

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

Волчкова Галина Костянтинівна

УДК 316.47-043.83:331.5.012-048.76

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Семикіна Марина Валентинівна,
доктор економічних наук, професор

Кіровоград – 2016

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	12
1.1. Генезис та розвиток наукових концепцій про сутність соціального капіталу, його функції та роль в економічному розвитку країни	12
1.2. Формування соціального капіталу та взаємозв'язок його структурних складових.....	34
1.3. Наукові підходи до вивчення процесів формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості.....	55
Висновки до розділу 1.....	69
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ	72
2.1. Діагностика світових тенденцій формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості.....	72
2.2. Комплексна оцінка тенденцій та чинників формування соціального капіталу в Україні.....	99
2.3. Аналіз особливостей формування соціального капіталу на мікроекономічному рівні.....	118
Висновки до розділу 2.....	135
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ	139
3.1. Методичні основи врахування взаємозв'язку трансформації зайнятості та формування соціального капіталу.....	139
3.2. «Мережевий» підхід до формування соціального капіталу в умовах інноваційних змін у зайнятості населення.....	156
3.3. Впровадження механізму регулювання зайнятості, орієнтованого на формування соціального капіталу.....	172
Висновки до розділу 3.....	191
ВИСНОВКИ	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	199
ДОДАТКИ	226

Перелік умовних позначень

СК – соціальний капітал;

ЛК – людський капітал;

ПФК – вплив фізичного капіталу на національний капітал;

ПЛК – вплив людського капіталу на національний капітал;

ПСК – вплив соціального капіталу на національний капітал;

ПЕК – вплив екологічного капіталу на національний капітал;

ПНК – національний капітал;

МОП – Міжнародна організація праці;

ВВП – валовий внутрішній продукт;

ВРП – валовий регіональний продукт;

ПРООН – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй;

ВНЗ – вищі навчальні заклади;

МВФ – Міжнародний валютний фонд;

ЄДРПОУ – Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України;

ПК – персональний комп'ютер;

ІКТ – інформаційно-комп'ютерні технології;

КТ – комп'ютерна техніка;

МРЗ – механізм регулювання зайнятості.

ВСТУП

Серед відомих нематеріальних активів вагомий вплив на розвиток економіки та формування інноваційної структури зайнятості чинить соціальний капітал (СК), який базується, передусім, на довірі між громадянами і державою, учасниками різноманітних соціальних взаємодій у різних секторах життєдіяльності, зокрема у сфері зайнятості.

Досвід розвинених країн доводить, що формування СК прискорює процеси укладання та реалізації угод у різних видах економічної діяльності, впровадження новітніх форм зайнятості, сприяючи зростанню продуктивності праці та отриманню на цій основі взаємних соціальних та економічних зисків, примноженню прибутків. З іншого боку, посилюється потреба в нарощуванні СК у зв'язку з кардинальними змінами у змісті праці та структурі зайнятості під впливом глобального інноваційного розвитку, які зумовлюють розширення інноваційного сегмента на ринку праці, вимагаючи адекватних мотиваційних моделей поведінки, орієнтованих на взаємодію, довірчі відносини партнерів у сфері праці та бізнесу.

Усупереч світовим тенденціям, формування СК в Україні відбувається повільно через усталену системну суперечливість і непослідовність соціальних та економічних реформ. Ця проблема загострюється в умовах глобальних викликів і загроз, недосконалості державного регулювання ринку праці, що призвело до дефіциту робочих місць з гідними умовами праці та її оплати, неефективних та нераціональних зрушень у структурі зайнятості, які не відповідають потребам інноваційного розвитку, посилюють соціальні ризики населення. Як наслідок, криза довіри між громадянами і державою, між найманими працівниками та керівниками усіх рівнів деформує соціально-трудові відносини, зумовлює тіньову зайнятість, руйнує трудові цінності, ідеали продуктивної праці, що загалом перешкоджає прогресивному розвитку суспільства, обмежує можливості формування інноваційної структури зайнятості. Необхідність подолання зазначених

негативних тенденцій та протиріч вимагає пошуку нових підходів до формування СК в Україні.

Теоретичне підґрунтя вивчення СК сформовано, передусім, працями зарубіжних учених, серед яких найбільш відомі Р. Берт, П. Бурдьє, Д. Коулман, Р. Патнем, А. Портес, Ф. Фукуяма та інші. В Україні ця проблематика відносно недавно стала предметом наукових досліджень. Їй присвячують публікації філософи, психологи, соціологи, політологи. Економісти вивчають СК багатоаспектно, з різних позицій: соціальної відповідальності – О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, С. Лучик, В. Новіков, Т. Костишина; розвитку трудового потенціалу, зайнятості – С. Пасека, І. Петрова, М. Романюк, М. Семикіна, І. Терон, Л. Червінська, Л. Шаульська; трансформацій національної економіки – В. Геєць, Н. Гавкалова, В. Близнюк, О. Комарова, О. Левченко, Т. Заяць; забезпечення ефективності економічних процесів – Ю. Зайцев, М. Лесечко, О. Пасхавер та ін. Разом з тим, незважаючи на здобутки дослідників, поглибленого вивчення потребують особливості формування СК на різних рівнях економічної системи, можливості залучення СК в якості інструмента трансформації зайнятості.

Актуальність зазначеної наукової проблеми зумовила вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і завдань, логіку та структуру дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт Кіровоградського національного технічного університету за такими темами: «Розробка рекомендацій щодо соціальних інновацій в освітньому розвитку людського капіталу» (номер державної реєстрації 0114U003768), в межах якої автором обґрунтовано залежність освітньо-професійного розвитку працівників від накопичення СК; «Освітньо-професійний розвиток населення регіону» (номер державної реєстрації 0113U003223), у процесі виконання якої автором обґрунтовано шляхи формування СК на макроекономічному рівні; «Інновації у розвитку соціального та людського

капіталу» (номер державної реєстрації 0114U003729), в межах якої автором розроблено методичне забезпечення механізму формування СК в умовах трансформації зайнятості; «Людський потенціал та його відтворення в умовах трансформаційної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003726), в межах якої автором надано пропозиції щодо формування СК в умовах трансформацій економіки та зайнятості.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості. Для досягнення мети поставлено та вирішено такі наукові завдання:

- уточнити трактування сутності категорії «соціальний капітал» з позицій соціальної взаємодії у сфері зайнятості;
- поглибити розуміння сутності процесу формування соціального капіталу та взаємозв'язку його структурних складових;
- систематизувати наукові підходи до вивчення процесів формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості;
- з'ясувати світові тенденції формування соціального капіталу та його впливу на розвиток економіки країн світу;
- здійснити комплексну оцінку тенденцій та чинників формування соціального капіталу в Україні;
- розробити методичні основи дослідження взаємозв'язку трансформації зайнятості та формування соціального капіталу;
- уточнити особливості застосування «мережевого» підходу до формування СК в умовах інноваційних змін в економіці та зайнятості;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення механізму регулювання зайнятості за рахунок прискорення формування соціального капіталу.

Об'єкт дослідження – процес формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості.

Предмет дослідження – теоретичні положення, методичні та практичні

підходи до формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань здійснено на основі застосування загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, зокрема: аналізу та синтезу, індукції і дедукції – для визначення сутності та особливостей формування СК, стану його розвитку в умовах трансформації зайнятості (пп. 1.1, 1.2, 3.3); структурно-логічного аналізу – для систематизації підходів до вивчення процесів формування СК (пп. 1.3, 3.1); діалектичний, системний – з метою виявлення взаємозв'язку між СК та зайнятістю, вдосконалення механізму регулювання зайнятості за рахунок формування СК (пп. 1.3., 3.1); економіко-статистичний – для багаторівневої оцінки формування СК і визначення суті трансформацій зайнятості (пп. 2.1-2.3, 3.1); економіко-математичного моделювання – у процесі визначення взаємозв'язку СК і трансформації зайнятості (пп. 2.1, 3.2); соціологічних досліджень – для аналізу стану СК на мікрорівні (п. 2.3); графічний – для ілюстрації визначених тенденцій і залежностей (пп. 2.1-2.3, 3.1, 3.2, додатки).

Інформаційною основою дисертації стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені СК, зайнятості, дані Державної служби статистики України, Міжнародної організації праці, результати соціологічних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методичних засад та розробці прикладних напрямів удосконалення формування СК в умовах трансформації зайнятості. Основні результати, що відображають наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

- розроблено науково-методичні основи дослідження взаємозв'язку процесів трансформації зайнятості та формування СК, що базуються на визначенні позитивного впливу складових СК на показники соціально-економічного розвитку України, побудові структурно-логічної моделі взаємозв'язку зайнятості та СК, яка доводить, що зайнятість безпосередньо

сприяє формуванню СК, а його накопичення, у свою чергу, – ефективній зайнятості, впровадженню її новітніх форм, економічному зростанню країни загалом; це дозволяє гнучко обирати та застосовувати організаційно-економічні та інформаційні інструменти сприяння зайнятості, орієнтовані на формування СК та отримання ефекту (економічного, соціального, синергетичного) від його функціонування на практиці;

удосконалено:

- систематизацію наукових підходів до вивчення процесів формування СК, яка, на відміну від відомих, розширює перелік методів та інструментів дослідження, акцентуючи увагу як на необхідності дослідження СК загалом, так і рівня довіри та недовіри у сфері зайнятості зокрема на основі комплексного залучення економіко-статистичних методів, соціологічного опитування, експертних оцінок та економіко-математичного моделювання, що підвищує рівень достовірності оцінки процесів формування СК;

- технології застосування «мережевого» підходу до формування СК у сфері праці, які відрізняються від наявних визначенням місця людини в мережевому просторі, етапами вибору мотиваційних моделей поведінки людини на ринку праці залежно від отриманої інформації про вакантні робочі місця й новітні форми зайнятості та довіри до них, реалізації очікувань щодо підтримки та захисту трудових інтересів, соціальної взаємодії й отримання прийняттого доходу; це дає змогу в умовах трансформацій зайнятості, появи її нестандартних форм використовувати соціальні мережі як інструмент розширення можливостей трудового вибору на ринку праці;

- науково-методичний підхід до побудови схеми механізму регулювання зайнятості, який, на відміну від відомого, передбачає його орієнтованість на формування СК через реалізацію визначених вимог до його дії, ключових принципів, функцій, їх алгоритму, дотримання якого дає змогу через залучення інструментів та методів впливу, з одного боку, спрямувати

дію механізму на сприяння ефективній зайнятості, впровадження її новітніх організаційних форм, з іншого, – досягати накопичення СК нової якості;

дістали подальшого розвитку:

- трактування сутності категорії «соціальний капітал» з позицій соціальної взаємодії у сфері зайнятості, яке базується на розробленій автором класифікації наукових підходів, та, на відміну від традиційного, зосереджує увагу на якостях спілкування на довірчій основі, що розвиваються упродовж трудового життя і здатні перетворюватися у матеріальні й духовні цінності через партнерську співпрацю; такий підхід дозволяє обґрунтовувати потребу формування СК в інтересах забезпечення ефективної зайнятості;

- науково-методичні положення щодо обґрунтування сутності процесу формування СК через розкриття його змістовної характеристики як динамічного, багатофакторного процесу накопичення соціальних зв'язків на основі довіри, який характеризується стійкими системними взаємозв'язками прямої та оберненої дії, визначеними взаємозалежностями структурних складових СК, а також знаходиться під впливом чинників зовнішньої дії (культурно-історичних, соціально-психологічних, економічних, ментальних, політичних, інформаційних тощо); такий підхід збагачує можливості регуляторного впливу на процеси формування СК;

- науково-практичний підхід до оцінювання світових тенденцій формування СК та його впливу на розвиток економіки досліджених 142 країн світу, який, на відміну від наявних, дозволив шляхом економіко-математичного моделювання визначити залежність між зростанням вагомості СК та індексу процвітання країн та довести, що підвищення ролі СК в економіці залежить, в першу чергу, від налагодження дієвого управління, утвердження реальної демократії та свобод, а потім (за пріоритетністю) від позитивних зрушень в охороні здоров'я, економіці, освіті, захисті та безпеці, розвитку підприємництва;

- комплексна оцінка чинників формування СК в Україні на різних рівнях економічної системи, яка, на відміну від існуючих розробок,

супроводжувалась виявленням впливу на рівень довіри стану зайнятості, умов та оплати праці, дієвості державних інституцій, участі в громадських організаціях, рівня поширення інформаційних технологій, а також формуванням «соціального портрета» підприємств, що дозволяє виявити невикористані резерви та можливості нагромадження СК.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій відносно формування СК в умовах трансформацій зайнятості, що дозволяє їх застосовувати багаторівнево в процесі розробки стратегій соціально-економічного розвитку, програм зайнятості та заходів щодо становлення інституту довіри в країні.

Наукові розробки автора знайшли застосування у практичній діяльності:

- Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації під час розробки рекомендацій щодо регулювання соціально-трудових відносин (довідка № 04.02/22/2558 від 12.08.2015 р.);
- Кіровоградської обласної профспілки працівників освіти і науки України у процесі розробки заходів щодо колективно-договірного регулювання праці (довідка № 02/216 від 03.09.2015 р.);
- ТОВ «ІСП Шторм» під час підготовки колективного договору на 2016 р. (довідка № 72 від 19.08.2015 р.).

Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Кіровоградського національного технічного університету під час викладання навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та «Менеджмент персоналу» (довідка № 0819/2290 від 11.11.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій запропоновано підхід щодо формування СК з урахуванням потреб інноваційної трансформації зайнятості. Наукові результати, винесені на захист, отримані дисертантом особисто. Із наукових

праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї, які є результатами особистих напрацювань.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертаційної роботи доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.); «Инновационные доминанты социальной сферы» (м. Воронеж, 30 травня 2014 р.); «Современные технологии управления» (м. Москва, 15 липня 2014 р.); «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (м. Черкаси, 16–17 жовтня 2014 р.); «Problems of Social and economic development of business» (м. Монреаль, 28 листопада 2014 р.); «Economics and management: challenges and perspectives» (м. Відень, 21 лютого 2015 р.); «Творчий пошук молоді – курс на ефективність» (м. Хмельницький, 25 лютого 2015 р.); «Економічний розвиток держави, регіонів і підприємств: проблеми та перспективи» (м. Львів, 17–18 квітня 2015 р.); «Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки» (м. Кіровоград, 15 грудня 2015 р.); «Соціальна та економічна солідарність – український вибір» (м. Київ, 28 січня 2016 р.); а також всеукраїнських: «Інноваційний розвиток вищої школи України» (м. Кіровоград, 21 травня 2014 р.); «Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіка праці» (м. Львів, 22–23 травня 2014 р.); «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації» (м. Полтава, 2–3 квітня 2015 р.); «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 17 квітня 2015 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 23 наукові праці загальним обсягом 8,09 др. арк. (особисто автору належить 7,31 др. арк.), з них 8 статей – у наукових фахових виданнях, з яких 4 віднесено до міжнародних наукометричних баз, 2 статті – у зарубіжних виданнях, 13 – в інших виданнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

1.1. Генезис та розвиток наукових концепцій про сутність соціального капіталу, його функції та роль в економічному розвитку країни

Рух України у напрямі побудови інноваційної моделі ринкової економіки, впровадження бажаних європейських стандартів життя, потребує уважного вивчення феномену соціального капіталу (СК), який базується, передусім, на довірі між громадянами і державою, відносинах взаєморозуміння та допомоги, які об'єднують людей у соціальні групи, колективи, суспільство, сприяючи економічному зростанню.

З'ясуванню сутності СК сьогодні присвячено теоретичні та прикладні дослідження не лише соціологів, психологів, філософів, політологів, а й учених-економістів. Перш ніж приділити увагу науковим концепціям про сутність СК, справедливо підкреслити, що їх генезис неодмінно пов'язаний з історичним розвитком суспільства, неоднозначним впливом економічних, соціально-психологічних, політичних, культурних, ментальних, техніко-технологічних, конкурентних чинників. Дія цих чинників на різних етапах розвитку суспільства та ринкового господарства зумовлювала визрівання певних матеріальних і нематеріальних передумов для формування тісних соціальних зв'язків, необхідних для забезпечення життєдіяльності, кооперації людей у праці, розв'язання спільних проблем, пошуку роботи, працевлаштування, ефективної зайнятості, зростання доходу тощо.

Поступове усвідомлення мислителями потреби соціальної згуртованості та взаємодії як базису економічного виживання, задоволення актуальних потреб, побудови ефективних соціально-трудових відносин та

самореалізації людини на ринку праці ставало підґрунтям появи ідей і концепцій соціального капіталу.

Узагальнення наукових ідей, висловлених мислителями минулого і сучасності, дозволило виокремити три етапи у формуванні уявлень про соціальний капітал:

I етап (XVIII ст. – початок XX ст.) пов'язуємо з накопиченням ідей про особливості взаємодії людей у ринковому середовищі завдяки дослідженням: 1) А. Сміта, Д. Рікардо, Ш. Фур'є, Р. Оуена та їх прибічників, які стали пов'язувати дію ринку з проявом «економічної особистості» (людини економічної), однак їх уявлення про необхідність моральних чеснот та довіри у взаємодіях людей на ринку ще були обмеженими, підпорядковуючись ідеям реалізації економічних інтересів, а також визнанню необхідності втручання держави у регулювання ринку; 2) К. Маркса, Ф. Енгельса про капітал та економічну роль людини (як найманого працівника) у системі капіталістичного виробництва; 3) Ф. Тейлора, Г. Емерсона, які в межах створених засад організації праці надавали пріоритетне значення переважно потребам економічним, нехтуючи потребами соціальними, недооцінюючи роль соціальної взаємодії.

II етап (початок XX ст. – 70-і роки XX ст.) пов'язуємо зі створенням теоретичних передумов появи уявлень про СК на основі визнання дослідниками вагомості соціальних потреб та об'єднуючих соціальних цінностей у сфері праці, завдяки чому працівник вже не сприймається як суто «економічна людина». Еволюція наукової думки відбулася зокрема завдяки науковим працям: 1) А. Файоля, який обґрунтував роль корпоративних цінностей для згуртованості працівників та взаємної довіри; 2) Г. Сковороди, М. Туган-Барановського, В. Вернадського, М. Грушевського, які приділяли увагу ролі людини у господарчому розвитку, ролі її духовності та моральності, вважаючи, що спільні нематеріальні цінності можуть бути більшим рушієм економічного розвитку, ніж матеріальні потреби; 3) Л. Дж. Ханифан, який запровадив термін «соціальний капітал» у сенсі

доброї волі, братерства, соціальної єдності у вирішенні спільних проблем;

4) Е. Мейо та його однодумців, які шляхом експериментів у Хотторні довели, що на продуктивну зайнятість впливає не тільки оплата праці, а й моральні цінності, соціальні взаємовідносини, емоційно-психологічні чинники;

4) О. Шелдона, який особистим та суспільним потребам приділяв не меншу увагу, ніж економічним потребам працівників; А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, В. Врума, які розробляли мотиваційні теорії; Д. Мак-Грегора, який розробив теорію демократії на робочих місцях, передбачаючи залучення працівників до управління, що створює засади причетності до спільних справ, соціальної взаємодії та спільної відповідальності.

III етап (80-і роки XX ст. – теперішній час) охоплює період безпосередньої появи та розвитку наукових концепцій соціального капіталу, що відбувається під впливом переходу від екстенсивних до інтенсивних методів господарювання в світі, стрімкого розвитку менеджменту, пошуку нових джерел економічного зростання, можливостей забезпечення ефективної зайнятості. На цьому етапі стрижнем наукових концепцій стає людиноцентрична парадигма, визнання пріоритету цінності людського капіталу у розвитку економіки та суспільства. Серед авторів наукових концепцій СК найбільш відомі П. Бурдьє, Р. Берт, Дж. Коулман, Р. Патнем, А. Портес, Ф. Фукуяма та ін. Окрім названих вище, вагомий внесок у формування сучасних уявлень про СК зробили М. Вебер, Т. Веблен, Е. Дюркгейм, Р. Інглехарт, Н. Лін, Г. Лоурі, Ф. Теніс, В. Радаєв та інші.

Справедливо підкреслити, що появу терміну «соціальний капітал» пов'язують з ім'ям Л. Дж. Ханифан, який вперше його застосував в 1916 р. в процесі опису сільських осередків освіти та чинників, що впливають на життя кожного члена громади [210]. В його баченні СК стосувався доброї волі, братерства, соціальної єдності у вирішенні спільних проблем, проте такі погляди тоді не набули підтримки з боку соціологів та економістів. Більш широкого вжитку термін СК набув пізніше, завдяки Джейн Джекобс

(1961 р.), яка досліджувала міське життя і добробут населення [213, с. 130–138]. Проте ці думки ще не були науковими теоріями СК.

Уявлення про СК, сформульовані у вигляді наукових концепцій, з'явилися у 80-х роках ХХ століття. Одним із перших авторів теорії СК став П. Бурдьє, який у невеличкій статті «Соціальний капітал: попередні записки», виданій у 1980 р., запропонував тлумачити «СК» як характеристику соціальних зв'язків, що можуть розглядатися в якості ресурсу отримання вигід [194, с. 241–258]. У застосованій ученим інтерпретації СК – це один із різновидів капіталу, що визначає статус людини в соціальному просторі; своєрідний ресурс, одержуваний «соціальним агентом», який завдяки членству в асоціаціях надає йому додаткові можливості та переваги, владу, сукупні шанси на виграш у певних ситуаціях. За поглядами П. Бурдьє, СК є продуктом суспільного виробництва, матеріальної практики, засобом досягнення групової солідарності. Покладені в основу концепції положення щодо розвитку суспільства, поняття «соціальний агент» (суб'єкт здійснення стратегій) та «габітус» (система диспозицій породження і структурування практик агента, уявлень), привели його до висновків про взаємодію та взаємозалежність фізичного (економічного) та соціального простору.

На переконання П. Бурдьє, СК являє собою невід'ємний атрибут осіб та організацій як продукт їх особистих зв'язків (на противагу колективному благу) [194, с. 248]. Це соціально побудований об'єкт, що вимагає величезних зусиль для його створення і підтримки із залученням інвестицій людини у відносини з іншими людьми з доступом до соціальних мереж. Його концепти – це переважно загальні контакти, що надають можливість використання інформації, якої інші не мають, контролю за діями інших людей, які загалом визначені сукупністю ресурсів, пов'язаних з володінням мережею інституціоналізованих відносин взаємного знайомства і визнання.

Особливої уваги заслуговує концепція СК, запропонована Дж. Коулманом. Учений розширив розуміння СК, визначаючи його як

«різноманітність сутностей із двома спільними елементами, які складаються з деяких аспектів соціальної структури, а ці аспекти, у свою чергу, сприяють діям акторів (персональним або колективним) у межах цієї структури» [198, с. 171]. В основу його уявлень покладено дослідження механізмів зародження СК – взаємодії очікувань і групового примусу, наслідків володіння зазначеним капіталом, зокрема, привілейованим доступом до інформації, соціальної організації. Доступ до інформації вчений використав для характеристики «соціальних мереж» як простору взаємодії людей, які разом виконують роботу заради спільних цілей. У такому розумінні СК видається ним як продукт різних асоціацій (родини, громади, профспілок, фірм, державних органів), функція якого полягає у наданні ресурсів групи кожному її члену. Дотримуючись таких уявлень, автор приходить до необхідності аналізу основних складових СК – його власників (тих, хто висуває вимоги), джерел (тих, хто підкоряється висунутим вимогам), ресурсів. У концепції вченого ці складові підчас ототожнюються, що призводить до неточностей у розумінні й застосуванні поняття «соціальний капітал». Сам же Дж. Коулман дійшов висновку, що СК – це «ресурси соціальних відносин і мереж відносин, які полегшують дії індивідів завдяки формуванню (взаємної) довіри, визначенню (взаємних) обов'язків та очікувань, формулюванню й запровадженню норм (соціальних), створенню асоціацій тощо» [197, с. 307]. Разом з тим, Дж. Коулман попереджує, що СК не відноситься до приватних благ, на які розповсюджувалось би відчуження та поділ. З точки зору вченого, СК – колективне благо, що виникає спонтанно і збільшується з його використанням, проявляючись зобов'язаннями, очікуваннями, довірою, нормами, санкціями, соціальною організацією, соціальними мережами. Його фундамент – стійкість соціальної структури суспільства, горизонтальні зв'язки, співпраця інститутів освіти та сім'ї, альтруїстична ідеологія [199, с. 95–120].

Зауважимо, що обидва вчені (П. Бурдьє і Дж. Коулман) вказують на різноманітність форм капіталу: економічний капітал стосується банківських

рахунків, людський капітал стосується людей, соціальний капітал стосується соціальних відносин. Взаємодіючи з іншими людьми, людина володіє соціальним капіталом, джерело її благ – її контактори. Водночас особливість бачення Дж. Коулмана полягає в тому, що СК характеризується не стільки кількістю корисних зв'язків, скільки їх якістю, що дозволяє вести «облік добрих справ», надаючи «кредит» в обмін на взаємні послуги, уникаючи бюрократичні перепони, забезпечуючи максимізацію корисності таких відносин [197, с. 307]. Якщо позиція П. Бурдьє зводиться до погляду на СК як на ресурс (ідеї, інформацію, доступні внаслідок взаємовідносин), то позиція Дж. Коулмана – погляд на СК як на відносини (з колегами по роботі, з друзями, з організаціями тощо).

Позицію Дж. Коулмана поділяє відомий дослідник Р. Патнем. Водночас він характеризує СК дещо ширше, а саме – як соціальні норми, соціальні зв'язки та довіру, завдяки яким здійснюється координація і кооперація заради взаємної вигоди [230, с. 2]. За Р. Патнемом, СК являє собою особливість соціальної організації, проявленої соціальними мережами, нормами, соціальною довірою в ситуаціях сприяння координації та співпраці на основі взаємної вигоди [228, с. 65–78.]. Фактично йдеться про синонім громадської участі, що формує кооперацію на основі як горизонтальної довіри між учасниками, так і вертикальної довіри між різними рівнями системи управління.

Зауважимо, що дотримуючись позиції Р. Патнема [228, с. 65–78], в літературі розрізняють «зв'язуючий» та «об'єднуючий» соціальний капітал. Перший формується в межах соціальної групи через соціальні взаємини, другий сприяє розвитку зв'язків між різними соціальними групами та мережами. Ідеї Р. Патнема про об'єднуючий СК стали основою поглядів М. Грановеттера щодо стійких і слабих зв'язків у соціальній мережі [208, с. 1360–1380], висновків про те, що об'єднуючий СК сприяє консолідації через громадську участь, а зв'язуючий СК сприяє розкриттю неформальних

відносин та характеристик соціальної мережі. Обидва типи капіталів характеризує довіра.

Специфічної точки зору дотримується Томас Подер, який розглядає всі концептуалізації СК крізь призму дихотомії «ресурси-відносини» [225, с. 341–367]. Вибір того чи іншого полюса дихотомії, з його точки зору, визначає позицію дослідника у відповіді на питання: що формує СК та на якому рівні він акумулюється.

З позицій регулювання соціальних взаємовідносин підходить до розкриття сутності соціально капіталу В. Бейкер. Він визначає СК як «ресурс, який отримують актори зі специфічних соціальних структур, а потім використовують його, виходячи зі своїх інтересів; це дає можливість внести зміни у відносини між акторами» [192, с. 589–625]. Подібної думки дотримується і А. Портес [227].

По-іншому бачить сутність визначення М. Шіфф, який під СК пропонує розуміти набір елементів соціальної структури, що впливають на відносини між людьми і є базовими аргументами для продукування і реалізації функцій СК [231, с. 161], з чим частково погоджуємось.

Р. Берт розглядає СК дещо обмежено, а саме, як вузькі та широкі дружні стосунки з колегами, через які виникають можливості використання наявного людського та фінансового капіталу [195, с. 9].

З позицій нашого дослідження вважаємо надзвичайно важливим підхід Ф. Фукуями, який у визначенні сутності СК робить акцент на взаємодії, довірі, моральних обов'язках, відповідальності, які відтворюються через традиції, звичаї, релігію, культуру [176]. Учений бачить у СК не тільки здатність людей утворювати колектив і працювати в ньому заради спільної мети, а й сукупність неформальних норм поведінки, соціальних відносин, які саме й дозволяють спільно працювати, підпорядковуючи свої інтереси інтересам колективу. Відповідно до його концепції, благополуччя країни визначається універсальною культурною характеристикою – рівнем довіри у суспільстві. Економічну функцію СК вчений бачить у зменшенні

трансакційних витрат, пов'язаних із формальними механізмами координації, бюрократичними процедурами. Ф. Фукуяма підкреслює, що координація, заснована на неофіційних нормах є важливою складовою сучасних економік, це стає дедалі більш значимим, оскільки ускладнюється природа економічної діяльності і сучасних технологій виробництва [175, с. 26].

Узагальнення теоретичних підходів сучасних вчених до визначення сутності СК та його особливостей наведено у табл. 1.1 і в Додатку А.

Таблиця 1.1

**Узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності
соціального капіталу**

Автор	Сутність соціального капіталу
1	2
П. Бурдьє [15, с. 60-74]	Сукупність реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з володінням стійкою мережею більш-менш інституалізованих відносин взаємного знайомства і визнання.
Дж. Коулман [93, с. 122-139]	Потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, який цілеспрямовано формується у процесі міжособистісних відносин: зобов'язання та очікування, інформаційні канали і соціальні норми.
Р. Берт [195, с. 9]	Вузькі та широкі дружні стосунки з колегами, через які виникають можливості використання наявного людського та фінансового капіталу.
Р. Патнем [230, с. 2]	Соціальні норми, соціальні зв'язки та довіру, завдяки яким здійснюється координація і кооперація заради взаємної вигоди
В. Бейкер [192, с. 589–625]	Це є ресурс, який отримують актори зі специфічних соціальних структур, а потім використовують його, виходячи зі своїх інтересів; це дає можливість внести зміни у відносини між акторами.
М. Шіфф [231, с. 161]	Це є набір елементів соціальної структури, які впливають на відносини між людьми і є базовими аргументами для продукування і реалізації функцій
Ф. Фукуяма [177]	Здатність людей заради реалізації спільної мети працювати разом в одному колективі на основі норм і цінностей, які поділяють усі його члени взаємною довірою.
В. Радаєв [136, с. 20-32]	Сукупність оціальних зв'язків і відносин, накопичена довіра та накопичені взаємні обов'язки, що виконуються без санкцій
Ю. Золотарева [79, с. 73-76]	Довіра як джерело і як результат соціального капіталу
О. Демків [62, с. 104-118]	Характеристика індивіда чи групи, залежно від того, хто одержує вигоду.
Б. Буркинський [16, с. 67-81]	Фактор виробництва, суспільне благо, створюване за рахунок інвестицій, що зростає у процесі використання, конвертуючись в інші види капіталу.
О. Грішнова [56, с. 35]	СК є «особливою формою капіталу, що існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, що створюють умови для координації й кооперації заради взаємної вигоди».

1	2
І. Терон [165, с. 173]	Це «сукупність специфічних переваг, реальних та/або потенційних ресурсів стійкої мережі інституціоналізованих зв'язків або відносин взаємного визнання та реципрокності, належність до яких надає можливість суб'єкту ринку отримати вигоду/ренту (соціальну, економічну, інституційну тощо)».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення наукових підходів.

Наведена вище табл. 1.1 ілюструє наявні розбіжності в підходах зарубіжних і вітчизняних науковців до визначення сутності СК, що засвідчує потребу у продовженні наукових пошуків у цьому напрямі.

Зауважимо, що в Україні СК нещодавно став предметом досліджень економістів. З цього приводу О. Грішнова, українська дослідниця проблематики людського і соціального капіталу, підкреслює: «Соціальний капітал – «наймолодша» і «найневловиміша» серед досліджуваних категорій. Він є особливою формою капіталу, що існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, що створюють умови для координації й кооперації заради взаємної вигоди [56, с. 35]. Розвиваючи погляди Р. Патнема, авторка вважає СК своєрідним ресурсом, який «дозволяє людям завдяки соціальним зв'язкам одержувати певні переваги та нові можливості для розширення вибору та задоволення своїх потреб» [54, с. 23]. Серед характерних рис СК учений передусім виокремлює «ресурсність, прибутковість і конвертованість» [54, с. 24].

З інституціональних позицій підходить до тлумачення СК інша відома українська авторка І. Терон: СК це є «сукупність специфічних переваг, реальних та/або потенційних ресурсів стійкої мережі інституціоналізованих зв'язків або відносин взаємного визнання та реципрокності, належність до яких надає можливість суб'єкту ринку отримати вигоду/ренту (соціальну, економічну, інституційну тощо)» [165, с. 173].

Отже, підходи вітчизняних авторів до визначення СК також не є тотожними, вони різняться в залежності від цілей та сфери аналізу. Аналіз довів багатоаспектність досліджень українських економістів:

- з позицій соціальної відповідальності досліджують і трактують сутність СК вчені О. Грішнова [55; 57], А. Колот [88], Е. Лібанова [100], С. Лучик [103], В. Новіков [112], С. Пасека [120], І. Петрова [124], М. Романюк [140], М. Семикіна [147], І. Терон [166], Л. Червінська [182], ін.;
- з позицій розвитку національної економіки вивчають сутність та роль СК вчені В. Гесць [45], Н. Гавкалова [42], О. Левченко [96], М. Лесечко [99], Т. Заяць [78] та ін.;
- з позицій забезпечення ефективності економічних процесів характеризують сутність СК А. Бова [10], Ю. Зайцев [76], Ю. Серeda [151], О. Пасхавер [121], И. Партс [119], М. Шигун [188] та ін.

Відзначимо, що інтерес до проблематики СК з боку наукової спільноти постійно поширюється, оскільки в умовах руху країн до інноваційної економіки стрімко зростає потреба у формуванні СК. Останнє ми пов'язуємо з чинниками глобалізації світового економічного та інноваційного розвитку, небувалими темпами НТП, інтегрованістю економік на різних рівнях, інтелектуалізацією трудових процесів, що породжує новітні, інноваційні форми зайнятості, потребу в активній соціальній взаємодії на засадах довіри.

У контексті нашої проблематики слід зазначити, що з 1999 р. концепція СК активно розробляється Світовим банком, в соціально-економічних дослідженнях якого вона постає сукупністю соціальних інститутів, відносин та норм, цінностей та взаємної довіри, що формують як кількість, так і якість соціальної взаємодії у суспільстві. Таким чином, з'ясування сутності СК підтверджує його багатовимірність і універсальність.

Багатоаспектність наукових пошуків зосереджує увагу на специфіці підходів різних науковців у виборі методів наукового дослідження. Теоретичний аналіз засвідчує, що у вивченні СК застосовуються різноманітні наукові підходи – соціологічний, психологічний, антропологічний, економічний, політологічний тощо. Проте різні концептуально, за підходами, аксіоматикою, методологією, використаною інформацією, об'єктами аналізу виконані дослідження своїми результатами поки не сприяють цілісному

уявленню про роль та значення соціального капіталу у соціальному, економічному розвитку суспільства, становленні інноваційної зайнятості, що зумовлює необхідність аналітичного екскурсу щодо предмета дослідження.

Зокрема, М. Грейбіл пропонує вивчати СК з позиції чотирьох підходів: антропологічного, яким пояснюється ефективність людської взаємодії природною здатністю об'єднуватися і встановлювати соціальний порядок; соціологічного, який стосується опису понять «соціальні норми», «мотиви людської поведінки», «довіра і взаємна відповідальність»; економічного, концентруючи увагу на використанні соціального капіталу з метою максимізації індивідуальної корисності при здійсненні стратегічних інвестицій; політологічного, якщо йдеться про роль інститутів, політичних і соціальних норм у створенні соціальної єдності, необхідної для економічного процвітання та сталого розвитку [50, с. 20].

