

раза. В условиях объявленной программы либерализации экономики происходит трансформация государственного регулирования с ориентацией на усиление социально ориентированного экономического роста. В последующем развитии необходимо усиление роли рыночных методов регулирования.

Сибірцев В.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

АКТИВІЗАЦІЯ КОЛЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Головним компонентом колективу підприємства як соціальної системи є працівники, які мають свої потреби і інтереси, котрі повинні узгоджуватись і узагальнюватись у вигляді колективних. На основі колективних інтересів розвивається другий компонент системи – колективна відповідальність. В них відображаються складність, динамічність, ступінь керованості і відкритості колективу. Будь-якому колективу вони надають якісну визначеність: дієвість, трудовий характер, комплексність розвитку, динамічність.

Постановка проблеми колективної соціальної відповідальності обумовлена потребами практики удосконалення соціально-трудових відносин, а також необхідністю формування у працівників впевненості в соціальному захисті.

Праця виступає головним джерелом збільшення ресурсів для розвитку соціальної сфери і тому виникають відповідні уявлення про: соціальну справедливість, соціальне партнерство, соціальну відповідальність, соціальний розвиток, соціальну регуляцію колективної діяльності, і як наслідок, суттєву мобілізацію соціального потенціалу.

Характер соціально-трудових відносин в останні роки суттєво змінився, причому багато їх проявів негативно віддзеркалюються на людині праці. Рядові працівники відсторонюються від участі в управлінні, необґрунтовано підвищується оплата праці керівників, велика кількість порушень роботодавцями норм трудового законодавства. Порушення звичного балансу інтересів різних соціальних груп, безуспішний пошук компромісів стають джерелом колективної нестабільності і соціальної диференціації, які заважають розвитку соціальних систем.

За своїм змістом соціально-трудові відносини можуть носити характер співробітництва, суперництва або експлуатації. Частіше за все ці елементи присутні у відносинах одночасно при домінуванні одного з них. Працівники підприємств мають потенційну можливість значного впливу на характер соціально-трудових відносин, оскільки своєю працею вони значною мірою забезпечують зростання продуктивних сил і тим самим визначають умови життєдіяльності різних соціальних груп суспільства. Однак, такі потенційні можливості в даний час не використовуються, оскільки робоча сила не є монолітним суспільним утворенням з єдиними інтересами і цінностями.

По мірі того, як колективи підприємств піднімаються до рівня сучасних соціальних систем, а керівники збагачують себе знаннями соціального менеджменту, з'являється потреба використання соціальних технологій для створення атмосфери, в якій працівники почували б себе захищеними, здатними реалізовувати свої життєві наміри в тісній взаємодії з цілями підприємств, результативністю їх діяльності. Для цього політика по забезпеченню соціальної захищеності працівників може і повинна базуватись на основі взаємної соціальної відповідальності і взаємних соціальних зобов'язань суб'єктів колективної діяльності.

Теоретичні і прикладні дослідження, які вивчають проблеми колективної діяльності, у вітчизняній науці представлені такими відомими вченими як М.І. Бобнева, В.В. Бойко, Ю.М. Забродін, О.І. Зотова, І.К. Кряжева, Ю.І. Морозов, В.В. Новіков, Б.Д. Паригін, Л.І. Уманський, Е.С. Чугунова та інші.

Вже тривалий час вчені, які належать до різних шкіл і напрямків науки, активно досліджують системні характеристики трудових колективів. Одних з них цікавлять колективи як об'єкти і суб'єкти економічних відносин (Заславська Т.І., Ривкіна Р.В.); інших – особливості колективів як соціальних спільностей та організацій (Ратніков В.П., Лукашевич М.П.); треті досліджують проблеми соціальних резервів колективів і управління ними (Патрушев В.І., Шепель В.М.).

У рамках соціально-економічного дослідження колективної діяльності такі науковці, як М. Альберт, Е. Голднер, Дж. Гелбрейт, Я. Зеленевський, Т. Котарбинський, П. Керженцев, К. Кунц, М. Мескон, Б. Овсієвич, Т. Пітерс, В. Подмарков, А. Пригожин, Е. Роджерс, В. Терещенко, Р. Уотермен, Ф. Хедоурі, С. Янг та інші значне місце відводять саме соціальним процесам.

Оскільки, всі соціальні процеси є процесами діяльності людей, об'єктивно зумовлених відносин і стосунків між ними та суб'єктивно вмонтованих позицій, ціннісних орієнтацій, вчинків, функції підприємства повинні розширюватись, охоплюючи соціальну відповідальність і соціальну підтримку.

Соціальна відповідальність, на відміну від юридичної визначається як добровільне вирішення підприємством соціальних проблем своїх працівників. Соціальне самопочуття працівників є наслідком і причиною тих глибинних змін, які відбуваються в економічній, соціальній політичній, духовній сферах життя суспільства, позначених рисами нестабільності та невизначеності. Тому типовою ситуацією особистого сприйняття навколишнього соціального середовища є стан невпевненості працівника щодо свого теперішнього і майбутнього, свого місця в стихії соціально-трудових відносин.

