

УДК 331.01

О.В. Абашина, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Аналіз основних складових чинників впливу на соціальну ринкову економіку країни

Приведено результати аналізу основних складових чинників впливу на соціально орієнтовану ринкову економіку країни. Розроблена система взаємодії соціокультурних чинників у соціальній ринковій економіці. Показано, що соціальна економіка передбачає високий рівень розвитку цих чинників, а люди, що їх реалізують, повинні мати високу духовну розвиненість, культуру та бути професіоналами своєї справи, здібними неперервно навчатись та удосконалюватись.

соціокультурні чинники, соціальна економіка, духовна розвиненість, культура

Е.В. Абашина

Кіровоградский национальный технический университет

Анализ основных составляющих факторов влияния на социальную рыночную экономику страны

Приведены результаты анализа основных составляющих факторов влияния на социально ориентированную рыночную экономику страны. Разработана система взаимодействия социокультурных факторов в социальной рыночной экономике. Показано, что социальная экономика предусматривает высокий уровень развития этих факторов, а люди, которые их реализуют, должны иметь высокую развитость, культуру и быть профессионалами своего дела, способными непрерывно учиться и совершенствоваться.

социокультурные факторы, социальная экономика, духовная развитость, культура

Реформування економічних відносин в Україні, яке розпочалося на початку 90-х років минулого століття, розпочалися з проголошення розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, де молоді виділялося чільне місце. В процесі перебудови були падіння і піднесення, однак передбачений законодавством України сталий розвиток не був забезпечений. Знизились економічні і соціальні показники, безробіття, особливо молоді, досягало значних рівнів. Ставала задача вже не досягнення високих соціальних показників, а хоч би на першому етапі забезпечити зайнятість молоді в регіоні. В зв'язку з цим у науковій тематиці Кіровоградського національного технічного університету МОНмолодьспорту України була започаткована тема «Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні» (ДР № 0104U005814), яка через забезпечення зайнятості самого підготовленого на сучасному рівні і активного прошарку економічно активного населення повинна вплинути на процеси розбудови нової економічної системи. Оскільки дана стаття спрямована на розв'язання задач зростання соціальної економіки, її тема є актуальною.

Питанням дослідження різних аспектів соціальної економіки займається ряд науковців. За кордоном їх досліджують С.Брю, П.Кейн, Х. Ламперт, К.Макконнелл, П.Сорокін, Ф. Хайек та ін.. В Україні цим дослідженням приділяли увагу О.Беляєв, В.Геєць, М.Диба, В.Єременко, В. Кириленко, О.Кулик, В. Куценко, Е.Лібанова, О. Ревнівцева та ін.. Цей напрям в Білорусії розробляє А.Злотніков. У Росії такі дослідження проводять Ю.Буртін, В. Воробйов, В. Гошовська, Р. Грінберг, С.Калашников, І.Карась, А.Конєв, А. Нестеренко, А.Рубінштейн, Г.Слезінгер, А.Терещенко, М.Шестаков, Т.Юр'єва. Не дивлячись на значну увагу, що приділяється

даний тематиці, системний аналіз основних складових чинників впливу на соціальну ринкову економіку країни ніхто не здійснював.

Метою даної роботи є системний аналіз основних складових чинників впливу на соціальну ринкову економіку країни з визначенням їх якісних характеристик.

На початку ХХІ століття у економічно розвинутих країнах достатньо інтенсивно здійснюються внутрішньосистемні конвергентні перетворення, які удосконалюють економічні системи. Такі удосконалення відрізняються відмінностями, що викликані національними особливостями та культурними традиціями окремих країн. Загальним у них є розквіт економіки та покращення соціального стану населення. В якості основи формування економічних систем нового типу виступають соціокультурні засади у суспільстві. Розвиток трудових відносин спирається на соціокультурні чинники.