При цьому слід зазначити, що дещо іншого підходу дотримується А. Коньков, виділяючи серед гіпотетично можливих [90, с. 17–21]: мережевий підхід, за яким СК розглядається ним функцією мережі з такими її особливостями як можливість індивідуального рівня функціонування та відтворення, здійснення зв'язків задля досягнення певних цілей, розмежування зв'язків на множини мереж, збереження наявних ресурсів, дотримання моделі раціональної поведінки (такого підходу дотримуються також Р. Берт, М. Грановеттер, Н. Деграф, П. Дімаджіо, Н. Лін, Х. Флеп); комунітарний підхід, за яким соціальний капітал вивчається з позиції сукупності зв'язків, норм і довіри задля ефективної взаємодії соціальних спільнот, з характерною для них здатністю досягнення суспільного блага через довіру у добровільній кооперації соціальних об'єднань, можливості скорочення витрат за рахунок економії транзакцій (такого підходу дотримуються, зокрема, Р. Патнем, Ф. Фукуяма); інституційний підхід, за яким джерелами виникнення соціального капіталу визнаються соціальні інститути, інституційна сфера з розвиненими у ній демократичністю державного устрою, розвиненістю ринкових відносин, дієвістю правових

регуляторних механізмів, здатністю соціальних інститутів обумовлювати довіру в суспільстві, реагувати на суспільні очікування (такого підходу дотримуються, зокрема, С. Нек та Ф. Кіфер); синергетичний підхід, який проявляється при поєднанні горизонтальних і вертикальних, сильних і слабких, лінійних і нелінійних зв'язків між окремими суб'єктами та кластерами соціальних мереж (з нашої точки зору, незаслужено найменш розвинений підхід). Отже, аналіз наявних підходів дозволив нам виокремити найдоцільніші переваги означених підходів [240].

Доречно підкреслити, що різноманітність підходів до вивчення СК зумовлює необхідність їх систематизації. Враховуючи класифікації підходів, запропоновані О. Убейволк [171, с. 14], М. Грейбілом [50], М. Широковою [189, с. 8], вважаємо доцільним використовувати у дослідженні такі методи вивчення СК: соціально-психологічний, антропологічний; соціологічний; соціально-економічний; політологічний; мережевий; комунітарний; інституційний; синергетичний; дискурсивний; культурологічний підхід; підхід з позиції структурно-функціонального аналізу; з позиції системного аналізу; з позиції теорії раціонального вибору; з позиції порівняльної методології; ресурсний підхід.

Зауважимо, що наше дослідження [23; 29; 30; 39] виконане в контексті соціально-економічного підходу з урахуванням соціальних норм і мотивів людської поведінки у процесах побудови взаємовідносин на основі довіри і взаємної відповідальності, завдяки яким стає можливим формування СК в умовах трансформації зайнятості, отримання позитивних ефектів від використання сформованого соціального капіталу та підвищення ефективної зайнятості в суспільстві як джерела процвітання країни.

Підтримуючи зазначені підходи, вважаємо за необхідне розглядати СК з позиції життєдіяльності людини як економічно активного індивіда, який контактує з іншими людьми (рідними, колегами, роботодавцями) на основі довіри, готовності до співучасті, взаєморозуміння, спільної взаємодії, співробітництва, можливостей конвертувати свої набуті знання, досвід та

природні здібності у матеріальні та духовні блага на основі трудової діяльності.

Узагальнення підходів науковців дозволяє нам виокремити три основні структурні складові соціального капіталу, що тісно пов'язані між собою – 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;

- довіра утворюється на основі формування та реалізації загальноприйнятих норм поведінки у суспільстві чи колективі, вона стає основним джерелом формування СК;

- «мережі спілкування та взаємодії» (виробничі, міжособистісні, громадянські, релігійні, мережі спілкування у комп'ютерному просторі тощо) утворюють люди, об'єднані спільними нормами моралі, поведінки та довірою. Незалежно від специфіки такі мережі спілкування є соціальними. В таких мережах різною мірою присутні прояви 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 [30, с. 176–183].

Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, пропонуємо під терміном «соціальний капітал» розуміти сукупність притаманних людям якостей спілкування на основі довіри, які розвиваються та нагромаджуються впродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому та життєвому досвіду, здатні перетворюватися в матеріальні та духовні цінності через соціальну взаємодію у сфері зайнятості, індивідуальну та колективну співпрацю. Запропонований нами підхід до розуміння СК поєднує та розвиває елементи соціально-психологічного, соціологічного, економічного, мережевого, комунітарного та інших підходів, що дає можливість досліджувати СК з точки зору соціальної взаємодії суб'єктів у

процесі трудової діяльності, освітньо-професійного розвитку та формування довірливих відносин задля розвитку громадянського суспільства на різних рівнях економічної системи: макро-, мезо-, макрорівнях (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Класифікація науково-методичних підходів до вивчення сутності соціального капіталу

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукових підходів.

Вважаємо, що запропоноване тлумачення СК, на відміну від відомих, дозволяє глибше оцінити роль людини у продукуванні нових гармонійних соціально-трудових відносин, побудованих на довірі, що передбачають капіталізацію ефектів від соціальних взаємодій, взаємообміну знаннями, навичками, контактами, корисними порадами, зобов'язаннями, послугами тощо. Особливо це стає важливим, коли швидко трансформується зміст і структура зайнятості під впливом інноваційних змін в економіці. Тому авторська версія трактування СК дозволяє обґрунтовувати необхідність формування СК в інтересах забезпечення ефективної зайнятості.

Як засвідчує наукова література, традиційні дослідження СК переважно стосуються його економічної та соціальної ролі в процесі економічної діяльності людини, залишаючи роль СК у розширенні трудового вибору в умовах структурних змін в економіці, появи інноваційного сегменту на ринках праці. Традиційні підходи, на нашу думку, є недостатніми для цілісного теоретичного уявлення про роль людини в сучасних умовах спектру нових можливостей реалізації трудового потенціалу через соціальні мережі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Використання методології, викладеної С. Сисоєвим [163, с. 178], та посилання на праці Н. Лебедевої, А. Татарко [95], П. Шихірева [190, с. 17–31], П. Бурдє [15, с. 60–74] та інших учених, які досліджували феномен СК, дозволило нам виділити характерні особливості СК (додаток А). Водночас, особливу увагу ми звертаємо до найбільш суттєвої риси СК – відображення соціальної взаємодії людей в процесі зайнятості, яка на цивілізованому ринку праці виникає на основі довіри через залучення до праці, трудову та соціальну взаємодію працівників з роботодавцями, колегами, використання та розвиток у трудових процесах природних та набутих здібностей і знань, що дозволяє їх конвертувати у матеріальні та духовні цінності. В процесі такої «конвертації» СК набуває характерних властивостей, реалізує певні функції з отриманням того чи іншого ефекту для учасників соціальних взаємодій. Розвиваючи методологію Р. Харпера [211, с. 5], змістовну

характеристику СК, його властивостей, функцій та індикаторів системно представляємо у вигляді структурно-логічної схеми (рис. 1.2).

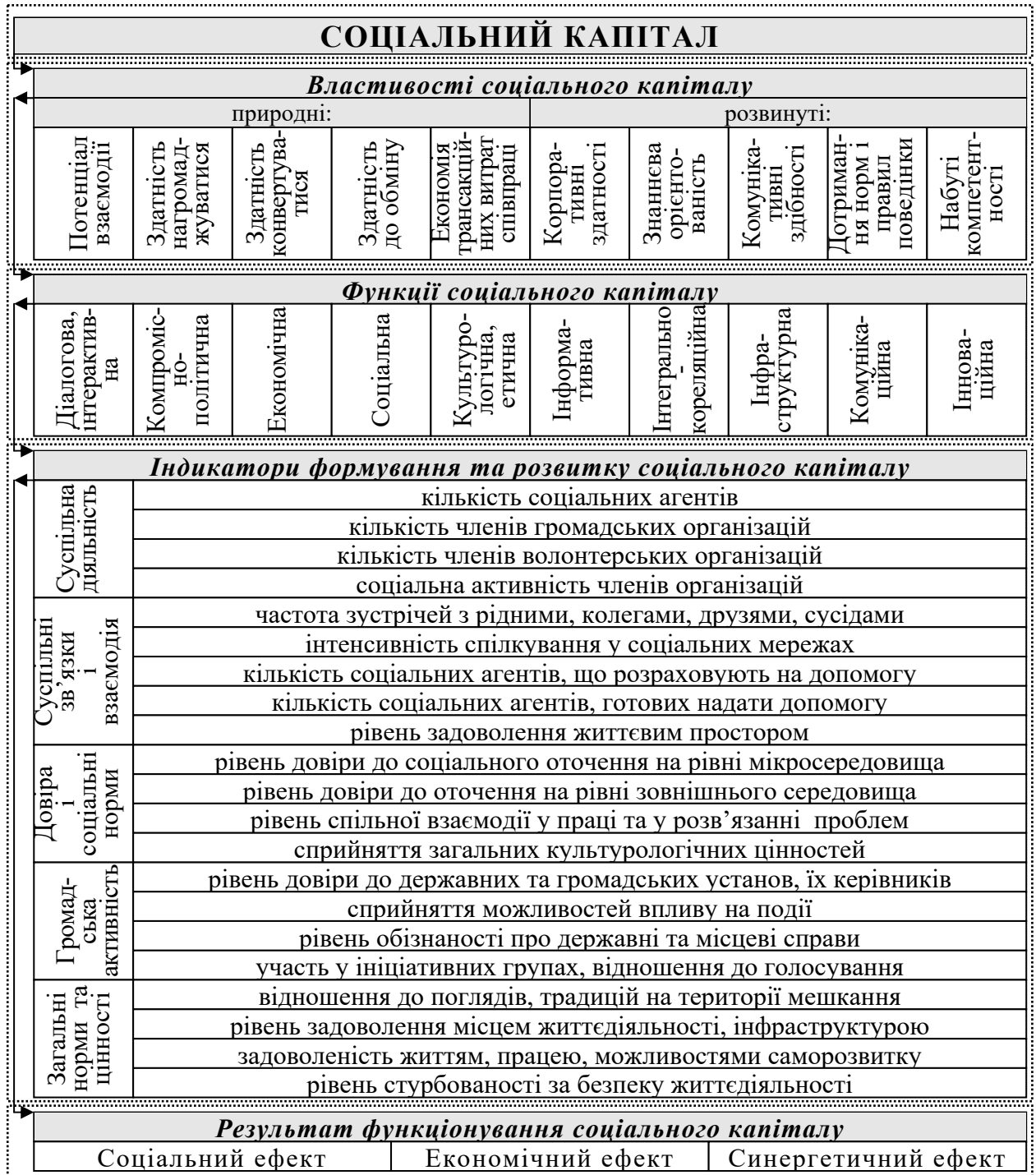


Рис. 1.2. Структурно-логічна схема змістовної характеристики соціального капіталу, його властивостей, функцій та індикаторів прояву
Джерело: розроблено автором на основі [211].

Справедливо зазначити, що наведена на рис. 1.2 структурно-логічна схема змістовної характеристики соціального капіталу на теренах України поки спрацьовує обмежено. 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 [148, с. 6].

Виходячи зі схеми на рис. 1.2, серед властивостей СК виділено:

–природні властивості – притаманні будь-якому виду капіталу (наявність потенціалу для взаємодії, здатність нагромаджуватися, здатність конвертуватися в інші форми капіталу, здатність до обміну, економія трансакційних витрат, характерних для співпраці);

–розвинуті властивості – набуті в процесі реалізації СК (знання, орієнтованість, комунікативні здібності, формування норм і правил поведінки, набуті компетенції тощо).

Серед функцій СК у схемі виокремлено такі:

–діалогова (інтерактивна), що передбачає можливість налагодження соціального діалогу в суспільстві для сприяння процесу забезпечення ефективної зайнятості населення та задоволення інтересів соціальних партнерів (роботодавців, працівників, держави);

–компромісно-політична, що сприяє узгодженню інтересів суб'єктів економічної діяльності та вибір напряму політичних рішень, спрямованих на формування СК суспільства;

–економічна, яка полягає, по-перше, в економії трансакційних витрат, зумовлених взаємодією суб'єктів економічної системи, а, по-друге, у формуванні мереж взаємодії, які сприяють швидкому вирішенню виробничих питань, налагодженню ділових стосунків, пошуку джерел фінансування бізнесу, партнерів по бізнесу, пошуку прийнятної роботи тощо;

–соціальна, що проявляється у формуванні довірливих відносин між партнерами, створенні мереж взаємодії і взаємодопомоги на основі солідарності громадян для вирішення спільних соціально-економічних проблем, що виникають на рівні громад, міст, регіонів, країни в цілому;

–культурологічна (етична), що виявляється у формуванні норм поведінки, спільних культурних цінностей і ціннісних орієнтацій суспільства, що сприяють згуртованості населення; у сфері зайнятості – це формування корпоративної культури, етики ділового спілкування, посилення трудових цінностей, налагодження прозорих відносин між роботодавцем-робітником-державою;

–інформативна, що зумовлена обміном інформацією між членами суспільства, що дозволяє сприяти ефективній їх взаємодії, оперативному вирішенню виникаючих проблеми та економії часу на пошук інформації;

–інтегрально-кореляційна, яка дозволяє створити стійку систему взаємозв'язків членів мережі, що здійснюють взаємовплив один на одного;

–інфраструктурна, що забезпечує умови для нормального функціонування взаємодії соціальних спільнот для вирішення спільних завдань;

–комунікаційна, що полягає у створенні каналів комунікації і налагодження оберненого зв'язку між членами суспільства задля формування довірчих відносин;

–інноваційна, яка передбачає використання прогресивних методів взаємодії на основі розвитку ІКТ та поширення мережевих спільнот.

Підсумовуючи, зазначимо, що саме взаємодія на довірливій основі стає результатом реалізації зазначених функцій.

Продовжуючи огляд схеми на рис. 1.2, зауважимо, що систематизовані індикатори розвитку СК описують соціальне середовище актора, в якому він взаємодіє, набуває освітньо-професійних навичок, реалізує трудовий, освітній, життєвий потенціал. У подальшому в роботі (розділ 2) на основі наведеної систематизації буде проведено аналіз формування СК в умовах трансформації зайнятості на різних рівнях економічної системи.

Соціальний капітал, що формується впродовж життя людини під впливом виховання, освітньо-професійного розвитку, набутого трудового та життєвого досвіду, конвертуючись у матеріальні та духовні цінності через

соціальну взаємодію в сфері зайнятості дає змогу отримати соціальний, економічний та синергетичний ефекти. Розглянемо сутність цих ефектів.

Соціальний ефект полягає у розвитку соціальних мереж взаємодії, які формуються, в тому числі, завдяки розповсюдженню інформаційно-комунікаційних технологій, доступу з допомогою мереж до інформації про можливі вигоди, співпрацю, пошук замовників, роботодавців. Активне використання створених мереж поступово формує норми поведінки та спілкування в них, взаємний, обернений зв'язок сприяє нарощуванню довірливих відносин до членів мережі, вступу із ними у діалог як для реалізації особистих інтересів, так і для пошуку нових можливостей для отримання вигод сформованих даною мережею.

Економічний ефект від функціонування СК в умовах трансформаційних змін в економіці та зайнятості зумовлений отриманням вигод із мереж взаємодії, економії часу і витрат на налагодження стосунків (трансакційних витрат), у тому числі за допомогою інформаційних технологій. Створення дистанційних робочих місць та офісів дає економію витрат для підприємства по утриманню співробітників, дозволяє запроваджувати гнучкий графік роботи та задовільні умови праці для виконавця робіт, що сприяє ефективному використанню робочого часу та отриманню вищих соціально-економічних результатів; розповсюдження лізингу працівників дозволяє економити на адміністративних витрат по персоналу та мати вибір працівників, які максимально задовольняють вимоги підприємства. У свою чергу працівники отримують можливість вибору прийняттого робочого часу, змісту роботи та винагороди за працю.

Синергетичний ефект проявляється як процес самоорганізації людей у процесі взаємодії в соціальній мережі задля отримання економічних вигод, пошуку необхідної інформації щодо навчання, професійного розвитку, налагодження контактів, пошуку роботи, використання контактів, ресурсів та можливостей мережі у власних цілях. Дія СК відбувається на кшталт дії людського капіталу (якщо дві людини обмінюються ідеями, то в кожній буде

по дві ідеї). Так, приналежність до мережі соціальних зв'язків дозволяє отримувати вигоди її членами на основі довірливих стосунків, що склалися в мережі на основі спільних норм, цінностей та культури спілкування.

З позицій довіри є підстави диференціювати СК з виділенням двох його частин – відкритої та закритої. Таку позицію поділяють, зокрема, Є. Ясин та Л. Поліщук [128]. Відкрита частина СК передбачає широку суспільну коаліцію, виникнення якої базується на довірі членам родини, добрим знайомим, надійним друзям, суспільству загалом, людям (близький аналог – «коло довіри»). Дотримання одних і тих же норм поведінки і цінностей (універсальної моралі, за якої відношення до людей мало залежить від «відстані» до них) і є спонукальним мотивом виникнення суспільних коаліцій – «груп Патнема» (приклади країн, де переважними є саме такі коаліції, названі А. Длугопольським [68, с. 91] – Норвегія, Швеція, Данія). Закрита частина СК базується на обмеженій моралі, коли відношення до людей різне залежно від уподобань та обставин, що сприяє виникненню «індивідуалізованих» груп – «груп Олсона» (країни з домінуванням таких груп – Канада, Нідерланди, Австралія) [68, с. 91]. Діалектика зв'язку цих частин СК досить своєрідна: суспільство, де переважає відкрита частина забезпечує стійкий економічний та соціальний розвиток, згуртованість і конкурентоспроможність населення; суспільство з перевагою закритої частини СК стримує процеси демократизації, знижує рівень довіри та переваги соціальних зв'язків. У країнах з розвинутим інституційним середовищем, високим рівнем довіри до влади, значним обсягом ВВП на душу населення домінують «групи Патнема».

Загалом же зі зменшенням в суспільстві СК більшою видається присутність держави. У такому розумінні держава і СК виявляються двома альтернативами суспільного розвитку. Зі збільшенням СК вплив держави на суспільний розвиток знижується. Суспільство функціонує й еволюціонує у такому разі більш ефективно.

Важливо підкреслити, що нині все більшого значення набувають

дослідження, що дозволяють з'ясувати вплив нематеріальних активів на соціально-економічний розвиток країн, зокрема інтелектуального, людського та соціального капіталів. За даними Світового банку, частка цих видів капіталу у структурі багатства країн складає 60-80 %, тому є важливим з'ясування ролі, яку вони відіграють в економічному розвитку країн.

Однак слід зауважити, що існує велика кількість питань проблемного характеру у методах оцінювання та у спробах науковців пов'язати між собою структурні складові капіталу, передусім, уречевлену (фізичний, фінансовий, грошовий, споживчий капітал) та неуречевлену (людський, інтелектуальний, соціальний, організаційний, корпоративний тощо). Якщо підходи до визначення поняття «капітал», висвітлені працями К. Маркса [105], А. Маршалла [106], Дж. Коулмана [93], отримали певну чіткість відображення та сприйняття, то його структуризація такої чіткості все ще не має, дискусія з цього приводу триває.

В цьому сенсі вважаємо за доцільне дотримуватися базової концепції розгляду капіталу в узагальненій формі – як суми фізичного, людського, соціального, демографічного, культурного, фінансового, природного капіталів, яку поділяють багато науковців, зокрема І. Орлов, В. Бушуєв, В. Голубєв [17]. Ця концепція підтверджена статистичними даними різних країн світу і дозволяє проаналізувати вагомість кожного елементу у загальній структурі національного капіталу країни.

Виходячи з методології В. Бушуєва та його однодумців [17], залучаючи світову статистику, нами проаналізовано вплив фізичного (ПФК), людського (ПЛК), соціального (ПСК) та екологічного (ПЕК) капіталів на національний капітал (ПНК) та показники ВВП країн. Результати обґрунтування вагомості ролі СК в економічному розвитку країни, отримані на основі економіко-математичного моделювання, викладено нами у додатку Б. За нашими розрахунками, частка людського і соціального капіталів у загальній структурі національного капіталу проаналізованих країн є суттєво вищою, ніж фізичного та екологічного (додаток Б). Водночас, частка соціального

капіталу у 2/3 досліджених країн переважає інші структурні складові національного капіталу. До таких країн відносяться, наприклад, Білорусія, Венесуела, Греція, Зімбабве, Індія, Ірландія, Італія, Канада, Китай, Німеччина, Норвегія, Південна Корея, Росія, США, Таджикистан, Таїланд, Україна, Фінляндія, Франція, Чехія, Японія та інші (додаток Б, табл. Б. 2). Особливість СК полягає в тому, що кожний економічний суб'єкт тим чи іншим чином неминуче включений (інтегрований) у систему соціальних відносин, без яких розвиток громадянського суспільства неможливий.

Здійснені нами розрахунки (додаток Б) підтверджують важливість пошуку шляхів формування СК як пріоритетного засобу впливу на національний капітал України, нематеріального джерела соціально-економічного розвитку національної економіки. В результаті економіко-математичного моделювання нами доведено, що при збільшенні СК на 1 % Україна може розраховувати на збільшення національного капіталу на 0,541 % або майже на 16,993 млн. дол. у розрахунку на одну особу (для порівняння, при аналогічному – на 1 % збільшенні фізичного капіталу збільшення національного капіталу оцінюється показником 0,064 %, екологічного капіталу – 0,159 %, людського капіталу – 0,255 %). Наведені у додатку Б розрахунки, побудовані моделі та висновки засвідчують нагальну необхідність активізації процесів формування СК в Україні, подолання перешкод на цьому шляху.

Парадокс наявного СК в Україні полягає у дефіциті довіри до усіх гілок влади з одночасно вкрай високими надіями, що покладаються саме на державне управління (аванси довіри). На це вказують результати дослідження А. Длугопольського «Роль соціального капіталу в удосконаленні розвитку соціально-економічних систем», з якої рівень недовіри сягає: 76,8 % – по відношенню до Верховної Ради України; 72,3 % – до судової гілки влади; 71 % – до Кабінету Міністрів; 69,2 % – до політичних партій; довірою за рівнем вищою від недовіри користуються лише громадські організації (38,4 %) та церква (70,1 %) [68, с. 91]. На фоні неякісного СК, цей

парадокс ускладнює соціально-економічний розвиток, а підсилений стратегічною невизначеністю напрямів та моделей розвитку, є загрозою втрат перспектив та можливостей, пов'язаних з ним на національному рівні.

Отже, немає сумнівів, що формування СК для України має гостро актуальне значення. Втім, досягнутий за останні 10-15 років прогрес в отриманні наукових свідчень щодо цінності СК як ресурсу не додає чіткості відносно механізму його формування з позицій впливу на економічні результати, який задовольнив би науковців та практиків. З одного боку, вчені (Л. Поліщук, Р. Меньшев [129, с. 46–65]) вказують на підтримку порядку та злагоди у суспільстві та в економіці на основі довіри, що засвідчує інституційну альтернативу державі внесенням прямого впливу в економічний розвиток у «горизонтальному» напрямі. А з іншого боку, ті ж науковці відмічають залежність ефективності формальних інститутів і державного управління від запасів СК, проявлену «вертикальним» напрямом. У цій площині такої різновекторності підходів складно навіть на теоретичному рівні домогтися чіткості у розвитку структурних складових СК в інтересах економічного благополуччя. Тому процеси формування СК та взаємозв'язок його структурних складових потребують окремого дослідження.

1.2. Формування соціального капіталу та взаємозв'язок його структурних складових

Аналіз наукових концепцій засвідчує, що процеси формування СК розглядаються вченими у різним аспектах (економічному, соціологічному, психологічному, політичному, антропологічному тощо). Це зумовлює різноманітність підходів до процесу формування СК.

Узагальнюючи погляди А. Портеса, Дж. Сенсенбренера [227, с. 1320–1350.], Б. Буркинського [16, с. 67–81] до джерел формування СК відносимо:

- ціннісні орієнтації як імператив, засвоєний індивідами у процесі соціалізації, що спонукає суб'єктів керуватись у своїй поведінці не тільки особистими мотивами, об'єднуючись на основі довірливих відносин;
- індивідуальну соціальну взаємодію у процесі обміну послугами, інформацією, ресурсами безвідносно до моральних цінностей з прагматичним дотриманням певних правил заради досягнення власних цілей;
- обмежену солідарність, що виникає не із ціннісних орієнтирів чи взаємних обмінів, а із ситуативної реакції членів групи під час розв'язання спільних для них проблем;
- вимушену довіру, основу якої складає віра в те, що разом можна сподіватися на подолання негараздів;
- взаємодію на основі традицій, звичаїв, громадської думки, свідомості індивідуально чи у складі організації.

Розвиток СК залежить, передусім, від базових ціннісних орієнтацій соціальної групи (суспільства), в межах якої формується, функціонує і розвивається СК, які наведено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Ознаки наявності певного сформованого соціального капіталу

Прояв наявності соціального капіталу:	%
Надає можливості зміцнення родинних стосунків і товариських взаємин	47
Об'єднує людей у соціальні мережі	38
Залучає людей до спільного відстоювання своїх прав і свобод	36
Стимулює розвиток відносин взаємодопомоги і співробітництва як норм суспільного життя	31
Стимулює створення самоорганізаційних осередків	29
Актуалізує усвідомлення болючих проблем	29
Поділяє людей на «своїх» і «чужих», багатих і бідних тощо	29
Сприяє підвищенню суспільної довіри	28
Сприяє виникненню протестних настроїв і поведінки людей	26
Сприяє дотриманню справедливості як рівності громадян перед законом	24
Сприяє прояву особистої відповідальності за стан справ у місті, селі	21
Стимулює нарощування економічного капіталу	19
Стимулює розвиток підприємливості	16
Покращує морально-психологічний клімат у суспільстві	16
Формує у людей віру в краще майбутнє	10
Сприяє стабілізації існуючого соціального порядку	5

Примітка. Затемненим виділено функції, визнані третиною експертів як найбільш значимі.

Джерело: розроблено автором з використанням даних [126, с. 304–313].

Сформований СК, за визнанням експертів [126, с. 304–313], в різних країнах світу грає найбільшу роль для зміцнення родинних стосунків та товариських взаємин, об'єднань у соціальні мережі, залучення до спільного відстоювання прав і свобод, розвитку відносин взаємної допомоги і співробітництва, пошуку місця працевлаштування у формальному та неформальному секторі економіки. Однак прояв СК є різним залежно від країни, регіону проживання людини, традицій, притаманних колу спілкування, отже, низки факторів впливу на формування СК.

Нижче пропонуємо авторський підхід до систематизації факторів впливу на формування соціального капіталу (рис. 1.3).

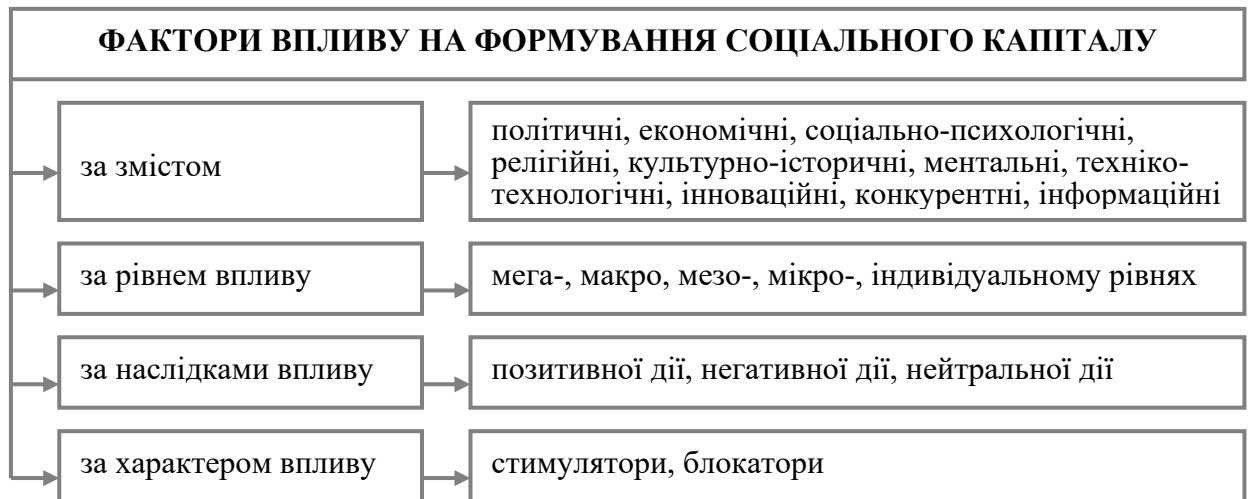


Рис. 1.3. Систематизація факторів впливу на формування СК

Джерело: розроблено автором.

Схема на рис. 1.3 розвиває наявні наукові підходи щодо визначення факторів впливу на формування СК передусім за рахунок деталізації факторів за змістом (економічні, соціально-психологічні, політичні, релігійні, культурні, ментальні, наукові, техніко-технологічні, інноваційні, конкурентні, інформаційні), а також виокремлення факторів-блокаторів (перешкоджають появі довіри або руйнують її) і факторів-стимуляторів (прискорюють формування СК, сприяючи накопиченню довіри). Прокоментуємо наведену систематизацію факторів впливу на СК більш детально, виокремлюючи за різними ознаками:

1) за змістом:

- політичні (рівень довіри до рівень довіри до політичних інститутів; верховенство права і якість законодавства; ефективність роботи уряду тощо);
- економічні (рівень життя в суспільстві; рівень економічних свобод; доступ до ресурсів; диференціація доходів населення; економічна стабільність тощо);
- соціально-психологічні (рівень довіри між членами суспільства; відкритість до спілкування, участь у громадських організаціях, соціальна активність; розвиток соціальних мереж, соціальна кооперація; рівень відповідальності, прийнятий у суспільстві; рівень свобод тощо);
- релігійні (свобода вибору віри, довіра до церкви, роль віри у цінностях, участь в релігійному житті);
- культурно-історичні (історично сформовані традиції, норми поведінки, роль культурних цінностей у житті);
- ментальні (національні та регіональні особливості менталітету, що сформувалися упродовж тривалого періоду на певній території);
- техніко-технологічні (рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів, що позначається на праці, побуті, можливостях професійного розвитку, спілкування, самореалізації у праці);
- інноваційні (кардинальні зміни у різних сферах життєдіяльності під впливом впровадження різноманітних інновацій, зокрема у зайнятості);
- конкурентні (прояв суперництва передусім у ринковому середовищі);
- інформаційні (тиск певної інформації на свідомість та поведінку),

2) за рівнем впливу:

- фактори мегарівня (глобальні впливи у різних сферах економіки і політики, мережева готовність суспільства; розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій; взаємопроникнення культур тощо);
- фактори макрорівня (громадська активність в суспільстві, рівень довіри в країні, культурні і ментальні особливості країни, рівень освіченості, рівень співпраці і солідарності в країні тощо);

- фактори мезорівня (громадська активність в регіоні, рівень довіри в регіоні, культурні і ментальні особливості регіону, рівень співпраці і солідарності в регіоні тощо);

- фактори мікрорівня (рівень довіри між працівниками, працівниками і керівниками на підприємстві, рівень соціальної взаємодії, наявність соціального діалогу, довіра до профспілки на підприємстві тощо);

- фактори впливу на індивідуальному рівні (рівень довіри та підтримки на рівні сім'ї, колег, друзів, сусідів, учасників соціальних мереж);

3) за наслідками впливу:

- позитивної дії (соціальне партнерство; доступ до фінансових, трудових, матеріальних ресурсів; економія трансакційних витрат; економіка репутацій і відповідальність перед контрагентами);

- негативної дії (організована злочинність; соціальна нестабільність; корупція; бюрократизація всіх сфер життя; блокування доступу до фінансових, адміністративних ресурсів);

- нейтральної дії (обіцянки, які формують очікування, а не довіру; зобов'язання, які не зачіпають актуальних потреб, не передбачають зусилля);

4) фактори впливу за характером впливу:

- стимулятори (фактори, які сприяють формуванню та нарощуванню СК, – відповідальність, відкритість, готовність до соціальній взаємодії, готовність надавати підтримку моральну, матеріальну тощо);

- блокатори (імітація соціального діалогу, «подвійні стандарти» в оцінці діяльності, корупція, соціально-трудова конфлікти, ігнорування колективних угод, деструктивні настрої в суспільстві, відсутність правового простору, поглиблення соціальної та майнової нерівності тощо).

Отже, в контексті нашого дослідження особливо важливим є пошук та активізація факторів позитивної дії, факторів-стимуляторів, які в умовах глобалізації світового економічного та інноваційного розвитку, інтелектуалізації трудових процесів, сприятимуть соціальному діалогу, підвищенню рівню довіри, захисту трудових прав, створенню інноваційної

структури зайнятості, ефективних робочих місць на засадах активної соціальної взаємодії та капіталізації соціальних зв'язків.

На основі зазначеного, використовуючи процесний підхід, наведемо схематичне зображення процесу формування СК через капіталізацію соціальних зв'язків (рис. 1.4).

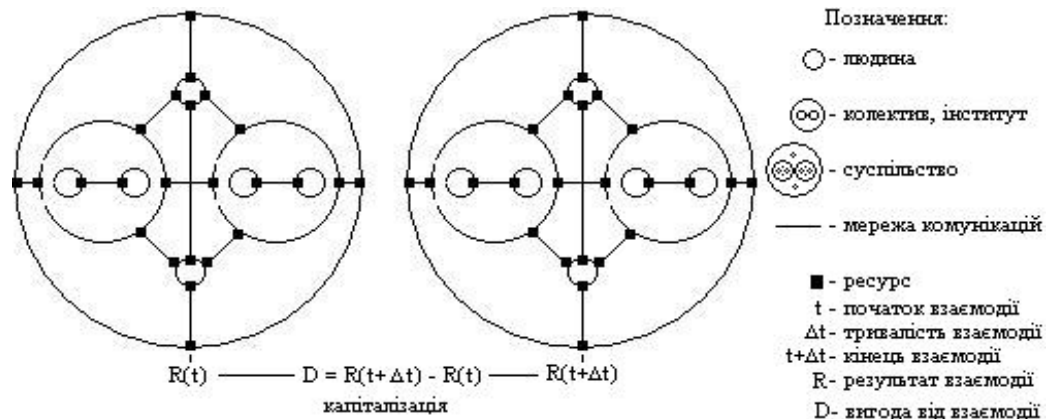


Рис. 1.4. Схематичне уявлення про формування соціального капіталу як процесу накопичення соціальних зв'язків на основі довіри

Джерело: розроблено автором.

Для процесу формування СК характерною є наявність взаємно обернених взаємодій на рівні обміну ресурсами між їх суб'єктами, вплив певної множини факторів, які, у свою чергу, змінюються внаслідок використання СК. Виходячи з гіпотетичних уявлень про соціальні взаємодії як взаємно обернений процес лінійного характеру, вводимо, для здійснення теоретичного аналізу, поняття, які стосуються системи взаємодії, проілюстрованої рис. 1.5:

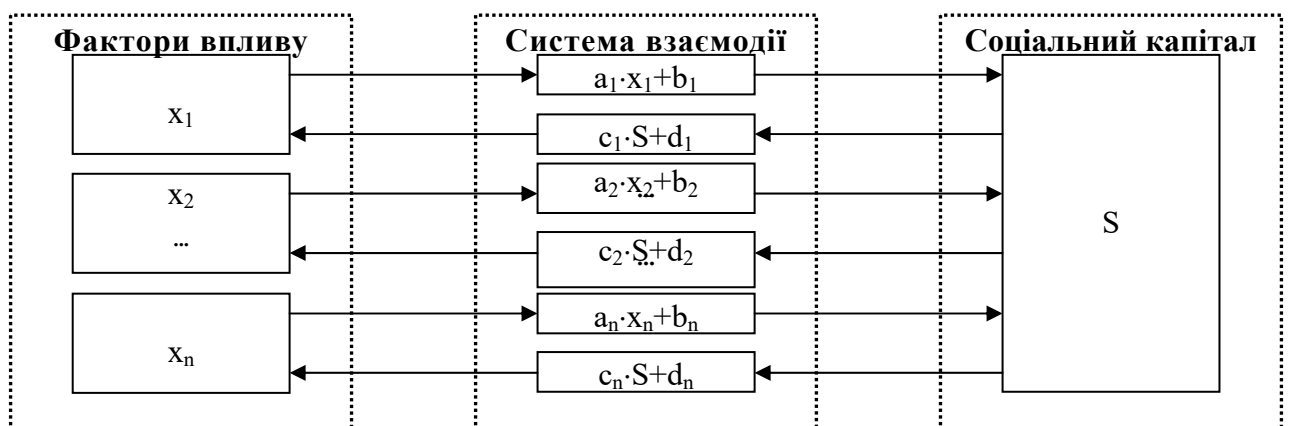


Рис. 1.5. Схема системних взаємозв'язків у формуванні соціального капіталу

Джерело: розроблено автором.

