

УДК 331.5:334

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ

Волчкова Г. К., здобувач, викладач, Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

Волчкова Г.К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості в Україні: тенденції формування та напрями регулювання.

Автором зосереджено увагу на особливостях формування соціального капіталу суспільства, виявлення властивостей, функцій та результатів функціонування соціального капіталу. Запропоновано визначення соціального капіталу, яке поєднує елементи соціально-психологічного, соціологічного, економічного, мережевого, комунітарного та інших підходів, що розширює можливості дослідження соціального капіталу на макро-, мезо- та мікрорівнях. Розроблено концептуальну схему з характеристикою соціального капіталу, яка розширює можливості його дослідження, базуючись на авторській версії його властивостей та функцій. Встановлено, що розвиток інформаційно-комунікаційних технологій створює нові форми співпраці на основі соціального капіталу, а саме: фріланс, коворкінг, краудсорсинг, аутсорсинг та ін. Визначено, що суперечливий характер трансформацій зайнятості в Україні має негативні наслідки для довіри, що загрожує уповільненню економічного розвитку, перешкоджає накопиченню соціального капіталу, формуванню ефективної зайнятості загалом. У статті запропоновано корегування існуючого механізму регулювання зайнятості через посилення ролі соціальної взаємодії, утвердження об'єднуючих цінностей на основі освітньо-професійного розвитку, дієвої соціально-економічної мотивації, що сприятиме забезпеченню ефективної зайнятості та нагромадженню соціального капіталу. В перспективі, з подальшим розвитком мережевих технологій, не виключено заміщення традиційного механізму регулювання зайнятості новим, що враховує роль соціального актора та орієнтується на активне застосування інструментів соціального капіталу.

Volchkova H. Social Capital in conditions of transformation employment in Ukraine: tendencies of formation and directions of regulation.

The author focused on the specifics of society' social capital formation, identifying features, functions and results of functioning social capital. The definition of social capital that combines elements of social, psychological, sociological, economic, network, communication and other approaches for expanding research opportunities of social capital at the macro-, meso- and micro-levels was proposed. The conceptual scheme of characteristic of social capital that is expands possibilities of its research based on the author's version of its features and functions were developed. The development of information and communication technologies creates new forms of cooperation based on social capital, namely freelance, co-working, crowd-sourcing, outsourcing and others. The author was defined the contradictory character of employment transformation in Ukraine has a negative consequences for the trust that threatens the slowing of economic development, prevents the accumulation of social capital and formation effective employment. Correcting of the existing mechanism of employment regulation through strengthening the role of social interaction, consolidation values based on educational and professional development, effective social and economic motivation that will promote effective employment and accumulation of social capital was proposed in the article. In the future, with further development of network technology, it is possible substitution of the traditional

mechanism of employment regulation into new that takes account a role of social actors and focused on active application of social capital instruments.

Волчкова Г.К. Социальный капитал в условиях трансформации занятости в Украине: тенденции формирования и направления регулирования.

Автором сосредоточено внимание на особенностях формирования социального капитала общества, выявлении свойств, функций и результатов функционирования социального капитала. Предложено определение социального капитала, которое сочетает элементы социально-психологического, социологического, экономического, сетевого, коммунитарного и других подходов, расширяет возможности исследования социального капитала на макро-, мезо- и микроуровнях. Разработана концептуальная схема с характеристикой социального капитала, которая расширяет возможности его исследования, основываясь на авторской версии его свойств и функций. Установлено, что развитие информационно-коммуникационных технологий создает новые формы сотрудничества на основе социального капитала, а именно: фриланс, коворкинг, краудсорсинг, аутсорсинг и др. Определено, что противоречивый характер трансформаций занятости в Украине имеет негативные последствия для доверия, грозит замедлением экономического развития, препятствует накоплению социального капитала, формированию эффективной занятости в целом. В статье предложена корректировка существующего механизма регулирования занятости с помощью усиления роли социального взаимодействия, утверждения объединяющих ценностей на основе образовательно-профессионального развития, действенной социально-экономической мотивации, что будет способствовать обеспечению эффективной занятости и накоплению социального капитала. В перспективе, с последующим развитием сетевых технологий, не исключено замещение традиционного механизма регулирования занятости новым, учитывающим роль социального актера и ориентированным на активное применение инструментов социального капитала.