В Україні, починаючи трансформацію економіки, також було обрано даний напрям розвитку, тобто здійснювалась розбудова соціальної ринкової економіки. Однак, не дивлячись на те, що трансформація українського суспільства триває понад 20 років, можливо констатувати, що досягти вдалося далеко не всіх поставлених цілей. Найменші успіхи спостерігаються у соціальній сфері. Соціальна структура українського суспільства швидше відповідає економічно нерозвинутим країнам, ніж тим, які спочатку були взяті за взірці. Щоб знайти вихід з даного становища необхідно проаналізувати взаємозв'язок соціокультурних чинників у соціальній економіці і сам перехід та умови переходу України до економіки нового типу. Розроблена система взаємодії соціокультурних чинників у соціальній економіці приведена на рис.1.

Соціальна економіка базується на соціальній організації праці (рис.1), основою якої є соціокультурні чинники розвитку трудових відносин, які тісно пов'язані з проблемою планування забезпечення соціальної справедливості. Прийнято виділяти три типи моделей розвитку, які орієнтовані на соціальну справедливість – це нормативні, описові та планові.

Нормативні моделі в основному використовують для максимізації споживання на душу населення на протязі певного періоду; мінімізації необхідних для цього витрат часу; мінімізації потоку інформації, який потрібний для розміщення потоків всіх ресурсів для досягнення певної мети; мінімізації обсягу обмеження ресурсів, що використовуються для цих цілей. Оскільки ні одна з вказаних функцій адекватно не відображає справедливість, здійснюють пошук нової загально прийнятої міри економічного добробуту. Тут можна здійснити кілька підходів. Один з підходів встановлення міри економічного добробуту в основному включає: споживання предметів тривалого використання і 4/5 транспортних витрат, вартість дозвілля та неринкових робіт, нарахування збитку в наслідок дії зовнішніх чинників (забруднення, тісноти, що зв'язані з зосередженням населення та індустріалізацією). Здійснюють і більш складні підходи. Однак будь-яка схема оцінки і її практична придатність є спірною.

Інше коло питань, що досліджується, стосується встановлення фізичних норм мінімального рівня добробуту. Звичайно розглядають харчування, здоров'я, освіту, притулок, свободу. Цей мінімальний рівень добробуту використовують як планову мету зменшення чисельності людей, які потерпають від його дефіциту, а також ступінь невідповідності між фактичним і необхідним для існування рівнями кожного показника. Головна складність такого підходу полягає в тому, що він не приводить до єдиного показника соціального розвитку, поки не встановлені зовнішні зведені оцінки для порівняння рівня розвитку за різними показниками. Для цього необхідно звернути увагу до соціального розвитку за кожним показником добробуту.



Рисунок 1 – Система взаємодії основних соціокультурних факторів у соціальній економіці

Ще один підхід зосереджує увагу на тому, щоб зменшити невідповідність між потенціальним і фактичним значенням міри економічного добробуту. В якості заходів використовують дискусії, спрямовані на мінімізацію низької продуктивності зайнятості, зменшення нерівності доходу, зниження втрат людського ресурсу, зниження нерівності в розподілі майна, зниження нерівності в розподілі політичної влади.

Описові моделі, спрямовані на передбачення найбільш імовірних результатів різних політичних заходів, вимагають точного відтворення портрета поведінки. При цьому необхідно враховувати, що існує тимчасовий проміжок в реалізації економічних впливів на соціополітичну структуру. Рахують, що в моделях, які розраховані на період дії менше п'яти років, можливо ще розглядати соціальні і політичні зміни як зовнішні впливи. При середнь- та довгостроковому описовому аналізі необхідно враховувати взаємозв'язок між економікою, суспільством і політикою. У даному випадку точні моделі, що описують їх взаємодію, необхідно визначити як частину економічної моделі.