Де:

x_i – фактори впливу на соціальний капітал ($i = 1, 2, \dots, n$);

a_i – коефіцієнт посилення фактора x_i за напрямом прямого впливу;

b_i – вільний доданок, незалежний від значення фактора x_i за напрямом прямого впливу;

c_i – коефіцієнт посилення соціального капіталу S за напрямом оберненого впливу;

d_i – вільний доданок, незалежний від значення соціального капіталу S за напрямом оберненого впливу.

Відповідно до зазначеної схеми (рис. 1.5) маємо:

$$S = \sum_{i=1}^n (a_i \cdot x_i + b_i); \quad x_i = c_i \cdot S + d_i \quad (1.1)$$

Звідси:

$$S = \sum_{i=1}^n (a_i \cdot (c_i \cdot S + d_i) + b_i) \quad (1.2)$$

або після тотожних перетворень отримуємо формулу соціального капіталу, що показує залежність його величини від впливу факторів, розвиненості соціальних взаємозв'язків та соціальних взаємодій:

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n (a_i \cdot d_i + b_i)}{1 - \sum_{i=1}^n a_i \cdot c_i} \quad (1.3)$$

На основі аналізу рівняння (1.3), робимо висновки щодо зв'язків між параметром «соціальний капітал», позначений як S та параметрами, що характеризують механізм взаємодії – a_i , b_i , c_i , d_i :

1. За функціональним змістом СК визначається не факторами (x_i), задіяними при врахуванні їх впливу як «вхідних» для механізму взаємодії, а структурними характеристиками власне механізму – a_i , b_i , c_i , d_i . (1.3). Цей висновок пояснює відсутність серед наукових публікацій даних, які б визначали S функцією $f(x_i)$. Такі залежності у проаналізованій нами науковій літературі зустрічаються переважно епізодично.

2. З позиції залежності S від b_i (1.3) спостерігаємо наявність ефекту «зміщення» – значення S збільшується (зменшується) прямо пропорційно зміні вільного доданку b_i , незалежного від значення фактора x_i за напрямом прямого впливу. Це означає, що кожного разу, коли дослідник СК враховує значення того чи іншого фактора, видається можливим (що подекуди й зустрічається в публікаціях) віднайти водночас дещо інше, що виявляється впливовим на зміну значень СК.

3. З позиції залежності S від d_i (1.3) спостерігаємо наявність ефекту «нахилу тренду зміщення» залежно від a_i (множник біля d_i). Це означає, що динаміка (темп, швидкість) зміни величини СК мультиплікативно відображує зміни вільного доданку d_i , незалежного від значення СК за напрямом оберненого впливу, здатного посилюватися чи послаблюватися пропорційно коефіцієнта a_i посилення фактора x_i за напрямом прямого впливу. У наукових публікаціях названу обставину використовують переважно інтуїтивно, без належного для таких випадків обґрунтування.

4. З позиції залежності S від c_i (1.3) спостерігаємо наявність «гіперболічного ефекту» з розривом при $(1=\sum a_i \cdot c_i)$, коли знаменник набуває нульового значення. Це означає, що існують «точки біфуркації», які стосуються коефіцієнта посилення СК за напрямом оберненого впливу S на x_i , здатні спричинити перехід позитивної динаміки на негативну і навпаки. У наукових публікаціях таку обставину пов'язують частіше всього з невизначеністю переходу довіри в недовіру і концентрують увагу на її наявності без пояснення причин появи такого явища.

5. З позиції залежності S від a_i (1.3) спостерігаємо присутність параметра a_i як у чисельнику, так і в знаменнику дробу (спрощено – $(a \cdot d + b)/(1 - a \cdot c)$). Подібні явища описують переважно як «з наявністю синергетичного ефекту». У даному випадку йдеться про реагування системи на спільний вплив одночасно (мільтиплікативно), поряд з коефіцієнтом посилення фактора за напрямом прямого впливу також коефіцієнта посилення СК за напрямом оберненого впливу і вільного доданка,

незалежного від значення СК за напрямом оберненого впливу. У наукових публікаціях згадування про наявність синергетичного ефекту зустрічається часто, але переважно для пояснення складної природи СК та впливу на нього різнонаправлених факторів суспільного життя.

Системне уявлення про формування СК дозволяє вивчати його в процесі взаємодії факторів, які характеризують стан явищ і процесів, що відбуваються в суспільстві, їх взаємно обернений вплив під час формування соціального капіталу в умовах змін, що відбуваються в соціально-економічному середовищі.

Виходячи з викладеного, пропонуємо таке визначення поняття «формування СК»: це динамічний, багатофакторний процес накопичення соціальних зв'язків на основі довіри, який характеризується стійкими системними взаємозв'язками прямої та оберненої дії, визначеними взаємозалежностями структурних складових СК, а також знаходиться під впливом факторів зовнішньої дії (культурно-історичних, соціально-психологічних, економічних, ментальних, політичних, інформаційних тощо).

Базуючись на системному розгляді формування СК, зосередимо далі увагу на ролі провідних факторів впливу на цей процес, яким у першу чергу приділять увагу сучасні дослідники, зокрема культурних традицій, дії інституцій, розвитку освіти, охорони здоров'я.

Суттєвий вплив на формування СК здійснюють особливості культури, традицій, менталітету, норм і звичаїв, що склалися в різних країнах. Відтворюючись і передаючись через покоління, вони є джерелом формування довіри, моральності соціальної взаємодії. Саме рівень довіри ототожнюється багатьма науковцями із СК або визнається визначальним джерелом його формування. Так, торкнемося, передусім, поширеної точки зору [214, с. 27–57], що, розглядаючи СК із соціально-економічної позиції, коректно мати справу з особливостями його прояву в різних країнах світу. Зокрема, Д. Галперн [209] зауважує, що частіше всього високий рівень СК притаманний переважно промислово розвинутим країнам – США,

Скандинавським країнам, а низький його рівень властивий країнам закритого типу та спільнотам «аморального індивідуалізму» (Південь Італії, посткомуністичні країни Центральної Європи). Це ж засвідчено К. Волесом та Ф. Пілчером за результатами тестування ними моделі Галперна на прикладі європейських країн [242, с. 29–54]. Вони стверджують, що об'єднуючий СК є характеристикою соціально орієнтованої країни з усталеною демократією, яка гарантує громадянам соціальну безпеку, сприяючи розвитку громадської участі та довіри. Втім, ними ж відмічено, що країни високого рівня соціально-економічного розвитку не обов'язково є країнами високого СК. Згадані дослідники емпірично відзначають, що в посткомуністичних країнах рівень об'єднуючого СК є досить низьким.

Причина криється у загальній недовірі, коли громадяни країни орієнтовані переважно на друзів і родичів, зміщуючи контроль ресурсів на тісні контакти, що призводить до цинізму та недовіри, коли державний ресурс використовується переважно задля досягнення особистих цілей [217, с. 427–441]. Ф. Фукуяма суспільство з домінуванням кумівства, корупції та домовленостей відносить до несучасних [206]. Подібних висновків дотримується і М. Вулкок [243, с. 225–251], відзначаючи, що концентрація СК в первинних соціальних групах (сім'ях) без певного рівня міжгрупової комунікації призводить до їх домінування, яке є причиною недовіри з боку інших груп, створюючи латентний конфлікт. Втім, дані з країн, які розвиваються, засвідчують, що за рахунок лише високого рівня солідарності чи великої кількості неурядових організацій економічного процвітання не досягнути [205]. Прикладом слугують країни Латинської Америки, де високий рівень соціальної солідарності поєднується з високим рівнем бідності, коли відсутністю ресурсів перекривається доступ до влади, без якої не змінити суспільних правил життєдіяльності.

Прихильники теорії інституціональної продуктивності відмічають, зокрема, що зростанню довіри як джерела формування СК сприяє не скільки

розвиток СК загалом, стільки ефективна діяльність громадських інститутів [207, с. 271–303].

До країн-лідерів за рівнем СК відносять Нову Зеландію, Швейцарію, Швецію, до країн з високим рівнем СК – США, Японію, Канаду [159, с. 47–51]. Високий рівень пов'язують, переважно, з культурними традиціями, у підтримці яких суттєва роль належить державі та громадським організаціям. У країнах, які частіше застосовують механізм аутсорсингу у державному секторі економіки, засвідчує О. Степанова [161], рівні загальної довіри переконливо вищі (Фінляндія, Нідерланди, Швеція, Великобританія). Високими для таких країн є й показники загального рівня довіри в суспільстві. Що стосується громадян в країнах з перехідною економікою, то, за свідченням О. Степанової, вони менш соціально активні.

Вплив культурних особливостей на формування СК з урахуванням національних традицій дослідив Ф. Фукуяма, оприлюднивши результати в доповіді «Що таке соціальний капітал» [178, с. 4]. Він, зокрема, наголосив, що природа стрімкого розвитку країн Східної Азії впродовж останніх десятиліть різна саме через національний характер СК. Автор зауважив, що важливі переваги у конкурентній боротьбі мають країни з високим ступенем довіри до інститутів посередництва (Японія, Німеччина, США). У Китаї, з притаманною країні ідеологією конфуціанства, більш важливими порівняно із зобов'язаннями перед безособовою владою, є зобов'язання та взаємні відносини між членами груп, об'єднаних родинними стосунками (Гонконг, Тайвань – приклади, де більшість підприємств є сімейними). У такій системі цінностей сімейному підприємству важко приймати інших працівників і довіряти їм наданням переваги лише їх професійним здібностям. Японія, як відмічає Ф. Фукуяма – приклад іншої ситуації, у якій зобов'язання перед владою завжди важливіші, порівняно із зобов'язаннями перед родиною. Однією з причин учений називає вкорінене в японській культурі негативне ставлення до непотизму (кумівства). На фірму (підприємство, корпорацію) відбираються працівники виключно за їх професійні якості. Аналогічно,

Силіконова Долина у США є прикладом формування СК з перевагами інноваційних ідей. Більшості посткомуністичних країн, як відмічає вчений, характерне надання переваг репресивним заходам, здійснюваних карально-наглядовими органами. Люди в цих країнах переважно позбавлені внутрішнього переконання в законослухняності, незалежно від наявності-відсутності каральних органів та впроваджуваних ними заходів.

Учений підкреслює, що надмірне втручання держави в життя суспільства фактично руйнує СК. У той же час, відсутність інститутів державного впливу, базових правил і принципів надання суспільних благ, відсутність правового поля для міжособистісної взаємодії також знижує рівень СК. Ґрунтовний аналіз особливостей СК національного рівня приводить Ф. Фукуяму до висновків: 1) сучасне економічне життя не зможе стати ефективнішим без високого ступеня довіри; 2) економічний потенціал у суспільстві з високим рівнем довіри більше, ніж у суспільстві з низьким рівнем довіри.

Вітчизняні вчені окремо наголошують на ролі довіри, яка ґрунтується на знаннях, вірі, чесності, впевненості, що сприяє економічному зростанню (С. Білошицький, П. Козирєва). Зокрема довіра громадян до обраних ними органів публічної влади розглядається не лише необхідною передумовою успішного функціонування політичної системи будь-якого суспільства, але й важливим фактором існування демократії (М. Головатий [47]). Довіра визнана ланкою зв'язку громадян країни із політичними інститутами, підвищуючи їх легітимність та ефективність (С. Білошицький [8]). Ученими, які вивчають СК з різних позицій небезпідставно визначено, що його формування обумовлено людським потенціалом, а саме здібностями, освітою, знаннями, досвідом, професіоналізмом, здоров'ям людей, спроможних працювати у складі трудових колективів.

На наше переконання, специфічною особливістю СК є можливість впливати на різні сторони людської діяльності, зокрема, активізувати населення у вимогах щодо надання послуг у сфері освіти, культури, охорони

здоров'я, сприяти підвищенню якості людського капіталу, забезпечувати взаємодію індивідів, груп, спільнот, утворювати стійкі відносини, які забезпечували б інтеграцію населення, примножували соціальні надбання. Включеність індивідів у родинні, групові спільноти сприяє згуртованості, солідарності, єдності, формуванню довіри, що справляє відчутний вплив на їх економічне становище.

Не зменшуючи значення названих чинників, акцентуємо увагу на освіті, яка відіграє важливу роль у формуванні СК, що в свою чергу є джерелом економічного зростання. Так, А. Меддісон [219] довів, що зі збільшенням частки освіченого населення у загальній його чисельності вищими виявляються темпи економічного зростання (за А. Меддісоном, збільшення асигнувань на освіту на 1 % призводить до збільшення ВВП на 0,35 %). Концептуально визнано (Л. Поліщук [128], Ю. Мішин [109], О. Комарова [89]), що саме освіті належить прерогатива формування в суспільстві принципів довіри і взаємодопомоги, соціальних норм та правил поведінки. Саме удосконалені освітою, останні закладаються в індивідуальні базові знання, розвиваючи здібності, навички, вміння, навчають професійній діяльності, результатом яких є задоволення потреб економіки кваліфікованою робочою силою. Останнє – запорука формування СК і забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Заслуговує на увагу і такий фактор впливу на формування СК як здоров'я населення. Дослідженнями плеяди вчених (Т. Браун, Н. Лебедева, Н. Русинова, В. Сафронов [142]) підтверджено щонайменше дві обставини: 1) позитивний вплив на самопочуття людей мереж соціальної підтримки з боку близьких та колег; 2) активна участь людей, що не хворіють або оздоровлені, у суспільному житті, політичних, громадський, професійних рішеннях. В основу виконаних ученими досліджень покладено два підходи до розуміння соціального капіталу: 1) з позицій П. Бурдьє і Дж. Коулмана, коли розгляду підлягають ресурси індивіда з доступом до них через соціальні мережі; 2) з позицій концептуалізації Р. Патнема, коли за основу прийнято

співтовариство задля досягнення спільної мети, що передбачає громадську активність, взаємність, довіру.

Завдячуючи мережевим контактам, СК виконує функцію підтримки індивіда, забезпечуючи його допомогою з боку соціального оточення. Розглянутий з цих позицій, вплив СК на здоров'я визначається довірою, формуванням довірливих відносин, що сприяють комфорту соціальних взаємодій, усуненню стресових ситуацій, зняттю соціальних конфліктів. У людей соціально взаємодіючих, схильних до довіри, здоров'я, як правило, краще, порівняно з тими, хто не користується мережевими ресурсами. Втім, подібні спостереження, з якими можна почасти погодитися, не виявляють одностайної прихильності, поясненням чого виявляється ситуація, коли при врахуванні індивідуальних запасів капіталу контекстуальні особливості впливу соціальних запасів часто залишаються поза увагою. Можливості виявлення соціального контексту відносно важливості для здоров'я соціальної підтримки, де воно пов'язане з активністю, суспільними умовами життєдіяльності, в тому числі трудової, залежністю самопочуття від довірливості відносин, доведено застосуванням методів багаторівневого моделювання, застосованого науковцями (додаток В; [148]).

Відповідно до результатів дослідження, викладеного у додатку В, можна впевнено стверджувати, що СК – це нематеріальний актив, який характеризує систему взаємозв'язків, що виникають між членами суспільства, громадянами та державою на основі довірливих відносин, спільних цінностей, соціальної взаємодії. Через розробку економіко-математичних моделей залежності ВВП від впливу освіти та охорони здоров'я нами виявлено, що на можливість конвертації СК у ВВП негативно впливає збільшення захворюваності населення: зростання захворюваності на 1 % зменшує ВВП на 0,29 млн. грн. (додаток В, модель В.1).

Разом з тим, протилежні тенденції засвідчив аналіз впливу освіти на ВВП. Визначено, що на макроекономічний розвиток країни позитивно впливає збільшення кількості професійно-технічних закладів та ВНЗ III-IV

рівнів акредитації, наповнюваність учнями професійно-технічних закладів та наповнюваність студентами ВНЗ III-IV рівнів акредитації, збільшення частки населення з базовою вищою освітою та з повною загальною середньою освітою: збільшення цих показників на 1 % призводить до зростання ВВП у порядку їх переліку, відповідно, на 11,4 млн. грн., 3,03 млн. грн., 9,7 млн. грн., 2,4 млн. грн., 104,7 млн. грн., 231,5 млн. грн., про що свідчать побудовані моделі В.2, В.3, В.4 додатка В.

Отже, оцінка взаємозв'язку СК та економічного розвитку, здійснена через вплив його базових системоутворюючих чинників – освіти і охорони здоров'я, довела, що соціальний капітал справляє помітний вплив на економічний розвиток суспільства. Довготривалий позитивний ефект для економіки від функціонування СК можна очікувати лише за умов нарощування фінансування освітньої сфери і сфери охорони здоров'я, створення і реалізації національних програм підтримки цих галузей, забезпечення доступності населення до якісних освітніх та медичних послуг.

Зауважимо, що проблеми зв'язку СК суспільства та інституту охорони здоров'я представлені також у дослідженнях Л. Русиної, О. Степанової, Т. Чубарової та інших учених. Втім, у такому напрямку досліджень бракує переконливої доказовості, що свідчить про необхідність подальших більш ґрунтовних досліджень феномену соціального капіталу.

На основі аналізу наукової літератури для визначення чинників формування СК нами було виконано моделювання за такими складовими, як рівень довіри в суспільстві, почуття справедливості, рівень підтримки, соціальні контакти, можливість обговорення проблем та громадянська активність (додаток Д). Розрахунками доведено, що найбільший вплив на зростання ВВП, а, отже, і зайнятості в країні, впливає за пріоритетністю – «можливість обговорення проблем», «почуття справедливості», «соціальні контакти», «рівень підтримки», «громадська активність» та «рівень довіри в суспільстві». А збільшення кожної складової СК на 1 % за сформованою

моделлю (додаток Д, модель Д.1) дає змогу збільшити ВВП проаналізованих країн на 8,2 % – 9,1 % від базового значення.

Викладене дає змогу, на основі вивчення різноманітних наукових поглядів здійснити систематизацію структури СК (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Наукові підходи до визначення структури соціального капіталу	
Автор	Структурні складові соціального капіталу
П. Бурдьє [15, с. 60–74]	– інституціоналізовані відносини взаємного визнання
	– соціальні зв'язки
	– ресурси, доступні індивідам за рахунок членства у соціальних мережах
К. Кізілова [84, с. 221–227]	– соціальні зв'язки (соціальні мережі)
	– норми, правила, санкції
	– переконання, довіра
Дж. Ковлман [93, с. 122–139]	– зобов'язання, очікування, надійність
	– інформаційні канали
	– норми, правила, санкції
Е. Мишенін [108, с. 84–91]	– сполучна складова (сукупність сильних соціальних зв'язків і відповідної їм нормативно-ціннісної системи, які утворюють відносно замкнуту структуру і визначають характер взаємодії індивідів)
	– горизонтальна інтегруюча складова (сукупність горизонтальних соціальних зв'язків і відповідної їм нормативної ціннісної системи, що об'єднують індивідів, які належать до різних партикулярних (локальних) груп)
	– вертикальна інтегруюча складова (сукупність вертикальних соціальних зв'язків, які охоплюють різні рівні соціальної, економічної та владної ієрархій і підкріплені нормативною ціннісною системою, спільною для взаємодіючих суб'єктів)
Авторська позиція	Поділяємо погляди науковців, перераховане вище вважаємо структурними складовими соціального капіталу.

Джерело: розроблено автором на основі систематизації наукових поглядів.

Виходячи з позиції приналежності СК будь-якому соціальному угрупованню, визначимо особливості його формування, які безпосередньо пов'язані із соціальними умовами життєдіяльності, середовищем функціонування, особливостями трудової діяльності, менталітетом і культурою на різних рівнях економічної системи – макро-, мезо- та макрорівні та на рівні індивідів.

Формування СК, як відзначає Л. Гальперіна [43, с. 69–75], відбувається на індивідуальному рівні (людина, сім'я, група людей); мікро- та мезорівнях

(освітні заклади, підприємства, установи, громадські об'єднання, територіальні одиниці тощо); макрорівні (держава, система органів державного управління); наднаціональному та мегарівні (міждержавні об'єднання, транснаціональні корпорації, міжнародні громадські організації тощо) (рис. 1.6).

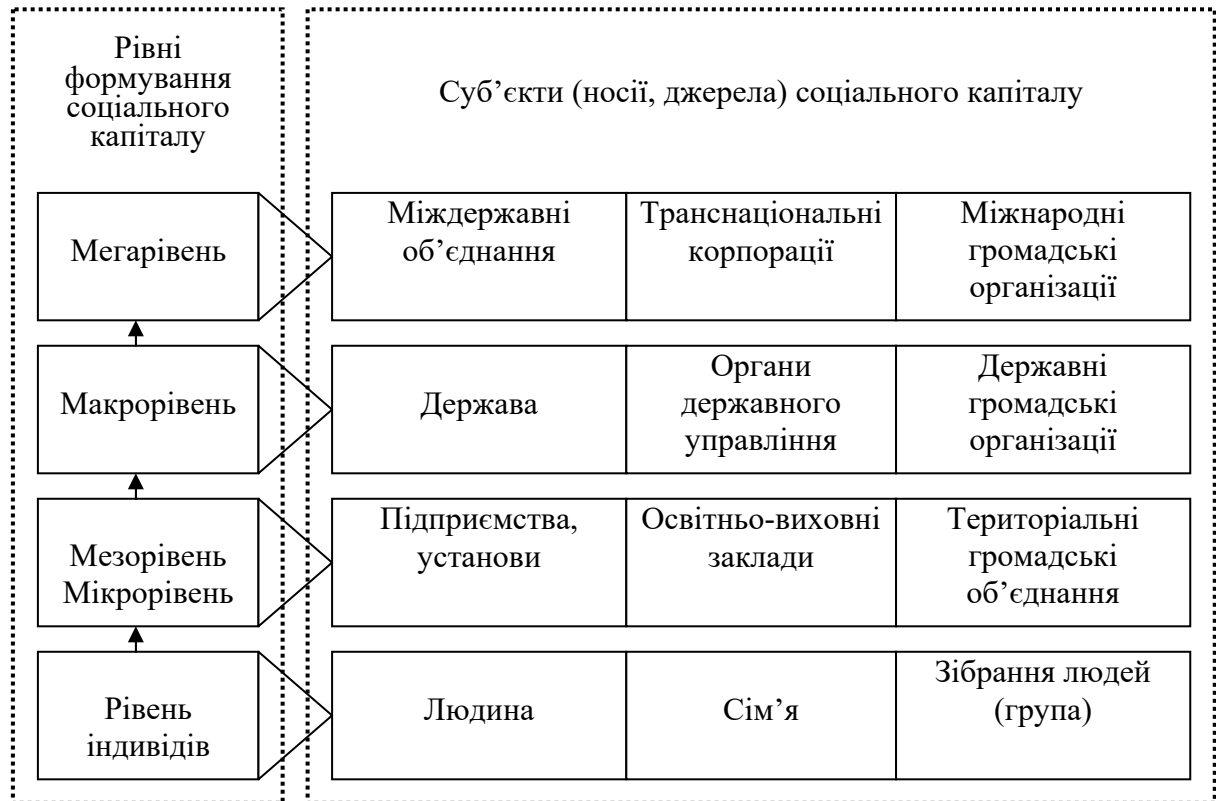


Рис. 1.6. Рівні формування соціального капіталу, його суб'єкти, носії, джерела

Джерело: узагальнено автором на основі [43].

Враховуючи зміни у структурі соціального забезпечення на користь зменшення уречевленості [188, с. 394–399], вважаємо за необхідне акцентувати увагу на неуречевленості, обумовленої наявністю СК.

СК на індивідуальному рівні формується людиною в процесі взаємодії з іншими людьми, в сім'ях, в неформальних об'єднаннях громадян, утворюючи гурт (групу, мережу) для розв'язання буденних завдань, передачі інформації через доступ до соціальної мережі. Особливості формування СК на мікрорівні пов'язані з поступовим згортанням поняття «рідкісність блага», відміченої Е. Тофлером: «Наше багатство – це багатство символів» [168, с. 96], що пояснюється розширенням кола домовленостей між суб'єктами

соціально-економічних відносин при здійсненні ними спільної праці. Людина постає в новому для себе статусі, визнаючись не лише ресурсом (інструментом в руках власника), але й, водночас, основною рушійною силою розвитку. Тому обов'язковими для врахування мають бути творчі здібності людини як форматора суспільно-економічних відносин через створені нею або за її участі домовленості.

Враховуючи зазначене, СК на індивідуальному рівні називають ресурси, якими володіє індивід, включений у сталу систему соціальних відносин, відносно якої вживають інший термін – соціальна мережа [64, с. 99–111]. Вважається прямою залежність СК від особистісної соціальної мережі: з підвищенням статусу та сприяння доступу через соціальну мережу до цінних ресурсів індивідуальний СК людини підвищується. За висновком О. Демківа [64, с. 99–111], «насиченість соціальної мережі носіями престижних статусів, виконавцями важливих соціальних ролей, власниками великих обсягів різного роду ресурсів, поряд із величиною, гетерогенністю та розгалуженістю соціальної мережі є сприятливими для індивідуального соціального добробуту членів мережі». Не що інше, як соціальні мережі на мікрорівні підтримують рівень добробуту, сприяють кар'єрному та статусному просуванню індивідів.

Важливим джерелом формування СК на мікрорівні є участь представників мікросоціуму у діяльності підприємств та установ, набуття знань та досвіду в освітньо-виховних закладах, у процесі трудової реалізації, участь у діяльності територіально-громадських об'єднань, що являє собою мезорівень СК. Природно, що люди, об'єднані в територіальні спільноти, взаємозалежні, маючи зазвичай спільну мету і відчуючи потребу в об'єднанні зусиль задля її досягнення [37, с. 36–39]. З позиції розвитку інституту демократії вкладення капіталу в мережу організацій цього рівня, які є основою громадянського суспільства, відіграє не менш важливе значення, ніж в економіку. Формуючи СК на мікро- та мезорівнях, громадяни у подальшому спроможні використовувати його для зміцнення

демократичних принципів в управлінні державою.

На мезорівні СК набуває інтерпретаційного наповнення в якості ресурсу, який належить і окремим індивідам, і, соціальним групам, і колективам. Соціальні зв'язки, набувши сталості, створюють нові комунікаційні канали з генерацією в них нових відносин на кшталт неформального соціального контролю, гарантованого працевлаштування, налагодження трудових зв'язків, які допомагають суб'єктам адаптуватися до постійних трансформацій, що відбуваються в економіці та зайнятості.

На макрорівні СК інтерпретується власністю соціуму в цілому. Функції соціальних мереж тут виконують різноманітні громадські організації та інші формальні і неформальні «оболонки» колективної дії, представлені ознаками добровільності, горизонтальності, інклюзивності, структуруючи суспільний простір за ознаками ефективності громадського контролю, переймання на себе окремих функцій державних органів управління, застосовуваних соціально корисних цінностей, інтересів соціальних груп тощо. У такий спосіб через поширення зразків соціальної поведінки, генералізованої довіри легітимізуються, контролюються та вдосконалюються народжувані та діючі соціальні інститути.

СК на макрорівні має певні особливості. Зауважимо, держава з механізмами репресивного характеру є гарантом захисту соціального порядку, проте центральною ланкою стабільності стає громадянське суспільство, яке притаманне кожній соціальній системі і всюди має свою специфіку. Останнє підтримує та стабілізує державу як систему, контролює її, становлячи їй противагу, сприяючи підзвітності та прозорості господарської діяльності в усіх її різновидах. Власне громадянське суспільство, що узгоджується з державою і зумовлює взаємну конвертацію капіталів, «курс» обміну ними. Отже, СК своїм існуванням передбачає наявність на мезо- та макрорівні інститутів, відносин, норм, якими визначено якісний склад та кількісну характеристику соціальних взаємодій, які сприяють соціально-економічному розвитку країни.

Узагальнення особливостей формування СК на різних рівнях економічної системи наведено у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Особливості формування соціального капіталу на різних рівнях економічної системи

Позиція розгляду	Особливості
Рівень індивідів Мікрорівень	Кола домовленостей між суб'єктами соціально-економічних відносин розширюється при здійсненні ними спільної праці.
	Творчі здібності людини як форматора суспільно-економічних відносин через створені нею або за її участю домовленості є обов'язковими для врахування іншими суб'єктами.
	З підвищенням статусу та сприяння доступу через соціальну мережу до цінних ресурсів соціальний капітал індивідів підвищується.
	Соціальні мережі на мікрорівні підтримують рівень добробуту, сприяють кар'єрному та статусному просуванню індивідів.
Мезорівень	Соціальний капітал набуває інтерпретаційного наповнення у якості ресурсу, який належить соціальній групі.
	Соціальні зв'язки, набувши сталості, створюють нові комунікаційні канали з генерацією в них нових відносин на кшталт неформального соціального контролю, гарантованого працевлаштування.
Макрорівень	Соціальний капітал інтерпретується власністю соціуму в цілому.
	Функції соціальних мереж виконують громадські організації та інші формальні і неформальні «оболонки» колективної дії, представлені ознаками добровільності, горизонтальності, інклюзивності.
	Сучасний життєустрій стабілізують механізми переважно репресивного характеру (адміністративного, політичного), концентровані у державних структурах, які діють поряд (сумісно) з механізмами продукування соціального консенсусу. Держава з механізмами репресивного характеру – лише гарант захисту соціального порядку, центральна ланка стабільності – громадянське суспільство, притаманне кожній соціальній системі.
	Високий рівень соціального капіталу пов'язують, переважно, з культурною традицією, у підтримці якої суттєва роль віддана державі та громадським організаціям.
	У країнах, які частіше застосовують механізм аутсорсингу у державному секторі економіки, рівні загальної довіри переконливо вищі.
	Громадяни в країнах з перехідною економікою менш соціально активні.
	Важливі переваги у конкурентній боротьбі мають країни з високим ступенем довіри до інститутів посередництва.
	Перебільшене втручання держави в життя суспільства переважно руйнує соціальний капітал.
	Відсутність інститутів державного впливу, відсутність базових правил і принципів надання суспільні благ, відсутність правового поля міжособистісної взаємодії знижує рівень соціального капіталу.
	Економічний потенціал у суспільстві з високим рівнем довіри більше, ніж у суспільстві з низьким рівнем довіри.

Джерело: розроблено автором [38].

Усе зазначене вище дозволяє стверджувати, що головним завданням формування СК є належна для суспільства соціальна організація взаємовідносин між суб'єктами економічної діяльності з орієнтиром на максимізацію результату в процесі розв'язання завдань (виробничих, соціальних, трудових) з дотриманням рівноправності, прозорості, толерантності на довірливій основі. Ще на одну особливість формування СК вказує Ю. Зайцев [76] – диференціацію на вертикальну та горизонтальну форми його прояву. За вертикальною ознакою СК формується на рівні окремих регіонів і країн через соціальне партнерство на основі довіри переважно між населенням і владою. Формування на горизонтальному рівні передбачає прозорість, справедливість, стабільність зв'язків між суб'єктами господарювання на рівні колективів, підприємств, фірм через прояв систем партнерства, патерналізму, соціальної відповідальності.

В умовах трансформаційних змін в зайнятості, які характеризуються кількісно-якісними змінами у розподілі робочої сили між галузями, видами та формами зайнятості внаслідок структурних зрушень в економіці, інноваційних змін в їх розвитку та впливу глобальних чинників інформатизації та інтелектуалізації праці, важливою стає роль корпорацій у регулюванні соціально-трудових відносин. Так, Дж. Гелбрейт стверджує, що метою великих корпорацій США має бути захист людей від нестатків, експлуатації та зловживань, збереження національних ресурсів, прогресу науки [60]. Серед цілей сучасних корпорацій – соціальна відповідальність бізнесу, управління, зростання обсягу продаж, максимізація прибутку, відповідальність перед споживачами.

Доречно підкреслити, що на формування СК в Україні впливають міжнародні організації (Світовий банк, МВФ, фахівці з різних країн світу, повноважні представники установ ООН, МОП, ОЕСР), які декларують необхідність трансформацій макрорегуляторів доходу людей, витрат на опалення, оздоровлення, розвиток освіти, збереження довкілля, забезпечення свободи дій та слова тощо [118].

Як показує світовий досвід, важливою особливістю СК, поряд із формуванням, є його здатність миттєво руйнуватись та знищуватись, не піддаючись швидкому відновленню. Перепонами формування СК в Україні на сьогодні є корумповане законодавство, тінізація, криміналізація української економіки, стійкі тенденції до зубожіння більшої частини населення країни, зростання соціальної напруженості, соціальної відчуженості, байдужості до нагальних потреб трансформації. Висвітлюючи особливості сучасного формування СК в Україні, варто також не залишати поза увагою ускладнення можливостей для розвитку особистості, скорочення наукового потенціалу, втрату стимулюючого фактора вищої освіти в Україні, звуження можливостей реалізації трудового потенціалу громадян, а для суспільства загалом – можливостей формувати соціальний капітал як інструмент ефективних соціально-трудових відносин.