Постановка проблеми. В умовах системної кризи в Україні об'єктивно виникає потреба у пошуку додаткових інструментів активізації економічного та соціального розвитку, забезпечення ефективної зайнятості. Світовий досвід засвідчує, що в якості такого нетрадиційного інструмента може виступати соціальний капітал. Роль соціального капіталу все ще залишається недостатньо вивченою українською наукою, а його значення для ефективної зайнятості суттєво недооцінюється роботодавцями. Водночас на тлі гостроти проблем в економіці, соціально-трудовій сфері життя, зростання безробіття та низької адаптованості економічно активного населення до змін на ринку праці спостерігається втрата довіри у суспільстві. Руїнація довіри уповільнює економічний та соціальний розвиток, заважає виходу України з кризи, перешкоджає більш ефективному використанню трудового потенціалу співвітчизників за умов трансформацій зайнятості, появи її новітніх форм.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичне підґрунтя дослідження соціального капіталу закладено працями таких зарубіжних вчених, як Р. Барт, П. Бурдье, Д. Коулман, Р. Патнем, А. Портес, Ф. Фукуяма та ін. Серед вітчизняних вчених аспекти формування соціального капіталу вивчали останніми роками В. Геєць, О. Грیشнова, Т. Заяц, А. Колот, М. Лесечко, В. Новіков, М. Семикіна, С. Сисоєв, І. Терон та ін. Однак, незважаючи на значні теоретичні напрацювання в цьому напрямі, потребують поглибленого вивчення аспекти формування і нагромадження соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості в Україні.

Метою дослідження є уточнення сутності та особливостей формування соціального капіталу, визначення напрямів його регулювання з урахуванням специфіки трансформації зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових джерел [1-7] довів, що можливість подальшого розвитку економічних систем залежить від сформованості в суспільстві

відносин взаємної довіри між громадянами, інституціями, державою, заснованої на загальноприйнятних нормах соціальної взаємодії, представництва неформальних об'єднань громадян у структурах громадянського суспільства, всього, що відображається поняттям «соціальний капітал». Рівень розвитку соціального капіталу, його накопичення та використання вагомою мірою визначає умови та якість життєдіяльності в країні, соціальні стандарти, цінності, ефективність зайнятості населення, його добробут, якість життя.

В літературі існує досить широкий спектр різноманітних підходів учених-економістів, соціологів, психологів, філософів, політологів до розуміння «соціального капіталу». Незважаючи на розбіжності таких підходів, їх аналіз дозволяє виокремити три сутнісні складові соціального капіталу, які мають між собою тісний взаємозв'язок, – це *норми поведінки, довіра та «мережі спілкування й взаємодії»*.

Норми поведінки відображають моделі поведінки, які відповідають загальноприйнятим моральним нормам, уявленням про порядність, відповідальність та інші чесноти, та не йдуть у супереч морально-етичним засадам розвитку суспільства чи колективу. На основі формування та реалізації загальноприйнятих норм поведінки у суспільстві чи колективі утворюється *довіра*, яка і стає основним джерелом формування соціального капіталу. Люди, об'єднані спільними нормами моралі, поведінки та довірою створюють різного роду «мережі спілкування та взаємодії» – виробничі, міжособистісні, громадянські, релігійні, мережі спілкування у комп'ютерному просторі тощо. Незалежно від специфіки такі мережі спілкування загалом називаємо соціальними. В таких мережах спілкування різною мірою присутні прояв відповідальності, взаємності, солідарності та співучасті. Чим більшим є прояв взаємодії на засадах солідарності та співучасті, тим більшим є поштовх до розвитку вищого рівня норм і ціннісних орієнтацій в суспільстві чи колективах.

