

ТРАНСФОРМАЦІЇ В СФЕРІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ПОЗИЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Сталий розвиток соціального капіталу в сфері бізнесу супроводжується формуванням нового формату ведення підприємницької діяльності та соціально-трудових відносин. Трансформаційні зрушення відбуваються у методах регулювання і контролю за трудовою діяльністю, принципах організації праці, оплаті праці, стандартах поведінки на ринку праці, ставленні до праці, що виникають на основі формування нових зв'язків та взаємозалежностей на засадах довіри та взаємних зобов'язань. Соціальний капітал підприємства, втілений у мережі соціальних зв'язків, має потужний вплив на ефективність діяльності суб'єктів економічної діяльності, бізнес-середовище, доступ до необхідної інформації й знань. Суб'єкти підприємницької діяльності, досягаючи певного рівня соціального капіталу, мають більші шанси успішного ведення бізнесу. Результати наукових досліджень свідчать, що низький соціальний капітал підприємця, насамперед – відсутність потрібних зв'язків в органах влади, є однією з головних причин неспроможності відновити бізнес; низькі соціальні ресурси протидії «державному рекету» змушують близько 25,3 % підприємців полишити спроби відновити свій бізнес [1]. Саме тому, суб'єкти господарювання в Україні намагаються посилити соціальні зв'язки та свій соціальний статус, від яких напряду залежать фінансові показники економічної діяльності їхнього підприємства. Розширення соціальних контактів, членство в асоціаціях, організаціях, співпраця з органами влади, налагодження формальних і неформальних комунікаційних каналів з підлеглим персоналом – є джерелами нарощування соціального капіталу та його конвертації у доходні переваги.

Формальні і неформальні комунікаційні канали в сфері бізнесу визначають його межі та можливості, знижують транзакційні витрати та необхідність в дорогому моніторингу передусім завдяки здатності швидко та ефективно реагувати на зміни на ринку за допомогою наявних соціальних ресурсів та зв'язків, злагодженій координації діяльності працівників різних рівнів та кращому доступі до ресурсів та інформації. Відсутність каналів комунікації чи їх свідоме обмеження характеризується проявом бюрократизованості процесу обміну інформацією і спричиняє зниження доступу до інформаційних ресурсів членам колективу, блокує можливість отримати допомогу, підтримку чи пораду при виконанні завдання. Комунікаційні зв'язки збільшують ліквідність соціального капіталу кожного учасника соціально-трудових відносин, особливо якщо це неформальні відносини поза межами робочого місця, між працівниками різних підрозділів чи інших комунікаційних груп підприємства. Такі зв'язки підвищують рівень довіри між учасниками відносин, надають їм можливість отримати стратегічну інформацію чи професійну і моральну підтримку, сприяють зростанню ефективності їхньої праці. Саме тому такі відносини заохочуються на європейських, китайських, японських, корейських підприємствах та є негласною вимогою до ефективного працівника [2]. Натомість надмірна закритість комунікаційної мережі, упереджене ставлення до ресурсів та інформації, отриманих від членів інших груп, обмеження доступу до власної інформації іншим членам колективу негативно позначаються на ефективності праці та призводить до однорідності наявних ресурсів та інформації. Хоча існує також протилежна думка дослідників Келлера Р. Т., Біла Д. Дж., Коена Р. Р., Берка М. Дж. та Маклендона К. Л., які стверджують, що комунікаційні зв'язки поза колективом, здатні зменшувати згуртованість його учасників і, відповідно, результативність їхньої праці. В той же час, науковці відмічають гендерну різницю у впливові неформальних зв'язків (жінки, внаслідок гендерного обмеження неформального спілкування, значно поступаються чоловікам у доступі до інформації та отриманні поради чи підтримки [3, с. 431], тож жінкам значне важче підтримувати комунікаційні зв'язки та забезпечувати ліквідність свого соціального капіталу), а також залежність ефективності комунікаційних каналів від розміру підприємства чи його структурного підрозділу (чим більше підприємство, тим менш розвинутою є комунікаційна мережа та довіра між співробітниками: висока якість соціальної мережі простежується на підприємствах з чисельністю 15-50 осіб і значно гіршими є показники комунікації при чисельності зайнятих в 50 працівників і вище; подальше зростання питомої ваги зайнятих осіб на 20 % зменшує ймовірність формування високого рівня соціального капіталу на 23 % [4]).

Всупереч прогресивним світовим тенденціям, в Україні спостерігається зростання конфліктності між роботодавцями та найманими працівниками як суб'єктами соціально-трудових відносин. В умовах монополізації інтересів роботодавців та їх потужного представництва в органах законодавчої і виконавчої влади пріоритет здобуває захист власних інтересів та інтересів дотичних соціальних груп.

