слід зазначити, що 45% опитаних в анкетах запропонували також інші відповіді (див. рис. 3), аналіз

яких, зокрема, свідчить про таке: відсутність профспілки, небажання створювати профспілку, поширені явища «зрощування» інтересів голів профкомів і керівників підприємств, ручного управління профкомом з боку керівництва підприємства (організації), формальне існування профспілки, зростання числа відмов бути членом профспілки тощо.

Аналіз анкет показав, що понад третину респондентів (33,8% опитаних) не охоплені профспілкою. Загальноукраїнські тенденції розвитку профспілкового руху підтверджують скорочення чисельності працівників, охоплених профспілками.

Підсумки дослідження дозволяють підкреслити, що нині наймані працівники, як ніколи раніше, усвідомлюють, що потребують незалежної громадської організації, яка може захищати їхні трудові права, проте, з іншого боку, вони стають свідками неспроможності профспілок в умовах сьогодення забезпечити їх соціальний захист, плідну взаємодію з керівництвом підприємства, регіону.

У процесі дослідження автори намагалися також оцінити ступінь довіри до органів влади в регіоні та в країні. Результати моніторингу підтверджують загальноукраїнські тенденції низького рівня довіри до органів влади (рис. 4).

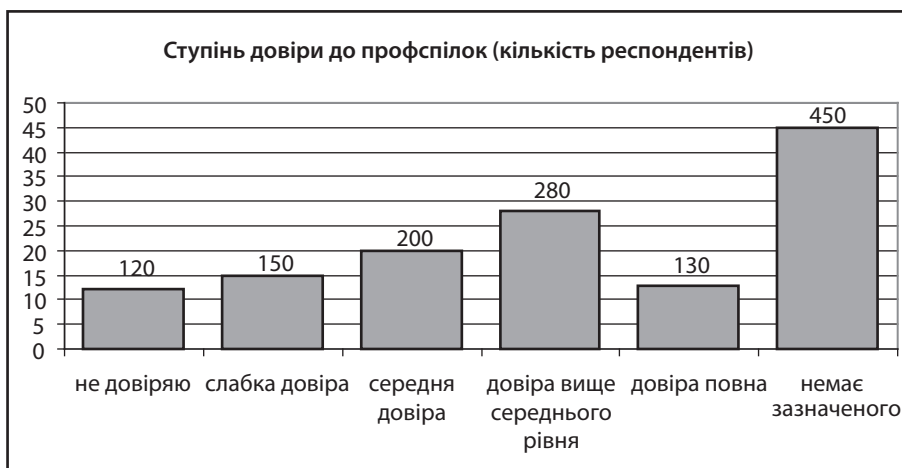


Рис. 3. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до профспілок

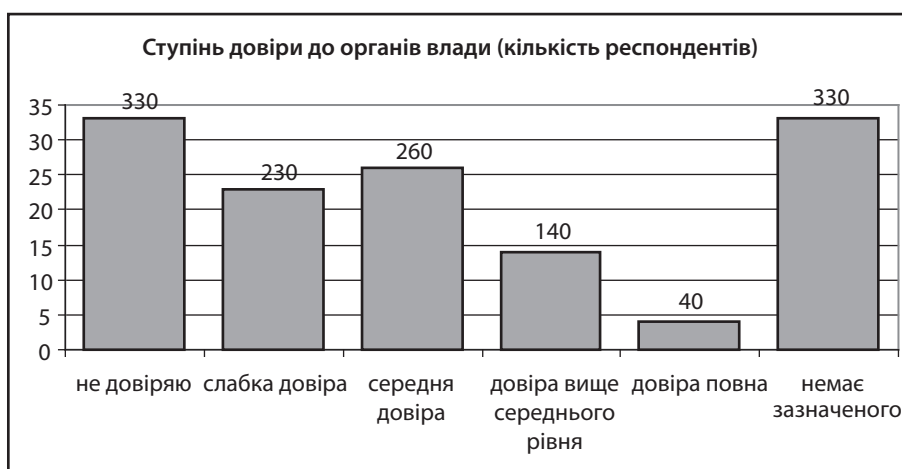


Рис. 4. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до органів влади

За результатами дослідження, органам влади довіряють або мають довіру з позначкою «вище середнього» лише 13,5 % респондентів. Середній рівень довіри до органів влади висловили 19,5 % опитаних, слабкий рівень довіри або недовіру органам влади засвідчили 42,1 % респондентів.