Базуючись на розвитку наукових підходів С. Сисоєва [1, с. 178], Н. Лебедевої, А. Татарко [2], П. Шихірева [3, с. 17-31], П. Бурдьє [4, с. 519-536] щодо розкриття сутності феномену соціального капіталу (зокрема соціологічного, економічного, синергетичного та інших підходів) вважаємо за доцільне акцентувати увагу на цінній рисі такого капіталу – акумулювати природну та розвинену здатність індивідів до взаємодії на довірливій основі, яка, у свою чергу, в процесі застосування може перетворюватися («конвертуватися») у матеріальні та духовні цінності, сприяючи зростанню соціального та економічного ефекту зайнятості. Іншими словами, соціальний капітал у процесі зазначеної «конвертації» набуває певних властивостей, реалізує певні функції, що і зумовлює досягнення результатів від його використання та нагромадження у практиці життєдіяльності, зокрема у трудовому процесі.

Розвиваючи наукову думку щодо трактування сутності категорії «соціальний капітал», вважаємо за доцільне визначити його як сукупність притаманних людям якостей спілкування на довірливій основі, які розвиваються та нагромаджуються упродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому та життєвому досвіду, здатні перетворюватися у матеріальні та духовні цінності через індивідуальну та колективну життєдіяльність, співпрацю, соціальну взаємодію. Такий підхід до трактування соціального капіталу поєднує елементи соціально-психологічного, соціологічного, економічного, мережевого, комунітарного та інших підходів.

Дотримуючись методології, запропонованої Р. Харпером [5, с. 5], формуємо концептуальну схему з характеристикою соціального капіталу, яка містить наше визначення, авторську версію властивостей, функцій та результату формування такого капіталу (рис. 1).

З нашої точки зору, розроблена концептуальна схема (рис.1) на теренах України поки спрацьовує обмежено.

| СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|---------------------|---|--|-------------------------------|-------------------------|--|--------------------------------|
| це притаманні людям якості спілкування на довірливій основі, які розвиваються упродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, досвіду, здатні «конвертуватися» у матеріальні та духовні цінності через індивідуальну та колективну життєдіяльність, співпрацю, взаємодію. | | | | | | | | | |
| Властивості сформованого соціального капіталу | | | | | | | | | |
| <i>природні</i> | | | | | <i>розвинуті</i> | | | | |
| потенціал взаємодії | здатність нагороджуватися | здатність конвертуватися | здатність до обміну | економія транзакційних витрат співпраці | корпоративні якості (здатність працювати командою) | Орієнтованість на нові знання | комунікативні здібності | дотримання моральних норм і правил поведінки | набуті компетенції |
| Функції соціального капіталу | | | | | | | | | |
| діалогова, інтерактивна | компрмісно-політична | економічна | соціальна | культурологічна, етична | інформативна | інтегрально-кореляційна | інфра-структурна | комунікаційна | взаємодія на довірливій основі |
| Індикатори розвитку соціального капіталу | | | | | | | | | |
| Суспільна діяльність | кількість соціальних агентів | | | | | | | | |
| | кількість членів громадських організацій | | | | | | | | |
| | кількість членів волонтерських організацій | | | | | | | | |
| | соціальна активність членів організацій | | | | | | | | |
| Соціальні зв'язки і взаємодія | частота зустрічей з рідними, колегами, друзями, сусідами | | | | | | | | |
| | інтенсивність спілкування у соціальних мережах | | | | | | | | |
| | кількість соціальних агентів, що розраховують на допомогу | | | | | | | | |
| | кількість соціальних агентів, готових надати допомогу | | | | | | | | |
| Довіра і соціальні норми | рівень задоволення життєвим простором | | | | | | | | |
| | рівень довіри до оточення на рівні мікросередовища | | | | | | | | |
| | рівень довіри до оточення на рівні зовнішнього середовища | | | | | | | | |
| | рівень спільної соціальної взаємодії | | | | | | | | |
| Громадська активність | сприйняття загальних культурологічних цінностей | | | | | | | | |
| | рівень довіри до державних, громадських установ, влади усіх рівнів | | | | | | | | |
| | сприйняття можливостей впливу на події, соціальна відповідальність | | | | | | | | |
| | рівень обізнаності про державні та місцеві справи, стан справ на | | | | | | | | |
| Загальні норми та цінності | участь в ініціативних групах, участь у виборах, голосуванні | | | | | | | | |
| | відношення до поглядів, традицій на території проживання | | | | | | | | |
| | рівень задоволеності місцем життєдіяльності, інфраструктурою | | | | | | | | |
| | задоволеність працею, соціально-трудовами відносинами, життям | | | | | | | | |
| рівень відповідальності за стан соціально-трудової сфери та безпеку | | | | | | | | | |
| Результат функціонування соціального капіталу | | | | | | | | | |
| соціальний ефект | | | економічний ефект | | | синергетичний ефект | | | |