1.3. Наукові підходи до вивчення процесів формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості

Теоретичний аналіз засвідчує, що останнім часом зростає науковий інтерес вітчизняних вчених до питань, пов'язаних з формуванням соціального капіталу, прикладами чого є наукові праці Г. Андрущенка [3], С. Архієреєва [5], А. Білоченко [7], А. Бови [9], Б. Буркинського [16], В. Бушуєва [17], В. Геєця [45], О. Грішнєвої [57], О. Демківа [63], К. Доскаленка [70], Є. Драгомірової [71], К. Кізілової [84], А. Колота [88], М. Лесечка [98], Ю. Мішина [109], М. Рябінчука [144], І. Семківа [150], О. Степанової [160], І. Терон [164], О. Убейволка [170], О. Цихмістро [181], Т. Шаповалової [185] та інших дослідників. На основі аналізу публікацій окреслимо проблемні аспекти формування та функціонування СК в Україні (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Проблемні аспекти формування та функціонування соціального капіталу в Україні

Формування СК	Необхідність формування СК в Україні зумовлена черговим етапом соціально-економічного розвитку, потребами реалізації людського потенціалу з його новими можливостями, залежністю підприємств, роботодавців, власників від результатів трудової діяльності, якостей працівників, сформованих як індивідуально, так і колективними взаємодіями.
	Прискорене формування СК залежить від: 1) розвиненості людського капіталу; 2) чинного законодавства, передусім, соціального; 3) підприємницької культури, економічної демократії та свободи.
	Головне завдання формування СК – належна для суспільства соціальна організація взаємовідносин між суб'єктами економічної діяльності з орієнтиром на максимізацію результату розв'язання завдань (як виробничих, так і соціальних) з дотриманням рівноправності, прозорості, довірливості.
	Наявність вертикальної та горизонтальної форм прояву СК.
	Формується зв'язками, описуваними в термінології не лише соціально-економічних, але й позаекономічних та позаматеріальних категорій на кшталт мотивацій, стимулів.
	Формування супроводжується спроможністю миттєво руйнуватись та знищуватись, не піддаючись швидкому відновленню.
	Ускладнення можливостей для розвитку особистості, скорочення наукового потенціалу, втрата стимулюючого фактора вищої освіти в Україні, зменшення можливостей формувати СК як інструмент економічного зростання.
Функціонування СК	Супроводжується включенням СК у виробництво за повним спектром форм співпраці та взаємодії на основі інтеграції суспільства.
	Функціонування СК вирізняється суперечливістю, обумовленою складністю міжособистісних зв'язків, реципрокністю, залученістю в суспільне життя.
	При функціонування СК виявляє себе принципово соціальним ресурсом певного ступеня публічності, закоріненим в соціабельних мережах, підтримуваний нормами взаємності (реципрокності) у позаособлених довірі.
	Функціонування СК в сучасному суспільстві проявляється підчас негативними ефектами на кшталт гуртової недовіри, непотизму, сприйняття корупційності, набуває безособистісного характеру.
	Функціонування СК своїм проявом має переважно такі елементи як «довіра», «норми», «мережі».
	Функціонуючи, СК набуває рис схильності соціальних агентів до соціального товариського спілкування, створення об'єднань з новими формами співпраці.
Розвиток СК	Концептуальна невизначеність соціально-економічної моделі національного розвитку стримують формування та розвиток СК.
	СК як предмет досліджень залишається не остаточно усталеним, викликаючи дискусію в наукових колах щодо його визначення та ролі в соціально-економічному розвитку країни.
	Розвиток СК в Україні має певне протиріччя: мало покладаючись на державу, громадяни країни не схильні вирішувати свої практичні проблеми в громадських організаціях і політичних партіях, як це робиться в країнах Заходу, притаманна суспільству некомунітарність, схилиючись до відносин родинного та приятельського типу, шкодить як довірі, так і спільним діям. Громадяни України все ще в пошуках освоєння нових форм прояву соціальної активності.

Джерело: розроблено автором.

Зважаючи на існуючі теоретичні підходи до аналізу проблем формування СК в Україні, слід зазначити, що вони поки не підкріплені

завершеними аналітичними дослідженнями стану його формування, функціонування та розвитку на всіх рівнях економічної системи. Методологія та методика оцінювання формування СК поки вважається недосконалою, залишається предметом дискусій як в нашій країні, так і за її межами. Між тим поширюється усвідомлення вагомості ролі СК як нематеріального активу економічного зростання та інноваційного розвитку, його значення для формування більш ефективної зайнятості.

Зауважимо, що фізичний капітал як уречевлена форма капіталу є відчутним і доступним для оцінювання; людський капітал, який втілюється в знаннях та навичках людини є менш відчутним, що ускладнює його оцінку; соціальний капітал, який втілений у взаємовідносинах між людьми, є відчутним ще менше, і, відповідно, ще складніше досліджуванім явищем [39]. Це пояснюється особливостями соціальних взаємовідносин, які не є механічними конструкціями і функціонування яких не можна спрогнозувати законами точних наук; ці взаємовідносини мають біосоціальну природу (люди, соціальні групи, суспільства), взаємодія яких підпорядкована законам синергетики з отриманням ефекту, який не збігається з простою сумою ефектів від дії окремих соціальних акторів, визначених низкою факторів нелінійної природи – традиціями, що склалися, рівнем довіри між людьми, довірою людей до влади та влади до людей, створеними мережами тощо.

Складність оцінювання СК обговорюється в наукових колах, проте пошук виважених підходів до його оцінки продовжується. Слушною з цього приводу є думка вчених щодо проблематики такого завдання у випадку СК як предмета дослідження: «більша частина того, що пов'язане із соціальним капіталом, існує в неявній або відносній формі» (М. Грейбіл [50, с. 51–52]), що відразу налаштовує дослідників на обмежені можливості його простого виміру. Все, що стосується індивідуальної довіри, участі в тих чи інших соціальних заходах (в організаціях, голосуванні на виборах) визначається умовними показниками СК. Спроби виявити домінанти серед характеристик людської взаємодії і ставлень людей одна до одної, наражаються на нестачу

методів і показників для оцінки подібного явища та відсутність джерел достовірної інформації.

На проблематику, викликану цією обставиною, вказує академік Б. Буркинський у праці «Соціальний капітал: сутність, джерела та структура, оцінка» [16, с. 67–81].

Один із застосовуваних науковцями підходів до оцінки СК ґрунтується на вимірі, протилежного довірі, – на вимірі соціальних дисфункцій (відсутності соціальної кооперації) (Д. Норт [113, с. 18]). Вимір СК як позитивного явища замінюється виміром його відсутності (дефіциту) через визнані суспільством традиційними виміри порушень – кількості самогубств, кількості злочинів, рівень наркоманії, кількості справ судочинства, частки сімей, що розпалися, кількості ухилень від сплати податків. Слушним визнаємо зауваження вказаного вченого, яким він обґрунтовує свою позицію, зазначаючи, що недосконалість інститутів призводить до тіньової економіки, то ж рівень недосконалості може розглядатись показником розвитку інституційної структури.

Дотримання такої позиції знаходимо й у дослідженнях українських вчених (Н. Паніної [116, с. 6–7]), в яких йдеться про рівень соціальної напруженості, індекс аномійної деморалізованості, індекс цинізму, індекс національного дистанціювання.

Поширенням для вивчення СК є використання у якості показників його виміру індексу сприйняття корупції, індексу державного управління, індексу економічної свободи. Кожен із перелічених показників, розглянутий окремо, відображає певний аспект СК, проте взяті поодиночі, вони не дають повного уявлення про нього.

Найпоширенішим показником для оцінки СК є показник довіри – до людей (міжособистісна довіра), до організацій, які відіграють ключову роль у суспільних правилах поведінки (інституційна довіра, довіра до уряду, бізнесу, профспілок), на основі якої оцінюють міжособистісну та організаційну складові СК. Довіра являє собою очікування певних дій від

людей та організацій з готовністю активізації їх дотриманням прийнятих у суспільстві норм, правил, звичаїв, законів, посадових обов'язків, моральних зобов'язань. Дії людини, як свідчить практика, мало базуються на процедурах порівняльного аналізу альтернатив та відбору серед них кращих. Їх основу складають переважно довіра (чи її полярність – недовіра), віра, звичка, емоційне сприйняття ситуації, що ускладнює оцінку.

Проте довіра є важливим індикатором розвитку суспільства. На думку М. Горлач [48, с. 173], раціонально-правова інституційна легітимність влади заснована саме на довірі громадян до державного устрою.

На наше переконання, довіра, що реалізується через міжособистісну взаємодію, співпрацю під впливом норм формальних і неформальних інститутів громадянського суспільства, постає основою не лише створення загальнонаціональної їх мережі, але й політичних інститутів, сприяючи формуванню громадянської культури, а через неї культури та ефективної життєдіяльності, зокрема, трудової діяльності, що примножує національне багатство.

За Т. Парсонсоном, довіра є однією з умов, що забезпечують суспільну стабільність, зокрема, трудову, адже на ній у взаємообмінах базуються зобов'язання ефективної реалізації колективної мети [117, с. 24–26]. Довіра, досліджена у працях Дж. Коулмана, Р. Патнема та Ф. Фукуями, є, перш за все, тим СК, який є запорукою побудови суспільних відносин. За твердженням Ф. Фукуями, довіра ґрунтується на чесній поведінці у співпраці, готовності до взаємодії, відмові від завдання збитку [176, с. 167].

Для вивчення процесу формування СК доцільно враховувати загальні цінності людей, якими вони керуються в своїй життєдіяльності. Гіпотетично партнеру по взаємодії приписується здатність докласти зусиль задля застереження від можливої шкоди того, хто йому довіряє. Це – порозуміння, чесність, виконання обіцянок, сприяння, підтримка, допомога, вірність, відвертість. Уявлення про довіру як джерело формування СК систематизовано нами у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Цінності як основа формування соціального капіталу та їх динаміка*

Цінності	2012	2014	Зміни (%)
Цікава робота	4,10	4,50	9,76
Державна незалежність України	3,91	4,29	9,72
Можливість критики і демократичного контролю владних структур	3,52	3,83	8,81
Можливість підприємницької ініціативи (створення приватних підприємств, заняття бізнесом, фермерство)	3,40	3,65	7,35
Демократичний розвиток країни	3,82	4,10	7,33
Можливість висловлювати власну думку з політичних та інших питань, не побоюючись за особисту свободу	3,76	4,02	6,91
Незалежність у справах, судженнях, вчинках	3,82	4,04	5,76
Участь у діяльності політичних партій і громадських організацій	2,78	2,94	5,76
Розширення культурного кругозору, залучення до культурних цінностей (через мистецтво, художню творчість, хобі тощо)	3,65	3,86	5,75
Створення в суспільстві рівних можливостей для всіх	4,07	4,26	4,67
Національно-культурне відродження	3,75	3,92	4,53
Сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві	4,01	4,19	4,49
Підвищення освітнього рівня (інтелектуальний розвиток)	3,82	3,97	3,93
Відсутність значного соціального розшарування (багаті/бідні, вищі/нижчі верстви суспільства)	3,91	4,06	3,84
Суспільне визнання (повага колег, співгромадян)	4,02	4,10	1,99
Участь у релігійному житті (регулярне відвідування церкви, богослужіння, дотримання релігійних обрядів тощо)	3,14	3,20	1,91
Благополуччя дітей	4,67	4,71	0,86
Міцна сім'я	4,71	4,74	0,64
Міцне здоров'я	4,74	4,74	0,00
Матеріальний добробут	4,55	4,55	0,00

*Примітка. Цінності згруповано за темпами змін упродовж 2012-2014 рр. Затемненим виділено найбільш вагомі цінності (з балом оцінки вище 4).

Джерело: складено автором з використанням даних [143, с. 117–124].

Серед більш вагомих цінностей (з балом вище 4) експертами відмічено такі (табл. 1.6): цікава робота, державна незалежність, демократичний розвиток, можливість висловлювати особисту думку, незалежність у справах та вчинках, рівні можливості для всіх членів суспільства, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві, відсутність значного суспільного розшарування, суспільне визнання, благополуччя дітей, міцність сім'ї, здоров'я, добробут. Останні п'ять із наведених традиційно вагомі, мало змінюються з плином часу. Серед інтенсивно змінюваних (з темпом вище 5

відсотків; у порядку зменшення темпу): цікава робота, державна незалежність, можливість критики владних структур, можливість підприємницької ініціативи, демократичний розвиток, можливість висловлювати особисту думку, незалежність у справах та вчинках, участь у діяльності політичних партій та громадських організацій, розширення культурного кругозору.

Відчуття спричиняють певний рівень довіри чи недовіри (точніше, на наш погляд, і того, й іншого), і супроводжуються, відповідно, позитивними, або негативними діями, що відображується загалом на діяльності людей [37, с. 110–115]. Д. Данкіним [61] виокремлено діяльну ознаку довіри, за якою вона виступає умовою цілісної взаємодії людини зі світом, забезпечуючи поєднання минулого, сьогодення і майбутнього створенням ефекту системної відповідності поведінки людини, прийнятих нею рішень, поставлених завдань (мети) як щодо оточення, так і щодо себе.

За сучасних умов національного розвитку спостерігається девальвація довірливих відносин внаслідок ідеологічних втрат, неузгодженості висловлених думок з виконуваними діями, наростанням популізму – легкості обіцянок одних, довіри до них інших без наявності підстав для цього. Суспільство потребує, на переконання С. Погорелого [127, с. 100–105], нової конструкції відносин, орієнтованих на творення і порозуміння через суспільний договір на основі загальної згоди і довіри. Наростаюча в суспільстві недовіра зумовлена несправедливим перерозподілом економічних благ, звуженням можливостей самоорганізації. Різноманітні підходи до виміру довіри як основного джерела формування СК наведено в додатку Е.

В якості інформативного джерела для оцінки довіри нерідко використовують базу даних міжнародного проекту «World Values Survey» [245]. У ній рівень міжособистісної довіри визначається результатами відповідей респондентів на питання «Чи вважаєте Ви, що більшості людей можна довіряти, або що, маючи справу з людьми, треба завжди бути дуже обережним?». За даними 2008 р. у Скандинавських країнах 60 % опитаних

вважали, що більшості людей можна довіряти, в англосаксонських країнах (США, Великобританія, Канада, Австралія) рівень довіри становив 35–40 %, а у латиноамериканських – 15–25 %, в Україні – 24,5 %.

З точки зору М. Сасаки, В. Давиденко, Ю. Латова, Г. Ромашина, рівень довіри залежить від того, з ким відбувається спілкування – з рідними, зі співвітчизниками, з сусідами, з колегами [145, с. 78–97], тобто до показників виміру є сенс підходити більше диференційовано. Підтвердження знаходимо й серед даних обробки результатів соціологічного опитування (2010 р): рівень довіри родинних зв'язків (сім'я, родичі) сягає 95 %, між співвітчизниками – 46 %, між сусідами – 45 %, між колегами – 52 % [173, с. 509–510].

Про виправдання необхідності використання групи згаданих показників свідчать застереження науковців щодо того, що «однобічне розуміння процесів, які відбуваються у суспільстві, та сподівання, що за допомогою суто економічних інструментів можна забезпечити нове економічне піднесення, здаються сумнівними» (Т. Артемова [4, с. 60]).

Подібне відмічає й В. Ворона [40, с. 12] вважаючи, що «сьогодні неможливо говорити про успішний соціально-економічний розвиток України без високої моральності та духовності нації, патріотизму як готовності більшості людей і передусім політичної еліти до самопожертви заради блага народу і країни». Спираючись на багаторічні дослідження, згаданий вчений наводить дані та робить висновок, що в Україні фактично легітимовані розкрадання державного майна, корупція, обман, безвідповідальність: 80 % респондентів вважають, що заради кар'єри, влади та грошей люди готові на негідні вчинки, 40 % вважають, що заради великих грошей люди згодні на все, замість того, щоб орієнтуватися на реалізацію творчих здібностей, енергії та ініціативності для забезпечення успішної модернізації своєї країни у владних структурах [40, с. 10].

Методику оцінку моральної складової СК запропоновано Б. Буркинським та В. Горячуком [16, с. 67–81] на основі індексу моральної

довіри (додаток Е). Ще одну оцінку СК здійснюють з використанням показників якості державного управління на основі врахування думок населення та даних звітності державних органів, які розраховуються щорічно Світовим банком для країн світу [146]. Методика враховує шість латентних індикаторів: індекс врахування думки населення; індекс політичної стабільності; індекс ефективності роботи уряду; індекс якості законодавства; індекс верховенства закону; індекс стримування корупції (див. додаток Е). Загалом, методикою охоплено сотні індикаторів, отримуваних у якості статистичних даних від національних інститутів та міжнародних організацій, результатів регулярно здійснюваних моніторингів. Співставленням даних здійснюється їх упорядкування (ранжування), визначаються ті чи інші індекси, відповідно змісту оброблюваної статистики.

У цьому ключі зазначимо, що В. Бушуєв, В. Голубєв, І. Орлов [17] оцінюють СК як єдність складових – організованості праці, соціальної справедливості, законослухняності, проте така оцінка є дещо обмеженою, не даючи уявлення про стан суспільства та довіри в ньому.

Маючи на увазі лише одну з інституцій – банківську, Л. Турчин відмічає, що у світовій практиці оцінка рівня довіри до банківської системи здійснюється з використанням трьох методик: опитувань; аналізу макроекономічних показників; рейтингового оцінювання [169]. У більшості випадків, як вважає Л. Турчин, перевага надається методиці опитувань, що орієнтована на покрокові дії: перший крок – визначення факторів формування і використання довірливих відносин, другий крок – розробка анкети для проведення моніторингу, третій крок – вивчення за допомогою анкети думок реципієнтів певної цільової групи, четвертий крок – аналіз отриманих даних, п'ятий крок – оцінювання показників довіри.

Подібний методологічний підхід запропоновано К. Ковальчуком по відношенню до оцінки довіри клієнтів до страхової компанії [85, с. 185–192].

Заслуговує уваги проект оцінки довіри до судового адміністрування – її ефективності, своєчасності судового розгляду, якості судових рішень, рівня

задоволеності громадян [135]. Передбачена проектом система оцінки довіри до функціонування суду базується на застосуванні 24 критеріїв та понад 100 показників для вимірювання відповідності цим критеріям.

Окремі методи розроблено Л. Шестопаловою та О. Бородавко для оцінки довіри пацієнтів до лікаря. Серед них: спостереження, бесіда, психодіагностичний, математико-статистичний методи [187, с. 340–344].

Проте вищенаведені методики оцінки СК обмежуються лише сферами застосування, тому є вузькоспеціалізованими і не можуть бути використані в будь-якій сфері людської життєдіяльності.

Систематизація науково-методичних підходів до вивчення формування соціального капіталу пропонується нами у табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Систематизація науково-методичних підходів до вивчення процесів формування соціального капіталу

Автор, джерело	Вимірювані показники	Методи виміру
1	2	3
Д. Норт [113, с. 18]	Соціальні дисфункції (злочинність, правопорушення, страйки, тощо)	Статистичні, соціологічного опитування, моніторинг
Н. Паніна [116, с. 6–7]	Рівень соціальної напруженості, індекси аномійної деморалізованості, цинізму, національного дистанціювання, сприйняття корупції, рівень державного управління, економічної свободи	Індексний; статистичний, соціологічний; моніторинг
Б. Буркинський, В. Горячук [16, с. 67–81]	Моральна, організаційна складова соціального капіталу	Статистичні, соціологічного опитування, моніторинг
М. Горлач [48, с. 173].	Довіра, недовіра, звички, сприйняття ситуації	Соціологічного опитування
Т. Парсонс [117, с. 24–26]	Довіра, взаємообмін, реалізація колективної мети	Соціологічного опитування
Дж. Коулман [93, с. 126]	Суспільні відносини, взаємостосунки, довіра	Соціологічного опитування
Ф. Фукуяма [176, с. 167]	Взаємостосунки, довіра, чесність поведінки, співпраця, підтримка, вірність, допомога, відвертість	Соціологічного опитування

Продовження табл. 1.7

1	2	3
Д. Данкін [61, с. 37]	Очікування, цінності, раціональність, довірливість, вразливість	Соціологічного опитування
С. Погорельий [127, с. 100–105]	Довірливість, злагода, порозуміння, очікування, безпека	Соціологічного опитування
М. Сасакі, В. Давиденко, Ю. Латов, Г. Ромашин [145, с. 78–97]	Довіра на рівні зв'язків – родинних, між співвітчизниками, між сусідами, між колегами	Соціологічного опитування
Світовий банк [94]	Думки населення; політична стабільність; ефективність роботи уряду; якість законодавства; верховенство закону; стримування корупції	Статистичний, соціологічного опитування
В. Бушуєв, В. Голубєв, І. Орлов [17]	Організованість праці, соціальна справедливість, законослухняність	Розрахунок за формулою авторів з використанням статистичних даних
Л. Турчин [169]	Рівень довіри до банківської системи	Соціологічного опитування, макроекономічного аналізу; рейтингового оцінювання
К. Ковальчук [85, с. 185–192]	Рівень довіри між хворими та лікарем	Соціологічного опитування, формування й аналіз нечітких множин нечіткою логікою
Проект USAID [135]	Рівень довіри до суддівської системи із застосуванням більше 100 показників	Соціологічне опитування за методикою Проекту USAID, статистичний аналіз, експертна оцінка
Позиція дисертанта	Визначення формування СК загалом та рівня довіри й недовіри у сфері зайнятості зокрема	Комплексне залучення методів економіко-статистичних, соціологічного опитування, експертних оцінок та економіко-математичного моделювання

Джерело: складено автором.

У контексті теми дослідження, вважаємо за необхідне зосередити увагу на процесах трансформації зайнятості. З нашою точки зору, трансформацію зайнятості слід розуміти як кількісні та якісні зміни у розподілі та перерозподілі працюючих між окремими територіями, галузями економіки, її формальним і неформальним сектором, між видами та формами зайнятості, що відбуваються внаслідок структурних зрушень в економіці, глобальних процесів інтелектуалізації та інформатизації, які змінюють зміст праці.

Вивченню процесів трансформації зайнятості присвятили свої праці Д. Богиня [11], В. Близнюк [191], І. Гнибіденко [46], О. Грішнова [55], А. Колот [87], Е. Лібанова [101], І. Петрова [125], М. Семикіна [80], Л. Шаульська [186], Т. Костишина [92] та ін. Ґрунтуючись на дослідженнях науковців, вважаємо за необхідне викласти схему взаємозв'язку підходів до вивчення СК і зайнятості (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Схема системного взаємозв'язку методичних підходів до вивчення соціального капіталу і зайнятості

Джерело: розроблено автором.

Виходячи зі змісту схеми на рис. 1.7, для вивчення взаємозв'язку зайнятості і СК є доцільним використання економіко-статистичних методів, соціологічного опитування, експертних оцінок, а також економіко-математичного моделювання.

Зауважимо, що в країнах, які рухаються у напрямі інноваційної економіки і характеризуються наявністю розвиненого СК, трансформації у сфері зайнятості швидше набувають інноваційного характеру. На ринках

праці економічно розвинених країн вже сформовано інноваційні сегменти, які охоплюють працівників, зайнятих розробкою інновацій на основі використання комп'ютерних мереж і телекомунікаційних технологій. В умовах інноваційних трансформацій зайнятості зміни, передусім, стосуються змісту та умов праці, робочих місць, функцій працівників і форм їх зайнятості. Робота все більше стає інтелектуальною, набуває дистанційних форм (виноситься за межі підприємства), традиційне підприємство перетворюється у віртуальне, що передбачає віддалені робочі місця із комп'ютерною мережею, наявність якої позбавляє підприємство проблеми територіального розміщення. Проте цим зміни у сфері зайнятості не вичерпуються. Трудові відносини часто набувають комерційного характеру: найманий робітник сам домовляється з роботодавцем щодо умов трудової діяльності, традиційна модель трудових відносин на кшталт «працівник-роботодавець» замінюється моделлю «замовник-виконавець», традиційна економіка – інформаційною. Іншими словами, створюється настільки стійкий соціальний фундамент соціальних змін, що стає виправданою думка Дж. Рифкіна про те, що «у прийдешні роки нові, досконаліші технології будуть все більшою мірою наближати цивілізацію до такого стану, коли майже зникнуть працюючі» (у традиційному сенсі) [139].

Якісні зміни у сфері зайнятості віддзеркалює швидке оновлення професій. Понад 40 тисяч існуючих у світі професій поповнюються сотнями нових професій, при цьому майже 500 старих професій щорічно зникає. Вибір професії людиною означає не тільки вибір форми зайнятості, скільки вибір приналежності певній групі людей, прийняття її етичних норм, правил, принципів, цінностей, способу життя, всього того, що становить собою сутність СК як індивідуального, так і суспільного. Через професійну зайнятість нарощується СК, а його використання, у свою чергу, зумовлює професійний розвиток людини. Переважна більшість змін щодо професій зумовлена розвитком інформаційних технологій: веб-майстер, веб-дизайнер, веб-програміст, менеджер проекту, фахівець із розвитку тощо. Виникають

(трансформуються) професії у сфері торгівлі, реклами, ресторанного бізнесу, охорони здоров'я, освіти, фінансів, банківських та страхових послуг тощо (додаток Ж). Система професійної підготовки не встигає відреагувати на цей процес, тому отримання знань і навичок переорієнтується на самоосвіту та короткострокові курси для підготовки працівників необхідної якості.

В Україні поки має місце зволікання з формуванням інноваційної зайнятості, на що у своїх працях справедливо вказує І. Петрова [124]. Регуляторним впливом держави поки не охоплено низку проблемних питань, що стосуються раціоналізації структури зайнятості, запровадження нестандартних форм зайнятості та їх правового регулювання трудовим законодавством, мінімізації тіньової зайнятості, якісних змін в освітньо-професійній структурі працівників, модернізації робочих місць у відповідності до потреб інноваційного розвитку. Окреслені проблеми загострюються внаслідок низької соціальної відповідальності держави та бізнесу, слабкості профспілок, накопичення конфліктного потенціалу соціально-трудових відносин, що ілюструє нестачу СК, на що звертають увагу у своїх працях О. Грішнова [53, 57], А. Колот [87], Е. Лібанова [100], Л. Лісогор [102], М. Семикіна [81], І. Терон [165] та інші вчені.

За умов нераціональних змін у зайнятості, коли загалом кількість інноваційно наповнених робочих місць є обмеженою, в Україні все ж актуалізуються питання самозайнятості, тимчасової роботи, неповної зайнятості, виробництва поза виробництвом, роботи у домашніх умовах, участі у тимчасових колективах, що, безумовно, може бути успішним для людини праці лише тоді, коли у трудових і партнерських відносинах матиме місце довіра і накопичення соціальних зв'язків. Пошук шляхів розв'язання проблеми формування СК в Україні потребує комплексної оцінки чинників його формування на різних рівнях економічної системи, визначення можливостей прискорення формування СК з урахуванням змін у зайнятості.

Висновки до розділу 1

У першому розділі дисертації уточнено трактування сутності категорії «соціальний капітал» з позицій соціальної взаємодії у сфері зайнятості, поглиблено розуміння сутності процесу формування соціального капіталу та взаємозв'язку його структурних складових, систематизовано наукові підходи до вивчення процесів формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. На основі критичного аналізу генезису та розвитку наукових концепцій про сутність СК, його функції та роль в економічному розвитку країни запропоновано розуміти «соціальний капітал» як сукупність притаманних людям якостей спілкування на основі довіри, які розвиваються та нагромаджуються впродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому та життєвому досвіду, здатні перетворюватися в матеріальні та духовні цінності через соціальну взаємодію у сфері зайнятості, індивідуальну та колективну співпрацю. Такий підхід дозволяє обґрунтовувати потребу формування СК в інтересах забезпечення ефективної зайнятості в умовах її трансформацій.

2. Обґрунтовано, що за сучасних умов соціально-економічного розвитку України проблема формування СК набуває гострої актуальності. За розрахунками автора, виконаними на основі економіко-математичного моделювання, при збільшенні СК на 1 % Україна може розраховувати на збільшення національного капіталу на 0,541 % (для порівняння, при аналогічному збільшенні фізичного капіталу (на 1 %) збільшення національного капіталу оцінюється показником 0,064 %, людського капіталу – 0,255 %).

3. Запропоновано розуміти формування СК як динамічний, багатофакторний процес накопичення соціальних зв'язків на основі довіри, який характеризується стійкими системними взаємозв'язками прямої та оберненої дії, визначеними взаємозалежностями структурних складових СК,

а також знаходиться під впливом факторів зовнішньої дії (культурно-історичних, соціально-психологічних, економічних, ментальних, політичних, інформаційних тощо). Розроблено систематизацію факторів впливу на формування СК, обґрунтовано формулу СК та систему взаємозв'язків у структурі соціального капіталу, що розширює можливості аналізу стану СК та регуляторного впливу на процеси його формування.

4. Доведено, що важливими передумовами формування СК в Україні є зосередження уваги на соціально-економічних сферах, пов'язаних із нарощуванням людського потенціалу суспільства, а саме з розвитком охорони здоров'я, освіти, культури, громадських інституцій, що сприятиме нарощуванню довіри до органів влади різних рівнів та міжособистісну довіру, соціальній згуртованості, єдності та солідарності у вирішенні соціально-економічних проблем розвитку національної економіки і забезпеченні ефективної зайнятості населення.

5. На основі систематизації наукових підходів до вивчення процесів формування СК розроблено схему системного взаємозв'язку методичних підходів до вивчення соціального капіталу і зайнятості, яка розширює перелік методів та інструментів дослідження, акцентуючи увагу як на необхідності дослідження СК загалом, так і рівня довіри та недовіри у сфері зайнятості зокрема. При цьому визнано доцільним комплексне залучення економіко-статистичних методів, соціологічного опитування, експертних оцінок, а також економіко-математичного моделювання для аналізу формування соціального капіталу на різних рівнях економічної системи в умовах інноваційних змін у зайнятості й економіці.

5. Обґрунтовано, що на формування СК впливають трансформаційні зміни у зайнятості, які характеризуються кількісно-якісними змінами у розподілі робочої сили між галузями, територіями, видами та формами зайнятості, що відбуваються внаслідок структурних зрушень в економіці, впливу глобальних чинників інформатизації та інтелектуалізації праці.

Отримані наукові результати теоретико-методичного характеру формують уявлення про соціальний капітал як про ресурс, здатний сприяти позитивним зрушенням у сфері зайнятості та у розбудові національної економіки.

Основні наукові результати, що містяться у розділі 1, відображено у публікаціях автора: [23; 29; 30; 36; 37; 38; 39; 148; 240].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Діагностика світових тенденцій формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості

Наміри представників різних напрямів, шкіл, течій економічної науки визначитися з рушійними силами соціально-економічного розвитку, детермінованих їх сутністю, зводяться до вирішення проблеми прогресу (поступального руху суспільства по висхідній лінії) з дотриманням обґрунтованих оцінок на основі визнаних суспільством критеріїв. Трансформації засобів виробництва, завдяки яким праця пройшла шлях від ручної до механізованої, потім автоматизованої, досягнувши інтелектуального її різновиду, супроводжуються прогресом організаційно-економічних відносин, еволюцією механізмів господарювання, зрушеннями правового, нормативного, культурного, духовного, поведінкового поля діяльності соціальних агентів. Це зумовлює адекватні зміни у пріоритетах соціальних цінностей, що відображується у пропорціях розвитку різних форм капіталу (уречевленого, неуречевленого, природного, фізичного, культурного, економічного), формуванні СК, не до кінця усвідомленого науковцями та практиками за своєю роллю і визнанням значущості в економічному розвитку [32; 148].

Виходимо з того, що об'єктивна діагностика світових тенденцій формування СК має ґрунтуватися, передусім, на з'ясуванні закономірностей трансформації зайнятості та її наслідків для накопичення СК.

Аналіз світової статистики свідчить, що глобальний ринок праці стикається з великою кількістю проблем, що неоднозначно відображається на можливостях формування СК. По-перше, світова економіка не створює достатню кількість робочих місць для працездатного населення. За оцінками

МОП, глобальні показники безробіття досягли 201 млн. чоловік в 2014 р., що на 30 мільйонів більше, ніж до початку глобальної кризи в 2008 р. Щороку на ринку праці додатково з'являється близько 40 млн. працівників, які потребують нових робочих місць [244, с. 13]. По-друге, ситуація із безробіттям погіршується через різноманітні трансформації у сфері зайнятості, і це створює додаткові проблеми. Йдеться про те, що застосування стандартної моделі зайнятості, за якої працівники отримують заробітки залежно від трудового внеску, мають стабільні робочі місця, працюють повний робочий день і офіційно оформлюють правовідносини з роботодавцями, має тенденцію до певного звуження. Все більшого поширення набуває нестандартна зайнятість, яка розповсюджуються через короткострокові трудові угоди та нерегулярну роботу. Сьогодні, наприклад, офіційно оформлено найманою працею охоплено лише 20 % працівників у таких регіонах, як Африка і Південна Азія. Навіть у країнах з розвиненою економікою відбувається поширення нетрадиційних видів зайнятості, що пов'язане з бажанням власників економити витрати на утримання персоналу. Менше 45 % найманих працівників зайняті повний робочий день або працюють на постійній основі, при цьому їх частка у загальній структурі скорочується. За даними МОП, менше одного з чотирьох працівників працюють на умовах стандартної форми зайнятості [244, с. 13].

Трансформації зайнятості і трудових відносин мають серйозні економічні та соціальні наслідки, стосуючись зростання розбіжності між трудовими доходами та продуктивністю праці, при чому остання зростає швидше, ніж заробітна плата в більшості країн світу. Це призводить до зниження сукупного попиту на товари, який зберігався тривалий час. За даними МОП, втрати світового попиту складають 3,7 трлн. доларів внаслідок безробіття, зниження величини трудових доходів за результатами світової фінансової кризи, що призвело до скорочення споживання, інвестицій, зменшення державних доходів та обмеження можливостей інвестування у створення нових робочих місць. Це стає несприятливим чинником для СК.

Структура зайнятості (з точки зору розподілу працівників за різними галузями економіки), відіграє ключову роль у вищезазначених тенденціях продуктивності праці за секторами економіки (рис. 2.1).

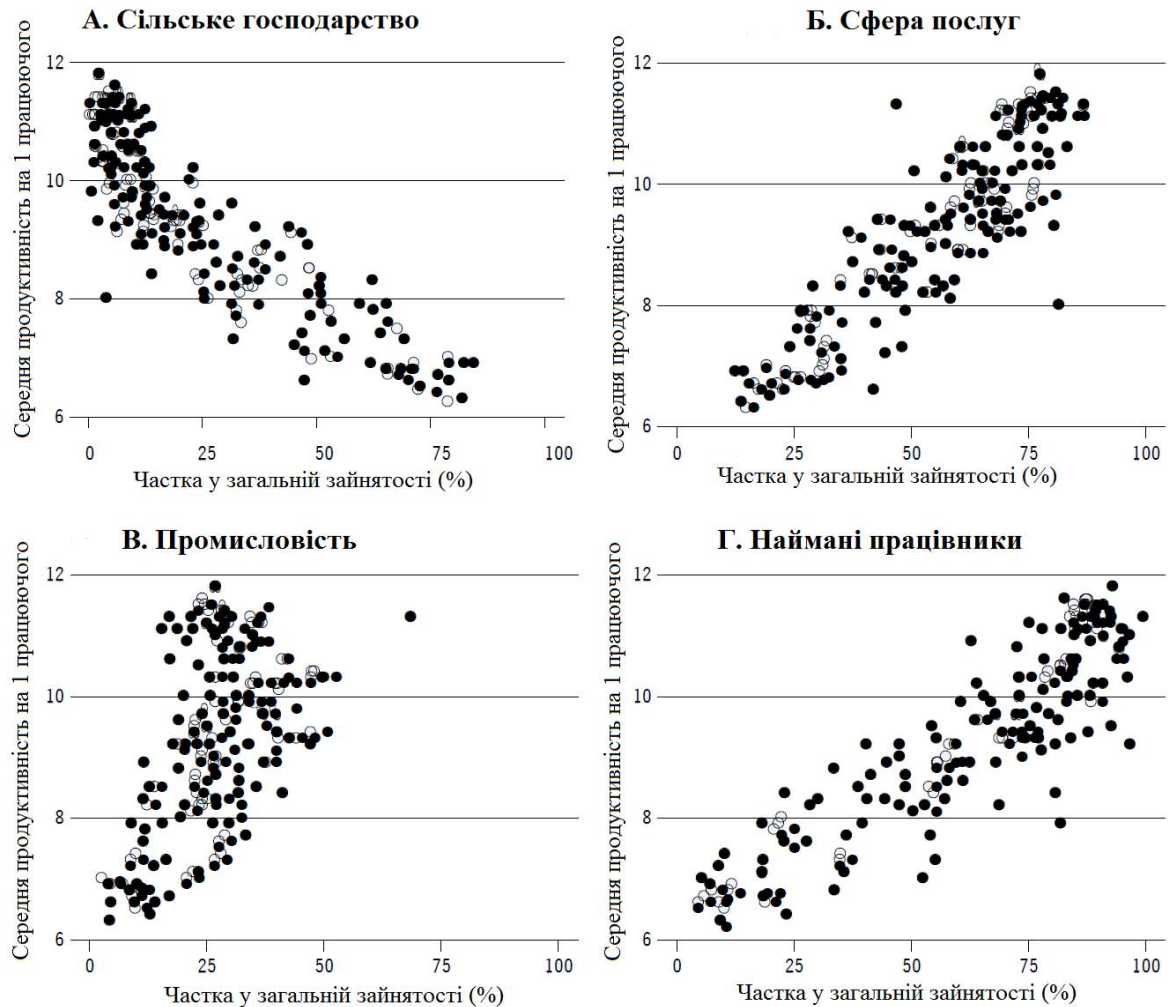


Рис. 2.1. Розподіл зайнятого населення країн світу і рівнів продуктивності праці за секторами економіки та статусом зайнятості *

*Примітка: R-квадрат розсіювання ділянок: сільське господарство (0,80), промисловість (0,29), сфера послуг (0,78) і наймана праця (0,79); 54 % спостережень на рисунку відповідають 2013 р.; 80 % спостережень відповідають 2010–2013 рр., а решта 20 % здійснені до 2010 р.

