

*Заяць Т.А.,
доктор економічних наук, професор,
завідувач відділу соціального капіталу,
Дяконенко О.І.,
кандидат економічних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник відділу соціального капіталу,
Інститут демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи
Національної академії наук України*

СОЦІАЛЬНА ЗГУРТОВАНІСТЬ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ УКРАЇНИ

Подолання звуженого використання соціальної згуртованості, за якого її залученість залишається незначною всупереч потребам економічного розвитку, має розглядатись як пріоритетний напрям повоєнного відновлення територіальних громад України. Динамічне впровадження інноваційних трендів цифровізації у сферу бізнесу потребує формування нового формату відносин, що характеризуються вищим рівнем їх соціалізації, розширенням мережі зв'язків та посиленням взаємних зобов'язань. Натомість в Україні трансформація відносин супроводжується заміною ідеології об'єднуючого суспільство соціального капіталу на індивідуалізаційний, де пріоритет здобуває захист власних інтересів та інтересів дотичних соціальних груп. Така тенденція, у поєднанні з монополізацією та корупцією, поглиблює економічну нерівність, сприяє поширенню тіньової економіки та взаємної недовіри в суспільстві.

Комунікаційні канали бізнес-середовища формують складну мережу формальних і неформальних взаємозалежних соціальних зв'язків, у межах яких виникають стійкі відносини, засновані на довірі, взаємодопомозі та взаємних зобов'язаннях, що є вагомим чинником ефективного функціонування підприємства. Ігнорування значущості цього ресурсу негативно позначається на різних аспектах діяльності підприємства, оскільки здатність оперативно та ефективно реагувати на ринкові зміни за допомогою наявних соціальних ресурсів і зв'язків є критичною в умовах високих ризиків та загроз. Зі зміцненням комунікаційних зв'язків соціальні відносини переходять на якісно новий рівень: від вузькоспецифічних робочих цілей до масштабніших, високопродуктивних, що сприяють зростанню обсягів обігу та ресурсної бази підприємства завдяки ефективнішому використанню капіталу, розширеному доступу до ресурсів та інформації, а також активізації процесів обміну знаннями. Відсутність або свідоме обмеження формальних і неформальних каналів комунікації супроводжуються низкою негативних наслідків для організаційної діяльності. Зокрема обмеження неформальних комунікацій у трудовому колективі є проявом

надмірної бюрократизації процесу обміну інформацією, тоді як недостатньо розвинені формальні комунікаційні канали – знижують ефективність бізнес-процесів. Водночас паралельна залученість до формальних та неформальних груп сприяє інтенсивнішому обміну інформацією у межах таких груп, а за наявності дружніх міжособистісних стосунків – ще й характеризується спрощенням горизонтально-вертикального обміну інформацією. Варто зауважити, що ефективність формальних та неформальних комунікаційних каналів значною мірою залежить від розміру підприємства чи його структурного підрозділу: чим більше підприємство, тим менш розвинутою є комунікаційна мережа та довіра між співробітниками, зокрема вищі показники якості соціальної мережі простежується у підприємствах з чисельністю персоналу від 15 до 50 осіб, тоді як у колективах з чисельністю понад 50 осіб показники комунікації є гіршими [2].

Комунікаційні взаємозв'язки в межах мережі сприяють зниженню трансакційних витрат та зменшують потребу у дорогих механізмах моніторингу; налагодження співпраці поза межами мережі збільшує інформаційний ресурс, забезпечуючи можливість оперативного реагування, проведення превентивних дій, вирішення нагальних завдань та мобілізації необхідних ресурсів для їх виконання. Водночас надмірна закритість мережі та обмеження контактів, упереджене ставлення до ресурсів та інформації, отриманих від представників інших груп, а також обмеження доступу до інформаційних ресурсів для членів зовнішніх груп негативно позначаються на ефективності праці та призводить до однорідності наявних ресурсів та інформаційних потоків. В той же час, спираючись на дослідження Келлера Р. Т. та співавторів [1], які, проаналізувавши соціальні відносини поза групою, стверджують, що формальні чи неформальні взаємозв'язки за межами колективу здатні знижувати рівень згуртованості співробітників.

У контексті децентралізації соціальна згуртованість постає як стратегічний ресурс для повоєнного відновлення територіальних громад. Завдяки їй місцеві бізнес-лідери здатні забезпечити приріст фінансових ресурсів не лише власних підприємств, а й територіальній громаді шляхом залучення інвестицій, поширення практик партисипативного фінансування, поліпшення інфраструктурного забезпечення тощо. Водночас варто зауважити, що значна частина підприємств територіальних громад України не демонструє належного рівня соціальної відповідальності та не виявляє зацікавленості у формуванні згуртованих колективів, обізнаних у своїх правах та обов'язках.

В умовах низької соціальної відповідальності бізнес-лідерів визначальним суб'єктом соціально-трудова відносин в аспекті захисту інтересів найманих працівників і налагодження соціального діалогу має стати місцева влада.

Натомість у переважній більшості населених пунктів місцеві органи влади усуваються від цих процесів. Розширення владних повноважень органів місцевого самоврядування в руслі децентралізаційної реформи дали поштовх до ще більшої узурпації влади та, відповідно – нарощування явних і прихованих соціальних конфліктів та відсутності довіри до місцевих чиновників. Однією з причин зниження довіри до місцевої влади є високі доходи, які вони отримують, користуючись соціальним статусом і наявним соціальним капіталом. Маючи доступ до ресурсів, вбудованих у соціальні мережі, та широкі повноваження, очільники громад отримали можливість володіти провідними підприємствами громад, земельними ділянками, транспортними засобами та нежитловими приміщеннями. 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 та посилює перевагу індивідуального соціального капіталу над груповим, деструктивно впливаючи на соціальну згуртованість громади [3].

Очікується, що в період повоєнного відновлення територіальних громад соціальна згуртованість стане вагомим фактором розвитку підприємництва, насамперед завдяки взаємопідтримці та солідарності серед ветеранів та членів родин військовослужбовців, а також унаслідок реалізації державних програм, спрямованих на стимулювання підприємницької активності. Сукупний ефект цих процесів забезпечить збільшення фінансових надходжень до місцевих бюджетів, зростання інвестиційних потоків завдяки підвищенню рівня довіри інвесторів, посилення соціальної стабільності та зниження рівня конфліктності.

Список використаних джерел:

1. *Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., McLendon, C. L. Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations. Journal of Applied Psychology, 2003. 88(6), P. 989–1004. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989>*
2. *Bourdieu, P. The Forms of Capital. In: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Richardson J. G. (Eds.). New York: Greenwood, 1986. P. 241–258.*
3. *Zvonar, V., Dyakonenko, O., Kotenko, T. Social capital in labor relations influenced by digitalization trends. In: Regimes of Capital in the Post-Digital Age / Wróbel, S., Skonieczny, K. (Eds.). London: Routledge, 2023. P. 170–178. <https://doi.org/10.4324/9781003372578>*