Планові моделі звичайно розробляють шляхом моделювання. При моделюванні отримують відповіді на наступні питання:

- як економічна модернізація приводить до зміни в соціальній структурі?;
- як соціальна структура відображається в тисненні на політичну систему для вираження спеціального інтересу і для участі в результатах модернізації?;
- як політична система відчуває тиск з боку соціальної системи і фільтрує цей тиск для вибору суспільної політики?;
- як обрана суспільна політика впливає на стратегію і процес економічної модернізації?

Звичайно лише останній процес є предметом економічного моделювання. Третю модель здебільшого відображають в логічно розгорнутих моделях політичних партій. Процеси два і три реалізують в поєднанні при розробці в США політики відносно міст. Перший процес в більшій мірі відносять до областей економічної антропології та соціальних змін.

Загальна модель, описуючи соціополітичні процеси, повинна давати відповіді на наступні питання:

- як групи по інтересам (профспілки, землевласники, фермерські асоціації) і політичні партії розв'язують свої задачі на практиці?;
- як вони змінюються по степені їх значущості, по етнічному складу і по ідеології в процесі розвитку?;
- як вони відображають інтереси різних елементів соціальної системи і конкурують один з одним за складову частину влади?;
- як військові, церква, інтелектуали і бюрократія формують альянси з різними соціальними класами і діють як самообрані представники ідеології різних груп за інтересами?;
- як тимчасові та тривало функціонуючі альянси серед груп за інтересами формуються та розпадаються?

Модель обов'язково повинна вказувати на дію процесу, за допомогою якого різні соціоекономічні прошарки населення включаються до структури національної влади. Крім цього модель повинна давати відповідь на те, як політичні сили формують суспільні пріоритети і як вони визначають наступні складові:

- вибір політичних цілей;
- ранги оцінок різних політичних інструментів;
- структуру інституцій, збудованих для здійснення частинних політичних цілей (розвиток депресивних регіонів, сел та інше);

- допустимі відступи від досягнення частинних політичних цілей (допустимий рівень безробіття, допустимий рівень інфляції, темпи зростання та інше).

Фундаментальною складовою цієї частини моделі повинно бути визнання факту, що політика не монолітна і що вона є результатом компромісу. Природа та умови компромісу мають тенденцію до постійного перегляду домовленостей. Звичайно вони переглядаються за циклічною моделлю шляхом періодично здійснюваних виборів. Така економічна модель звичайно показує, як вибір політики впливає на економічну поведінку та різні результати функціонування економіки, враховуючи розміщення доходу, багатства і структури соціальної системи.

За деякими характеристиками моделі планування можливо віднести як до нормативних, так і описових. Їх метою є забезпечення цілеспрямованої зміни структури економіки. Такі моделі об'єднують деякі поняття, що стосуються як цілей планування, так і первинних технологічних чи організаційних вузьких місць на шляху їх досягнення. Вивчаючи роль соціополітичних явищ, в моделях планування необхідно розрізняти моделі по часовій перспективі (коротко-, середньо- чи довгострокові) та за метою.

Короткострокові моделі мають описовий характер, оскільки зв'язані з початковими умовами процесу. Вони чутливі лише тоді, коли економіка має достатній вибір рішень навіть в короткостроковому режимі. Такі моделі відрізняються від умов перехідного періоду лише тим, що більше спрямування здійснюють на нормативні аспекти планування розвитку.

Середньострокові (проміжні) моделі перехідного процесу спочатку зв'язані з початком дії вихідних умов, а потім – з конфігурацією, яку бажано досягнути. Якщо кінцевий пункт і час його досягнення визначені ненадійно, то не може бути гарантій їх з'єднання між собою в кінці переходу. Здійснення траєкторії не гарантовано навіть в умовах, коли мета точно не визначена. Такі моделі розв'язують питання цільової функції шляхом вибору конфігурації мети.