Джерело: побудовано на основі [244, с. 25; 215; 238].

На основі співставлення національних рівнів продуктивності праці та розподілу зайнятих між галузями економіки, можна зробити такі висновки:

1) існує значна негативна кореляція між часткою зайнятих в сільському господарстві та середнім рівнем продуктивності праці; 2) існує значна

позитивна кореляція між рівнем продуктивності і часткою зайнятих у сфері послуг; 3) існує позитивний зв'язок між продуктивністю і кількістю зайнятих у промисловості багатьох країн світу.

Частка зайнятих в промисловості і середня продуктивність праці в різних країнах показує слабку кореляцію. Пояснюємо це відмінностями рівнів продуктивності у виробничій сфері в різних країнах світу. Низькою є продуктивність на дрібних підприємствах у слаборозвинених країнах або країнах, що розвиваються. У той же час, не дивлячись на сильну кореляцію між часткою працівників в секторі послуг в цілому і середнім рівнем продуктивності, спостерігаємо розсіювання середнього рівня продуктивності і якості зайнятості у підгалузях сфери послуг. Слід відзначити, що загальний рівень продуктивності залежить від структурних зрушень в економіці та типу трансформацій, що відбуваються в країні. Зокрема, низький рівень продуктивності праці серед самозайнятих та неоплачуваних сімейних працівників припадає на країни Південної Азії та Африки (південь від Сахари) – 70 % від загальної кількості працюючих; більш ніж на 40 % зайнятих в країнах Південно-Східної Азії і Тихого океану та більше 30 % робочих місць в Східній Азії, Латинській Америці, Карибському басейні і Північній Африці.

Низька продуктивність праці, зниження середньої заробітної плати, розповсюдження неоплачуваної праці стосується частіше незахищених трудовими договорами працівників. Зазвичай, вони не мають соціальних гарантій, не є членами профспілки, не мають впливу на вирішення трудових спорів. Зокрема, в Південній Азії та країнах Африки (південь від Сахари) ключовою тенденцією останніх десятиліть є зростання «незахищеної» трудовими угодами праці. В таких умовах соціальні зв'язки є слабкими.

На зміст трансформаційних процесів у зайнятості вагомий вплив здійснює розподіл підприємств за розміром. Так, економіки з більш високою часткою великих компаній, а відповідно і більшою чисельністю зайнятих на них мають більш високий рівень ВВП на душу населення, і відповідно, більш

високі показники продуктивності праці завдяки високій кооперації та спеціалізації праці. Так, у 14 із 17 розвинених країн світу (на фірмах із чисельністю понад 250 працівників) продуктивність на одного працюючого переконливо вища, що ілюструємо рис. 2.2, що дає змогу забезпечувати більш високі заробітки. В той же час, як засвідчує аналіз, найменші фірми були менш продуктивними у 13 країнах із 17.

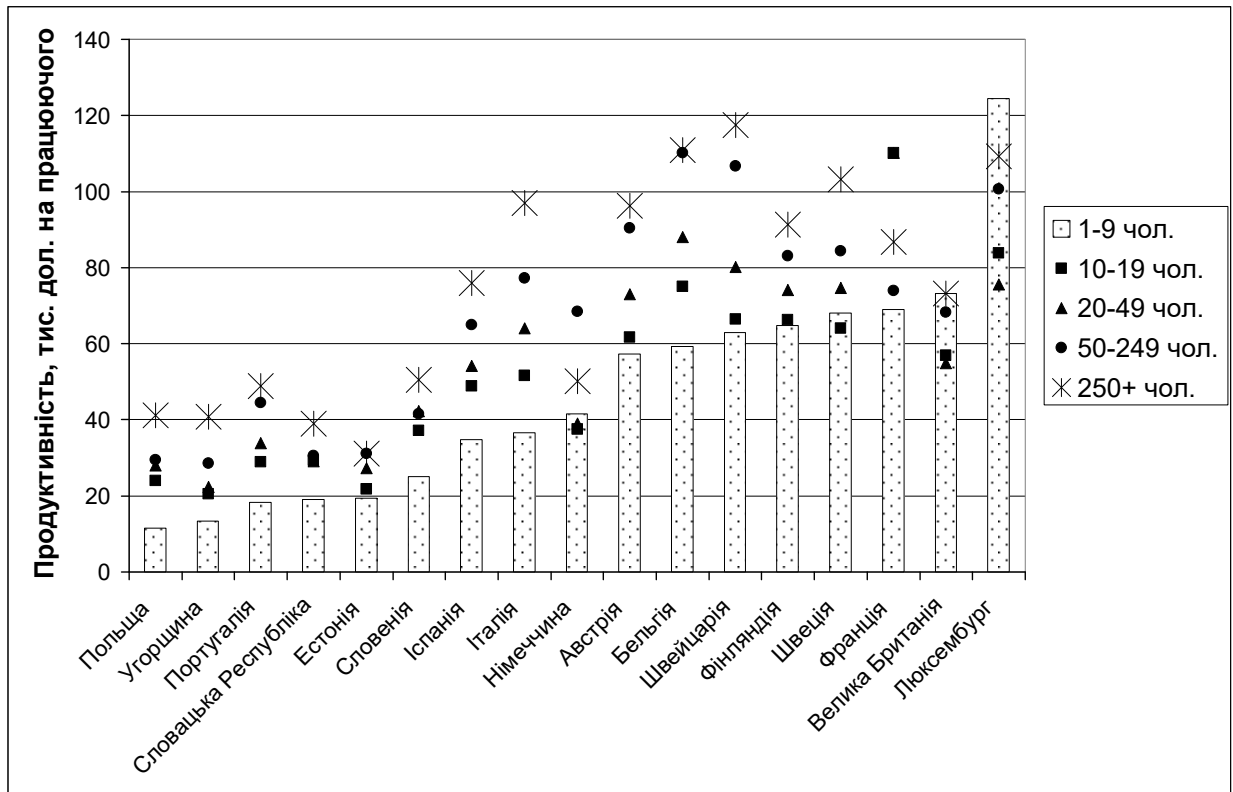


Рис. 2.2. Продуктивність праці за розмірами підприємств у світі
Джерело: побудовано на основі [202; 238].

Слід зазначити, що у найбільших фірмах продуктивність праці на одного працюючого вдвічі вища, ніж на найменших фірмах, і в 1,3 рази вища, ніж на фірмах з чисельністю 20-49 осіб. Великі компанії мають кращі можливості створення мереж взаємодії та плідної співпраці у трудових колективах, сприяючи навчанню, підвищенню кваліфікації, обміну досвідом, що зумовлює формування соціального капіталу підприємства та отримання конкурентних переваг у майбутньому. За даними Світового банку, що охоплюють 134 країни світу, фірми з чисельністю понад 100 працівників мали вищі темпи зростання продуктивності праці – щорічно 3,2 % в

середньому, в той час, як середні фірми з чисельністю 20-99 працівників мали щорічний приріст продуктивності – 1,3 %, а малі (чисельність 5-19 співробітників) мали приріст 1,7 %. У тривалому часовому періоді переваги у зростанні продуктивності дають змогу великим компаніям підвищувати рентабельність, створювати високотехнологічні робочі місця з привабливою оплатою праці, залучаючи талановитих робітників і фахівців, сприяти підвищенню довірчих відносин в колективі та створювати можливості для формування мереж взаємодії. Аналізуючи дані щодо можливостей розвитку персоналу, бачимо, що малі підприємства відчувають брак коштів для фінансування освіти та розвитку, в той час великі підприємства створюють широкі можливості для формального навчання, що ілюструємо рис. 2.3.

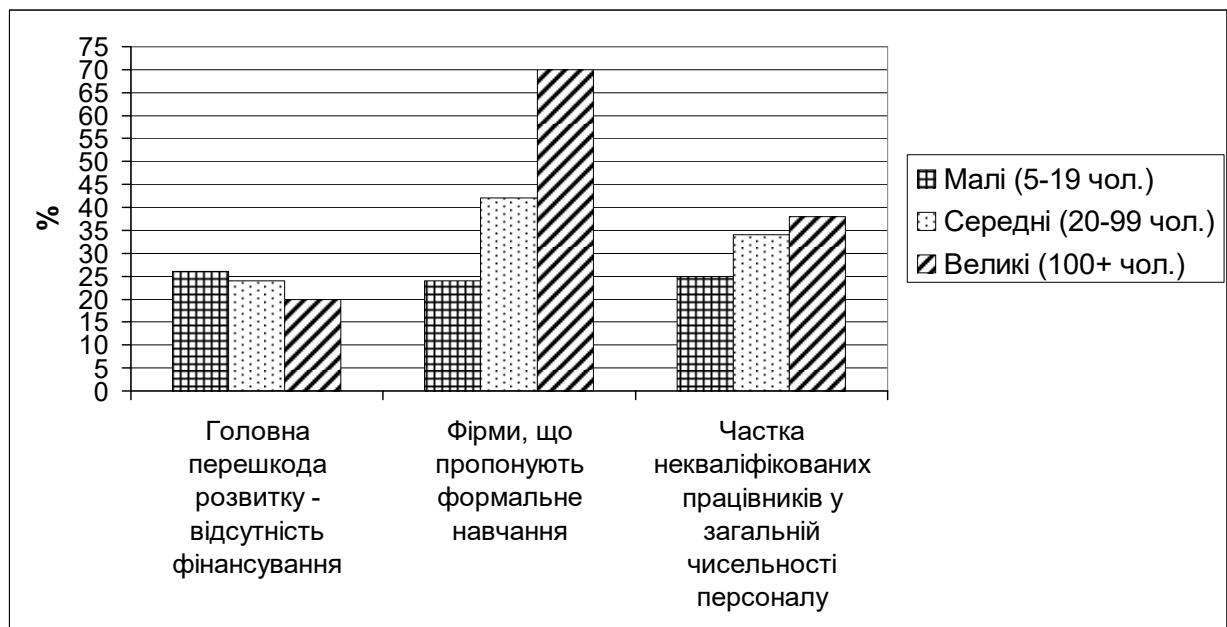


Рис. 2.3. Характеристика підприємств світу за розмірами щодо розвитку персоналу*

*Примітка. Включено дані для 134 країн, що розвиваються та дані доступні тільки для фірм-виробників, яка включає в себе показники для 109 країн.

Джерело: побудовано на основі [201; 244].

Проте, незважаючи на величезний прогрес, досягнутий за останні десятиліття, бідність залишається поширеним явищем серед працівників, що стосується переважно слаборозвинених країн. Так, в 2014 році майже чверть працівників в світі жили зі своїми сім'ями менш, ніж на 2 долари в день, з них 10 % живуть в умовах крайньої бідності (менше, ніж 1,25 долари на душу

населення в день). Ці цифри є величезним прогресом, тому що менш, ніж два десятиліття тому половина працівників у світі жила за межею бідності – на 2 долари на день.

Світові трансформації зайнятості характеризуються низькою часткою офіційної найманої праці у загальній структурі зайнятості населення. За даними МОП, тільки п'ять з десяти є найманими працівниками. Найменше охоплення найманою працею спостерігається у слаборозвинених країнах, що проілюстровано рис. 2.4.

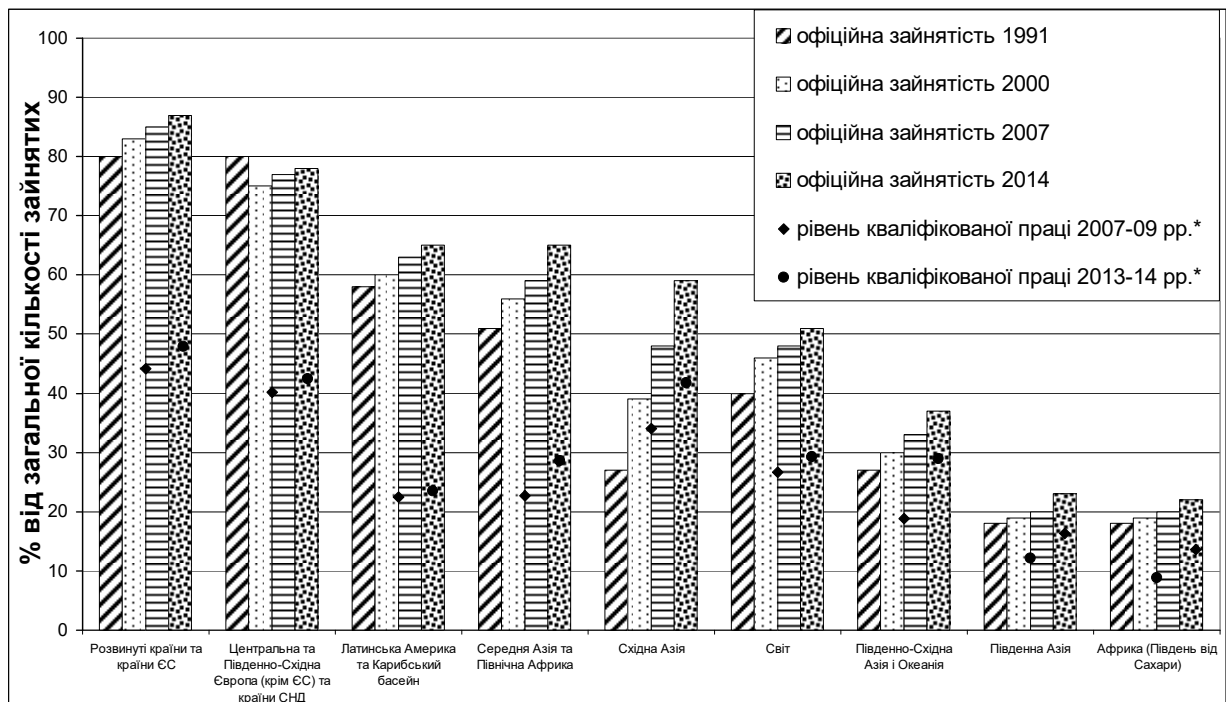


Рис. 2.4. Рівень офіційної зайнятості та кваліфікованої праці за регіонами світу*

*Примітка. Наявна статистична інформація за різними регіонами світу (до кваліфікованої праці віднесено частку зайнятих від загальної чисельності працюючих за категоріями: управлінці, фахівці та професіонали)

Джерело: побудовано на основі [215; 238].

У промислово розвинених країнах, країнах ЄС, Центральної і Південно-Східної Європи (які не є членами ЄС) і СНД, близько восьми з десяти працівників є найманими працівниками, в той час як в Південній Азії і країнах Африки (південь від Сахари) цей показник наближається до двох з десяти, з них близько 75 % є самозайнятими або працюють в якості неоплачуваних працівників на сімейних підприємствах. Майже половина всіх робітників у країнах Південно-Східної Азії і Тихого океану і більш ніж на

40 % у Східній Азії знаходяться в цих двох уразливих статусах зайнятості, наслідком чого є неформальна зайнятість, отримання менших доходів та відсутність соціального захисту.

За прогнозами МОП протягом 2015-2019 рр., дві третини зростання зайнятості у всьому світі буде припадати на найману працю, близько 30 % нових робочих місць – на самозайнятість та сімейні підприємства, при чому дві третини з них за рахунок зростання такого типу зайнятості в країнах Африки (південь від Сахари) та в Південній Азії.

Загалом у сфері зайнятості спостерігаються тенденції низького рівня охоплення працюючих трудовими контрактами. Так, серед країн, відносно яких є статистичні дані, що охоплюють 84 % від загального обсягу глобальної зайнятості, тільки близько чверті (26,4 %) працівників працюють на умовах постійного трудового договору, близько 13 % – умовах короткострокового контракту і більшість (60,7 %) – без будь-якого контракту.

Кращі тенденції спостерігаються серед країн з високим рівнем доходів. Тут понад три чверті працівників працюють на умовах постійного контракту (з яких менше двох третин є штатними), ще 9,3 % – на тимчасовому контракті, і тільки 14 % – без контракту [244, с. 29–30].

У країнах же із середнім рівнем доходу за наявними даними (охоплено 88 % усіх робочих місць в країнах із середнім рівнем доходу), майже 72 % усіх робітників працюють без контракту, тільки 13,7 % – на умовах постійного трудового договору. Серед 13 країн з низьким рівнем доходу за наявними даними (охоплено 49 % від загального числа зайнятих в країнах з низьким рівнем доходу), тільки 5,7 % працівників працюють на умовах постійного контракту, майже 87 % відсотків працівників працюють без трудових угод; більшість з них працюють або в якості самостійних працівників, або неоплачуваних сімейних працівників [244, с. 29–30].

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що значна частка працівників (понад $\frac{3}{4}$) у світі працює без трудового договору на умовах самозайнятості

або підприємствах сімейного типу. Проте, навіть серед найманих працівників тільки близько половини працюють на умовах постійного контракту. Подібні тенденції свідчать про поширення невпевненості серед працівників на глобальному ринку праці відносно працевлаштування, заробітків, соціального захисту, надійності трудових угод, що межує з нестачею СК.

Нові технології та зміни в способі організації виробництва стають ключовими факторами зрушення в трудових відносинах та поширення нових форм зайнятості. В розвинених країнах, за оцінками експертів, від 50 % до 90 % приросту ВВП досягається за рахунок інноваційної складової. За останні 15 років чисельність працівників інноваційної сфери в США та Західній Європі збільшилась у 2 рази, у Південно-Східній Азії – у 4 рази. В ЄС частка інноваційно активних промислових підприємств становить понад 50% [191, с. 67]. Як зазначає І. Петрова, традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині комірці» у сфері роботи з інформацією втрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються, у першу чергу, у значному скороченні «синіх комірців», або робітників традиційних індустріальних професій, з іншого, – у масовому збільшенні чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею [125, с. 42–43]. У США майже 2/3 «білих комірців» (70% усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони відрізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру [12]. Характерно, що кількість зайнятих інтелектуальною та інноваційною працею в розвинених країнах постійно зростає, що корелює з накопиченням СК.

Зазначені тенденції у сфері зайнятості змушують шукати шляхи адаптації працюючих до мінливих умов на ринку праці, поширення прекаризації зайнятих та формування передумов для ефективної зайнятості в суспільстві. Як свого часу відмітив В. Капиця, у працівників НДДКР нові

ідеї, як правило, на 55 % ініціювались завдяки творчому спілкуванню та взаємодії, у той час як опрацюванням літератури – лише на 11 % [82, с. 80].

Враховуючи такі дані, можна стверджувати, що одним із шляхів розв'язання проблеми зайнятості є формування соціального капіталу. Проте, перешкодою у свідомому регулюванні таких процесів з боку суспільства виявляється неоднозначність інтерпретацій СК, яку Ю. Беккер [6, с. 3–11] пов'язує з наявністю різновекторності парадигм та підходів до його досліджень. З одного боку, СК окремого суспільного угруповання неможливо дослідити поза контекстом діючого в ньому соціального актора – особи (донора, реципієнта), що діє (взаємодіє, передаючи чи приймаючи ресурс) відповідно до своєї соціальної та економічної ситуації, з іншого, як зауважує вчений, – СК не зводиться до «механічної» сукупності індивідуальних дій (взаємодій), маючи більше суспільну, ніж індивідуальну природу. Наділений властивістю ємерджентності, СК не зводиться притаманною йому системною властивістю до набору властивостей окремих елементів (соціальних акторів). Власне, наявність цієї обставини змушує вибудовувати дослідження таким чином, щоб розглядуване «ціле» виявлялося водночас складовим елементом «більшого цілого», і в той же час мало своїми складовими елементами «менші цілісності» на всіх рівнях дослідження.

Варто зазначити, що на вибір нами такого підходу впливає й умовне розмежування СК на структурний та когнітивний. Відповідно погляду на СК з позиції структурованості, маємо відношення до соціальної стратифікації суспільства з виділенням соціально-територіальних, соціально-професійних, інституційних, етноконфесійних особливостей з проявом діяльності інститутів, мереж, соціальних груп та правил, якими вони керуються. Дотримуючись погляду на СК з позиції когнітивності, маємо справу з наявними соціокультурними регуляторами (включаючи рефлексії) – довірою, соціальними відносинами, інформаційним потенціалом, експектаціями, цінностями, зобов'язаннями, нормами, санкціями, поведінкою.

Вагомого значення нашому вибору додає також співіснування в індивідуальному колективного, в колективному – індивідуального. Першим (індивідуальним) відображаються соціальні властивості і ресурси, що стосуються соціальної взаємодії конкретного соціального актора, другим (колективним) – причини та наслідки колективної діяльності як системи взаємодій колективів, організацій, суспільства загалом.

Враховуємо, що у дослідженні СК виокремлюються такі проекції: за ієрархічним рівнем його формування (макрорівень, мезорівень, мікрорівень індивідуальний рівень); за типом факторів впливу (екзогенні, ендогенні); за предметом дослідження (когнітивний, структурний, інституційний); за методами дослідження (економічні, соціологічні, статистичні); як різновиду блага (приватне, групове (спільнотне), суспільне благо) [148, с. 5–12].

Покладаючись на вищезазначене, маємо намір підтвердити або спростувати тезу щодо вагової ролі формування СК для розвитку економіки країни. В якості критерію обираємо «індекс процвітання» [236] як узагальнену характеристику багатства і благополуччя; в якості індикаторів суспільного розвитку, що оцінюються міжнародним аналітичним центром (штаб-квартира у Лондоні, The Legatum Institute) на основі результатів опитувань громадян 142 країн світу, восьми категорій, якими охоплено такі категорії, як «економіка», «підприємництво і можливості», «управління», «освіта», «охорона здоров'я», «захист і безпека», «особисті свободи» та власне «соціальний капітал».

За результатами виконаного нами аналізу, рейтинг «індексу процвітання» країн світу визначається названими вище категоріями, залежно від їх рейтингів та описується загалом такою залежністю (обґрунтування викладено автором у Додатку 3):

$$ripm = 0,116806 \cdot ekn + 0,311385 \cdot pdp + 0,066013 \cdot upr + 0,118855 \cdot osv + 0,114357 \cdot zdr + 0,124029 \cdot zbs + 0,070208 \cdot oss + 0,101062 \cdot sck, \quad (2.1)$$

де: $ripm$ – рейтинг країни за індексом процвітання;

ekn – рейтинг країни за індексом економічного стану;

pdp –рейтинг країни за індексом підприємництва і можливостей;

upr – рейтинг країни за індексом управління;

osv – рейтинг країни за індексом освіти;

zdr – рейтинг країни за індексом охорони здоров'я;

zbs – рейтинг країни за індексом захисту і безпеки;

oss – рейтинг країни за індексом особистої свободи;

sck – рейтинг країни за індексом соціального капіталу.

В основу визначення «пріоритетності» покладено співставлення коефіцієнтів пропорційності (множників) у доданках формули (2.1) з урахуванням обставини, що меншому рейтингу (отже, меншому значенню множника) відповідає краще положення країни. Згруповані у порядку пріоритетності, вони представляють собою «пріоритетний» ланцюг: першу позицію займає категорія «управління» (*upr*; множник у формулі (2.1) – 0,066013), другу – «особиста свобода» (*oss*; 0,070208), третю – «соціальний капітал» (*sck*; 0,101062), четверту – «охорона здоров'я» (*zdr*; 0,114357), п'яту – «економіка» (*ekn*; 0,116806), шосту – «освіта» (*osv*; 0,118855), сьому – «захист і безпека» (*zbs*; 0,124029), восьму – «підприємництво і можливості» (*pdp*; 0,311385).

За отриманими для 142 країн світу результатами аналізу, оцінена за «індексом процвітання» роль СК у соціально-економічному розвитку поступається першочерговістю управлінню та особистим свободам, що доповнює уявлення науковців щодо вибору пріоритетів у формуванні стратегічних орієнтирів. Підтвердження на користь такого висновку – висока кореляція (0,96) між статистикою, використаною для побудови моделі, та отриманими за її допомогою результатами розрахунків (додаток 3).

Намір надати змістового наповнення висновку щодо «пріоритетного» ланцюга змушує здійснити аналіз більш деталізовано. Якщо для країн світу загалом пріоритет перших трьох ланок – «управління», «особиста свобода» та «соціальний капітал» знаходить логічне пояснення застосуванням задля

розвитку країни ефективно діючих систем управління, наявності достатніх для соціальної активності свобод громадян країни, використання розвинутого СК, здатних забезпечити направлений розвиток, то позиція інших ланок не видається переконливо зрозумілою. Скажімо, ланка «економіка» ланцюга «пріоритетів» виявлена лише п'ятою, шостою – «освіта», восьмою – «підприємництво і можливості».

Чітких аргументацій з цього приводу ані статистика (додаток 3, табл. 3.1), ані модель (представлена формулою (2.1)) не дає. Не віднайдено, зокрема, підстав вважати, що країни-лідери (Норвегія, Швейцарія) за «індексом процвітання» (перша і, відповідно, друга позиція за рейтингом) поступаються впливовістю «підприємництва і можливостей» та «освіти» тому ж «управлінню» настільки, наскільки ними ж поступаються країни-аутсайдери (Конго, Чад, ЦАР з позиціями 140, 141, 142 за рейтингом).

Зазначене змушує вдатися до аналізу країн з урахуванням ознаки їх групування. Зважаючи на присутнє у додатку 3, табл. 3.1 упорядкування країн за рейтингом процвітання від 1 до 142 та здійснюючи аналіз динаміки коефіцієнта кореляції між рейтингами країн, згрупованих по 10 країн у кожній, виявляємо наявність періодичності при їх представленні (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Ілюстрація динаміки коефіцієнта кореляції між «індексами процвітання» країн, згрупованих по 10 країн у кожній групі

Джерело: побудовано автором за результатами моделювання з використанням даних додатку 3 (табл. 3.1) та моделі (2.1).

Як засвідчено рис. 2.5, значення коефіцієнта кореляції періодично

збільшується та зменшується, залежно від вибірки країн, застосованої для аналізу. Це пояснюється наявністю спільного для різних країн, залежно від того, яку групу вони представляють у вибірці та відмінного для різних груп.

Задля виявлення спільного та відмінного здійснюємо поділ 142 країн, залучених до аналізу, на такі групи:

- до першого способу групування включаємо всі 142 країни світу з додатка 3, табл. 3.1 (рейтинги від 1 до 142);
- до другого способу групування включаємо дві групи країн світу – до однієї включаємо країни світу з табл. 3.1 з рейтингами від 1 до 70, до другої – від 71 до 142;
- до третього способу групування включаємо три групи країн світу з рейтингами, відповідно, від 1 до 50, від 51 до 100, від 101 до 142;
- до четвертого способу групування включаємо сім груп країн світу з рейтингами, відповідно, від 1 до 20, від 21 до 40, від 41 до 60, від 61 до 80, від 81 до 100, від 101 до 120, від 121 до 142.

Застосовуючи до виділених груп апробовану методику формування моделі (2.1), для кожної з них визначаємо коефіцієнти $a_1, a_2, \dots, a_8$ в моделі:

$$ripm = a_1 \cdot ekn + a_2 \cdot pdp + a_3 \cdot upr + a_4 \cdot osv + a_5 \cdot zdr + a_6 \cdot zbs + a_7 \cdot oss + a_8 \cdot sck \quad (2.2)$$

Значення коефіцієнтів подаємо табл. 3.2. (додаток 3).

Загалом, розглядаючи всі способи групування, маємо тринадцять моделей (додаток 3):

- 1) модель для усіх 142 країн світу представлена формулою (2.1);
- 2) модель для першої групи другого способу групування (країни з рейтингом 001-070 з табл. 3.1):

$$ripm = 0,101012 \cdot ekn + 0,124605 \cdot pdp + 0,124904 \cdot upr + 0,089709 \cdot osv + 0,081975 \cdot zdr + 0,133582 \cdot zbs + 0,093734 \cdot oss + 0,102237 \cdot sck; \quad (2.3)$$

- 3) модель для другої групи другого способу групування (країни з рейтингом 071-142):

$$ripm = 0,124292 \cdot ekn + 0,282427 \cdot pdp + 0,060182 \cdot upr + 0,163801 \cdot osv + 0,075237 \cdot zdr + 0,132173 \cdot zbs + 0,117552 \cdot oss + 0,095772 \cdot sck; \quad (2.4)$$

4) модель для першої групи третього способу групування (країни з рейтингом 001-050):

$$ripm = 0,089995 \cdot ekn + 0,101536 \cdot pdp + 0,166515 \cdot upr + 0,108525 \cdot osv + 0,04066 \cdot zdr + 0,123277 \cdot zbs + 0,112328 \cdot oss + 0,088617 \cdot sck; \quad (2.5)$$

5) модель для другої групи третього способу групування (країни з рейтингом 051-100):

$$ripm = 0,103534 \cdot ekn + 0,225685 \cdot pdp + 0,04874 \cdot upr + 0,119596 \cdot osv + 0,147924 \cdot zdr + 0,071556 \cdot zbs + 0,109605 \cdot oss + 0,147798 \cdot sck; \quad (2.6)$$

6) модель для третьої групи третього способу групування (країни з рейтингом 100-142):

$$ripm = 0,129359 \cdot ekn + 0,233145 \cdot pdp + 0,092611 \cdot upr + 0,19545 \cdot osv + 0,073801 \cdot zdr + 0,1449 \cdot zbs + 0,094784 \cdot oss + 0,102147 \cdot sck; \quad (2.7)$$

7) модель для першої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 001-020):

$$ripm = 0,120866 \cdot ekn + 0,087279 \cdot pdp + 0,302568 \cdot upr + 0,074786 \cdot osv - 0,06673 \cdot zdr + 0,024779 \cdot zbs + 0,072481 \cdot oss + 0,220145 \cdot sck; \quad (2.8)$$

8) модель для другої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 021-040):

$$ripm = 0,09192 \cdot ekn - 0,01998 \cdot pdp + 0,332319 \cdot upr + 0,086424 \cdot osv + 0,056003 \cdot zdr + 0,185163 \cdot zbs + 0,039205 \cdot oss + 0,095661 \cdot sck; \quad (2.9)$$

9) модель для третьої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 041-060):

$$ripm = 0,077039 \cdot ekn + 0,140421 \cdot pdp + 0,114304 \cdot upr + 0,067298 \cdot osv + 0,116191 \cdot zdr + 0,116494 \cdot zbs + 0,097126 \cdot oss + 0,114243 \cdot sck; \quad (2.10)$$

10) модель для четвертої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 061-080):

$$ripm = 0,088332 \cdot ekn + 0,132175 \cdot pdp + 0,087995 \cdot upr + 0,130118 \cdot osv + 0,150648 \cdot zdr + 0,084336 \cdot zbs + 0,128598 \cdot oss + 0,140972 \cdot sck; \quad (2.11)$$

11) модель для п'ятої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 081-100):

$$ripm = 0,088588 \cdot ekn + 0,218789 \cdot pdp + 0,083615 \cdot upr + 0,081234 \cdot osv + 0,178066 \cdot zdr + 0,130839 \cdot zbs + 0,110761 \cdot oss + 0,149418 \cdot sck; \quad (2.12)$$

12) модель для шостої групи четвертого способу групування (країни з рейтингом 101-120):

$$ripm = 0,119977 \cdot ekn + 0,18899 \cdot pdp + 0,096481 \cdot upr + 0,231667 \cdot osv + 0,072808 \cdot zdr + 0,154795 \cdot zbs + 0,093609 \cdot oss + 0,114486 \cdot sck; \quad (2.13)$$

13) модель для сьомої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 121-142):

$$ripm = 0,145249 \cdot ekn + 0,207762 \cdot pdp + 0,133342 \cdot upr + 0,159021 \cdot osv + 0,104538 \cdot zdr + 0,113871 \cdot zbs + 0,100179 \cdot oss + 0,09879 \cdot sck. \quad (2.14)$$

Коефіцієнт кореляції між даними щодо рейтингу за «індексом процвітання» з табл. 3.1 та результатами розрахунків за відповідними моделями (2.1), (2.3)–(2.14) варіює від 0,96 до 0,99, що свідчить про достатню для формування висновків достовірність результатів.

Висновки стосовно пріоритетності впливу кожної екзогенної змінної *ekn* («економіка»), *pdp* («підприємництво і можливості»), *upr* («управління»), *osv* («освіта»), *zdr* («охорона здоров'я»), *zbs* («захист і безпека»), *oss* («особиста свобода»), *sck* («СК») кожної моделі на значення розрахованого за ними рейтингу відповідної групи країн за індексом процвітання *ripm*, розташованих за пріоритетом від найбільш впливової (позначено пріоритетом під номером «1») до найменш впливової (позначено пріоритетом під номером «8»), представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Пріоритетність впливу екзогенних змінних моделей (2.1)–(2.13) на значення рейтингу країн за індексом процвітання

Країни з рейтингом	Пріоритет впливу на рейтинг країни за індексом процвітання							
	1	2	3	4	5	6	7	8
001-142	Управління	Особиста свобода	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Економіка	Освіта	Захист і безпека	Підприємництво і можливості

Продовження табл. 2.1

країни за рейтингом	1	2	3	4	5	6	7	8
001-070	Охорона здоров'я	Освіта	Особиста свобода	Економіка	Соціальний капітал	Підприємництво і можливості	Управління	Захист і безпека
071-142	Управління	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Особиста свобода	Економіка	Захист і безпека	Освіта	Підприємництво і можливості
001-050	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Економіка	Підприємництво і можливості	Освіта	Особиста свобода	Захист і безпека	Управління
051-100	Управління	Захист і безпека	Економіка	Особиста свобода	Освіта	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Підприємництво і можливості
101-142	Охорона здоров'я	Управління	Особиста свобода	Освіта	Соціальний капітал	Економіка	Захист і безпека	Підприємництво і можливості
001-020	Захист і безпека	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Освіта	Економіка	Підприємництво і можливості	Управління	Особиста свобода
021-040	Охорона здоров'я	Економіка	Соціальний капітал	Освіта	Управління	Особиста свобода	Підприємництво і можливості	Захист і безпека
041-060	Підприємництво і можливості	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Економіка	Захист і безпека	Особиста свобода	Управління	Освіта
061-080	Управління	Захист і безпека	Підприємництво і можливості	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Економіка	Освіта	Особиста свобода
081-100	Управління	Соціальний капітал	Підприємництво і можливості	Економіка	Особиста свобода	Охорона здоров'я	Освіта	Захист і безпека
101-120	Охорона здоров'я	Особиста свобода	Управління	Соціальний капітал	Економіка	Захист і безпека	Підприємництво і можливості	Освіта
121-142	Захист і безпека	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Особиста свобода	Управління	Освіта	Підприємництво і можливості	Економіка

Джерело: розрахунки виконано автором за даними додатка 3 (табл. 3.1).

