

В. М. Білявський, асист.,
Київський національний торговельно-
економічний університет

ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

АНОТАЦІЯ. В даній статті проаналізовано вплив трансформації соціального капіталу на результативність управління торговельним підприємством, приділено значну увагу процесу формування соціального капіталу. Досліджено можливості зміни соціального капіталу торговельного підприємства, а також сформульовано умови реалізації соціального контракту, що суттєво впливають на соціальний капітал.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальний капітал, державні органи управління, органи місцевого самоврядування, концепція «радіуса довіри», концепція «слабких зв'язків»

Сучасний розвиток економіки визначається зміною економічної парадигми. Різниця між сучасною і минулою економічною практикою і типом мислення полягає в тому, що при минулому, технократичному підході визначальним елементом економічного розвитку виступала матеріально-технічна база. На цьому базувалася вся система аналізу відтворювальних процесів, у тому числі і підхід до визначення економічної ефективності.

У новій економічній парадигмі в центрі аналізу соціально-економічного розвитку постає здатність економіки до ефективних якісних і структурних зрушень, що прямо і безпосередньо закладені у соціальному капіталі. Теорія і практика свідчить, що в будь-яких політичних і економічних системах людські можливості є визначальними в досягненні поставлених цілей.

Аналіз літературних джерел свідчить про різнобічні дослідження у цій сфері. Наприклад, Л. Харісон розглядає концепцію «радіуса довіри», Ф. Фукуяма — питання соціального капіталу і громадянського суспільства [1, 2]. Цікавою є праця Р. Путнема щодо виміру соціального капіталу шляхом підрахунку соціальних груп на підприємствах, а також дослідження концепції «слабких зв'язків» М. Грановеттера [3, 4]. Вітчизняні науковці тільки починають приділяти увагу вивченню цього питання, саме тому

вплив трансформації соціального капіталу на результативність управління торговельним підприємством поки що досліджений недостатньо.

Під соціальним капіталом розуміється потенціал взаємної довіри та взаємодопомоги працівників, цілераціонально сформований у міжособистісних відносинах, який дозволяє мобілізувати додаткові ресурси, що у свою чергу створюють умови для координації і кооперації заради взаємної вигоди усього колективу загалом. Соціальний капітал, так само, як фізичний, фінансовий та людський капітали, має певні якості, що вимірюються ринковою вартістю (ціною). Крім того, як і будь-який інший капітал, соціальний має властивість збільшуватися або зменшуватися в залежності від свого становища в системі соціальних та ринкових відносин між суб'єктами соціального управління. На відміну від фінансового капіталу, соціальний по мірі витрачання лише зростає, оскільки, чим інтенсивніше практика кооперації та взаємодопомоги, тим більше маса солідарності і взаємної довіри. Так же як фізичний, фінансовий та людський капітали, соціальний капітал удосконалює господарську діяльність підприємства. Наприклад, колектив, в якому спостерігається повна надійність та абсолютна довіра, буде спроможний отримати якісніші результати порівняно з колективом, який не має таких властивостей.

Соціальний капітал повинен давати товари й гроші, що необхідні для повсякденного життя. Будь-яка форма капіталу може бути трансформована у іншу форму, і ця гнучкість є головною умовою вирішення проблем. Оскільки соціальні та матеріальні ресурси трансформуються один в одного, це дає право відносити їх до капіталу як засобу зосередження універсальної вартості, що може використовуватися в будь-якій необхідній у цій ситуації формі. У процесі такої трансформації одна форма капіталу найчастіше може комбінуватися з іншою формою для вирішення тієї або іншої проблеми. Тому що природа проблем відрізняється в колективах різного типу, то очікується, що і специфічні комбінації видів соціального капіталу, використовуваних при вирішенні цих проблем, також будуть відрізнятися. Для отримання товарів та послуг при командно-адміністративній системі управління більш важливим є соціальний капітал, ніж фінансовий. Тоді як у ринковій економіці фінансовий капітал стає головним утворюючим компонентом вирішення проблем. За наявності грошей швидко вирішуються майже всі проблеми, тоді як за нестачі необхідних сум або труднощів у доступі до них посилюється вплив соціальних зв'язків. Тобто соціальний капітал зазвичай компенсував дефіцит товарів, а