Довгострокові моделі (як і проміжні) з'єднують описові характеристики з нормативними аспектами планування. Вони разом з економічними повинні вміщувати в повному обсязі соціологічні моделі. Вони повинні враховувати взаємодію між вибором стратегії розвитку, соціоактивними цінностями, інституціонально-структурними суспільними устроями, політично сформульованим вибором суспільної політики. Якщо план повинен бути таким, що політично відповідає умовам країни, для якої розробляється, то для такої моделі вибір цільової функції та інституцій повинні стати ендогенними і взаємодіяти з стратегією розвитку.

Емпіричний досвід приводить до висновку, що в ході економічного розвитку і політика, і соціальна справедливість повинні плануватися, якщо їх необхідно забезпечити. В протилежному випадку природний результат економічного розвитку в процесі модернізації лише забезпечить зростання несправедливості.

Важливими чинниками, що визначають соціальну організацію праці, є організаційна поведінка, культура, взаємодія працівників і можливість поєднання особистих і групових інтересів з інтересами підприємства. Поняття «культура» узагальнює і має кілька значень. До матеріальної культури відносять засоби виробництва та предмети праці. Матеріальна культура виступає показником рівня практичного оволодіння людиною природою. Науку, рівень і стан освіти населення, стан медичного обслуговування, мистецтво, моральні норми поведінки людей у суспільстві, рівень розвитку духовних потреб і інтересів людей відносять до духовної культури. Розрізняють також культуру управління. Вона є складовою частиною людської культури. Рівень культури управління оцінюють за показниками, які характеризують додержання системою і її складовими частинами моральних, юридичних, економічних,

організаційних, технологічних і естетичних норм. Під реальною культурою управління розуміють певний фактично досягнутий рівень розвитку управлінської діяльності. Еталонна культура – це найбільш високий рівень управління (еталон), що можливо досягти на даному етапі розвитку галузі (підприємства). Корпоративна (організаційна) культура – це система цінностей і переконань, які розділяють усі працівники фірми, що визначає їх поведінку, характер життєдіяльності організації. Часто корпоративну культуру трактують як філософію та ідеологію управління, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, розташування і норми, покладенні в основу відносин і взаємодії всередині організації та за її межами, що приймаються основною частиною колективу організації. Культура фірми орієнтує співробітників на тривалі цілі. Сучасна господарська практика ведучих корпорацій світу показує, що в кращих компаніях розвиваються нові культури, у яких втілюються цінності та методи лідерів, що істинна роль керівника полягає у тому, щоб керувати ціннісними установленнями людей. Частіше за все культура організації складається стихійно і переважно на перших етапах спільної роботи над завоюванням своєї ніші на ринку. На формування культури в організації здійснює вплив культура суспільства, всередині якого функціонує дана організація. Культура організації формується в процесі адаптації і виживання в оточуючому середовищі зазвичай за такою схемою: розробка фірмової стратегії та політики; адаптація працівників до філософії та стратегії фірми; розвиток організації; досягнення поставленої культури організації. Розвиток організаційної культури передбачає її формування, підтримання та змінення. Організаційна культура підтримується тим, чому приділяється увага, тим, як оцінюється і контролюється діяльність членів організації, способами реагування на критичні ситуації – моделюванням ролей і навчанням персоналу, критеріями мотивації, а також критеріями у кадровій роботі. Підтримці організаційної культури також сприяє дотримання ритуалів, обрядів і традицій. Змінення організаційної культури є у певній мірі прямо протилежною дією по відношенню до її підтримання. Змінення у поведінці може привести до змінення в культурі організації і навпаки. Можливі три наступні поєднання змінень у поведінці і культурі організації: змінення культури без змінення поведінки; змінення поведінки без змінення культури; змінення як поведінки, так і культури. Треба мати на увазі, що при проведенні змінень у культурі організації виникають труднощі. Особливо вони породжуються опором зміненням в культурі. Це стає очевидним, коли змінення починають торкатися глибинного змісту організаційної культури.