Отже, вплив чинника «соціальний капітал» на позицію країни за «індексом процвітання» відповідно до даних звіту ООН за 2014 рік полягає у такому. Залежно від групування країн у загальному списку, сформованому за рейтингом «індексу процвітання» 142-х країн світу із залученням восьми екзогенних змінних («економіка», «підприємництво і можливості», «управління», «освіта», «охорона здоров'я», «особиста свобода», «захист і безпека», «соціальний капітал»), пріоритетність впливу чинника «соціальний

капітал» змінюється: за повним списком 142 країн за впливовістю «чинник «соціальний капітал» займає третю позицію; за двома групами – перші 70, наступні 72 країни, відповідно – п'яту та третю позиції; за трьома групами країн – перші 50, другі 50, треті 42 країни, відповідно – другу, шосту, п'яту позиції; за семи груп країн – перші 20, наступні 20, і т.д., відповідно – сьому, шосту, четверту, сьому, шосту, четверту, першу позиції. Зазначеним засвідчено залежність висновку щодо пріоритетності впливу чинника «соціальний капітал» (як і інших чинників) на рейтингові позиції країн світу за індексом процвітання від застосовуваного способу групування країн, виокремлюючи загалом закономірним підвищення впливу чинника «соціальний капітал» з віддаленням позиції країни від кращої за рейтингом індексу процвітання. Подібне, але з не чітко визначеними закономірностями, спостерігаємо в табл. 2.1 і для інших чинників. Тобто, зміна позиції країни за рейтингом процвітання, визначаючись впливом названих екзогенних змінних, змінює й реакцію на їх впливовість так, що країна, займаючи ту чи іншу позицію за рейтингом процвітання, по-різному реагує на вплив того чи іншого чинника. Відмічене стосується й чинника «соціальний капітал». Задля виявлення тенденцій, які б стосувалися залежності рейтингу країни від впливу названих вище чинників, зокрема, аналізованого нами чинника «соціальний капітал», переводимо позиції пріоритету, визначені в табл. 2.1, у значення вагомості впливу, застосовуючи у якості алгоритму співвідносності такий: вагомість пріоритету під номером «1» приймаємо за одиницю «1», зі збільшенням пріоритету на одну позицію вагомість зменшуємо на 0,125 ($1/8=0,125$; 8 – кількість пріоритетів). Враховуючи, що пріоритети, як було щойно зазначено, різняться для проаналізованих чотирьох способів групування, відповідно різні вагомості зводимо до їх усередненого значення за правилом усереднення. Результати наведено у додатку 3, табл. 3.4.

Акцентуємо увагу на тому, що за обраними способами групування країна з рейтингом 1 входить до складу груп з рейтингом від 1 до 142, і, водночас, до складу груп з рейтингами від 1 до 70, від 1 до 50, від 1 до 20,

країна з рейтингом 85 – до груп з рейтингами від 1 до 142, від 71 до 142, від 51 до 100, від 80 до 100. Задля виявлення «непересічних» груп за рейтингом країн ми вимушені вдатися до «перегрупування» так, щоб різні за рейтингом країни в тій чи іншій групі видавалися з позиції застосування моделей (2.1)–(2.13) відносно «рівнозначними». Зрозуміло, що прийнятним для цього є розмежування 142 країн на 14 груп по 10 країн у кожній. Це робить можливим звести у систему вагомості впливу чинників на рейтинг країн світу за індексом процвітання та для кожного з них виявити тренд, який дає змогу прослідкувати тенденції зміни вагомості такого впливу (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Вагомість впливу СК та інших чинників на рейтинги країн світу за індексом процвітання

Групи країн (по 10 країн у кожній) x	Рейтинги індексів процвітання	Оцінка вагомості впливу чинників на рейтинг країн світу за індексом процвітання з урахуванням пріоритетності впливу та виявленням трендів							
		Еконо-міка	Підприємництво і можливості	Управління	Освіта	Охорона здоров'я	Захист і безпека	Особиста свобода	Соціальний капітал
1	000-010	0,563	0,406	0,375	0,594	0,906	0,375	0,688	0,594
2	011-020	0,563	0,406	0,375	0,594	0,906	0,375	0,688	0,594
3	021-030	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719	0,625
4	031-040	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719	0,625
5	041-050	0,688	0,313	0,469	0,688	0,750	0,219	0,788	0,688
6	051-060	0,688	0,188	0,688	0,688	0,563	0,375	0,790	0,563
7	061-070	0,656	0,250	0,781	0,563	0,500	0,563	0,719	0,469
8	071-080	0,625	0,188	0,969	0,406	0,469	0,625	0,688	0,531
9	081-090	0,625	0,125	0,969	0,531	0,500	0,500	0,688	0,563
10	091-100	0,625	0,125	0,969	0,531	0,500	0,500	0,688	0,563
11	101-110	0,469	0,156	0,906	0,344	0,625	0,438	0,742	0,656
12	111-120	0,469	0,156	0,906	0,344	0,625	0,438	0,742	0,656
13	121-130	0,438	0,125	0,844	0,375	0,813	0,375	0,781	0,750
14	131-142	0,438	0,125	0,844	0,375	0,813	0,375	0,781	0,750
Тренд		$y_{ekn} = 0,6652 - 0,0122 \cdot x$	$y_{pdp} = 0,4886 - 0,0306 \cdot x$	$y_{upr} = 0,3194 + 0,0512 \cdot x$	$y_{osv} = 0,6916 - 0,0234 \cdot x$	$y_{zdr} = 0,8086 - 0,0158 \cdot x$	$y_{zbs} = 0,3116 + 0,0117 \cdot x$	$y_{oss} = 0,7010 + 0,0039 \cdot x$	$y_{sck} = 0,5556 + 0,0081 \cdot x$

Джерело: розраховано автором з використанням даних додатка 3 (табл. 3.4) та групуванням країн за рейтингом індексу процвітання по 10 країн у групі.

Трендами, вказаними в табл. 2.2, відзначено, що зі збільшенням рейтингу індексу процвітання країни (номера групи, у якій країна перебуває за рейтингом індексу процвітання) вагомість впливу проаналізованих чинників:

а) посилюється (у порядку пріоритету) для чинників:

управління (множник 0,0512 у другому доданку тренда y_{upr});

захист і безпека (множник 0,0117 у другому доданку тренда y_{zbs});

соціальний капітал (множник 0,0081 у другому доданку тренда y_{sck});

особиста свобода (множник 0,0039 у другому доданку тренда y_{oss});

б) послаблюється (у порядку пріоритету) для чинників:

підприємництво і можливості (множник -0,0306 у другому доданку тренда y_{pdr});

освіта (множник -0,0234 у другому доданку тренда y_{osv});

охорона здоров'я (множник -0,0158 у другому доданку тренда y_{zdr});

економіка (множник -0,0122 у другому доданку тренда y_{ekn}).

Доцільно, на нашу думку, проілюструвати виявлену тенденцію на прикладі аналізованого чинника «соціальний капітал» (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Ілюстрація зміни вагомості чинника «соціальний капітал» залежно від рейтингу індексу країн за їх індексом процвітання

Джерело: побудовано автором за даними табл. 2.2.

Відповідно до рисунку вагомість чинника «соціальний капітал» збільшується на 0,0081 одиниці при розгляді країн з переходом від групи з меншим рейтингом «індексу процвітання» до групи з більшим рейтингом «індексу процвітання» (у кожній групі по 10 країн): від групи 001–010 до групи 011–020; від групи 021–0,30 до групи 031–040 і т. ін. Тож сприймаємо цю обставину як сигнал щодо необхідності посилити увагу до СК по мірі зменшення індексу процвітання країни.

Зосередивши увагу на не менш значущих критеріях суспільного розвитку, поряд з індексом процвітання, розглядаємо також збільшення ВВП у якості узагальненого критерію економічного розвитку країн та індексу людського розвитку, які фігурують домінантами в щорічних звітах ПРООН. Зважаючи на відсутність ознак, за якими складові соціального капіталу визнавалися б впливовими щодо ВВП та індексу людського розвитку, обираємо серед їх множини ті, що на наше переконання, присутні у складі елементів соціального капіталу як співвідносні суспільним взаємовідносинам.

Враховуючи вагомості для здійснення аналізу статистичні дані, що стосуються соціально-економічного розвитку країн, до показників СК відносимо:

- індекс людського розвитку (позначаємо символами Ілркс);
- валовий внутрішній продукт на одну особу, дол. США (V_{vp});
- індекс врахування думки населення (Івдн);
- індекс політичної стабільності (Іплс);
- індекс ефективності роботи уряду (Іеру);
- індекс якості законодавства (Іякз);
- індекс верховенства закону (Іврз);
- індекс стримування корупції (Істк).

Статистику щодо значень цих показників для країн світу подаємо у додатку II (табл. II.1), для формування якої здійснено вибірку з метою

представлення кожної країни повним набором зазначених показників, що обумовило звуження списку країн до шістдесяти дев'яти.

За даними вказаної таблиці (табл. II.1) нами розраховано модель, якою визначено залежність значень ВВП (V_{vp}) від індексів врахування думки населення ($I_{вдн}$), політичної стабільності ($I_{плс}$), ефективності роботи уряду ($I_{еру}$), якості законодавства ($I_{якз}$), верховенства закону ($I_{врз}$), стримування корупції ($I_{стк}$):

$$V_{vp} = 0,000321 \cdot I_{вдн} + 0,007155 \cdot I_{плс} + 0,48740 \cdot I_{еру} + 0,158044 \cdot I_{якз} + 0,03128 \cdot I_{врз} - 0,01939 \cdot I_{стк} - 24,47910 \quad (2.15)$$

За значенням статистичних показників $R^2=0,839$ (коефіцієнт детермінації) та $F = 53,9$ (критерій Фішера) модель (2.14) статистично значуща, V_{vp} на 83,9 % визначається змінними $I_{вдн}$, $I_{плс}$, $I_{еру}$, $I_{якз}$, $I_{врз}$, $I_{стк}$, у чому додатково переконуємося, зіставляючи на графіку (рис. 2.7) табличних значень V_{vp} (табл. II.1) з результатами розрахунків за моделлю (2.15).

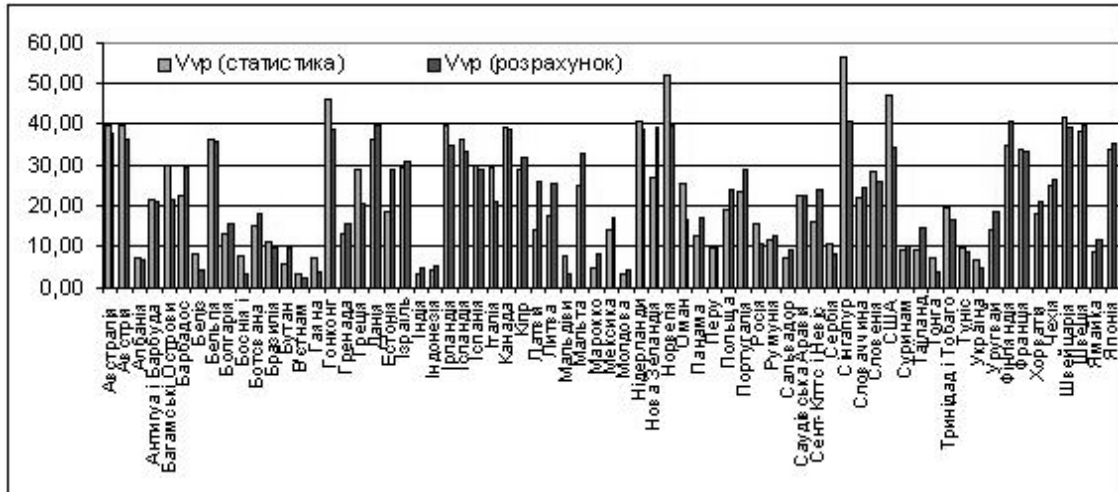


Рис. 2.7. Ілюстрація розбіжності між V_{vp} , заданими статистично (табл. II.1) та розрахованими за моделлю (2.14)

Джерело: розраховано та побудовано автором за моделлю (2.14) та з використанням даних додатка II (табл. II.1).

Моделлю (2.15) засвідчено, що за пріоритетністю впливу на значення валового внутрішнього продукту (ВВП) країн світу зі складу проаналізованих чинників виокремлюються (у порядку від найбільш пріоритетного до найменш пріоритетного):

- 1) ефективність роботи уряду (коефіцієнт 0,48740; умовно 100 %);
- 2) якість законодавства (коефіцієнт 0,158044, що складає 32,4 % від 0,48740, прийнятого за 100 %);
- 3) верховенство закону (коефіцієнт 0,03128, що складає 6,4 % від позиції «лідера» з показником 0,48740, прийнятим за 100 %);
- 4) стримування корупції (коефіцієнт 0,01939, що складає 3,9% від 0,48740, прийнятого за 100 %);
- 5) політична стабільність (коефіцієнт 0,007155, що у співставленні з показником 0,48740, прийнятого за 100 %, складає 1,5 %);
- 6) врахування думки населення (коефіцієнт 0,000321; 0,06 % від 0,48740).

Отже, з позиції впливу на V_{vp} для країн світу серед складових СК найбільш впливовим чинником виявляється довіра, якою стимульовано ефективність роботи уряду (100 %), втричі менше впливовою виявляється довіра, що стимулює якість законодавства (32,4 %), у п'ятнадцять разів менше впливовою – верховенства закону (6,4 %), у двадцять п'ять разів – стримування корупції (3,9 %), у шістдесят сім разів – політичної стабільності (1,5 %), набагато більше – врахування думки населення (0,06 %). Щодо перших позицій, то вони корелюють з уявленнями щодо місця і ролі СК у реалізації стратегій розвитку, орієнтованих на збільшення ВВП. Останні позиції дещо розходяться з домінуючими у суспільстві уявленнями, коли політичній стабільності та врахуванню думок населення щодо соціально-економічного розвитку надано необґрунтовану перевагу. За даними тієї ж таблиці (табл. II.1) отримано модель, якою визначено залежність значень ВВП (V_{vp}) від індексу людського розвитку населення країн (I_{lrks}):

$$V_{vp} = 133,3966 \cdot I_{lrks} - 84,4993 \quad (2.16)$$

За значенням статистичних показників $R^2=0,803$ (коефіцієнт детермінації) та $F=273,5$ (критерій Фішера) модель (2.16) статистично значима, V_{vp} на 80,3 % визначається змінною I_{lrks} , у чому додатково

чому додатково переконуємося, зіставивши на графіку (рис. 2.9) табличних значень Ілркс (табл. II.1) з результатами розрахунків за моделлю (2.17).

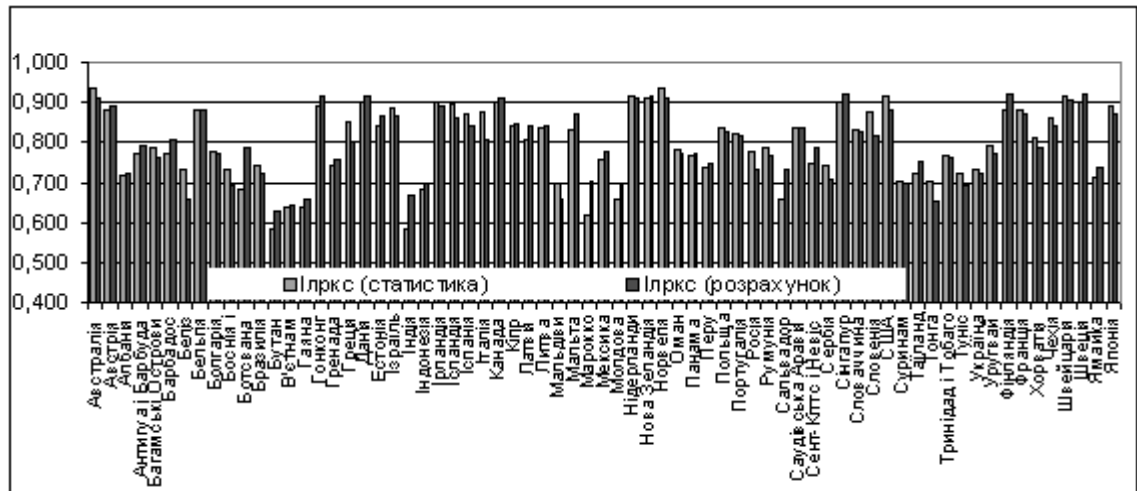


Рис. 2.9. Ілюстрація розбіжності між Ілркс, заданими статистично та розрахованими за моделлю

Джерело: розраховано та побудовано автором за моделлю (II.3) та з використанням даних додатка II (табл. II.1).

Відмітимо, що під час формування моделі (2.17) коефіцієнти при Івдн та Іплс виявилися практично нульовими, тобто індекс людського розвитку країн світу як статистично значуща змінна виявилася незалежною від індексу врахування думки населення та індексу політичної стабільності. Моделлю засвідчено, що за пріоритетністю впливу на значення індексу людського розвитку зі складу проаналізованих чинників виокремлюються (у порядку від найбільш пріоритетного до найменш пріоритетного):

- 1) якість законодавства (коефіцієнт 0,002643; приймаємо за 100 %);
- 2) ефективність роботи уряду (коефіцієнт 0,001735, що складає 65,6 % від 0,000737, прийнятого за 100 %);
- 3) верховенство закону (коефіцієнт 0,000737, що складає 27,8 % від 0,000737, прийнятого за 100 %);
- 4) стримування корупції (коефіцієнт -0,000421, що складає 15,9 % від 0,002643, прийнятого за 100 %).

Останнім засвідчено, зокрема, що стримування корупції має обернено пропорційний характер впливу, а саме, зі збільшенням показника стримування корупції значення індексу людського розвитку зменшується, зі

зменшенням показника стримування корупції значення індексу людського розвитку збільшується.

Тож з позиції впливу на Ілркс серед складових СК найбільш впливовим чинником виявляється довіра, якою стимульовано якість законодавства (100 %), майже у півтора рази менш впливовою виявляється довіра, що стимулює ефективність роботи уряду (65,6 %), у три з половиною рази менше – верховенство закону (27,8 %), майже у шість разів, та ще й оберненим ефектом, – стримування корупції (15,9 %). Щодо пріоритетів, то вони корелюють з уявленнями (зокрема нашими уявленнями) щодо місця і ролі СК у реалізації стратегій, зорієнтованих на збільшення індексу людського розвитку.

Загалом, у процесі дослідження СК з точки зору чинників впливу на соціально-економічний розвиток було проаналізовано:

- дев'ять рейтингів країн світу за індексами процвітання, економічного стану, підприємництва і можливостей, управління, освіти, охорони здоров'я, захисту і безпеки, особистої свободи, СК;

- вісім показників соціально-економічного розвитку, представлених індексами людського розвитку, валового внутрішнього продукту на одну особу, врахування думки населення, політичної стабільності, ефективності роботи уряду, якості законодавства, верховенства закону, стримування корупції.

Зібрано і оброблено статистику, результатом якої стали статистично значущі:

- тринадцять моделей залежності рейтингу країн світу за «індексом процвітання» від рейтингів їх економічного стану, підприємництва і можливостей, управління, освіти, охорони здоров'я, захисту і безпеки, особистої свободи, соціального капіталу;

- модель залежності ВВП від значень індексів врахування думки населення, політичної стабільності, ефективності роботи уряду, якості законодавства, верховенства закону, стримування корупції;

- модель залежності ВВП від індексу людського розвитку;
- модель залежності індексу людського розвитку від значень індексів врахування думки населення, політичної стабільності, ефективності роботи уряду, якості законодавства, верховенства закону, стримування корупції (усього шістнадцять моделей).

За результатами аналізу отриманих моделей, які стосуються країн світу, виявлено, що:

- зі збільшенням рейтингу «індексу процвітання» країни вагомість впливу посилюється (у порядку пріоритету) для чинників «управління», «захист і безпека», «соціальний капітал», «особиста свобода»;
- зі збільшенням рейтингу «індексу процвітання» країни вагомість впливу послаблюється (у порядку пріоритету) для чинників «підприємництво і можливості», «освіта», «охорона здоров'я», «економіка»;
- з позиції впливу на збільшення валового внутрішнього продукту серед складових СК найбільш впливовим чинником виявляється довіра, якою стимульовано ефективність роботи уряду, втричі менше впливовою виявляється довіра, що стимулює якість законодавства, у п'ятнадцять разів менше впливовою – верховенство закону, у двадцять п'ять разів – стримування корупції, у шістдесят сім разів – політичної стабільності, набагато більше – врахування думки населення;
- значення ВВП змінюється прямо пропорційно індексу людського розвитку – зі збільшенням значень індексу людського розвитку значення ВВП збільшується, зі зменшенням значень індексу людського розвитку значення ВВП зменшується;
- з позиції впливу на індекс людського розвитку країн світу серед складових СК найбільш впливовим чинником виявляється довіра, якою стимульовано якість законодавства, майже у півтора рази менш впливовою виявляється довіра, що стимулює ефективність роботи уряду, у три з половиною рази менше – верховенство закону, майже у шість разів, до того ж з оберненим ефектом, – стримування корупції.

2.2. Комплексна оцінка тенденцій та чинників формування соціального капіталу в Україні

Пошук нових підходів до формування СК в Україні потребує здійснення комплексної оцінки тенденцій та чинників його формування. Аналіз численних наукових праць, присвячених обраній для дослідження проблемі, дозволяє стверджувати, що СК виступає специфічним об'єктом, який складно піддається виміру, є внутрішньо суперечливим, двоїстим, недостатньо валідним. У цьому контексті зауважимо, що визнані фахівці, автори та співавтори розробки теорії соціального капіталу (П. Бурдьє, Дж. Коулман, Р. Патнем, Ф. Фукуяма та інші), сходяться в думці, якої дотримуємося і ми, що визначальними складовими СК є соціальні мережі, загальні норми й переконання щодо соціальної взаємодії.

Дотримуємось підходу, що мережі, норми, довіра завдяки загальноприйнятним правилам, які діють на індивідуальному (мікро-), груповому (мезо-) та суспільному (макро-) рівнях, власне й забезпечують існування специфічної форми капіталу – СК з притаманною йому проблемністю вивчення. Саме це маємо враховувати у даній частині дослідження. Привертає увагу та обставина, що СК з позиції «соціальності» сприймається полісемантично: а) як системний рівень організації пов'язаних між собою структурних елементів; б) як соціальна форма руху матерії (поряд з механічною, фізичною, хімічною, біологічною формами руху) – людська діяльність; в) як соціальна сфера суспільного життя, яке сумісно з економічним, політичним, духовним життям уособлює собою громадське життя; г) як середовище задоволення різноманітних людських потреб (гуманітарних потреб).

На макро- та мезоекономічному рівнях нас цікавить формування СК через організацію діяльності людей, задоволення їх актуальних життєвих потреб. Іншими словами, цікавить процес життєдіяльності розрізнених територіально, адміністративно, організаційно, функціонально людських

спільнот з діалектичною взаємодією в них вітального та системного (із задоволенням потреб «першої» та «другої» природи), та місце і роль у цьому процесі соціального капіталу. У зазначеному контексті виділяємо такі системні елементи: а) агентів соціальних відносин (людей, спільноти, інституції – донорів та реципієнтів); б) засоби соціальних відносин (соціальні мережі); в) ресурс – те, що передається між агентами засобами соціальних відносин в неуречевленій (інформація) та уречевленій (продукти діяльності) формі. Виходимо з того, що кожен елемент має властивий йому набір системних характеристик: агенти соціальних відносин як характеристики людського потенціалу; засоби соціальних відносин як характеристики соціальних мереж; ресурс (те, що передається між агентами засобами соціальних мереж) як характеристики змісту того, що передається з позицій сприйняття його соціально цінним.

Необхідність аналізу СК на рівні країни та її органічних підсистем зумовлює потребу апелювати до його виміру. Прямий вимір видається неможливим через відсутність потрібних для цього засобів. Опосередкований вимір стає можливим відповідно до зазначених вище системних характеристик СК та, зокрема, до довіри. То ж, аналізуючи СК на мезорівні, вдаємося до ідентифікаторів як середовища соціальної взаємодії, яким уможливлено його прояв, маючи на увазі соціальні мережі з існуючими нормами взаємодії соціальних агентів, так і власне довіри в якості його домінанти як (за Маршаллом) необхідної умови економічної взаємодії [106].

Результати емпіричних досліджень СК, проведених у різні часи науковцями різних країн світу, свідчать про використання широкого набору індикаторів та показників СК. Їх множинність засвідчує, зокрема, матриця вимірювання СК, що застосовується у практиці наукових кіл Великобританії, Канади, країн ЄС [211] і включає до складу своїх елементів групи показників за такими напрямками досліджень, як: суспільна діяльність; суспільні зв'язки і взаємодія; довіра і соціальні норми; громадська активність; загально визнані

норми і цінності. Подібну матрицю формуємо для виконання нашого дослідження (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Вимірні показники
СК за напрямками дослідження на макро- та мезоекономічному рівнях

№	Напрямки досліджень	Вимірні показники
1	Суспільна діяльність	Кількість членів у громадах; активність діяльності у громадах, міжгромадська діяльність.
2	Суспільні зв'язки, взаємодія	Кількість соціально взаємодіючих суб'єктів, частота соціальної взаємодії, тіснота зв'язків – віртуальних та реальних, задоволення потреб щодо надання та отримання соціальної допомоги, задоволеність зв'язками та взаємодією.
3	Довіра, соціальні норми	Рівень довіри між членами громади, рівень довіри до суб'єктів зовнішнього оточення, якість взаємодії, сприйняття спільних цінностей.
4	Громадська активність	Громадське представництво, інтенсивність міжгромадських відносин, довіра до установ, сприйняття можливості впливати на події, рівень обізнаності про місцеві або державні справи, контакти з державними чиновниками, участь в ініціативних групах; відношення до голосування.
5	Загальновизнані норми, цінності	Загальновизнані погляди, традиції, задоволення місцем проживання та розвитком її інфраструктури, задоволеність життям на даній території, оцінка рівня безпеки життя.
6	Соціальні мережі	Представництво мереж, активність користувачів, відвідуваність мереж, задоволення від користування мережами.

Джерело: розроблено автором.

Суспільну діяльність характеризуємо з використанням поняття «громади» як форми соціальної організації людей у місцевих спільнотах, у суспільстві та його частинах з позиції їх представництва (кількості громад, кількості їх членів) та соціальної активності у межах громад та між громадами (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Індикатори соціальної організації громадян України
з оцінкою її змін упродовж 2005–2013 рр.

Представництво суб'єктів соціальної організації громадян країни	2005 р.	2013 р.	Темп зміни
1	2	3	4
Кількість населення (тис.)	46922,5	46427,2	0,99
Кількість населення, здатного до соціальної взаємодії (15-64 років)	28221120	31606324	1,12
Кількість громадських організацій	2259	67155	29,73
Кількість релігійних організацій	29699	35116	1,18
Кількість суб'єктів ЄДРПОУ	1023396	1341781	1,31
Кількість фермерських господарств	47800	49095	1,03

Продовження табл. 2.4

1	2	3	4
Кількість приватних підприємств	237980	280073	1,18
Кількість державних підприємств	7752	6075	0,78
Кількість комунальних підприємств	16460	15207	0,92
Кількість акціонерних товариств	34571	25531	0,74
Кількість кооперативів	30229	33664	1,11
Кількість асоціацій	2679	3194	1,19
Кількість корпорацій	798	852	1,07
Кількість консорціумів	77	93	1,21
Кількість концернів	397	359	0,90
Кількість об'єднань юридичних осіб	2061	1412	0,69
Кількість профспілок	14192	28852	2,03
Кількість малих підприємств	295109	373809	1,27
Кількість найманих працівників у сільському господарстві, тис.	1198,7	677,7	0,57
Кількість найманих працівників на підприємствах, тис.	3913,3	3004,3	0,77
Кількість найманих працівників на будівництві, тис.	657,9	370,6	0,56
Кількість найманих працівників у торгівлі, тис.	1122,6	1722,0	1,53
Кількість найманих працівників на транспорті, тис.	1104,2	982,3	0,89
Кількість найманих працівників у фінансовій діяльності, тис.	60,7	62,5	1,03
Кількість найманих працівників у операціях з нерухомістю, тис.	793,7	211,9	0,27

Джерело: складено автором з використанням даних статистичних щорічників України за 2005 та 2013 роки [157; 158].

Привертає увагу суттєве (близько 30 разів) збільшення кількості громадських організацій, що при майже незмінній кількості населення країни (за вісім років зменшення складає 0,99 раза) та несуттєвому (на 12 %) збільшенні кількості населення віком від 15 до 54 років засвідчує значне збільшення соціальної активності як «суспільного фону», на якому здатен формуватися та використовуватися соціальний капітал.

Дещо меншою мірою, але про подібну тенденцію свідчать: збільшення кількості профспілок (в 2,03 раза), суб'єктів ЄДРПОУ (в 1,31 раза), малих підприємств (в 1,25 раза), приватних підприємств (в 1,18 раза), релігійних організацій (в 1,18 раза). Привертає увагу посилення кооперації в суспільстві – кількість кооперативів протягом 2005-2013 рр. збільшилась в 1,11 раза, асоціацій – в 1,19 раза, а кількість консорціумів – в 1,21 раза.

Щодо специфіки соціальних інтересів як «суспільного клею» у процесі формування взаємодії соціальних агентів, то позитивні зрушення спостерігаються лише для одного напрямку економічної діяльності – торгівлі (за відмічені аналізом вісім років зростання кількості найманих працівників у торгівлі склало 57 %). Також збільшення чисельності працюючих торкнулося фінансової сфери, що зумовлене переважно більш високою оплатою праці та затребуваністю працівників цієї галузі протягом 2005-2013 рр.

За іншими напрямками економічної діяльності соціальні інтереси виявляють тенденцію до згортання: за кількістю найманих працівників в операціях з нерухомість зменшення у 2013 р. склало 73 %, порівняно з 2005 р.; на будівництві – на 44 %; у сільському господарстві – на 43 %; на підприємствах – на 23 %; у транспорті – на 11 %.

Відмічені нами кількісні зміни, виявляючи тенденцію до «розпорошення» єдиного організму – національного устрою як системного середовища функціонування можливих його складових, розходяться сутнісно, збільшуючись кількісно за розмаїттям у представництві громадських організацій, профспілок, суб'єктів ЄДРПОУ, приватних та малих підприємств, релігійних організацій, та, водночас, звужуючись якісно за концентрацією спільних інтересів до пріоритетів торгівельної діяльності. Нічого іншого як послаблення підстав до утвердження пріоритету соціального капіталу в соціально-економічному розвитку країни в таких тенденціях ми не знаходимо.

Аналізуємо дані дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у березні 2015 року, які стосувалися 2009 респондентів віком від 18 років, якими репрезентовано ставлення дорослого населення України до громадських інституцій з позиції довіри як складової СК у номінаціях «цілком довіряю» (рис. 2.10), «переважно довіряю» (рис. 2.11), «переважно не довіряю» і «повністю не довіряю» (рис. 2.12).

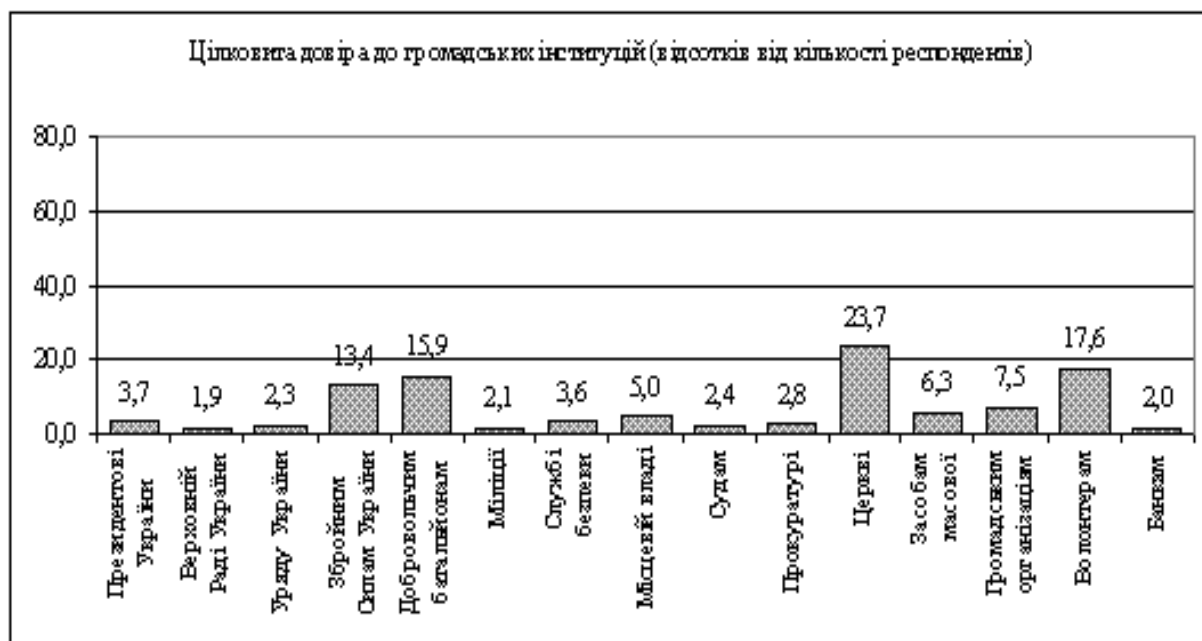


Рис. 2.10. Репрезентація цілковитої довіри дорослого населення України до громадських інституцій (% до кількості респондентів)

Джерело: побудовано автором з використанням даних опитувань 2010-2014 рр., проведених Фондом «Демократичні ініціативи» [134].

Найбільшу цілковиту довіру населення країни виявляє до інституції «Церква» (23,7% від кількості респондентів), дещо меншу – до інституції «Волонтери» (17,6%), «Добровольчі батальйони» (15,9%), «Збройні сили України» (13,4%). Цілковита довіра до інших інституцій не перевищує й 5%, у тому числі до «Президента України» (3,7%), «Верховної Ради України» (1,9%), «Уряду України» (2,3%), «Міліції» (2,1%), «Служби безпеки» (3,6%), «Місцевої влади» (5,0%), «Судів» (2,4%), «Прокуратури» (2,8%), «Банків» (2,0%). З таким рівнем цілковитої довіри марно розраховувати на формування та ефективне використання СК. Особливої гостроти набуває питання нарощування довіри до органів влади у періоди реформування економічної системи країни. Тому, слід спрямувати зусилля всіх причетних до формування СК на створення умов посилення цілковитої довіри як складової СК, потенційно здатної згрупувати колективи для досягнення стратегічної мети соціально-економічного розвитку країни.

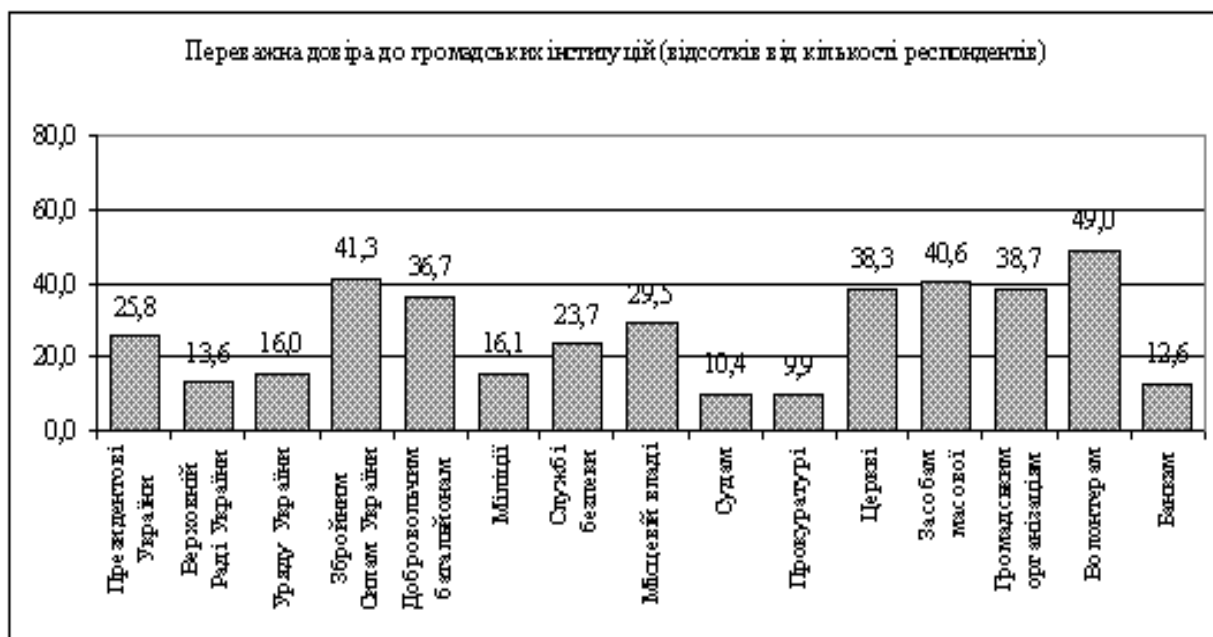


Рис. 2.11. Репрезентація переважної довіри дорослого населення України до громадських інституцій (% до кількості респондентів)

Джерело: побудовано автором з використанням даних опитувань 2010-2014 рр., проведених Фондом «Демократичні ініціативи» у рамках проекту «Громадський соціологічний консорціум» [134].

