

Участь працівників у власності зумовлює їх зацікавленість у підвищенні ефективності діяльності підприємства, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва. Вона реалізується здебільшого через надання працівникам акцій підприємства, на якому вони працюють. Володіння акціями забезпечує одержання працівниками відповідних дивідендів, а також мобілізації особистих заощаджень для інвестування у розбудову виробництва.

Список літератури

1. Бреус Т. Мотивация персонала в 2010 году: основные тенденции // Кадровик Украины. – 2010. – № 2 (38). – С. 110–116.
2. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 267 с.
3. Лучко М. Р. Преміювання як засіб мотивації працівників на підприємствах деревообробної промисловості [Електронний ресурс] / М. Р. Лучко, Н. Є. Стецюк. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/nvu/Ekon/2010_29_1/statti/23.htm
4. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затверджені наказом Мініпраці України від 29.01.2003 р. №23.
5. Поліщук П. В. Матеріальне стимулювання як основа ефективного управління підприємством / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – С. 85–87.

УДК 316.33

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ»

І. В. Цимбал, ст. гр. УП-12⁴

Кіровоградський національний технічний університет

Тенденції економічного розвитку нового інституціонального середовища потребують виняткової уваги до можливостей застосування досвіду розвинутих країн із формування соціального капіталу як необхідної умови конкурентоспроможності національної економіки. Тому набуває актуальності проблема ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Чимало аспектів проблеми забезпечення економічного зростання в Україні на сьогодні все ще залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, існує потреба в дослідженні взаємозв'язку та взаємовпливу соціального і людського капіталу, потребує уточнення визначення поняття соціального капіталу, вивчення його в контексті економічного зростання, є доцільність у проведенні досліджень розвитку соціального капіталу в постсоціалістичних країнах, виявленні сильних і слабких сторін цього розвитку; розробці підходів до подолання слабкостей і вирішення суперечностей у процесі здійснення соціальних та економічних трансформацій.

Існують різні теоретичні трактування і підходи, що пояснюють природу соціального капіталу. Теоретичні основи дослідження соціального капіталу висвітлено у працях П. Бурдьє, Дж. Коулмена, Р. Патнема, М. Вулкока, А. Портеса, Ф. Фукуями, Р. Барта, В. Бейкера та інших науковців. Вивченням соціального капіталу займались також такі вітчизняні вчені, як: О. Грішнова, А. Бова, М. Горожанкіна, М. Гуревічов, Ю. Зайцев, Е. Резникова, Л. Стрельнікова, А. Чемерис, М. Шихирев та ін.

У західній економічній думці на сьогодні більшість дослідників розрізняють два підходи до розуміння соціального капіталу, або два рівні аналізу: мікро- та макрорівень. Перший підхід, прибічниками якого можна вважати Беккера Г. С., П. Бурдьє, В. Бейкера, П. Ді Маджіо, Р. Барта, Б. Веллмана, Н. Ліна та інших, виходять із визначення соціального капіталу як якісної характеристики індивідуального суб'єкта. Другий підхід, представниками якого є Р. Патнем, М. Пелдем, М. Шифф, Ф. Фукуяма, Л. Дж. Ханіфан, Дж. Якобс,

⁴ Науковий керівник – О. В. Сторожук, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

А. де Токвіль, трактує соціальний капітал як характеристику групи або переважно всього суспільства [1]. На мікро-, мезо- або макрорівні соціальний капітал впливає на розвиток як результат взаємодії між двома різними типами соціального капіталу, структурним і пізнавальним. Структурний соціальний капітал полегшує обмін інформацією та колективних дій і прийняття рішень за допомогою встановлених ролей, соціальних мереж тощо [3]. Як фізичний і людський, так і соціальний капітал не має чіткого визначення, але має специфічні властивості.

Такими властивостями соціального капіталу підприємства порівняно з іншими складовими елементами соціальних чинників є структура соціального капіталу, яка визначає доступ підприємств до ресурсів, інформації тощо через відповідні канали. У сучасних умовах соціальний капітал розмиває чіткі межі підприємства, вони стають не фізичними, а такими, що базуються на соціальних відносинах та зв'язках. Соціальний капітал є продуктивним, сприяє досягненню мети, досягнення якої за його відсутності неможливе; на діяльність підприємства позитивний вплив здійснює тільки той соціальний капітал, який сприяє створенню додаткової вартості та за умови, якщо споживач готовий сплачувати додаткову вартість [4].