До корпоративної культури тісно приєднуються інші чинники цієї групи – взаємодія працівників; поєднання особистих і групових інтересів з інтересами підприємства; організаційна поведінка. На стан соціальної організації праці сильно впливає взаємодія працівників у організації, оскільки людина складає її основу, сутність, головне багатство. Однак не можливо говорити про людину взагалі, враховуючи те, що всі люди різні, вони поведуть себе по-різному, у них різні здібності, відношення до своєї справи, до організації, у якій працюють, до своїх службових обов'язків; вони мають різні потреби, їх мотивація до діяльності може суттєво відрізнятися. Крім цього люди по-різному сприймають дійсність, оточуючих їх людей та самих себе у цьому оточенні. Тому підтримання належного порядку при взаємодії працівників є достатньо складним і важливим для організації. Особливо це важливо у соціальній економіці. Такі функції звичайно покладаються на менеджерів. Однак у будь-якій організації людина працює в оточенні колег. Вона одночасно виступає членом формальних і неформальних груп. Це на будь-якого працівника здійснює великий вплив і допомагає або більш повно розкритись його потенціалу, або пригнічуючи його здібності і бажання працювати продуктивно, з повною віддачею. Крім того, групи відіграють важливу роль як в житті кожного члена організації, так і в

зміцненні позицій організації. Консенсус у взаємодії працівників сприяє поєднанню особистих і групових інтересів з інтересами організації, що сприяє досягненню намічених цілей. У соціальній економіці це, зокрема, досягається завдяки тому, що кожний працівник розглядається як індивід, що володіє набором певних характеристик, як фахівець, призваний виконувати конкретну роботу, як член групи, що відіграє особливу роль у груповій поведінці, і як людина, яка навчається і змінює свою поведінку у відповідності з принципами навчання поведінці.

Соціальна організація праці в значній мірі визначається чинниками організаційної поведінки, яка є багатогранною. Однією з рис організаційної поведінки є соціальна відповідальність, під якою розуміють готовність відгукнутися на потреби суспільства, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком. В межах соціальної економіки прийшло усвідомлення того, що конструктивна соціальна політика бізнесу розглядається не як вид благодійної діяльності, а як інвестиція в персонал, в соціальний потенціал виробництва. Можливо виокремити аргументи на користь і проти соціальної відповідальності. Тому фірми і корпорації повинні вибирати такий варіант соціальної відповідальності, який забезпечував би переваги та сприяв усуненню чи послабленню недоліків. Соціальна відповідальність організації зв'язана з допомогою місцевим товариствам за наступними спрямуваннями: навколишнє середовище, розвиток освіти, розвиток особистості, охорона здоров'я, розвиток культури, науки, мистецтва, участь у житті суспільства.

Соціальна відповідальність є похідною тих цінностей, що впливають з етики поведінки працівників організації. Під етикою поведінки розуміють сукупність вчинків та дій персоналу, що відповідають нормам моралі, свідомості, порядку, які склались у суспільстві. У практичній діяльності зустрічаються випадки певних відхилень від суспільних норм, що є неетичною поведінкою. Можуть бути різні причини неетичної поведінки, однак це не йде на користь організації. Етика є результатом внутрішніх цінностей людини, а вони виступають частиною корпоративної культури і впливають на прийняті рішення. Питання про правильність якогось впливу трактувати складно, враховуючи те, що етичні норми є неписаними правилами. Приймаючи етично вірні рішення, людина насамперед орієнтується на свої особисті характеристики. Однією з найбільш важливих особистих характеристик працівника є стадія його морального розвитку, яких виокремлюють три. В основному працівники досягають другої стадії морального розвитку, біля 20% дорослого персоналу досягає третьої стадії морального розвитку. Основним чинником впливу на підлеглих є те, як поводить господар. Поводячись етично, керівник може помітно впливати на етику поведінки підлеглих. Необхідно також враховувати і те, що будь-яка організація не може працювати краще, ніж її лідер. Тому, чим вище рівень лідерства, тим ефективнішою буде організація.