Рисунок 1 – Характеристика соціального капіталу: визначення, властивості, функції та результат формування

Джерело: розроблено автором на основі розвитку підходів Р. Харпера [5, с. 5]

Пояснення бачимо у тому, що соціально-трудова сфера України нині переживає складний і конфліктний етап розвитку, який характеризується нестачею соціальної згуртованості, відповідальності, втратою прозорості, девальвацією багатьох морально-культурних цінностей, що зумовило тенденції руйнації соціального капіталу на різних економічних рівнях [6, с. 6]. Це підтверджують результати проведеного нами соціологічного опитування на підприємствах Кіровоградської, Київської, Дніпропетровської областей, зокрема: 46% опитаних не довіряють профспілкам, 78% – не довіряють керівникам підприємств в питаннях розв'язання проблем оплати та умов праці, подолання конфліктів; кожен третій працівник (34% опитаних) визнає себе свідком корупції на підприємстві, а також подвійних стандартів керівництва в оцінці своєї праці і праці підлеглих.

Вважаємо, що відновлення та функціонування соціального капіталу в межах запропонованої схеми (рис. 1) потребує в Україні тривалого часу, необхідного для ефективного регулювання ринку праці, забезпечення гідної оцінки праці, соціального захисту, а також (що вкрай важливо!) для трансформацій масової свідомості на тлі помітних прогресивних змін у зайнятості, соціальному, культурно-правовому середовищі.

Важливо підкреслити, що на тлі швидкого розвитку інновацій, інформаційних та комунікаційних технологій у світі відбувається трансформація змісту праці та зайнятості, що набувають рис інноваційності. При цьому стрімко зростає потреба в комунікаціях, соціальній взаємодії, що об'єктивно зумовлює потребу у прискоренні розвитку соціального капіталу, потребу у більш довірливих відносинах виробників і споживачів, роботодавців і найманих працівників, які пропонують трудові послуги на ринку праці. Окреслене позитивно позначається на ефективності зайнятості незалежно від відстані роботодавця і працівника. Трансформується і сам працівник: людина стає не просто носієм абстрактної здатності виконувати трудові функції, які визначить для нього власник виробництва, а виступає в ролі *соціального актора*, який за умов інтелектуалізації трудових процесів все більше надає трудові послуги інноваційного змісту, стає своєрідною «живою творчою майстернею» з накопиченим людським та соціальним капіталом, що взаємодіє з соціальним середовищем.