Репрезентація переважної довіри дорослого населення країни до громадських інституцій (рис. 2.11) лише поглиблює уявлення щодо ситуації з цією складовою СК. Наведені дані разом з даними рис. 2.10 виводять на прийнятний рівень довіри більше 50% («цілковита довіра» плюс «переважна довіра») ті ж інституції: «Церква» (62,0% від кількості респондентів), «Волонтери» (66,6%), «Добровольчі батальйони» (54,7%), «Збройні сили України» (52,6%). Подібний стан довіри схиляє до думки, що за нинішнього стану суспільного, політичного, економічного, соціального розвитку в нашій країні, ситуації, що склалася, ключовими для формування та ефективного використання СК є незвичні для традиційних уявлень про громадське суспільство (окрім місця і ролі церкви) мілітаристичні спрямованості.

Співставлення довіри з недовірою до громадських інституцій представлено на рис. 2.12.

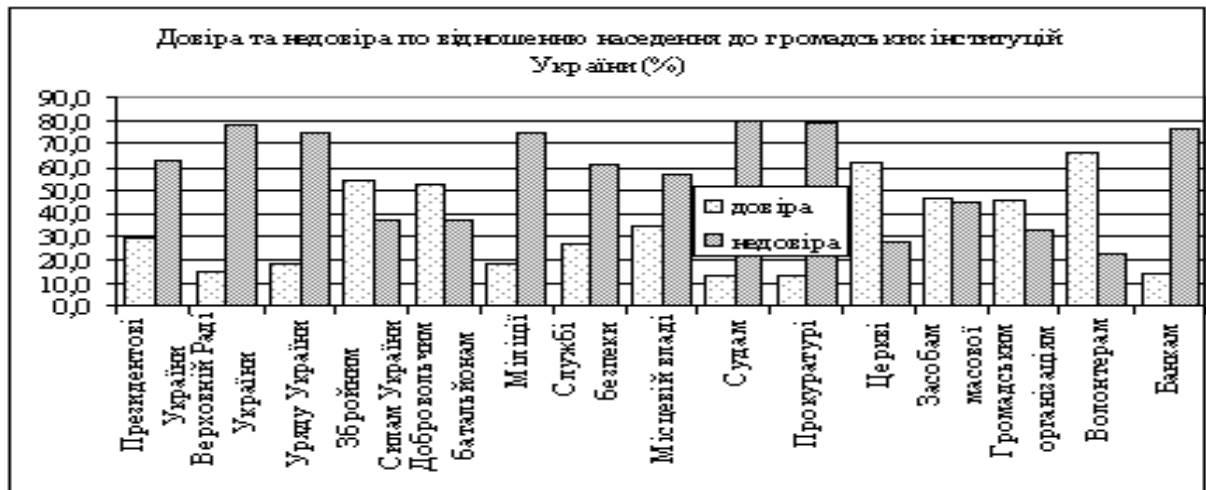


Рис. 2.12. Співставлення показників довіри та недовіри дорослого населення України до громадських інституцій (% до кількості респондентів)

Джерело: побудовано автором з використанням даних опитувань 2010-2014 рр., проведених Фондом «Демократичні ініціативи» у рамках проекту «Громадський соціологічний консорціум» [134].

Користуючись рис. 2.12, маємо нагоду співставити показники довіри та недовіри дорослого населення країни до громадських інституцій. Здебільшого переважає недовіра. Це стосується таких інституцій, як «Президент України», «Верховна Рада України», «Уряд України», «Міліція», «Служба безпеки», «Місцева влада», «Суди», «Прокуратура», «Банки». Зрозуміло, що у такому разі марно розраховувати на успіх щодо позитивних трансформацій соціально-економічного розвитку країни. Необхідно віднайти способи перелому подібної ситуації на протилежну, коли довіра превалювала б над недовірою.

За даними моніторингу Інституту соціології НАН України, з 1992-го до 2013 р. в українському соціумі утримується стабільним лише показник членства громадян у громадських організаціях – 13 % населення. Для порівняння – у суспільствах західних країн цей показник сягає 80–90 % населення [174]. У нашій країні за соціальною структурною стратифікацією 1% населення представлено багатими людьми, 80 % – бідними, 15 % – представниками «прото»-середнього класу (тими, хто за певних умов могли б стати середнім класом, але не стали), і лише 3%–4% населення відповідають

ознакам середнього класу, який асоціюється з нормами, традиціями, цінностями суспільства. У західних країнах середнім класом охоплено 70–80 % населення.

Даними зазначеного моніторингу відмічено також, що серед видів довіри, властивих українцям, за пріоритетом різняться: довіра особистісна – до родини, друзів (93%); корпоративна – довіра до колективу, фірми (21%); інституціональна – довіра до державних і недержавних організацій (3%). Серед факторів впливу на формування СК експерти відзначають: на високому рівні – довіру до партнерів по соціальній групі чи колективу (72%), на середньому – довіру до створення самоорганізованих осередків (50%) та відстоювання громадянських прав і свобод (47%), на низькому – довіру до громадянських позицій (40%) [174; 232].

На макрорівні індекс розвитку СК становить 2 бали за десятибальною шкалою, на мезорівні – 3,1 бала, на мікрорівні – 4,7 бала [83], тобто з пониженням рівня ієрархії індекс розвитку СК підвищується.

Динаміка довіри представлена табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

Довіра населення країни до суб'єктів соціально-економічних відносин

Довіра населення до:	2005	2006	2008	2010	2012	2013	2013 р. відносно 2005 р.
сім'ї та родичів	93,5	93,3	95,8	95,0	94,4	94,4	1,01
співвітчизників	49,1	46,7	48,8	45,5	44,0	44,7	0,91
сусідів	51,9	49,8	54,7	54,1	49,1	54,9	1,06
колеґ	53,9	52,0	54,7	51,8	49,0	50,9	0,94
податкової інспекції	9,8	12,3	13,1	9,4	8,0	7,7	0,79
профспілок	19,4	15,7	17,0	15,8	14,7	15,0	0,77
політичних партій	10,4	9,8	9,5	7,7	5,8	6,6	0,63
керівників державних підприємств	16,3	18,3	18,3	14,4	11,7	11,7	0,72
приватних підприємців	16,3	18,2	19,4	15,9	14,1	15,1	0,93
страхових компаній	10,0	8,7	11,8	7,60	7,90	9,0	0,90
благодійних фондів	13,5	12,2	16,3	15,5	13,6	17,7	1,31

Джерело: складено автором з використанням даних [174].

За динамікою сукупно («цілком довіряю» та «переважно довіряю») більшість населення (93,3% – 95,8%) довірливо ставиться впродовж всіх восьми років спостереження до сім'ї та родичів, епізодично (за виключенням

2006 р. та 2012 р.) більше 50% населення довірливо ставиться до сусідів та колег.

За відмічений період збільшення довіри стосувалося лише сім'ї і родичів, сусідів та благодійних фондів (стосовно останніх, то схильних їм довіряти збільшились у 1,31 раза). Щодо інших суб'єктів відносин (податкової інспекції, політичних партій, керівників державних установ, приватних підприємців, страхових компаній), то довіра, проявлена й без того незначною кількістю населення (від 7,6% до 19,4%), за період спостереження втратила прихильників: зменшення відбулося на величину від 7% населення (довіра до приватних підприємців) до 37% населення (довіра до політичних партій) [24, с. 60–61].

Динаміка обумовлена, на наш погляд, дисбалансом потреб людей за ознаками, чого їм вистачає (чим вони переважно задоволені) та чого їм бракує серед життєво необхідного. Перше (у номінації «вистачає») вважаємо спонукальним мотивом прояву агентів СК (населення, репрезентованого вибіркоvim дослідженням) у якості джерела, друге («не вистачає») – у якості реципієнта. Динаміку подаємо таблицею (табл. 2.6) та рисунком (рис. 2.13).

Таблиця 2.6

Оцінка задоволеності актуальних життєвих потреб населення* як мотиваторів поведінки соціальних агентів у якості «джерела» або «реципієнта» СК

№	Життєві потреби населення країни	Вистачає		Не вистачає	
		%	ознака актуалізації	%	ознака актуалізації
1	2	3	4	5	6
1	Вміння жити в нових умовах	31,2	+	32,2	+
2	Особисте здоров'я	40,1		38,8	+
3	Робота, що влаштовує	26,3	+	44,0	++
4	Необхідний одяг	60,0		16,3	
5	Добротне житло	42,6		35,4	+
6	Сучасні економічні знання	18,7	++	35,0	+
7	Упевненість у своїх силах	40,5		29,1	+
8	Необхідність медичної допомоги	24,7	+	45,7	++
9	Модний гарний одяг	22,1	+	29,6	+
10	Меблі для облаштування побуту	48,3		23,7	+
11	Сучасні політичні знання	22,1	+	28,1	+
12	Впевненість у можливості досягнути поставлених цілей	33,4	+	29,0	+
13	Юридична допомога у захисті прав та інтересів	14,2	++	49,2	++

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5	6
14	Можливість повноцінного відпочинку	15,6	++	58,2	++
15	Можливість мати додатковий заробіток	16,4	++	47,7	++
16	Можливість купувати найнеобхідніші продукти	52,4		29,3	+
17	Ініціатива і самостійність	38,8	+	25,7	+
18	Повноцінне дозвілля	21,6	+	46,7	++
19	Можливість працювати з повною віддачею	32,1	+	33,1	+
20	Сучасні науково-технічні знання	27,3	+	36,8	+

*Примітка. Ознакою актуалізації потреб обрано триступеневу градацію. Для категорії «вистачає»: більше 40% респондентів () – не актуально, між 20% і 40% – актуально (+), менше 20% – особливо актуально (++)). Для категорії «не вистачає»: менше 20% респондентів – не актуально (), між 20% і 40% – актуально (+), більше 40% – особливо актуально (++)).

Джерело: складено автором на основі обробки даних соціологічного моніторингу «Українське суспільство 1992–2012» [174].

За ознаками актуалізації відсутні підстави для прояву соціальних дій як за категорією «вистачає», так і за категорією «не вистачає» лише для однієї з підданих аналізу потреб – «необхідність одягу». Окремо за категорією «вистачає» відсутні підстави до актуалізації потреб у номінаціях «особисте здоров'я», «добротне житло», «меблі для облаштування побуту», «упевненість у своїх силах», «можливість купувати найнеобхідніші продукти». Особливо актуальними у цій категорії виявляються потреби у номінаціях «сучасні економічні знання», «юридична допомога у захисті прав та інтересів», «можливість повноцінного відпочинку», «можливість мати додатковий заробіток». Тож з позиції донорства виявляється мало підстав щодо можливостей посилити СК актуалізацією потреб навіть тієї категорії людей, які дотримуються визнання достатності для них можливостей задовольнити свої життєві потреби.

Натомість, зазначеного потребують реципієнти, для яких не вистачає можливостей задовольнити свої життєві потреби. Практично всі респонденти підпадають під категорію тих, хто потребує актуалізації можливостей задовольнити життєві потреби, особлива актуальність з цього приводу стосується номінацій «робота, що влаштовує», «необхідність медичної

допомоги», «юридична допомога у захисті прав та інтересів», «можливість мати додатковий заробіток», «можливість повноцінного відпочинку», «повноцінне дозвілля». Виявлена розбіжність ілюстрована рис. 2.13.

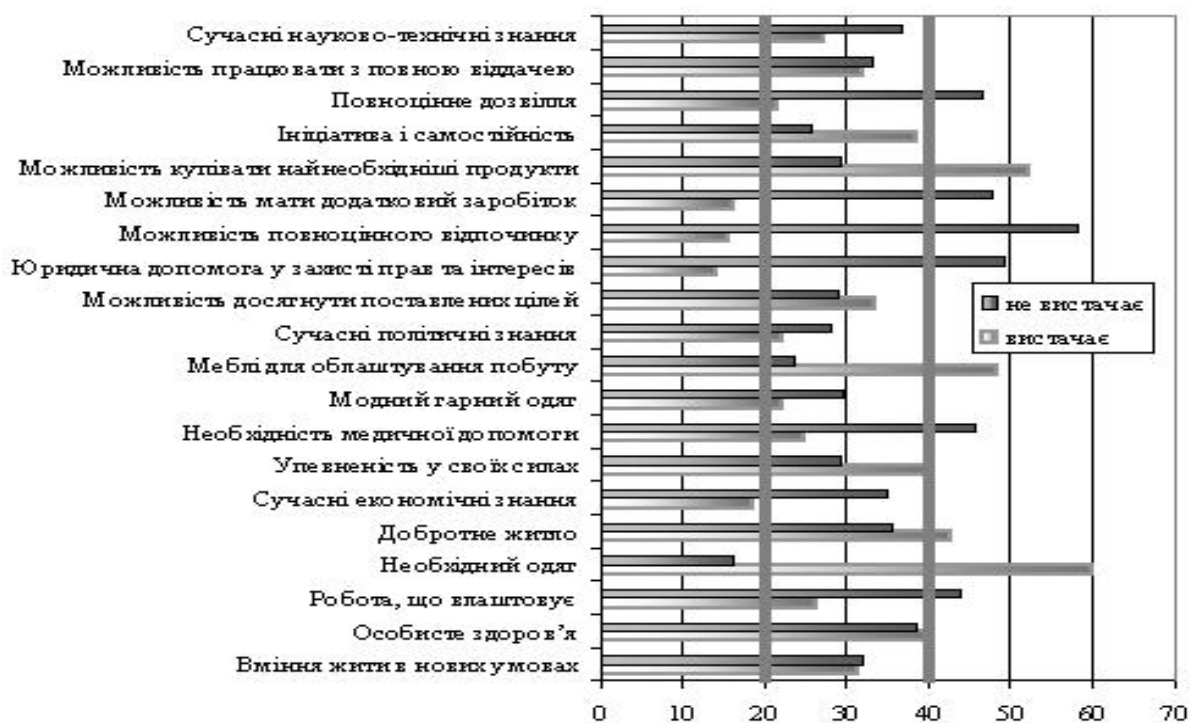


Рис. 2.13. Розбіжність оцінок населення країни в категоріях «вистачає» та «не вистачає» стосовно задоволення життєвих потреб залученням можливостей донорів та реципієнтів СК

Джерело: побудовано автором за даними табл. 2.6.

На рис. 2.13 окремо виділено «критеріальні зони» з пороговими значеннями 20 % та 40 % для відзначених назвами життєвих потреб. Нижче 20 % оцінки підпадають: для категорії «вистачає» – під особливо актуальні, для категорії «не вистачає» – не актуальні. Вище 40 %, навпаки, оцінки підпадають: для категорії «вистачає» – під не актуальні, для категорії «не вистачає» – особливо актуальні. Проміжком від 20 % до 40 % визначено назви життєвих потреб з характеристикою – актуальні.

Розуміння тієї обставини, що мотиватором прояву довіри є певний баланс між відчуттям необхідності актуалізації потреб донора передати ресурс реципієнту, а останнього – прийняти його, приводить до висновку про практично мінімізовані підстави в соціумі, якого стосуються наведені дані, налагодження взаємозв'язку задля задоволення актуальних життєвих потреб

як підґрунтя до формування СК. Цим, зокрема, пояснюємо і розбіжності щодо оцінок довіри до суб'єктів, організацій, інституцій у розрізі підсистем «Захід», «Схід», «Південь», «Північ», «Донбас», «м. Київ» (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Усереднена бальна оцінка довіри до суб'єктів соціально-економічних відносин у територіальному розрізі*

	Захід	Центр	Північ	Схід	Південь	Донбас	м.Київ	Розбіжність, (%)
Президент України	0,44	0,66	-0,06	-0,29	-0,34	-0,65	0,48	54,00
Верховна Рада України	-0,12	0,2	-0,33	-0,69	-0,56	-0,88	0,07	45,25
Армія/Збройні сили	1,01	1,1	0,93	0,2	0,56	-0,54	0,93	61,00
Прем'єр-міністр України	0,02	0,33	-0,36	-0,78	-0,8	-1,05	0,06	50,00
Кабінет Міністрів України	-0,2	0,18	-0,38	-0,7	-0,77	-0,87	0,06	42,25
Власники великих підприємств, роботодавці	0,08	-0,14	-0,2	-0,22	-0,5	-0,31	0	22,25
Політичні партії	-0,2	-0,31	-0,44	-0,51	-0,51	-0,82	-0,04	32,25
Прокуратура	-0,77	-0,46	-0,74	-0,68	-0,53	-0,55	-0,48	19,25
Судові органи	-0,84	-0,54	-0,86	-0,67	-0,67	-0,56	-0,63	17,00
Церква	1,21	0,6	0,74	0,4	0,49	0,37	0,4	21,50
Громадські організації	0,72	0,81	0,74	0,32	0,48	0,2	0,52	21,50
Інтелігенція	0,51	0,2	0,32	0,07	0,24	-0,11	0,53	18,00
Телебачення	0,52	0,21	0,49	-0,27	-0,09	-0,11	0,68	33,25
Інтернет-ресурси, сайти	0,49	-0,09	0,36	-0,05	0,09	0,03	0,65	32,00
Міжнародний валютний фонд	0,39	0,16	-0,11	-0,37	-0,32	-0,5	0,61	32,25
ЄС, його лідери	0,51	-0,01	0,4	-0,28	-0,29	-0,66	0,69	46,75
США	0,54	-0,08	0,33	-0,53	-0,43	-0,96	0,49	54,00
ОБСЄ	0,33	0,04	0,23	-0,21	-0,23	-0,32	0,11	19,50
Росія	-1,77	-1,43	-1,56	-1,14	-0,95	0,07	-1,55	68,75

*Примітка. 1. Затемненим виділено позиції з найбільшим (max) та найменшим (min) значенням показників для суб'єктів аналізу у шкалі від -2 до +2 балів.

2. Розбіжністю оцінено у відсотках амплітуда зміни показників (max - min) відносно можливого діапазону 4 (2-(-2)=4).

Джерело: складено автором з використанням даних [110].

З таблиці видно, що для всіх за територіальною ознакою позитивною є довіра до двох із дев'ятнадцяти представлених суб'єктів – це «Церква» та «Громадські організації». Протилежне (від'ємне значення показника довіри) з боку всіх суб'єктів, за територіальною ознакою, стосується довіри до суб'єктів «Політичні партії», «Прокуратура», «Судові органи». Вважаючи, до оцінка довіри стосується спільного так, що зі зменшенням діапазону

розбіжностей (амплітуди) суб'єкти мають більше підстав до суспільної взаємодії, виявляємо характерним:

– найменшою (меншою 20%) виявлено амплітуду розбіжностей для суб'єктів «Прокуратура» (19,25%), «Судові органи» (17%), «Інтелігенція» (18%), тобто довіра до них для територій «Захід», «Схід», «Південь», «Північ», «Донбас», «м. Київ» найменш розбіжна, представництву їх суспільних громад відносно легко домогтися узгодженості щодо спільної взаємодії;

– найбільшою (50% і більше) виявлено амплітуду розбіжностей для суб'єктів «Президент України» (54%), «Армія/Збройні сили України» (61%), «Прем'єр-міністр України» (50%), «США» (54%), «Росія» (68,75%), тобто з питань довіри до цих суб'єктів територіям «Захід», «Схід», «Південь», «Північ», «Донбас», «м. Київ» важко домогтися довіри, здатної сприяти досягненню узгодженості щодо спільної взаємодії.

Дотримуючись гіпотези про збільшення вірогідності дійти спільних домовленостей посиленням довіри за рахунок «однаковості» співпереживань щодо майбутнього, вважаємо доцільним здійснити і на цій підставі здійснюємо аналіз спектрів переживань населення (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Динаміка спектру переживань за майбутнє України та за власне майбутнє* (у % до кількості респондентів)

Спектр переживань	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Зміна	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Зміна
	Майбутнє країни					Власне майбутнє				
Надія	56,4	35,5	47,0	32,1	0,57	58,8	43,8	51,3	35,4	0,60
Оптимізм	25,1	21,6	19,7	14,1	0,56	28,3	27,5	28,1	19,2	0,68
Інтерес	19,7	13,3	14,1	11,9	0,60	20,2	16,2	16,2	15,4	0,76
Впевненість	11,2	7,7	6,7	5,1	0,46	14,7	10,4	10,6	8,2	0,56
Задоволення	3,3	3,0	1,4	1,7	0,52	5,4	2,5	4,4	2,9	0,54
Радість	3,1	2,6	1,9	1,4	0,45	5,1	4,5	5,6	2,9	0,57
Тривога	29,1	42,8	34,5	30,9	1,06	26,4	36,1	29,2	33,1	1,25
Страх	16,4	25,6	17,0	22,0	1,34	12,9	21,5	15,0	21,4	1,66
Розгубленість	17,1	22,6	12,6	17,1	1,00	12,1	18,7	17,6	23,5	1,94
Безвихідь	13,3	20,3	11,1	17,8	1,34	6,2	13,4	11,4	16,5	2,66
Песимізм	7,8	14,4	11,5	11,4	1,46	4,0	10,8	7,0	9,8	2,45
Байдужість	2,4	5,9	4,6	4,8	2,00	2,0	5,6	4,7	3,7	1,85

*Примітка. Спектри переживань розділено на дві умовні групи – переживання позитивного спрямування, переживання негативного спрямування.

Джерело: складено автором з використанням даних [174, с. 278–279].

З даних табл. 2.8 прослідковується, що спектр переживань позитивного спрямування щодо майбутнього України та власного майбутнього за період ретроспекції (за чотири роки) суттєво змінився з тенденцією на погіршення стану. Кількість населення з відміченим спектром переживань зменшилась майже вдвічі, а за номінаціями «Впевненість» та «Радість» зменшення склало, відповідно, 54 % та 55 %. Майже такою ж постає картина щодо власного майбутнього. Кількість населення з позитивним спектром переживань щодо особистого майбутнього зменшилась за відміченими в таблиці номінаціями «Надія», «Оптимізм», «Інтерес», «Впевненість», «Задоволення», «Радість» на 24-46 відсотків. Зневіра щодо можливого позитиву не сприяє формуванню СК.

Подібне, але з тенденцією протилежного змісту, відмічаємо щодо спектру емоцій негативного спрямування (табл. 2.8). У номінаціях «Тривога», «Страх», «Розгубленість», «Безвихідь», «Песимізм», «Байдужість» щодо майбутнього країни кількість населення за чотири роки збільшилася, збільшення склало до 50 відсотків (у номінації «Байдужість» – у 2 рази). Подібний стан спостерігаємо відносно особистого майбутнього: кількість населення зі спектром переживань негативного спрямування збільшилася, діапазон змін складає від 25 % у номінації «Тривога» до 166 % у номінації «Безвихідь»). Накопичення негативних зумовлює появу протестної поведінки, негативно впливає на формування СК. Причини цього респонденти пов'язують, передусім, з проблемами: працевлаштування та безробіття (78,6% респондентів), зростанням цін (79,6%), низькими доходами, затримками зарплат (75,4%), корупцією (72%).

Складним плетивом трьох процесів (боротьбою за трудові права людини та гідність, реконструкцією соціально-трудових відносин, революцією інформаційних технологій) стало формування реальної віртуальності, підкореній новій мережевій логіці. Електронній мережевій структурі в ній відведено місце соціального каркасу необхідності, якою

обмежено ймовірну свободу взаємовідносин з прийняттям людиною рішень щодо норм поведінки. Формуванню такого суспільства сприяють сучасні масові комунікації, особливо мережевого типу на кшталт Інтернету [26, с. 39–40].

Уявлення про мережеве суспільство та, зокрема, соціальні мережі в Україні викладено в монографії О. Онищенко, В. Горового, В. Попик [155]. Відповідно до наведених в ній даних, до найбільш популярної соціальної мережі в Україні віднесено «В Контакте». Її відвідують 27 млн. українців – інтернет-користувачів. Другу позицію займає мережа «Однокласники» (8 млн. вітчизняних аккаунтів), третю – «Facebook» (3,2 млн. користувачів-українців), мережею «Twitter» користуються 420 тис. громадян України. Загалом кількість користувачів соціальних мереж невідомо збільшується. За прогнозами експертів, у найближчі п'ять років можливість користуватися інформаційними ресурсами в мережі Інтернет здобуде близько 50 % домогосподарств країни (у великих містах – 70%–80%). Збільшується не тільки сама аудиторія, але й частка активних користувачів мережі, які стають більш вимогливими щодо контенту: зростає потреба в он-лайн аудіо й відео, у прямій ТВ-трансляції. Послугами соцмереж серед їх аудиторії користуються 54,6% чоловіків, 45,4% жінок, 43% користувачів – українці віком від 16 до 24 років, 33 % – українці віком від 35 до 44 років, 8% – це вікова група 45–54 роки [107]. Загалом користувачами соцмереж визнана найбільш активна у соціальному аспекті частина населення, яка отримує в мережах інструмент задоволення своїх потреб та опановує нові можливості вирішення найрізноманітніших питань суспільного життя.

За шкалою міжнародних порівнянь загальна характеристика стану розвитку мережевого суспільства нашої країни визначається позицією 81 серед 148 країн та значенням індексу мережевої готовності 3,87, що лише на 12 % вище, порівняно зі станом 2007 року (табл. 2.9).

Відповідно до табл. 2.9 маємо підстави наголосити на відсутності суттєвих позитивних змін відносно поліпшення стану мережевого

суспільства, що позбавляє оптимізму щодо формування СК нової якості за рахунок розвитку важливої його складової – соціальних мереж.

Таблиця 2.9

Динаміка позиції та значення індексу мережевої готовності України

Рік	Позиція України (кількість країн) – місце серед країн у відсотках	Індекс мережевої готовності
2007	75 (122) – 61,5%	3,46
2008	70 (127) – 55,1%	3,69
2009	62 (134) – 46,3%	3,88
2010	82 (133) – 61,6%	3,53
2011	90 (138) – 65,2%	3,53
2012	75 (142) – 52,8%	3,85
2013	73 (144) – 50,5%	3,87
2014	81 (148) – 54,7%	3,87
Зміни у 2014 році порівняно з 2007 роком		1,12

Джерело: складено автором за матеріалами Всесвітнього економічного форуму [234].

Подібного висновку доходимо, аналізуючи стан мережевого суспільства в Україні в регіональному розрізі (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Індекс RITS рівня проникнення ІТ в життєдіяльність мережевого суспільства України у регіональному розрізі

Регіон (місто, область)	Рейтинг за індексом RITS	Індекс RITS	Відмін- ність від кращого значення	Субіндекс рівня розвитку ІТ	Відмін- ність від кращого значення	Субіндекс рівня викорис- тання ІТ	Відмін- ність від кращого значення
1	2	3	4	5	6	7	8
м. Київ	1	52,76	1,00	30,93	1,00	21,84	1,00
Запорізька	2	41,64	0,79	22,77	0,74	18,87	0,86
Одеська	3	38,93	0,74	18,59	0,60	20,34	0,93
Івано-Франківська	4	38,16	0,72	20,41	0,66	17,75	0,81
Хмельницька	5	36,45	0,69	17,83	0,58	18,62	0,85
Черкаська	6	36,07	0,68	19,70	0,64	16,37	0,75
Донецька	7	35,97	0,68	17,56	0,57	18,41	0,84
Сумська	8	35,43	0,67	19,65	0,64	15,78	0,72
Миколаївська	9	35,39	0,67	19,28	0,62	16,11	0,74
м. Севастополь	10	35,37	0,67	20,19	0,65	15,18	0,70
Рівненська	11	34,72	0,66	17,29	0,56	17,43	0,80
Харківська	12	34,21	0,65	16,29	0,53	17,92	0,82
Кіровоградська	13	34,12	0,65	16,76	0,54	17,36	0,79
Чернігівська	14	33,26	0,63	15,80	0,51	17,46	0,80

Продовження табл. 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8
Житомирська	15	33,24	0,63	17,24	0,56	16,01	0,73
Полтавська	16	32,98	0,63	16,65	0,54	16,32	0,75
Дніпропетровська	17	32,85	0,62	15,98	0,52	16,87	0,77
Львівська	18	32,68	0,62	16,13	0,52	16,55	0,76
Волинська	19	32,58	0,62	17,21	0,56	15,37	0,70
Вінницька	20	31,95	0,61	14,30	0,46	17,65	0,81
Київська	21	31,95	0,61	17,00	0,55	14,95	0,68
АР Крим	22	31,69	0,60	15,46	0,50	16,23	0,74
Чернівецька	23	31,61	0,60	16,40	0,53	15,21	0,70
Тернопільська	24	31,52	0,60	15,12	0,49	16,41	0,75
Закарпатська	25	30,91	0,59	15,69	0,51	15,21	0,70
Херсонська	26	30,70	0,58	15,14	0,49	15,56	0,71
Луганська	27	30,63	0,58	14,82	0,48	15,81	0,72

Джерело: складено автором за даними [131, с. 82].

Залучаючи до аналізу характеристики, такі як індекс рівня проникнення інформаційних технологій (ІТ) в життєдіяльність мережевого суспільства (RITS), субіндекс рівня розвитку ІТ та субіндекс рівня використання ІТ, виявляємо суттєву відмінність цих показників серед регіонів країни. Тоді як для м. Києва значення усіх трьох показників найбільші, порівняно з ними у Закарпатській, Херсонській та Луганській областях індекс RITS майже вдвічі менший (відповідно, 0,59, 0,58 та 0,58 від показника для м. Києва), відверто гірша ситуація у Вінницькій та Тернопільській областях із субіндексом рівня розвитку ІТ, де його значення не досягає рівня м. Києва на 54 та відповідно 51 відсотків, за рівнем використання ІТ на 32% відстає від м. Києва Київська область, відставання інших регіонів за цим показником від лідера (м. Київ) – 20-30 відсотків.

Підсумовуючи результати здійсненого аналізу стану формування СК в Україні на мезорівні, визначаємо таке. З позиції соціальної активності населення країни як «суспільного фону» для формування СК відмічено зміни, що виявляють тенденцію до «розпорошення» складових соціального середовища у бік збільшення кількості громадських організацій, профспілок, суб'єктів ЄДРПОУ, приватних та малих підприємств, релігійних організацій

та зміщення пріоритетів у торгівельну сферу. Ми це пояснюємо послабленням підстав до утвердження переваг СК в соціально-економічному розвитку країни, яких в зазначених тенденціях не виявлено.

Співставлення показників довіри та недовіри дорослого населення країни до громадських інституцій виявляє наявність переваг останньої щодо таких інституцій, як «Президент України», «Верховна Рада України», «Уряд України», «Міліція», «Служба безпеки», «Місцева влада», «Суди», «Прокуратура», «Банки» [28, с. 9–11]. Нами розцінено таку ситуацію як підставу не розраховувати на успіх в нашій країні позитивних трансформацій соціально-економічного розвитку країни, маючи на увазі перевірений світовими спільнотами досвід формування та використання довіри у складі СК. Нагально актуальною постає необхідність віднайти способи перелому подібної ситуації на протилежну, коли довіра превалювала б над недовірою.

З позиції донорства як суб'єкта відносин у процесі формування СК виявлено недостатність підстав щодо можливостей актуалізацією задовольнити життєві потреби навіть тієї категорії людей, які дотримуються визнання їх достатності. Щодо потреб реципієнтів, то саме їм бракує можливостей їх задовольнити. Особливо гостро актуалізації потребують ресурси, найменш придатні для цієї функції з позиції обміну між донором та реципієнтом: «робота, що влаштовує», «необхідність медичної допомоги», «юридична допомога у захисті прав та інтересів», «можливість мати додатковий заробіток», «повноцінне дозвілля».

Розуміння тієї обставини, що мотиватором прояву довіри є певний баланс між відчуттям необхідності актуалізації потреб донора передати ресурс реципієнту, а останнього – прийняти його, приводить до висновку про практично мінімізовані підстави в соціумі, якого стосуються наведені дані, налагодження взаємозв'язку задля задоволення актуальних життєвих потреб як підґрунтя до формування СК. Про це ж говорить виявлене нами посилення переживань песимістичного спрямування, що несе небезпеку накопичення конфліктності, соціального вибуху.

2.3. Аналіз особливостей формування соціального капіталу на мікроекономічному рівні

Тенденції та особливості формування СК на мікроекономічному рівні потребують окремого аналізу, оскільки соціальна взаємодія і довіра між людьми у трудових процесах несуть в собі величезні резерви економічного зростання.

Зауважимо, що підприємство як самостійний суб'єкт господарювання, створений для задоволення суспільних і особистих потреб через здійснення певних функцій щодо виробництва товарів, послуг, продукції, розвиває та використовує усі форми наявного капіталу, у тому числі й соціального. З'ясування специфіки розвитку та використання СК потребують глибокого аналізу задля вибору прийнятної стратегії розвитку не лише підприємства, а й середовища, в якому воно функціонує.

В Україні під категорію «підприємство» на початок 2015 р. підпадає 1372177 суб'єктів Єдиного державного реєстру підприємств та організації України, тобто у середньому близько 15 осіб зайнятого населення у розрахунку на одне підприємство. Це свідчить про те, що згуртованість, спільність інтересів, довіра – все, на чому базується СК, має пряме відношення до діяльності підприємств і має об'єктивні підстави для аналізу в якості предмета дослідження гіпотетично нематеріального структурного елементу сукупного суспільного капіталу.

Незалежно від точок зору на СК, дотримуваних авторами досліджень (Н. Маркова, Ф. Фукуяма, Р. Патнем, І. Семків, Ю. Мішин тощо), його типовими складовими на підприємствах визнаються: належність до певної групи працівників (персонал, його активність), довіра у соціально-трудових відносинах (горизонтальна та вертикальна), мережа зв'язків (засобів комунікації). Кожна зі складових уособлює собою і джерело, і, водночас, результат сформованого СК. За своєю суттю СК підприємства визнано ресурсом соціально-трудових відносин, здатним збільшувати ефективність

спрямованих колективом дій [212, с. 148], і водночас, – системою норм та правил взаємодії між працівниками підприємства на основі взаємної довіри [93, с. 122–139] із залученням можливостей сучасних соціальних мереж [69]. Використовуючи наявні підходи, до функцій СК підприємств відносять, як правило, такі:

- інформаційну (розповсюдження, поширення, обмін інформацією);
- соціально-культурну (формування і поширення культурних цінностей, культура співпраці, порозуміння);
- комунікаційну (спілкування);
- інфраструктурну (об'єднання в колективи, розмежування колективів);
- діалогово-інтерактивну (встановлення довірчих відносин, координація дій, передавання знань, компетенцій);
- кореляційно-інтегральну (формування контингенту та наповнення контенту) та ін.

Поділяємо погляди С. Сисоєва [163, с. 176–181] щодо функцій СК підприємства, які проявляються у такому:

- зменшення трансакційних витрат, пов'язаних з дією механізмів координації взаємодій за рахунок «взаємопроникнення» учасників соціального діалогу підвищенням довіри між ними;
- полегшення персоніфікованої взаємодії між соціальними ринковими агентами;
- делегування повноважень щодо прийняття рішень як «згори донизу», так і «знизу догори»;
- підвищення довіри до інститутів, державних органів управління, бізнес-асоціацій, профспілок;
- зниження соціальної вразливості, отримання соціальної підтримки;
- полегшення доступу до ресурсів;
- досягнення спільних цілей координацією взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

Високі темпи проникнення соціальних мереж в діяльність підприємств зумовлюють необхідність здійснення аналізу щодо використання останніми інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та впливу стану розвитку СК на них.