тепер злагоджує відсутність грошей. Наприклад, самотня жінка описує свої спроби влаштувати сина в центр по догляду за дітьми. Її батько працює на торговельному підприємстві, що знаходиться поруч із її будинком. В результаті його допомоги хлопчика приймають до центра по догляду за дітьми, як дитину співробітника підприємства. Зауважимо, що центр по догляду за дітьми приймає всіх дітей, але щодо дітей співробітників торговельного підприємства діє пільгова оплата. Різниця складає майже 180 гривень на місяць, що для цієї жінки досить вагомо. В цій ситуації вона трансформувала свій соціальний капітал у пільгу по оплаті послуг центру по догляду за дітьми, тим самим пом'якшуючи нестачу фінансового капіталу по іншим статтям витрат (наприклад, по харчуванню).

В іншому випадку студент університету з гордістю показував свою зимову куртку. На запитання про її походження він відповів, що його мати працює на оптовому торговельному підприємстві менеджером з продажу і має можливість вибирати кращий товар, купуючи його без «надбавок». Вона також допомагає купувати товар знайомим із мінімальними торговими націнками. Тобто, якщо за часів командно-адміністративної системи управління працівники роздрібної торгівлі давали своїм друзям можливість придбати те, що важко було дістати, то тепер працівники торговельних підприємств дають можливість знайомим купувати дешевше те, що наведено у достатку. Мати знайомого зі сфери торгівлі, особливо неформальної, означає мати важливий соціальний капітал, що забезпечує доступ до товарів по оптових цінах.

Інший приклад комбінації форм капіталу, у даному випадку фізичного та соціального, відноситься до сфери оренди квартир. Наприклад, одна жінка, що мешкає зі своїми батьках, одержала в спадок квартиру. Вона вирішила здати цю квартиру в оренду своєму знайомому. Ця неформальна оренда оплачується у вільно-конвертованій валюті (не платяться податки). Інша ж жінка, переїхала з дітьми до своїх батьків, щоб здавати свою квартиру в оренду. Оскільки серед її знайомих не знайшлося бажаючих зняти їй житло, вона змушена була скористатися послугами агентства по нерухомості, тобто піти формальним шляхом. Це означає, що вона одержує орендну плату в національній валюті (сплачує податки). Таким чином, фінансові надходження від фізичного капіталу (квартир) виявилися різними в силу відмінності соціальних мереж цих двох жінок.

Також, необхідно зазначити, що дослідження впливу трансформації соціального капіталу потребує певних знань, які, в

свою чергу, характеризується наступними рисами. По-перше, соціальний капітал — це завжди продукт організованої взаємодії, тому він має колективну природу і притаманний структурі міжособистісних відносин. Для володіння соціальним капіталом працівник повинен бути зв'язаний із іншими працівниками, і ці «інші» є фактичним джерелом його переваг. По-друге, соціальний капітал як елемент функціонування соціально організованої колективної системи не може знаходитися в приватній власності працівника, тобто за характером споживання є колективним благом.

Діяльність підприємства характеризується отриманням результату. В господарській діяльності під результатом розуміється створення нових благ — цінності, яка створюється і використовується для задоволення існуючих соціально-економічних потреб працівника, колективу або суспільства. Досліджуючи блага, слід окремо розглянути потенційно-існуючі блага, під якими ми розуміємо можливості збільшення соціального капіталу, оскільки вони є наслідками функціонування економічних суб'єктів, а створення механізму активної реалізації даних можливостей відкриє перспективу підвищення рівня позитивної результативності та прискорення динаміки розвитку фінансово-економічної системи підприємства.