Трансформація зайнятості у світі відбувається за багатьма напрямками, виступає як фріланс (вільнонаймання), коворкінг (організація діяльності людей з різним типом зайнятості у гнучкому робочому просторі з дотриманням внутрішньої культури), краундсорсинг (передавання виробничих функцій для вирішення суспільно значимих завдань силами добровольців, здатних координувати дії через використання інформаційно-комунікаційних технологій), аутсорсинг (передавання завдань стороннім виконавцям). Об'єднуючи в єдину мережеву структуру існуючі ресурси, соціальний капітал здатен підвищити їх потенціал, забезпечуючи їх використання у взаємозв'язку, що є більш ефективним, ніж порізно. Визнаний людьми добробут багато в чому залежить від злагодженості, взаємодії, довіри, партнерства при вирішенні індивідуальних та суспільних проблем. Власне, завдячуючи зазначеному, соціальний капітал сприймається інвестицією у розвиток державних та громадських інститутів, зв'язків та норм, що сприяють більш ефективній зайнятості, зростанню добробуту, стимулюванню економічного розвитку.

В Україні у структурі зайнятості скорочується частка промисловості і збільшується частка послуг. Однак при цьому створювані робочі місця внаслідок структурних змін у зайнятості не мають необхідної інноваційної наповненості, законодавча база дистанційної (віртуальної) зайнятості поки не відпрацьована, поширення нестандартних форм зайнятості межує з тінізацією трудових відносин [8, с. 157]. Офіційна статистика поки не відображає явища швидкого охоплення багатьох категорій найманих працівників (передусім програмістів, дизайнерів, веб-дизайнерів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів, політологів) новими формами нестандартної зайнятості (фріланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу тощо).