Трансформація ідеології об'єднуючого суспільство соціального капіталу на індивідуалізаційний проявляється формалізацією та декларативністю соціального діалогу, що призводить до посилення взаємної недовіри між суб'єктами соціально-трудових відносин, стагнації профспілкового руху, порушення основних соціальних гарантій в трудовій сфері, зниження соціальної відповідальності бізнесу та його значимості у суспільстві як інституту. І хоча соціальний капітал підприємств є безцінним ресурсом для місцевої громади, а бізнес-лідери завдяки власному соціальному капіталу – джерелом примноження фінансових ресурсів територіальної громади шляхом фінансового наповнення місцевого бюджету, залучення інвесторів, розвитку інтернет-мережі, пропагування партисипативного фінансування, збільшення підприємницької активності населення та поліпшення інфраструктурного забезпечення, все ж більшість підприємств не є соціально відповідальними. В умовах низької соціальної відповідальності бізнес-лідерів визначальним суб'єктом соціально-трудових відносин в аспекті налагодження соціального діалогу мала б стати місцева влада. Натомість місцева влада переважно усувається від цих процесів передовсім внаслідок неготовності до відкритості, прозорості, корупційності відносин з бізнес-партнерами та узурпації бізнес середовища. Завдяки цьому домогосподарства голів ОТГ мають у своїй власності провідні підприємства громади, земельні ділянки, транспортні засоби та нежитлові приміщення, які вони здають в оренду тощо. Узурпація влади та бізнес середовища місцевою елітою призводить до поширення фрагментарного соціального капіталу, що формується на основі закритих мереж та інформаційних комунікацій. Такий екстрактивний характер мережевих відносин поглиблює соціальний і матеріальний розрив між місцевою владою і членами громади, деструктивно впливаючи на місцеві ринкові відносини та ринок капіталів, збільшуючи розрив між багатими та бідними мешканцями, знижуючи рівень довіри, громадської активності та соціальної згуртованості місцевого населення.

Результати проведеного дослідження дають підстави констатувати:

суттєві відмінності у величині соціального капіталу у розрізі комунікаційних зв'язків, роблячи досягнення консенсусу між суб'єктами соціально-трудових відносин проблематичним та знижуючи рівень довіри між ними;

зростання конфліктності між суб'єктами соціально-трудових відносин (зокрема, між роботодавцями та профспілками) в умовах зростання монополізації інтересів роботодавців, їх потужного представництва в органах законодавчої та виконавчої влади і порушення конституційних прав найманих працівників;

погіршення самоорганізації суб'єктів соціально-трудових відносин та зниження мотивації до комунікації;

посилення взаємної недовіри соціальних акторів внаслідок лобювання власних інтересів окремими особами/групами шляхом обмеження ними сфери впливу та соціальних інтересів контрагентів;

політизацію соціального діалогу, що простежується у намаганні певних політичних груп лобювати власні інтереси шляхом впливу на громадську думку, входження до владної еліти на різних рівнях управління.

Мультиплікативний ефект від нарощування соціального капіталу здійснюватиме значний вплив на розвиток бізнесу. Вдосконалення мережевої взаємодії та ефективне співробітництво суб'єктів соціально-трудових відносин у досягненні обопільних цілей матиме прояв у підвищенні продуктивності економічної діяльності, зниженні соціального розшарування та рівня економічної тривожності, які з'являтимуться на зміну домінуючим наразі настроям байдужості, соціальної пасивності та недовіри, що є вагомими причинами низького життєвого рівня населення України. В умовах панування ідеології захисту власних інтересів та інтересів дотичних соціальних груп, формалізації соціального діалогу, стагнації профспілкового руху та зростання конфліктності між суб'єктами соціально-трудових відносин, формування довіри між суб'єктами стає проблематичним та призводить до зниження ефективності підприємницької діяльності в Україні. Пронизана монополізацією та корупцією національна економіка в умовах цифровізації лише поглиблює "цифрову нерівність" – нерівномірний доступ до інноваційних комунікаційних технологій та інформації, призводить до зниження соціальної відповідальності бізнесу та втраті його інституційної значимості у суспільстві.

Література:

1. Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства. *Общественные науки и современность*. 2004. № 4. С. 24-35.
2. Bian Y., Ang S. Guanxinetworks and job mobility in China and Singapore. *Social Forces*. 1997. № 75. PP. 981–1006.
3. Ibarra H. Homophily and differential returns: Gender differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*. 1992. № 37. PP. 422-447.
4. Bourdieu P. The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. ed. by J. G. Richardson. – NewYork: Greenwood. – 1986. – P. 241–258.