Особливої уваги стосовно можливостей збільшення або зменшення соціального капіталу підприємства вимагає унікальна група об'єктів, які перебувають у формі потенцій (можливостей). Вони недостатньо вивчені та висвітлені в науковій літературі внаслідок того, що потенційне, існуюче за межами реально-функціонуючого економічного життя досить складно зрозуміти та відобразити в категорійному апараті. Хоча вплив потенцій на реальні господарські процеси не можна недооцінювати. Не треба забувати, що господарська діяльність підприємства перебуває як у реальній, так і в потенційній формі. Потенційне завжди має шанс втілитися, матеріалізуватися. Існують різні можливості, але реалізація одних призводить до покращення результативності системи, реалізація інших — до її погіршення. Таким чином, потенції можна поділити на дві групи:

- можливості збільшення соціального капіталу;
- можливості зменшення соціального капіталу.

Можливості збільшення або зменшення соціального капіталу підприємства мають причинно-наслідковий зв'язок з поняттями зовнішніх ефектів. Тільки зовнішні ефекти є наслідком реалізації даних можливостей, тобто потенції являються причинами їх прояву, і навпаки. Можливості зміни соціального капіталу підприємства, на

наш погляд, стають вирішальним фактором у досягненні високого рівня ефективності управління.

Збільшення соціального капіталу потребує виділення пріоритетів в реалізації суттєвих соціальних інтересів працівника або колективу будь-якого торговельного підприємства і є основною для визначення стратегічних цілей соціальної політики, визначення соціальних орієнтирів реформування, вироблення будь-якого виду політики, що виражає інтереси працівника або колективу торговельного підприємства. Процес його формування припускає об'єктивний науковий аналіз сформованої соціально-економічної ситуації та тверезу оцінку минулого історичного досвіду, вивчення зовнішніх факторів. На цій основі збільшення соціального капіталу, по-перше, потребує виділення основних інтересів працівників торговельного підприємства, що відповідають перспективним цілям колективу; по-друге, серед них потребує визначення ряд інтересів, від задоволення яких, у першу чергу, залежить безпека подальшого розвитку цього підприємства; по-третє, потребують визначення ті першочергові ресурси, що можуть бути використані для досягнення стратегічних соціальних цілей, збереження та розвитку колективу торговельного підприємства (для підвищення якості життя його працівників).

Для збільшення соціального капіталу доцільно використовувати програму, яка б вирішувала наступні проблеми:

— Оскільки державні органи управління та органи місцевого самоврядування не мають важелів для створення багатьох форм соціального капіталу (довіри, надійності, взаємодії, репутації, прозорості, очікувань, соціальних норм, етики ділових відносин, тощо), останній стає побічним продуктом традицій, розділяючи історичний досвід й інші фактори, що знаходяться поза сферою контролю державних контролюючих органів. Вітчизняні політики також повинні були б усвідомлювати, що соціальний капітал груп, які мають вузький «радіус довіри» (на наш погляд останній повинен мати такі ознаки як: солідарність; суворість етичної системи; спосіб реалізації влади; ставлення до праці, нововведень, заощадливості та прибутку), формує негативну зовнішню оцінку і стає шкідливим для суспільства.

— Сферою, де державні органи управління та органи місцевого самоврядування мають найбільшу пряму здатність формувати соціальний капітал, є освіта. Освітні установи створюють не лише людський капітал, але і соціальний капітал у формі соціальних правил й норм. Дана властивість притаманна не лише первинній і середній освіті, але й професійній освіті. Наприклад,

— Державні органи управління та органи місцевого

самоврядування опосередковано сприяють створенню соціального капіталу, забезпечуючи необхідні суспільству права власності і громадської безпеки. Наприклад, у тій частині країни, де державні органи управління та органи місцевого самоврядування історично не спроможні виконувати покладені на них функції, вони здійснюються через вплив кримінальних структур, які можуть бути зрозумілі як приватні захисники прав власності. Подібне можна було спостерігати і в Україні протягом 90-х років ХХ ст.