За рахунок формування і активізації соціальної відповідальності, яка побудована на цінностях

корпоративного (колективного) інтересу і відповідальності та соціальної рівності відбуватиметься мобілізація соціального потенціалу підприємств, будь-який шлях якої ефективний лише за умов соціального консенсусу між різними соціальними групами.

Зокрема, цілі суб'єкта власності і суб'єкта праці в ринкових умовах господарювання, як правило, не співпадають. Головна мета власника – отримання конкурентоздатного товару і збільшення прибутку, а суб'єкта праці – досягнення високого рівня життя за рахунок продажу товару «робоча сила». При явному протиріччі їх інтересів для успішного розвитку підприємства вони повинні бути узгоджені на основі компромісів. Якщо соціально-трудові відносини базуються на основі диктату роботодавців, то вони не мають шансів на успішний розвиток. Проте, існуюча законодавча база, моральні та етичні норми дозволяють власникам диктувати свої умови, все більше припиняючи законні права найманих працівників на пристойну заробітну плату, працю, відпочинок, безпеку. В таких умовах, будь-які дії роботодавців, спрямовані на подальше припинення прав працюючих, можуть привести до того, що соціально-трудові відносини приймуть конфронтаційний характер і призведуть до соціального вибуху.

Саме тому, необхідним є аналіз реальних можливостей підвищення соціальної активності суб'єктів колективної діяльності в соціально-економічних умовах, що склались, а також створення і постійне удосконалення механізму колективної соціальної відповідальності, яка б відображала ступінь гуманізації соціально-трудових відносин і формувала колективний інтерес як ефективний мотив економічної діяльності.

Таким чином, в контексті завдань стійкого розвитку соціальних систем, на сучасному етапі життєдіяльності колективів підприємств, поряд із вивченням соціального потенціалу, виявленням та використанням соціальних резервів, активізація колективної соціальної відповідальності повинна стати найголовнішою функцією служб соціального розвитку підприємств.

Література

1. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. – Новосибирск, 1991. – 239с.
2. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій. – К.: Наукова думка, 1994. – 296с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія: - 2-е вид., без змін.- К: КНЕУ, 2008. – 230с.
4. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации. – К.: Вища школа, 1990. – 215с.
5. Пригожин А.И. Система социальная: социальная структура и социальные процессы. – М.: Наука, 1990. – 160с.

Терон І.В., к.е.н., с.н.с.

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. В.М.Птухи НАН України, м. Київ, Україна

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК КРИТЕРІЮ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Реалії соціально-економічного життя розвинутих країн початку ХХІ століття свідчать про перехід до якісно нового етапу суспільних відносин, пов'язаного з усвідомленням нової парадигми суспільного прогресу — соціалізації економіки та соціальної відповідальності бізнесу. Теоретичними дослідженнями й практикою господарювання вже доведено, що компанії, приділяючи велику увагу розв'язанню соціальних проблем, у довгостроковому періоді підвищують свою конкурентоспроможність і капіталізацію.

На противагу та на фоні загальносвітових тенденцій в українській економіці загострюються проблеми бідності й соціального відторгнення, дефіциту довіри в економічній взаємодії, поширюються опортуністичні практики внаслідок обмеженості створеного на підприємствах запасу соціального капіталу, його відсутності чи деструктивності. Відтак слід визначити актуальність оцінки соціального капіталу в контексті активізації цього важливого акселератора економічного піднесення та його активації як потенційного соціального резерву підвищення конкурентоспроможності національної економічної системи.

Оцінка соціального капіталу як сукупності реальних або потенційних ресурсів певної групи населення, доступність до яких завдяки приналежності економічного актора до стійкої мережі інституціоналізованих зв'язків або відносин взаємного призначення і реципрокності, дає йому змогу здійснити їх суспільно-економічну капіталізацію, конвертацію в інші види капіталу, отримання соціальної чи економічної ренти, має торкатися насамперед:

- його структурно-кількісних параметрів, формалізуючи якісні сторони створення) соціальних мереж, зокрема, їхнього обсягу, розміру, щільності виробничо-соціальних зв'язків, однорідності тощо;
- його процесуальних параметрів, зокрема, залучення персоналу до соціальних мереж та їх взаємодії в процесі внутрігрупової професійної або соціальної діяльності;
- якості соціальних мереж і результатів (економічного або соціального ефекту), досягнення яких вони роблять можливими;
- врахування впливу мережевої специфіки на динаміку і напрями структурних зрушень у сфері СК через оцінку зміни показників визначеної групи відносно національних;
- латентних факторів формування соціального капіталу;
- позитивних соціальних ефектів нагромадження та реалізації соціального капіталу;
- негативних ефектів соціального капіталу, засновану на вимірі соціальних дисфункцій або відсутності соціальної кооперації;
- соціальної цінності результатів господарювання та залежності результатів господарювання відносно