У розвинутих організаціях, де працівники приймають етичні норми і відповідальність, створюється можливість впроваджувати в культуру «Кодекс поведінки». Цим усувається потреба у додаткових законах і не притісняється свобода вибору. Поширення знаходить моральний кодекс [1, с.615], що являє собою формальний виклад етичних і соціальних цінностей організації. Це документ, що доносить до працівників принципи, яких дотримується організація. Тут звичайно будуть сформульовані цінності, зразки поведінки працівників. Крім того, здійснюється досить загальний опис обов'язків організації, якості продукції, відношення до працівників, порядку дій компанії та її працівників у конкретних ситуаціях стосовно питань етики і моралі. Взаємовідносини всередині фірми та відношення з клієнтами у багатьох компаніях Заходу будуються з врахуванням прийнятих етичних кодексів. [2, с.67]. Етичні кодекси являють собою сукупність моральних принципів і конкретних етичних норм і правил ділових взаємовідносин і стосунків. Практикою доведено, що

суворе притримання встановлених правил і здійснення виховної роботи з персоналом забезпечує компаніям значний прибуток. Запропоновано кілька варіантів етичних кодексів фірм. Практично всі вони базуються на виконанні наступних принципів: відносяся з повагою до влади; бізнесмен повинен бути цілеспрямованим, раціонально використовувати час, засоби, талант; не розділяй слово і справу; приділяй час відпочинку і роздумам про своє життя; поважай старших; шануй людське життя, людську гідність; будь стійким, оскільки хороша сім'я – це запорука процвітання компанії; правильно розраховуй свої засоби; будь чесним і правдивим; поважай право приватної власності.

Фірмові стандарти [3, с.363] є частиною корпоративної культури. Вони являють собою правила, які прийнято виконувати. Звичайно вони спрямовані на забезпечення вирішення трьох наступних завдань: відтворення технології; фільтрації типових помилок у будь-якій функції; створення корпоративної культури. Це допомагає різним працівникам дотримуватись однакових правил. Часто важливим є не те, що так правильно, а тому, що так домовились. Звичайно фірмовий стандарт включає розгляд наступних напрямів: ставлення до клієнта; взаємовідносини з колегами; зовнішнє середовище; виконання робочих функцій; робоче місце.

Всім організаціям характерні зміни. Зміни в середині організації звичайно викликані змінами у зовнішньому середовищі. До таких змін відносять організаційну структуру, продукції, техніку, технології, кадри, повноваження, правила, стратегії тощо. Зміни в людях стосуються модифікації можливих установок або поведінки персоналу організації. Це може охопити технічну підготовку, підготування до між особового або групового спілкування, мотивацію, лідерство, підвищення кваліфікації, оцінку якості виконання робіт та ін. Такі зміни проходять найбільш болісно, оскільки не всі працівники бажають мати більше відповідальності або більше навчатися. Зміни в організаційній поведінці можуть приводити до змін в культурі і навпаки. Головною проблемою тут є те, що працівники організації не володіють здібностями і підготовкою, які необхідні для зміни поведінки або культури в даних умовах. Під впливом обставин може змінюватися і культура організації. Зміни в змісті культури необхідні тоді, коли існуюча в організації культура не сприяє змінам поведінки до стану, який необхідний для досягнення бажаного рівня організаційної ефективності. При проведенні змін в культурі організації виникають труднощі, вони зв'язані з опором змінам в культурі. Здійснення радикальних і швидких змін у зміні організаційної культури супроводжується великими труднощами і більш вразливіше, ніж проведення повільних змін. Можливо рахувати, що опір змінам в культурі організації пропорційний величині змін за змістом. Культура і поведінка взаємно підсилюють одне одного. Тому в певних розвинутих організаціях можливо одночасно змінювати обидва чинники. При цьому працівники вірять у зміни, цінують їх, змінюючи свою поведінку і культуру все далі і далі. Однак слід мати на увазі, що зміни культури є достатньо тривалим процесом, він мало схожий на швидке ліквідування несправностей. Базові припущення, що лежать глибоко в свідомості, віруваннях і поведінці працівників організації, неможливо змінити за короткий термін [4, с.281].