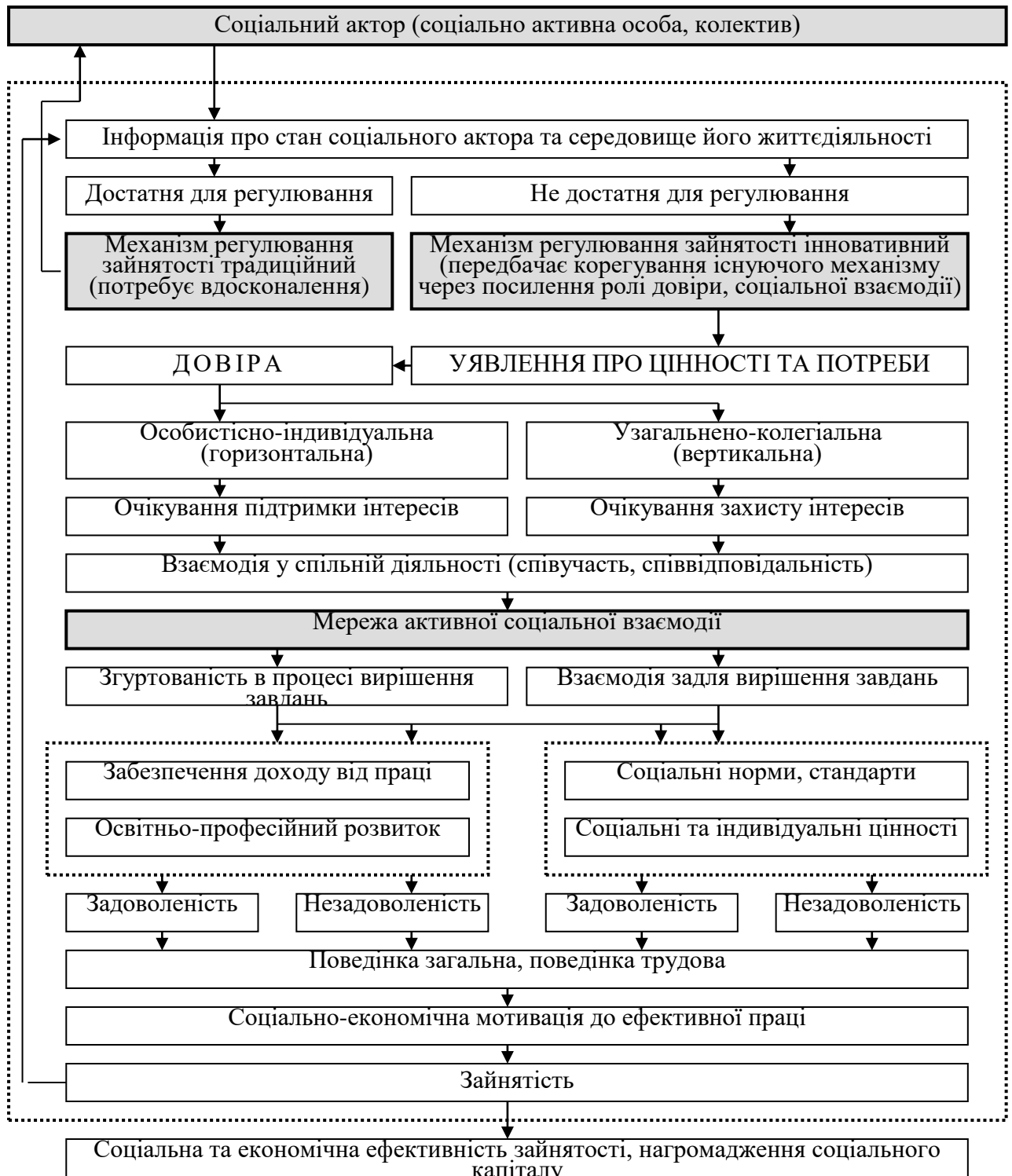


Рисунок 2 – Поведінкові стратегії соціального актора у системі регулювання зайнятості та забезпечення її ефективності

Джерело: розроблено автором.

Їх дистанційна (віртуальна) зайнятість, як правило, не супроводжується укладанням офіційних трудових угод, що не додає надій на соціальні гарантії, отримання пенсій [9, с. 152].

Отже, на відміну від розвинених країн, зміни у структурі зайнятості не створюють стійку базу для нагромадження соціального капіталу. Немає сумнівів в тому, що зазначені трансформаційні процеси у сфері зайнятості неоднозначно відбиваються не лише на

формуванні мотиваційних моделей поведінки на українському ринку праці, а й тривалий час перешкоджатимуть нагромадженню соціального капіталу, ефективній зайнятості загалом.

Враховуючи переваги, що дає сформований соціальний капітал, важливим аспектом регулювання зайнятості та забезпечення її ефективності є «м'яке» поєднання традиційних механізмів регулювання зайнятості з інновативними, що забезпечують використання нових форм зайнятості населення. Законом України «Про зайнятість населення» суттєво обмежені можливості повноти ідентифікації ролі соціальних акторів (соціально активних осіб та їх колективів) на ринку праці. Тому на тлі трансформацій зайнятості виникає потреба одночасного корегування традиційного механізму регулювання зайнятості.

Йдеться про оновлення складових механізму, за рахунок яких створювались би прийнятні умови для розвитку соціального капіталу, адже саме його, за Ф. Фукуямою [7], наділено функцією «прихованого резерву, який спрямовує розвиток суспільства». Гнучким регулюванням механізмів зайнятості можливо змінити поведінкові стратегії соціального актора на ринку праці, нарощуючи соціальний капітал (рис. 2), досягаючи ефективної зайнятості, яка задовольнятиме інтересам індивіда, потребам його самовиживання, самоствердження, спілкування, незалежності [8, с. 24], забезпечуючи зростання власного добробуту, соціальної безпеки, задоволеності від праці та довіри до учасників соціально-трудова відносин.