—Державні органи управління та органи місцевого самоврядування можуть справляти серйозний негативний вплив на соціальний капітал, коли вони починають дії, які краще було б здійснити приватному сектору економіки країни. Здатність співробітничати заснована на традиціях і практиці: якщо державні органи управління та органи місцевого самоврядування намагаються «організувати всю господарську діяльність», то індивіди стають залежними від цього і втрачають здібність співпрацювати один з одним. Така проблема існувала на Україні за часів командно-адміністративної системи управління, коли комуністична партія свідомо прагнула підірвати довіру до усіх форм горизонтальної асоціації на користь вертикальних зв'язків між державними органами управління і партією (в одній особі) й індивідами. Це залишило пострадянське суспільство позбавленим як довіри, так і багатьох демократичних рис.

Тому в умовах слабкості органів державного управління й органів місцевого самоврядування керівники підприємств беруть на себе велику частину соціальних функцій, в обмін на що одержують стабільність та підтримку місцевої влади. Найбільш яскраво це простежується на прикладі торгівлі, де від вищезазначених органів залежить отримання дозволу на: вдале розміщення торгового місця, будівництво чи перепрофілювання торговельного підприємства тощо. Дана система стабільна лише тоді, коли сторони одержують обопільні вигоди. Наприклад, до 2000—2001 рр. (початок економічного зростання в країні) вигоди для підприємств, що мали статус «соціально значимих» (які забезпечують мешканців роботою, а органи державного управління й органи місцевого самоврядування значними надходженнями до місцевого та загальнодержавного бюджетів) були явними, що дозволяло врегульовувати багато складних питань, насамперед на місцевому рівні, пов'язаних зі сплатою податків та захистом від тиску кредиторів тощо. Сьогодні вигоди вже не такі явні, і по мірі поліпшення (нехай і вкрай повільного) соціально-економічного середовища, таких контрактів стає все менше. Поліпшення фінансового стану та зниження рівня

оподаткування вже не робить підтримку органів державного управління і органів місцевого самоврядування такою необхідною. Тобто, порушено певний баланс: вигоди не завжди перебивають ті витрати, що підприємства несуть від додаткового «соціального» оподаткування. Тому назріває потенційно конфліктна ситуація між підприємцями та органами державного управління і органами місцевого самоврядування, ініціаторами якої можуть стати підприємства, що конкурують на місцевих та регіональних ринках.

З позиції суб'єктів економічних відносин можна відзначити наступні умови реалізації соціального контракту, під яким розуміється певний неформальний договір, що заснований на принципі зворотного зв'язку між суб'єктами економічних відносин з однієї сторони та органами державного управління і/або органами місцевого самоврядування з іншої, в основу якого покладено принцип взаємної довіри (через призму соціального капіталу):

— відновлення довіри суб'єктів економічних відносин до органів державного управління й органів місцевого самоврядування. На сьогоднішній день підприємці зуміли адаптуватися до колишніх «правил гри», що містили в собі уміння уникати оподаткування, здатність вивозити капітал за кордон тощо. Тому, на наш погляд, необхідно повернути довіру суб'єктів економічних відносин до органів державного управління й органів місцевого самоврядування та впевненість у тому, що останні не будуть вводити регламентуючі ухвали зворотної дії.

— питання взаємної відповідальності і постійної системи переговорів, пошуків взаємовигідних рішень між керівниками підприємств та органами державного управління й органами місцевого самоврядування. Не зважаючи на це, багато пропозицій по реалізації структурної політики вимагають суттєвого доопрацювання з урахуванням інтересів підприємців, оскільки ці реформи спрямовані на те, щоб вони змогли активізувати свою власну роботу, забезпечивши за рахунок цього зростання економіки країни загалом.

Економічне зростання у країні багато в чому залежить від позиції суб'єктів економічних відносин. Спроби вирішити це питання шляхом диктату в умовах глобалізації економіки приречені на провал. Тому діалог органів державного управління й органів місцевого самоврядування із керівниками підприємств стає єдиним шансом забезпечити розвиток економіки країни. Програма може бути реалізована лише у тому випадку, якщо органи державного управління й органи місцевого самоврядування зможуть забезпечити соціальний контракт (знайдуть в особі суб'єктів економічних відносин не нейтральних осіб, а своїх партнерів, що підтримають ідеї

і напрями розвитку суспільства, які визначені соціальною програмою).