Вперше термін «соціальний капітал» з'явився у Л. Дж. Ханіфана у дискусії щодо сільських шкіл у 1916 році. Вчений використовував це поняття для опису «тих значущих обставин, які впливають на повсякденне життя кожного». Л. Дж. Ханіфан дійшов висновку про необхідність виховання доброї волі, братства, симпатії один до одного і вміння налагоджувати соціальні відносини серед людей, які «утворюють соціальну одиницю». Знадобилося понад півстоліття, щоб термін «соціальний капітал» почав широко вживатися. Свій внесок у це зробили Дж. Джекобс у 1961 році у застосуванні до міського життя й добросусідства, П. Бурдье у 1983 році щодо соціальної теорії. Потім Медяник Н. В., 2013 Дж. Коулман у 1988 році ввів цю ідею в академічне обговорення в контексті освіти. Р. Патнем у 1993 та 2000 роках зробив соціальний капітал популярною темою для політичних дискусій.

За визначенням, запропонованим П. Бурдье у 1986 році, «соціальний капітал є атрибутом особистості в соціальному контексті. Можна придбати соціальний капітал через цілеспрямованість дій та перетворити соціальний капітал у традиційні економічні прибутки. Однак здатність робити це залежить від характеру соціальних зобов'язань, з'єднань і мереж» [5].

Соціальний капітал є продуктом суспільного виробництва, виступає проявом соціально-економічних умов і обставин, є груповим ресурсом і не може вимірюватись на індивідуальному рівні. Взаємозв'язок між економічним розвитком суспільства і розміром сукупного соціального капіталу опосередкований саме соціально-економічними чинниками.

Інший дослідник Р. Патнем, на відміну від попереднього автора відокремлює поняття «соціальний капітал» і «людський капітал» і дає таке визначення соціального капіталу: „по аналогії з фізичним і людським капіталом, втіленим у знаряддях праці і навчанні, які підвищують індивідуальну продуктивність, соціальний капітал стосується таких елементів суспільної організації, як соціальні зв'язки (мережі), норми і довіра (networks, norms, trust), що створюють умови для координації і кооперації заради взаємної вигоди. Соціальний капітал збільшує віддачу від інвестування в капітал фізичний і людський» [6, с. 78].

На індивідуальному рівні до переваг розвитку соціального капіталу належить рівень здоров'я, виховання та навчання дітей, можливості пошуку роботи, соціальну ідентифікацію. На організаційному рівні – зниження плинності кадрів, підвищення кваліфікації, організаційна культура.

Поняття соціального капіталу на сьогодні є розмитим і неоднозначним. Для економістів воно важливе для розуміння як неформальної сторони існування ринку. Політологи пов'язують цей термін із довірою до влади; фахівці з PR-технологій воліють говорити про капітал репутації. Для соціологів соціальний капітал означає, передусім, якість соціальних зв'язків у таких вимірах, як довіра, взаємоповага, взаємодопомога.

У зв'язку з тим, що важко знайти стале визначення соціального капіталу, у літературі часто зустрічаються інтерпретації за принципом «від протилежного». Багато згодні з тим, що громадяни в країнах Східної Європи менш соціально активні, ніж на Заході. Дослідження багатьох вчених світу виявили незначну взаємозалежність між змінами у сфері доходу (економічного зростання) та змінами, що стосуються не пов'язаних із доходом вимірників розвитку людини. Соціальний капітал забезпечив у 50-х роках. XX ст. зростання ВВП до 10 %, а в 1990-х роках. він досяг у середньому 20 – 25 %. Особливо це стосується таких країн, як Швеція, Великобританія, Данія, Франція, Німеччина, Японія [7].

Російський вчений Н. Іванов [8, с. 30], порівнюючи окремі аспекти розвитку соціального капіталу з індексом людського розвитку деяких країн, робить справедливий висновок про те, що «перші місця за ІЛР займають не ті країни, які через свою глобальну фінансову могутність володіють рекордно високим рівнем ВВП на душу населення, а ті, де найсильніша взаємна довіра, майже відсутня корупція, домінують норми закону і більш рівномірно розподіляються доходи», а саме – Швеція, Канада, Австралія. Наступними в цьому списку є США, Японія. Їм дещо поступаються Норвегія, Фінляндія, Швейцарія, Франція, Великобританія, Німеччина, Італія. Відомий вчений В. Л. Іноземцев переконливо доводить, що соціально орієнтований розподіл доходів, ефективна соціальна політика, спрямована на подолання бідності і підтримку середнього класу є одним з вирішальних факторів економічного піднесення і забезпечення високого рівня конкурентоспроможності економіки країн Західної Європи [9].

Таким чином, накопичення соціального капіталу, на наш погляд, має набагато більше значення, ніж накопичення капіталу фізичного, а втрата соціального капіталу – довіри і зв'язків всередині суспільства – має катастрофічні наслідки, які не можна порівняти з втратою фізичного капіталу. Такі пріоритети соціального розвитку, як зміцнення і розширення соціальних зв'язків, створення клімату законності і взаємної довіри, вкрай важливі не лише для успішного економічного зростання, але – в контексті глобалізації – і для збереження національної ідентичності і державної цілісності.