Наведена нижче схема (рис. 2) ілюструє, що в умовах трансформацій зайнятості, поширення її нових форм, неповноту інформації про стан соціального актора та середовище його життєдіяльності необхідно компенсувати «м'яко», апелюючи до невидимих і слабо відчутних якостей соціального капіталу, через дію оновленого механізму, здатного сприймати синергетику взаємозв'язків між соціальними агентами, вибудовувати на її основі згуртованість і взаємодію на основі індивідуальних та групових ціннісних орієнтацій та взаємної довіри. Таким механізмом має бути забезпечено, передусім, релевантне дотримання загальної схеми функціонування соціального капіталу як відносно незалежної субстанції, та, водночас, трансформацію ролі (в інформаційному розумінні) соціального агента, що відбиває неперервний процес змін у стані соціального капіталу з його усіма складовими та домінантами поведінкових стратегій. На нашу думку, лише за рахунок утвердження об'єднуючих цінностей, активного залучення інструментів соціального капіталу на основі освітньо-професійного розвитку, кар'єрного та професійного зростання, створення дієвої соціально-економічної мотивації до праці стане можливим, врешті-решт забезпечення ефективної зайнятості та нагромадження соціального капіталу на підприємствах України.

Висновки. Аналіз наукової думки засвідчив потребу уточнення категорії «соціальний капітал», яку запропоновано розуміти як притаманні людям якості спілкування на довірливій основі, що розвиваються упродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, досвіду, та здатні «конвертуватися» у матеріальні та духовні цінності через індивідуальну та колективну життєдіяльність, співпрацю, соціальну взаємодію. Розроблено концептуальну схему з характеристикою соціального капіталу, яка розширює можливості його дослідження, базуючись на авторській версії його властивостей та функцій.

Визначено, що суперечливий характер трансформацій зайнятості в Україні має негативні наслідки для довіри, що загрожує уповільненням економічного розвитку, перешкоджає накопиченню соціального капіталу, формуванню ефективної зайнятості загалом. Злам такої ситуації потребує зміни поведінкових стратегій соціального актора у системі регулювання зайнятості через використання інструментів соціального капіталу.

Запропоновано корегування існуючого механізму регулювання зайнятості через посилення ролі соціальної взаємодії, утвердження об'єднуючих цінностей на основі

освітньо-професійного розвитку, дієвої соціально-економічної мотивації, що сприятиме забезпеченню ефективної зайнятості та нагромадженню соціального капіталу. В перспективі, з подальшим розвитком мережевих технологій, не виключено заміщення традиційного механізму регулювання зайнятості новим, що враховує роль соціального актора та орієнтується на активне застосування інструментів соціального капіталу.

Список використаних джерел:

1. Сисоев С.А. Проблеми виявлення структури і функцій соціального капіталу // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 31-1. – С. 176-181.
2. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Социальный капитал. Теория и психологические исследования. Монография. – М.: РУДН, 2009. – 233 с.
3. Шихирев П. Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход / П. Н. Шихирев // *Общественные науки и современность*. – 2003. – № 2. – С. 17–31.
4. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // *Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики* / [сост. и науч. ред. В. В. Радаев; пер. М. С. Добряковой и др]. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – С. 519-536.
5. Harper R. The measurement of Social Capital in the United Kingdom // Paper prepared for the Conference on SC Measurement (26-27 September 2002 y.). – London : Organisation for Economic Cooperation and Development - Office for National Statistics, 2002. – 9 p.
6. Семикіна М.В. Оцінка взаємозв'язку соціального капіталу з розвитком національної економіки / М.В. Семикіна, Г.К. Волчкова // *Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал*, 2015. – № 4 (59).– С. 5-12.
7. Фукуяма Ф. Социальный капитал / Ф. Фукуяма // *Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу* / под ред.: Л. Харрисона, С. Хантингтона. – М., 2002. – С. 129-149.
8. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
9. Семикіна М.В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.В. Бугайова // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету* / Збірник наук. праць. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – Вип. 27.– С. 148-157.

Ключові слова: соціальний капітал, трансформація зайнятості, механізм регулювання зайнятості, нагромадження соціального капіталу

Ключевые слова: социальный капитал, трансформация занятости, механизм регулирования занятости, накопление социального капитала

Keywords: social capital, transformation employment, mechanism for regulation of employment, accumulation of social capital