При визначенні ринкової капіталізації доцільно використовувати поняття цінності підприємства, що характеризує цінність як вектор динаміки розвитку підприємства. На величину і напрямок цього вектора впливає багато факторів, що характеризують окремі сфери діяльності: ринкова оцінка вхідних і вихідних фінансових потоків, а також інформація, що свідчить про довіру і переваги інвесторів. У цьому разі ринкова капіталізація підприємства представлятиме суму матеріальних і нематеріальних активів, серед яких соціальний капітал буде втілений у працівниках підприємства, його іміджі, довірі (постачальників, покупців, місцевої влади) тощо.

Поки не існує прийнятої методології виділення з нематеріальних активів (фірмові знаки, очікування майбутніх ринкових умов тощо) компонентів соціального капіталу. Однак у процесі придбання підприємства інвестором при визначенні ціни враховуються не лише матеріальні активи, але й соціальний капітал.

У системі підприємства соціальний капітал займає особливе місце. По-перше, він активізує і приводить у рух матеріальні ресурси господарської діяльності. По-друге, він здатен ніби змінювати свою кількість, інтенсивність споживання у операційному процесі, тобто — самозбільшуватися при незмінній фізичній кількості інших виробничих ресурсів. Це, на наш погляд, найбільш важливо щодо проблеми зміни соціального капіталу. Підвищення ефективності останнього може призвести до збільшення кількісних та якісних показників господарської діяльності підприємства.

Керівництву підприємства доцільно спрямовувати свої зусилля на збільшення соціального капіталу, який за умови його оптимізації підвищить потенціал взаємної довіри учасників при зменшенні операційних витрат, пов'язаних з формальними механізмами координації: створення бюрократичної ієрархії тощо. Тому координація, що заснована на неформальних нормах, стає важливою складовою сучасної економічної діяльності. Наприклад, жодна угода не може визначити всі непередбачені обставини, що можуть виникнути між учасниками, з іншого боку навіть незначна недовіра може перешкодити їм отримати додаткові переваги.

Узагальнюючи, зазначимо, що у даній статті нами було проаналізовано вплив трансформації соціального капіталу на результативність управління торговельним підприємством, приділено значну увагу процесу формування соціального капіталу. Досліджено можливості зміни соціального капіталу торговельного підприємства, а також сформульовано умови реалізації соціального контракту, що суттєво впливають на соціальний капітал.

Перспективним видається подальше дослідження у напрямку оптимізації соціального капіталу торговельного підприємства.

Література

1. *Harrison L.* In Underdevelopment is a Stale of **Mind**: The **Latin American** Case. — New York: Madison Books. 1985. — P.7—8.
2. *Fukuyama F.* Social capital and civil **society the institute of public policy /** George Mason University. — S. 1., 1999. — **October 1.**
3. *Granovetter M. S.* The strength of weak ties // **American Journal of Sociology.**— 1973,—№78.
4. *Putnam R. D.* Tuning In, Tuning Out: The strange disappearance of social capital in America // **Political science and politics.** — 1995. — Vol. 28. — No 4. — P.664—683.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2007

УДК 331.5

Т. І. Богданова, канд. екон. наук, доц., Одеський державний економічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються питання сутності трудового потенціалу, його структури, місця в системі складових потенціалу підприємства. Пропонується система показників оцінки використання трудового потенціалу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Потенціал підприємства, його структура, трудовий потенціал підприємства, його складові: кадрова, професійна, кваліфікаційна, організаційна, показники використання.

Конкурентоспроможність підприємства залежить від якості реалізації усіх складових його потенціалу, зокрема трудового потенціалу. Питання суті трудового потенціалу, його структу-