На стан соціальної економіки можуть сильно впливати чинники, характерні найбільш економічно відсталим країнам, оскільки економічний розвиток відбувається не лише завдяки змінам матеріальної бази, але і завдяки серйозним зрушенням і в свідомості людей, їх поведінці, спілкуванні один з одним. Дуже часто звільнення від звичаїв і традицій є основною передумовою економічного розвитку. Можливо, самим важливим і таким, що менше за все піддається кількісній оцінці, є чинник економічного зростання – воля до розвитку. Як сказано в роботі [5, с.372], економічне зростання може залежати від того, „чого бажають окремі індивіди та соціальні групи, і чи дійсно

вони бажають відмовитись від старого і напружено працювати над впровадженням нового”.

Соціокультурні чинники, що стримують економічне зростання, багаточисельні та різноманітні. Здебільшого в економічно відсталих країнах виокремлюють наступні: неспроможність створення умов для розвитку єдиної національної економіки; додержання релігійних звичаїв і обрядів; збереження кастової побудови суспільства. Неспроможність створення умов для розвитку єдиної національної економіки звичайно виникає в найбільш економічно відсталих країнах, де схильність племінним відношенням перевершує прагнення до національної єдності. Міжусобні сварки знижують економічну активність всередині племен, позбавляючи їх можливості розвивати ефективну спеціалізацію виробництва і торгівлі. Дотримання релігійних звичаїв і обрядів часто суттєво обмежує тривалість робочого дня, приводить до значних витрат на різні релігійні церемонії, що зменшує можливості інвестування коштів в економіку. В релігійному середовищі часто людину навчають тому, що все визначено згори, і вона відповідно не зв'язує результати своїх дій з самими діями. Тому підвищення рівня життя вона розглядає як дар провидіння, а не як результат напруженої праці і заощаджень. За таких умов заощадження, напружена праця, нововведення, підприємницька активність втрачають будь-який здоровий глузд. Формальне чи неформальне збереження кастової побудови суспільства приводить до неправильного розподілу ресурсів і, як наслідок, до втрати економічних стимулів до праці. Тут розподіл результатів праці здійснюється за традиційними критеріями, а не в залежності від кваліфікації, умінь, напруженості і тривалості роботи.

Соціальна економіка будь-якої країни знаходиться під впливом держави, інституціональних чинників, громадських організацій та політичних партій (рис.1). В останні роки держава часто сприймається не як чинник прискорення економічного зростання, а як потенціальне гальмо економічного розвитку. Однак на початковій стадії економічного зростання роль держави повинна бути значною. Труднощі економічного розвитку вимагають від держави звертати увагу на наступні задачі: законність і порядок; слабкість приватного підприємництва; інфраструктура; примусове накопичення і капіталовкладення; проблеми, зв'язані з соціальним устроєм [5, с.374-375].

Перешкоджати економічному зростанню можуть чинники інституціонального характеру. У багатьох економічно відсталих країнах широко розповсюдженні корупція і хабарництво. Сфера освіти та соціальних послуг працюють погано, податкова система необґрунтована, несправедлива, громіздка і стримує стимули до праці та інвестування. Політичні рішення звичайно приймаються не в цілях заохочення економічного розвитку, а з міркувань міжнародного престижу. Для багатьох таких країн аграрна реформа є самою гострою проблемою, яку необхідно вирішувати для економічного зростання, однак часто при цьому виходять не з економічної доцільності, а чисто з політичних міркувань [5, с.373].