Негативний соціальний капітал, недовіра знижує ефективність соціальної інформації, її здатність консолідувати суспільство для розв'язання принципових завдань соціального і економічного розвитку. Соціальну довіру потрібно зміцнювати як по горизонталі – у відносинах між громадянами, а також всередині різних суспільних і корпоративних структур, так і по вертикалі – між громадянами і структурами влади. Саме виведення взаємної довіри на вищий рівень розвитку надасть можливість для сталого розвитку суспільства.

Таким чином, створення інституціональної структури, здатної забезпечити надійний захист права власності та ефективного регулювання ринку праці, зміцнення адаптованості населення до ринкових умов, формування середнього класу, ліквідація бідності, всебічна підтримка сім'ї як головного соціального інституту, який знижує загальну нестабільність і виступає опорою становлення індивідуальності, «економічної людини» та «людини творчої», подолання злочинності і корумпованості влади сприятиме, на наш погляд, зміцненню позитивного соціального капіталу в Україні, ефективному використанню і нагромадженню людського капіталу та економічному зростанню.

У підсумку потрібно зазначити, що знайти шляхи для збільшення економічних можливостей України, спираючись на той рівень розвитку соціального капіталу, який нині є в нашій державі, на наш погляд, дуже проблематично, тому, очевидно, перспективи подальших розвідок в дослідженні питання розвитку соціального капіталу полягають у виявленні різних аспектів цього розвитку, забезпеченні процесу піднесення рівня соціальної довіри, здійсненні порівняльного аналізу розвитку соціального капіталу в постсоціалістичних країнах та в Україні, розробці підходів до подолання слабкостей і вирішення суперечностей у процесі здійснення соціальних та економічних трансформацій.

Список літератури

1. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3.
2. Убейволк О. О. Соціальний капітал як підґрунтя консенсусних відносин у розвитку ділових комунікацій / О. О. Убейволк // Грані. – 2010. – № 6.
3. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи соціального капіталу підприємства / О. В. Степанова // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.6.
4. Стежко Н. Роль соціального капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку / Н. Стежко // Економіка. – 2010. – № 1 (101).
5. Дем'яненко Ю. В. Модель оцінювання рівня соціального капіталу підприємств сфери послуг / Ю. В. Дем'яненко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9).
6. Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // МЭ и МО. – 1995. – № 4. – С. 78–80.
7. Лібанова Е. М. Формування середнього класу – наріжний камінь державної стратегії соціально-економічного розвитку // Наше гасло. – 2004. – № 1–2. – С. 210–211.
8. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // МЭ и МО. – 2004. – № 9. – С. 19–31.
9. Иноземцев В., Кузнецова Е. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС // МЭ и МО. – 2002. – № 2. – С. 3–14.

УДК: 331.108

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

М. І. Грон, ст. гр. АДМ-15М

Г. Т. Костромін, доц., к. е. н.

Кіровоградський національний технічний університет

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливе значення мають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дозволили підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства.

Успіх роботи підприємства забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення величезної кількості функціональних сфер управлінської діяльності, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва-персоналом підприємства.

Сучасні підприємства, керуючись філософією переваги людських ресурсів над іншими видами ресурсів, справедливо вважають, що потенціал їх успішної діяльності – в персоналі, його кваліфікації і відданості інтересам підприємства.

Все більше підприємства свою діяльність пов'язують зі збільшенням числа ступенів свободи в управлінні персоналом, рівнем участі працівників в концептуальних стратегічних рішеннях підприємства.

Для успішного функціонування в ринковому середовищі підприємству необхідно мати певний запас людських ресурсів, мати висококваліфіковане ядро персоналу, прививати їм навички сумісної творчої роботи, спрямовані на досягнення поставлених завдань.

Ефективно кероване підприємство повинне мати набір відповідних технологій управління персоналом, вивчати і впроваджувати технології, що дозволяють отримати максимальних інтелектуальних і фізичних результатів працівників.

Найважливішими етапами планування людських ресурсів є оцінка наявності, оцінка майбутніх потреб, розробка програм їх розвитку.

Розвиток працівника має починатися з моменту його вступу в організацію шляхом офісної орієнтації і представлення колективу.

Кар'єра та її планування є індивідуальним процесом, кожна людина має унікальну систему цінностей, інтересів трудового та особистого досвіду. Розуміння того, як і чим ця унікальна система поєднується – важлива частина планування кар'єри.