За результатами соціологічного дослідження було визначено найвпливовіші фактори на формування соціального капіталу на підприємствах області (рис. 5). Так, за даними соціологічного дослідження, важливою ознакою нарощування соціального капіталу на підприємствах є матеріальний чинник – можливість отримувати достойну винагороду за виконану роботу. Проте працівники більш суттєвим для себе вважають своєчасну оплату праці і справедливую оцінку їх заслуг відповідно до покладених зусиль і менш суттєвим – високий рівень оплати праці. Створення належних умов праці роботодавцями 61,6 % респондентів назвали важливим фактором становлення соціально-трудових відносин. Слід зазначити, що соціально-психологічні умови роботи на підприємстві справляють значний вплив на нарощування довіри в трудовому колективі. Суттєвими факторами є зацікавленість працівників у результатах своєї праці, небайдужість, виконання керівництвом по-

кладених на них зобов'язань, міжособистісна повага, високий професіоналізм, компетентність співробітників.

Цікавим є той факт, що більшість працюючих слабо зацікавлені в можливості брати участь в управлінні підприємством та придбання активів. Проте, коли кожен співробітник є господарем на підприємстві, ефективність роботи підвищується. На жаль, особливості українського менталітету не дозволяють повною мірою оцінити працівникам переваги такого способу взаємодії і розподілу доходів на підприємстві.

ВИСНОВКИ

З огляду на результати опитування можна констатувати таку особливість формування соціального капіталу: чим далі від міжособистісних зв'язків (сім'я, колеги), тим вищим виявляється рівень недовіри у стосунках у суспільстві. Дефіцит соціального капіталу (довіри) посилює відчуження між громадянами, найманими працівниками і керівниками різних рівнів, негативно відбивається на економічній активності громадян, несе загрозу нарощування конфліктного потенціалу в суспільстві, небезпеку соціального вибуху. Можна очікувати, що збереження зазначених тенденцій у формуванні соціального капіталу надалі підіриватиме демократичні засади розвитку суспільства, не сприятиме



Рис. 5. Розподіл кількості респондентів за факторами формування соціального капіталу на підприємствах м. Кіровоград та Кіровоградської області

прогресивним соціально-економічним змінам у житті країни.

Ситуація з дефіцитом довіри потребує змін з участю усіх соціальних партнерів. Сьогодні і в перспективі нарощування соціального капіталу (довіри) на всіх щаблях соціально взаємодії в суспільстві слід розглядати як важливий фактор виходу із системної кризи, позитивних зрушень в економіці, створенні якісних робочих місць, зростанні соціально-економічного добробуту найманих працівників, населення країни в цілому. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурдье П. Формы капитала / П. Бурдье // Экономическая социология. – Т. 3. – № 5. – С. 60–75.
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Джеймс С. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
3. Inglehart, R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies / Ronald Inglehart. – Princeton: Princeton University Press, 1997. – 453 p.
4. Woolcock, M. Social Capital: Implications for Development Theory / M. Woolcock, D. Narayan // The World Bank Research Observer. – 2000. – № 15. – P. 225–251.
5. Portes, A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1–24.
6. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20–32.
7. Шихирев П. Природа социального капитала: социально-психологический подход / П. Н. Шихирев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17–31.

8. Гець В. Развитие социального капитала – наибольшее богатство в мире / В. Гець // Віче. – 2011. – № 1. – С. 22–26.

9. Гришнова О. Социальный капитал: сущность, значения, взаимосвязь с другими формами капитала / О. Гришнова, Н. Полів'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19–24.

10. Горожанкіна М. Є. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.01 / М. Є. Горожанкіна; Донецьк: Дон. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. – 32 с.

11. Putnam, R. D. Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society / R. D. Putnam / Ed. by Eva Cox and Robert D. Putnam. – New York: Oxford University Press, 2004. – 522 p.

12. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма / Пер. с англ. Д. Павловой, В. Кириченко, М. Колопотина. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2008. – 730 с.

13. Длугопольський А. Роль социального капитала в совершенствовании социально-экономических систем / А. В. Длугопольський // Журнал институциональных исследований. – 2013. – № 3. – Том 5. – С. 81–101.

14. Борецька Н. Развитие джерел формування людського і соціального капіталу в Україні / Н. П. Борецька // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 1. – С. 45–49.

15. Буркинський Б. Соціальний капітал: сутність, джерела та структура, оцінка / Б. В. Буркинський, В. Ф. Горячук // Економіка України. – 2013. – № 1 (614). – С. 67–81.

16. Семикіна М. В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М. В. Семикіна // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті; редкол.: Донецьк, 2013. – С. 343–353.

Науковий керівник – Семикіна М. В., доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету

REFERENCES

- Burde, P. "Formy kapitala" [The forms of capital]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no. 5: 60-75.
- Boretska, N. P. "Rozvytok dzherel formuvannia liudskoho i sotsialnoho kapitalu v Ukraini" [The development of sources of human and social capital in Ukraine]. *Derzhava ta rehiony. Seriya "Ekonomika ta pidpriemnytstvo"*, no. 1 (2010): 45-49.
- Burkynskyi, B. V., and Horiachuk, V. F. "Sotsialnyi kapital: sutnist, dzherela ta struktura, otsinka" [Social capital: the nature, source and structure evaluation]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 1 (614) (2013): 67-81.
- Dlugopolskiy, A. V. "Rol sotsialnogo kapitala v sovershenstvovanii sotsialno-ekonomicheskikh sistem" [The role of social capital in the improvement of socio-economic systems]. *Zhurnal institutsionalnykh issledovaniy*, vol. 5, no. 3 (2013): 81-101.
- Fukuiama, F. *Doverie: sotsialnye dobrodeteli i put k protsvetaniyu* [Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity]. Moscow: Izd-vo ACT, 2008.
- Heiets, V. "Rozvytok sotsialnoho kapitalu - naibilshe bahatstvo u sviti" [The development of social capital - the greatest wealth in the world]. *Viche*, no. 1 (2011): 22-26.
- Irishnova, O., and Polyviana, N. "Sotsialnyi kapital: sutnist, znachennia, vzaimozv'язok z inshymy formamy kapitalu" [Social capital: the nature, value the relationship with other forms of capital]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (2009): 19-24.
- Horozhankina, M. Ye. "Sotsialnyi kapital suspilstva v umovakh transformatsii ekonomichnoi systemy (pytannia teorii i metodolohii)" [Social capital society in terms of transformation of the economic system (the theory and methodology)]. *Avtoref. dys... d-ra ekon. nauk: 08.00.01*, 2008.
- Inglehart, R. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press, 1997.
- Koulman, Dzh. S. "Kapital sotsialnyy i chelovecheskiy" [Social and human capital]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost*, no. 3 (2001): 122-139.
- Putnam, R. D. *Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society*. New York: Oxford University Press, 2004.
- Portes, A. "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*, vol. 24 (1998): 1-24.
- Radaev, V. V. "Poniatie kapitala, formy kapitalov i ikh konveratsiia" [The concept of capital, forms of capital and their conversion]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no. 4 (2002): 20-32.
- Shikhirev, P. "Priroda sotsialnogo kapitala: sotsialno-psikhologicheskii podkhod" [The nature of social capital: social-psychological approach]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost*, no. 2 (2003): 17-31.
- Semykina, M. V. "Fenomen korporativnoi kul'tury v systemi sotsialnykh vazheliv yakisnoho rozvytku trudovoho potentsialu" [The phenomenon of corporate culture instruments in the social quality of labor potential]. In *Upravlinnia ekonomikoiu: teoriia ta praktyka. Druhi Chumachenkivski chytannia*, 343-353. Donetsk, 2013.
- Woolcock, M., and Narayan, D. "Social Capital: Implications for Development Theory". *The World Bank Research Observer*, no. 15 (2000): 225-251.