З громадських організацій найбільш тісно з економікою зв'язані профспілки. Щодо впливу профспілок на ефективність і продуктивність нині немає спільної думки. В основному підтримують погляди на те, що профспілки можуть як позитивно, так і негативно впливати на ефективність. Негативний вплив може полягати в тому, що здійснюється практика збереження чисельності робочої сили і робота здійснюється строго за правилами, проводяться страйки, відбувається нераціональне розміщення трудових ресурсів. Позитивний вплив в основному зв'язують з ефективністю управління, скороченням плинності робочої сили, стажем роботи та неорганізованим навчанням. Зрозуміло, що в тій чи іншій ситуації для економіки може бути або виграш, або програш.

Політичні партії на економіку можуть впливати опосередковано – через представництва у місцевому самоврядуванні, через виборні органи вищого рівня країни. Крім того, політичні партії можуть в країні створювати як умови соборності, так і нестабільності та роз'єднання. Тому за різних умов діяльності політичних партій економіка країни може як розквітати, так і занепадати.

Таким чином, чинники, до яких відносять організаційну поведінку, культуру, взаємодію працівників, поєднання особистих і групових інтересів з інтересами підприємства, соціальну справедливість, складають основу економіки нового типу. Соціальна економіка передбачає високий рівень розвитку цих чинників, а люди, що їх реалізують, повинні мати високу духовну розвиненість, культуру та бути професіоналами своєї справи, здібними неперервно навчатись та удосконалюватись. Для реалізації цих чинників, а отож і основних положень соціальної економіки, у її учасників повинна бути воля до розвитку, бажання розвивати єдину національну економіку, певне відсторонення від релігійних звичаїв і обрядів, відмова від кастової побудови суспільства. Для створення або існування такої економіки держава повинна реалізувати хоч на першому етапі покладенні на неї функції. У суспільстві не повинно бути інституціональних чинників, притаманних економічно відсталим країнам. Громадським організаціям та політичним партіям у своїй діяльності необхідно мати стратегічний вектор, який би спрямував країну до економічного розвитку.

Подальші дослідження слід спрямувати у напрямі виявлення причин гальмування переходу до соціально-орієнтовної економіки в Україні.

Список літератури

1. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Підручник / Г.В. Осовська, О.А.Осовський. – К.: Кондор, 2006. – 664 с.
2. Браим И. Культура делового общения / И.Н.Браим. – Минск: ИП «ЭКОПЕРСПЕКТИВА», 1998. – 174с.
3. Скібіцька Л.І. Менеджмент: Навч. посібник/ Л.І. Скібіцька, О.М. Скібіцький. – К.: ЦУЛ, 2007, - 416с.
4. Виханський О.С., Менеджмент: Учебник / О.С. Виханський, А.И. Наумов. – М.: ЭКОНОМИСТЬ, 2007. - 288с.
5. Макконнелл К.Р., Экономикс: Принципы, проблемы, политика/ К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю: пер.с англ. А.А.Пороховского. – Таллин: АО «Реферто», 1993. – 400с.

O. Abashina

Kirovohrad national technical university

Analysis of basic component factors of influence on the social market economy of country

The purpose of this work is an analysis of the systems of basic component factors of influence on the social market economy of country with determination of them high-quality descriptions. Adduction results of analysis of basic component factors of influence on the socially oriented market economy of country. The developed system of co-operation of sociokul'turnikh factors is in a social market economy. It is rotined that a social economy foresees the high level of development of these factors, and people, that they will be realized, must have high spiritual developed, culture and to be the business professionals, capable continuously to study and perfected. In society it must not be institucional'nikh factors, inherent economic to the backward countries. The state, public organizations and political parties, must have the proper strategic vector of development of country.

It follows to send subsequent researches in the direction of exposure of reasons of braking of passing to the social economy in Ukraine.

sociokul'turni factors, social economy, spiritual developed, culture

Одержано 16.04.13