На основі аналізу статистичних даних щодо кількості підприємств, оснащених комп'ютерною технікою, кількості працюючих, кількості задіяної комп'ютерної техніки, відмічаємо, що на одне підприємство в середньому припадає близько 30 персональних комп'ютерів, на кожних 100 працівників – 32 персональних комп'ютери, що свідчить, в цілому, про достатні підстави вважати можливим для вітчизняних підприємств формувати СК з користю для підприємств та соціуму.

З огляду на масштабність застосування соціальних мереж як визначальної детермінанти формування СК відзначаємо, що під час забезпечення підприємств персональними комп'ютерами як засобу зв'язку акторів (працівників підприємств) у середньому по 0,32 ПК на одного працівника, використання їх можливостей відповідно до потреб видається таким, що не відповідає завданням соціально-економічного розвитку країни. Така ситуація потребує термінового удосконалення соціальних мереж та їх можливостей як на макро-, так і на мезоекономічному рівні.

З нашої точки зору, перешкодою у формуванні СК на макрорівні є нерівномірність процесів комп'ютеризації вітчизняних підприємств та організацій залежно від галузевих ознак, територіального розташування. Українські підприємства ще недостатньо залучають можливості соціальних мереж для розвитку тісної взаємодії з клієнтами, споживачами, вивчення актуальних потреб населення, розвитку трудового потенціалу, накопичення довіри у соціально-трудових відносинах. Наведені нижче дані ілюструють окремі специфічні риси використання соціальних мереж на підприємствах України (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Використання соціальних мереж на підприємствах України

Загальна характеристика підприємств, у соціальних мережах яких використовувались комп'ютерні комунікації							
Кількість підприємств, одиниць	Середня кількість працівників, осіб		Кількість персональних комп'ютерів (ПК), одиниць		Кількість ПК на одне підприємство		Кількість ПК на одного працівника
44075	4002000		1286300		29,18		0,32
Напрями використання мережі Інтернет на підприємствах							
Кількість підприємств, які мали доступ до мережі Інтернет	за напрямками використання (усі – 100%):						
	отримання банківських та фінансових послуг	отримання послуг освіти (навчальні курси)	отримання інформації про товари та послуги	отримання форм в електронному вигляді	подання форм в електронному вигляді	отримання адміністративних послуг	подання пропозицій
	40111	34616	5329	19551	31793	33669	16262
	23,6%	3,6%	13,3%	21,7%	23,0%	11,1%	3,7%
Використання соціальних мереж на підприємствах							
Кількість підприємств, які використовували комп'ютери з доступом до соціальних мереж	з використанням засобів (усі – 100%):						
	ВКонтакте, Facebook, LinkedIn, Xing, Viadeo, Yammer тощо		блоги чи мікроблоги підприємства (Twitter, Present тощо)		мультимедійний вміст веб-сайтів (YouTube, Flickr, Picassa, SlideShare тощо)		засоби обміну знаннями (Wikipedia, PBWiki, Google Docs)
	41165	5467		1539		3802	
	30,1%		8,5%		20,9%		40,5%
Мета використання соціальних мереж на підприємствах							
Кількість підприємств, які використовували комп'ютери з доступом до соціальних мереж	з метою (усі – 100%):						
	представлення підприємства або рекламування його роботи	отримування відгуків клієнтів або надання відповідей на їх запитання	залучення клієнтів у розвиток або інновацію товарів та послуг	співпраці з діловими партнерами	наймання працівників	обміну поглядами, думками або знаннями	підтримки корпоративної політики
	41165	4814	4002	2647	4686	2530	3177
	20,5%	17,1%	11,3%	20,0%	10,8%	13,6%	6,7%

Джерело: розроблено автором з використанням даних [20].

Аналіз дозволив з'ясувати суттєві розбіжності щодо можливостей розвитку соціальних мереж та мережевого середовища, збереження яких провокує неприйнятні для країни та її регіонів ризики щодо використання переваг електронних комунікацій у вирішенні нагальних для населення життєвих потреб та подальшого соціально-економічного розвитку.

Для деталізації подальшого аналізу і компактності подання даних використовуємо кодові позначення індикаторів та латентних змінних (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Кодові позначення, зміст індикаторів і латентних змінних, використаних для аналізу

Кодові позначення	Зміст
1	2
індикатори	
I1	переробна промисловість
I2	постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря
I3	водопостачання, каналізація, поводження з відходами
I4	будівництво
I5	оптова та роздрібна торгівля
I6	ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів
I7	транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність
I8	тимчасове розміщування й організація харчування
I9	інформація та телекомунікації
I10	фінансова та страхова діяльність
I11	операції з нерухомим майном
I12	професійна, наукова та технічна діяльність
I13	діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування
латентні змінні	
A1	кількість підприємств
A2	середня кількість працівників на підприємствах
A3	кількість персональних комп'ютерів на підприємствах
A4	середня кількість персональних комп'ютерів на одне підприємство
A5	середня кількість персональних комп'ютерів на одного працівника підприємства
B1	кількість підприємств з доступом до мережі Інтернет
B2	використання Інтернет для отримання банківських та фінансових послуг
B3	використання Інтернет для отримання послуг освіти (навчальні курси)
B4	використання Інтернет для отримання
B5	використання Інтернет для отримання форм в електронному вигляді
B6	використання Інтернет для подання форм в електронному вигляді
B7	використання Інтернет для отримання адміністративних послуг
B8	використання Інтернет для подання пропозицій в рамках електронної системи
B1	кількість підприємств, які використовували комп'ютери упродовж року
B2	використовували соціальні мережі ВКонтакте, Facebook, LinkedIn, Xing, Viadeo, Yammer
B3	використовували блоги чи мікроблоги підприємства (Twitter, Present.ly)
B4	використовували мультимедійний вміст веб-сайтів (YouTube, Flickr, Picassa, SlideShare)

Продовження табл. 2.12

1	2
Б5	використовували засоби обміну знаннями (Wikipedia, PBWiki, Google Docs)
Б6	представлення підприємства або рекламування його роботи (товарів, послуг)
Б7	отримування відгуків клієнтів або надання відповідей на їх запитання
Б8	залучення клієнтів у розвиток або інновацію товарів та послуг
Б9	співпраця з діловими партнерами або іншими організаціями
Б10	наймання працівників
Б11	обмін поглядами, думками або знаннями усередині підприємства
Б12	кількість підприємств, які мали офіційну політику щодо використання соціальних медіа

Джерело: розроблено автором.

Загальну характеристику українських підприємств з позиції оснащення їх комп'ютерною технікою як одного із сучасних засобів мережевої комунікації подаємо у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Характеристика підприємств України, де використовувалась комп'ютерна техніка як засіб мережевої комунікації

	Кількість підприємств, одиниць	Середня кількість працівників, осіб	Кількість персональних комп'ютерів (ПК), одиниць	Кількість ПК на одне підприємство	Кількість ПК на одного працівника
	A1	A2	A3	A4	A5
Усього	44075	4002000	1286300	29,18	0,32
I1	10640	1287246	355296	33,39	0,28
I2	540	297766	72227	133,75	0,24
I3	1068	100853	13704	12,83	0,14
I4	4657	180677	38265	8,22	0,21
I5	10713	653987	295727	27,60	0,45
I6	3464	640156	98750	28,51	0,15
I7	1428	68288	11129	7,79	0,16
I8	1928	144405	110444	57,28	0,76
I9	573	144161	113570	198,20	0,79
I10	2802	89867	25383	9,06	0,28
I11	3218	202445	117581	36,54	0,58
I12	2987	190961	33328	11,16	0,17
I13	57	1188	896	15,72	0,75

Джерело: складено автором з використанням даних [20].

Як показує таблиця найбільша кількість персональних комп'ютерів (латентна змінна A4) сконцентрована на підприємствах фінансової та страхової діяльності (індикатор I9) – майже 200 ПК (198,20) в середньому на

одне підприємство) та на підприємствах постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – майже 134 ($A_4=133,75$), найменше – на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (індикатор I7) – близько 8 ($A_4=7,79$), на підприємствах будівництва (індикатор I4) – понад 8 ($A_4=8,22$), на підприємствах фінансової і страхової діяльності (індикатор I10) – понад 9 ($A_4=9,06$). Різниця, як відмічаємо, складає 15-25 разів, що ускладнює вирівнювання можливостей щодо формування СК за рахунок оснащення підприємств комп'ютерною технікою.

Щодо кількості працівників на один персональний комп'ютер, то пріоритет за підприємствами інформації та телекомунікацій (79 ПК на 100 працівників) та підприємствами тимчасового розміщування й організації харчування (76 ПК на 100 працівників), в аутсайдерах підприємства водопостачання, каналізації, поводження з відходами (14 ПК на 100 працівників), та підприємствами ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (15 ПК на 100 працівників). Розбіжність у 5 разів між підприємствами-лідерами і підприємствами-аутсайдерами з латентної змінної A6 вважаємо суттєвою, але принципово допустимою, якщо дотримуватися погляду на діяльність підприємств з позиції виконуваних ними функцій.

Враховуючи масовість використання мережі Інтернет як засобу мережевої комунікації, вдаємося до аналізу відповідних латентних змінних B1-B8 у табл. 2.14. Даними таблиці засвідчено суттєве превалювання практично всіх латентних змінних B1-B8 для трьох із тринадцяти ідентифікаторів – I5, I1, I4 (у порядку пріоритету). Тобто, за напрямками використання Інтернет за пріоритетом превалюють: підприємства оптової та роздрібної торгівлі (24,7% – 27,7% від загальної кількості використань за списком латентних змінних), переробна промисловість (21,1% – 25,9%), будівництво (9,2% – 10,9%). Низькі показники за цими змінними для підприємств постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (індикатор I2, діапазон значень латентних змінних 0,9% – 1,6%) та

підприємств інформації й телекомунікацій (індикатор І9; діапазон значень латентних змінних 1,1% – 2,9%). Діапазон розбіжностей до 25 разів засвідчує суттєву відмінність українських підприємств з питань використання можливостей мережі Інтернет задля формування СК (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Напрями використання мережі Інтернет на українських підприємствах

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
абсолютні показники (одиниці)								
Усього	40111	34616	5329	19551	31793	33669	16262	5383
I1	9631	8620	1124	5073	8056	8349	4034	1399
I2	517	466	47	310	465	458	203	118
I3	983	859	66	556	789	791	309	142
I4	4284	3716	490	2112	3471	3602	1672	682
I5	9900	8550	1477	4863	7987	8336	4379	1301
I6	3146	2781	315	1510	2550	2689	1328	341
I7	1210	1018	137	542	903	968	430	113
I8	1835	1577	350	847	1387	1530	761	254
I9	542	417	152	242	347	416	221	60
I10	2495	2032	269	1011	1828	2024	877	162
I11	3021	2455	585	1454	2240	2478	1181	527
I12	2492	2083	300	1007	1728	1982	842	274
I13	55	42	17	24	42	46	25	10
відносні показники (відсотки від загальної кількості за напрямками використання)								
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
I1	24,0	24,9	21,1	25,9	25,3	24,8	24,8	26,0
I2	1,3	1,3	0,9	1,6	1,5	1,4	1,2	2,2
I3	2,5	2,5	1,2	2,8	2,5	2,3	1,9	2,6
I4	10,7	10,7	9,2	10,8	10,9	10,7	10,3	12,7
I5	24,7	24,7	27,7	24,9	25,1	24,8	26,9	24,2
I6	7,8	8,0	5,9	7,7	8,0	8,0	8,2	6,3
I7	3,0	2,9	2,6	2,8	2,8	2,9	2,6	2,1
I8	4,6	4,6	6,6	4,3	4,4	4,5	4,7	4,7
I9	1,4	1,2	2,9	1,2	1,1	1,2	1,4	1,1
I10	6,2	5,9	5,0	5,2	5,7	6,0	5,4	3,0
I11	7,5	7,1	11,0	7,4	7,0	7,4	7,3	9,8
I12	6,2	6,0	5,6	5,2	5,4	5,9	5,2	5,1
I13	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2

Джерело: складено автором з використанням даних [20].

Використання власне соціальних мереж на українських підприємствах додатково ілюструємо табл. 2.15, де відносно індикаторів І1–І13 застосовуємо латентні змінні у представництві:

- кількість підприємств, які використовували комп'ютери протягом року (B1),

- використовували соціальні мережі (В Контакте, Facebook, LinkedIn, Xing, Viadeo, Yammer) (Б2),
- використовували блоги, мікроблоги підприємства (Twitter, Present.ly) (Б3),
- використовували мультимедійний вміст веб-сайтів (YouTube, Flickr, Picasa, SlideShare) (Б4),
- використовували засоби обміну знаннями (Wikipedia, PBWiki, Google Docs) (Б5).

Таблиця 2.15

Використання соціальних мереж на українських підприємствах

	Б1	Б2	Б3	Б4	Б5
абсолютні величини (одиниці)					
Усього	41165	5467	1539	3802	7354
I1	9872	1158	309	928	1724
I2	521	66	19	56	107
I3	1025	104	16	69	192
I4	4380	431	108	349	804
I5	10096	1262	355	845	1681
I6	3234	323	83	226	565
I7	1251	332	83	132	218
I8	1862	604	244	421	518
I9	549	116	31	56	94
I10	2583	263	54	160	379
I11	3099	486	152	385	683
I12	2637	316	84	171	382
I13	56	6	1	4	7
відносні показники (відсотки від загальної кількості за напрямками використання)					
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
I1	24,0	21,2	20,1	24,4	23,4
I2	1,3	1,2	1,2	1,5	1,5
I3	2,5	1,9	1,0	1,8	2,6
I4	10,6	7,9	7,0	9,2	10,9
I5	24,5	23,1	23,1	22,2	22,9
I6	7,9	5,9	5,4	5,9	7,7
I7	3,0	6,1	5,4	3,5	3,0
I8	4,5	11,0	15,9	11,1	7,0
I9	1,3	2,1	2,0	1,5	1,3
I10	6,3	4,8	3,5	4,2	5,2
I11	7,5	8,9	9,9	10,1	9,3
I12	6,4	5,8	5,5	4,5	5,2
I13	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Джерело: складено автором з використанням даних [20].

Як і в ситуації з використанням мережі Інтернет, превалюють: підприємства оптової та роздрібною торгівлі (ідентифікатор І5, використання соціальних мереж 22,2%–24,5% від загальної кількості використань за повним списком латентних змінних Б1–Б5), переробна промисловість (індикатор І1, 20,1%–21,4%), будівництво (індикатор І4, 7,0%–10,9%). (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Мета використання соціальних мереж на українських підприємствах

	Б1	Б6	Б7	Б8	Б9	Б10	Б11	Б12
абсолютні величини (одиниці)								
Усього	41165	4814	4002	2647	4686	2530	3177	1570
І1	9872	1151	918	624	1126	576	662	353
І2	521	49	44	18	56	27	43	27
І3	1025	42	56	22	116	24	54	13
І4	4380	336	265	173	480	190	244	82
І5	10096	1181	943	663	1080	695	752	450
І6	3234	267	246	151	347	160	205	79
І7	1251	304	295	164	179	129	138	71
І8	1862	499	449	279	369	207	362	166
І9	549	110	103	69	67	69	68	51
І10	2583	192	147	95	202	102	143	48
І11	3099	431	313	242	404	204	330	163
І12	2637	247	221	144	256	144	173	65
І13	56	5	2	3	4	3	3	2
відносні показники (відсотки від загальної кількості за напрямками використання)								
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
І1	24,0	23,9	22,9	23,6	24,0	22,8	20,8	22,5
І2	1,3	1,0	1,1	0,7	1,2	1,1	1,4	1,7
І3	2,5	0,9	1,4	0,8	2,5	0,9	1,7	0,8
І4	10,6	7,0	6,6	6,5	10,2	7,5	7,7	5,2
І5	24,5	24,5	23,6	25,0	23,0	27,5	23,7	28,7
І6	7,9	5,5	6,1	5,7	7,4	6,3	6,5	5,0
І7	3,0	6,3	7,4	6,2	3,8	5,1	4,3	4,5
І8	4,5	10,4	11,2	10,5	7,9	8,2	11,4	10,6
І9	1,3	2,3	2,6	2,6	1,4	2,7	2,1	3,2
І10	6,3	4,0	3,7	3,6	4,3	4,0	4,5	3,1
І11	7,5	9,0	7,8	9,1	8,6	8,1	10,4	10,4
І12	6,4	5,1	5,5	5,4	5,5	5,7	5,4	4,1
І13	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Джерело: складено автором з використанням даних [20].

З огляду на табл. 2.16, низькі показники за цими змінними притаманні для підприємств постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого

повітря (індикатор I2, діапазон значень латентних змінних 1,2%–1,5%) та підприємств інформації й телекомунікацій (індикатор I9; діапазон значень латентних змінних 1,3%–2,1%). Діапазон розбіжностей між підприємствами-лідерами та підприємствами-аутсайдерами засвідчує попередньо відзначену обставину – суттєву відмінність українських підприємств з питань використання можливостей соціальних мереж з позиції формування СК. Відзначене спостерігаємо і щодо мети використання мереж: за індикаторами I1–I13 і латентними показниками Б6–Б12 виділяються ті ж підприємства-лідери і аутсайдери з тією ж суттєвою розбіжністю.

Таким чином, в цілому, з урахуванням можливостей використання сучасних соціальних мереж із наявними засобами взаємодії суб'єктів соціальних відносин на підприємствах українського соціуму як мікроекономічному рівні аналізу визначено їх суттєві розбіжності залежно від сфери діяльності за всіма латентними змінними. Усі зазначене вище дає нам підстави акцентувати увагу на необхідності злomu ситуації з орієнтиром на створення повноцінних рівних умов для ефективного формування СК [32].

Вивчення особливостей формування СК продовжуємо з використанням методу соціологічного дослідження. Структуру респондентів для опитування визначаємо з урахуванням змін у зайнятості населення (рис. 2.14 а) та б)).

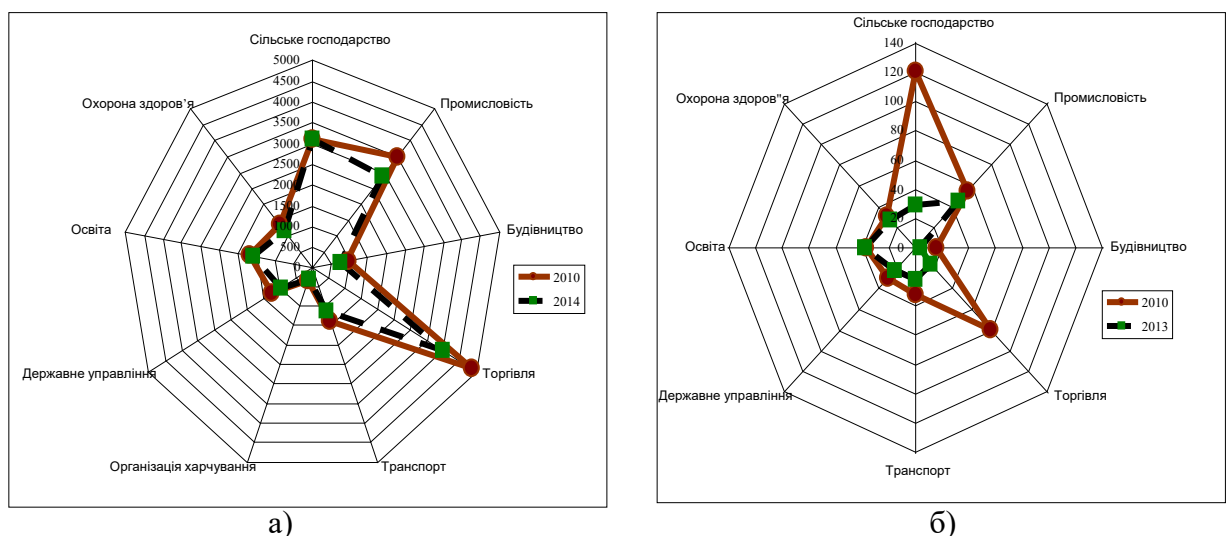


Рис. 2.14. Зміни у структурі зайнятості населення: а) України впродовж 2010-2014 рр.; б) Кіровоградської обл. у 2010-2013 рр., (тис. осіб)

Джерело: побудовано автором на основі даних Державного комітету статистики [138].

Зокрема йдеться про трансформації зайнятості за галузевою ознакою, що відбулися в Україні та Кіровоградській обл. (суттєве скорочення кількості працюючих у промисловості та сільському господарстві, збільшення у сфері послуг, державному управлінні, фінансовій діяльності).

Соціологічне дослідження було проведено автором у 2015 р. на підприємствах різних форм власності м. Кіровограда та Кіровоградської області. Під час проведення опитування було враховано структуру економіки області, структуру зайнятості працівників за розмірами підприємств, за видами економічної діяльності, за професійними групами. Соціологічним дослідженням було охоплено 1330 працівників. Розроблену автором анкету для оцінки формування СК (загалом та довіри зокрема), а також результати обробки результатів опитування на підприємствах Кіровоградської області, представлено у додатку К.

До анкети включено такі розділи та питання:

- загальні відомості (рік, рівень освіти, термін роботи на підприємстві);
- ступінь довіри (до колег, до підлеглих, до керівників, до партнерів по бізнесу, до профспілкового комітету, до органів державної влади);
- рівень довіри (у сім'ї, у структурному підрозділі, на підприємстві, у регіоні, у країні);
- формування СК (праця у команді, участь у благодійних заходах, захист власних прав, отримання допомоги від колег, кар'єрне просування, умови праці, задоволеність охороною праці, задоволеність умовами підвищення кваліфікації, лояльність підприємству, залежність професійного майбутнього від керівництва підприємством, відповідальність за результати своєї діяльності, участь у прийнятті колективних рішень);
- використання СК (використання особистих зв'язків для вирішення виробничих завдань, чи допомагають особисті зв'язки економити підприємству час і кошти, чи завадять особисті зв'язки праці, чи сприяв би високий ступінь довіри підвищенню ефективності підприємства);

- ефективність СК (своєчасність оплати праці, високий рівень оплати праці, справедлива винагорода за працю, заохочення за працю, можливість придбання акцій чи активів підприємства, участь в управлінні підприємством, участь у прийнятті рішень на підприємстві, умови праці, охорона праці, підвищення кваліфікації, навчання, кар'єрне просування, прозорий обмін інформацією, виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань, зацікавленість працівників у результатах праці, небайдужість, міжособистісна повага, професіоналізм, компетентність, неформальні стосунки);

- стиль керівництва задля покращання взаємовідносин (авторитарний, демократичний, ліберальний).

Загальні відомості про респондентів наведено у табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Характеристика респондентів
(% від кількості респондентів)

Загальні відомості					
Вік	18-25 років	26-35 років	36-45 років	46-55 років	56 років і більше
	22,6	30,8	20,3	15,0	11,3
Рівень освіти	середня освіта	професійно-технічна освіта	неповна вища освіта	базова вища освіта	повна вища освіта
	0,0	9,0	15,8	7,5	67,7
Термін роботи на підприємстві	до 1 року	1-5 років	5-10 років	10-20 років	більше 20 років
	12,0	32,3	18,0	20,3	17,3

Джерело: складено за даними з додатка К.

Отже, за віковими характеристиками склад респондентів є таким: працівників активного працездатного віку (до 45 років) – 73,7% від загальної кількості респондентів, працівників віком від 18 до 25 років – 22,6%, від 26 до 35 років – 30,8%, від 36 до 45 років – 20,3%.

Серед працівників переважна більшість (67,7%) мають вищу освіту, 15,8% – працівники з неповною вищою освітою.

Майже третина працівників (32,3%) мають термін роботи на підприємстві від 1 до 5 років, інші працівники за цим показником розподілені

відносно рівномірно: до 1 року – 12,0%; від 5 до 10 років – 18,0%, від 10 до 20 років – 20,3%, більше 20 років – 17,3%.

Дані, що стосуються власне довіри, у систематизованому вигляді представлено у табл. 2.18.

Таблиця 2.18

Оцінка працівниками підприємств ступеня довіри
(у % до кількості опитаних)

Довіра						
<i>Ступінь довіри</i>	<i>не дові- ряю</i>	<i>слабка довіра</i>	<i>середня довіра</i>	<i>довіра вище середнього рівня</i>	<i>довіра повна</i>	<i>немає зазначеного</i>
до колег	0,0	6,7	24,6	41,0	26,9	0,7
до підлеглих	0,7	4,5	8,2	17,9	9,7	58,2
до керівництва підприємства	2,2	14,2	28,4	27,6	23,9	3,0
до партнерів по бізнесу	2,2	6,0	18,7	13,4	3,7	55,2
до профспілкового комітету	9,0	11,2	14,9	20,9	9,7	33,6
до органів державної влади	24,6	17,2	19,4	10,4	3,0	24,6
<i>Рівень довіри</i>	<i>низька довіра</i>	<i>слабка довіра</i>	<i>середня довіра</i>	<i>довіра вище середнього рівня</i>	<i>довіра повна</i>	
у сім'ї	0,8	0,8	2,3	20,3	75,9	
у структурному підрозділі	0,8	6,8	24,1	45,9	22,6	
на підприємстві	1,5	15,0	37,6	33,8	12,0	
у регіоні	16,5	28,6	32,3	11,3	3,8	
у країні	36,8	27,8	22,6	8,3	4,5	

Джерело: складено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження (за даними з додатка К).

Дані таблиці щодо оцінки ступеня довіри показують: до колег майже половина респондентів (41,0%) засвідчила довіру вище середнього рівня; відношенню до підлеглих більшість не змогла віднайти прийнятну їм відповідь (таких більше половини – 58,2%); до керівництва не виявила довіри найменша кількість респондентів – 2,2%, всі інші в близькій кількості (23–28%) мають довіру не нижче середньої; близькою за кількістю респондентів виявляється довіра до партнерів по бізнесу, профспілок, органів державної влади в усьому діапазоні від повної недовіри до повної довіри.

Даними таблиці за рівнем довіри засвідчено: не довіряють соціальним відносинам у країні 36,8% респондентів, у регіоні – 18,6%, у структурному підрозділі та у сім'ї – 0,8%; близько до цього розподілено слабку та середню довіру – 6,8%; довіру вище середнього рівня 45,9% респондентів виявляють до відносин у структурному підрозділі, 33,8% – до відносин на підприємстві; повну довіру 75,9% респондентів виявляють до відносин у сім'ї. Отримані дані представлено у табл. 2.19.

Таблиця 2.19

Оцінка формування СК через соціальну взаємодію на підприємстві
(% від кількості респондентів)

Питання	так	ні	важко відповісти
Чи працюєте Ви у команді	83,5	7,5	9,0
Чи берете участь у благодійних заходах	45,1	40,6	14,3
Чи могли б брати участь у заходах, пов'язаних із захистом власних прав	50,4	20,3	29,3
Чи допомагають Вам колеги у вирішенні професійних завдань	82,0	6,8	11,3
Чи задоволені Ви кар'єрним просуванням	41,4	35,3	23,3
Чи задоволені Ви умовами праці	64,7	18,0	17,3
Чи задоволені Ви охороною праці на підприємстві	63,2	19,5	17,3
Чи задоволені Ви підвищенням кваліфікації та навчанням на підприємстві	53,4	22,6	24,1
Чи лояльні Ви підприємству (вірні)	75,2	22,6	24,1
Чи вважаєте Ви, що Ваше професійне майбутнє залежить від керівництва підприємства	45,1	35,3	19,5
Чи вважаєте Ви, що особисто відповідальні за результати своєї діяльності	88,0	6,8	5,3
Чи берете Ви участь у прийнятті рішень на підприємстві	35,3	43,6	21,1
Чи погодились би Ви у разі виробничої потреби працювати у вільний час	60,2	20,3	19,5

Джерело: розраховано за даними з додатка К.

Судячи з відповідей на анкету, наведених у табл. 2.19, оцінка формування СК через соціальну взаємодію на підприємстві виникає: для 85,3% респондентів переважно завдяки командній роботі; для 45,3 % – через участь у благодійних акціях; для 50,4% опитаних – через участь у відстоюванні трудових прав; для 82,0% респондентів – через взаємодію та допомогу колег у вирішенні виробничих завдань; і тільки для 35,3%

опитаних СК формується на основі участі у прийнятті рішень. Аналіз стану використання СК здійснюємо відповідно до табл. 2.20.

Таблиця 2.20

**Результати анкетування працівників підприємств для оцінки СК
за розділом «використання соціального капіталу»
(% від кількості респондентів)**

Питання	так	ні	важко відповісти
Чи використовуєте Ви власні (особисті) зв'язки для вирішення виробничих завдань	51,9	37,6	10,5
Чи допомагають Ваші особисті зв'язки при вирішенні виробничих завдань економити підприємству час і кошти	38,3	36,1	25,6
Чи заважають Вам особисті зв'язки працювати	9,0	78,2	12,8
Чи вважаєте Ви, що високий ступінь довіри сприяв би підвищенню ефективності підприємства	70,7	11,3	18,0

Джерело: розраховано за даними з додатка К.

Вартий уваги факт, що 51,9% респондентів визнають, що у вирішенні виробничих завдань їм допомагає залучення особистих зв'язків. На думку більшості опитаних (70,7%), високий ступінь довіри сприяє підвищенню ефективності виробничої діяльності (табл. 2.21).

Таблиця 2.21

**Фактори впливу на формування соціального капіталу за результатами
соціологічного опитування (% від кількості респондентів)**

своєчасна оплата праці	69,2
високий рівень оплати праці	51,5
справедлива винагорода за працю відповідно до прикладених зусиль	64,7
додаткові бонуси, заохочення за працю	50,4
можливість придбання акцій чи активів підприємства	6,0
участь в управлінні підприємством	12,0
участь у прийнятті рішень на підприємстві	29,3
належні умови праці	61,6
належна охорона праці	26,3
постійне підвищення кваліфікації, навчання	33,8
кар'єрне просування	46,6
прозорий обмін інформацією	42,1
виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань	51,8
зацікавленість працівників у результатах праці, небайдужість	53,4
міжособистісна повага	51,1
високий професіоналізм, компетентність співробітників	50,3
позавиробничі (неформальні) стосунки	21,8

Джерело: розраховано за даними з додатка К.

Отже, більшість працівників підприємств факторами впливу на рівень довіри визнають: своєчасність оплати праці (69,2% респондентів), справедливість винагороди за працю (64,7%), належні умови праці (61,6%), зацікавленість працівників у результатах праці (53,4%), виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань (51,8%), високий рівень оплати праці (50,5%), заохочення за працю (50,4%), високий професіоналізм, компетентність співробітників (50,1%).

Опираючись на отримані дані, визначаємо соціальний портрет підприємств з позиції стану розвитку СК (табл. 2.22).

Таблиця 2.22

**«Соціальний портрет» підприємств Кіровоградської області
з позицій формування соціального капіталу**

Працівники віком	26-45 років	(30% персоналу)
Рівень освіти	вища	(68% персоналу)
Стаж роботи на підприємстві	1-5 років	(32% персоналу)
Довіра		
▪ до підлеглих	не визначена	(58% персоналу)
▪ до колег	чотири бали із можливих п'яти	(41% персоналу)
▪ до керівництва	три-п'ять балів із п'яти	(80% персоналу)
▪ партнерів	не визначена	(55% персоналу)
▪ до профспілки	три-чотири бали із п'яти	(36% персоналу)
▪ до органів влади	один-три бали із п'яти	(62% персоналу)
Довіра		
▪ в сім'ї	високий ступінь довіри	(74% персоналу)
▪ на підприємстві	три-чотири бали із п'яти	(70% персоналу)
▪ у регіоні	один-три бали із п'яти	(82% персоналу)
▪ в країні	один-три бали із п'яти	(85% персоналу)
Умови формування соціального капіталу:		
▪ робота в командах	так	(81% персоналу)
▪ участь у благодійних заходах	баланс між «так» і «ні»	(49% персоналу)
▪ готовність захищати права	так	(80% персоналу)
▪ допомога від колег	так	(40% персоналу)
▪ можливість кар'єрного росту	так	(63% персоналу)
▪ задоволення умовами праці	так	(61% персоналу)
▪ задоволення охороною праці	так	(52% персоналу)
▪ можливість навчання	так	(73% персоналу)
▪ лояльність підприємству	баланс між «так» і «ні»	(85% персоналу)
▪ залежність від керівництва	так	(85% персоналу)
▪ відповідальність за результати	баланс між «так» і «ні»	(58% персоналу)
▪ участь у прийнятті рішень	так	(58% персоналу)
▪ згода працювати у вільний час	так	(58% персоналу)
Переваги від використання соціального капіталу:		
▪ можливість використання зв'язків	так	(50% персоналу)
▪ економія від використання зв'язків	баланс між «так» і «ні»	(76% персоналу)
▪ відчуття завад від зв'язків	ні	(68% персоналу)
▪ сприяння довіри ефективності праці	так	(68% персоналу)

Можливості працевлаштування		через зв'язки	(69% персоналу)
Очікувані умови збільшення довіри (перші три позиції):			
▪ своєчасна оплата праці	перша позиція		(67% персоналу)
▪ справедлива винагорода за працю	друга позиція		(62% персоналу)
▪ належні умови праці	третя позиція		(60% персоналу)
Бажаний стиль керівництва		демократичний	(73% персоналу)

Джерело: розроблено автором на основі обробки результатів анкетування працівників підприємств Кіровоградської області [35, с. 438–443].

Отже, сформований «соціальний портрет» засвідчив, що найвищою довірою користуються члени сім'ї працівників підприємств, достатньою довірою – колеги та безпосередні керівники підрозділів та підприємства (за місцем роботи), невисокою довірою – профспілки, проте мінімальна довіра стосується влади регіону і країни (сигнал накопичення протестних настроїв), що пояснюємо незадоволеністю рівнем життя в умовах системної кризи в Україні, ігноруванням прав на гідну працю, соціальний захист. Пріоритетними умовами нарощування СК є забезпечення ефективної зайнятості, своєчасна оплата праці, справедливості винагороди за працю, сприятливі умови праці, дотримання демократичного стилю керівництва.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертації проаналізовано світові тенденції формування СК в умовах трансформації зайнятості, здійснено комплексну оцінку стану та передумов розвитку СК на національному та регіональному рівнях на етапі трансформації зайнятості в Україні, а також аналіз тенденцій його формування на мікроекономічному рівні. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. Здійснений аналіз світових тенденцій трансформацій зайнятості довів їх різновекторний характер: а) в економічно розвинених країнах з

високим рівнем продуктивності праці, доходу, швидко зростає частка працівників, зайнятих переважно працею інноваційного змісту, активною взаємодією в інформаційних мережах, що корелює з накопиченням СК, прискорюючи економічний розвиток; б) у слаборозвинених країнах з низьким рівнем продуктивності праці і доходу (до їх числа відносимо й Україну) посилюються тенденції зростання неформального сектору економіки, де превалює низький рівень інтелектуалізації трудових процесів, а поширення нестандартних форм зайнятості межує з тінізацією праці, що загалом деформує формування СК суспільства, перешкоджаючи економічному розвитку.

2. На основі оцінки взаємозв'язку рейтингу 142 країн світу за індексом процвітання та субіндексами соціально-економічного розвитку розроблено науково-практичний підхід, який дозволив шляхом економіко-математичного моделювання визначити залежність між зростанням вагомості СК та індексу процвітання країн і довести, що підвищення ролі СК в економіці залежить, в першу чергу, від налагодження дієвого управління, утвердження реальної демократії та свобод, а потім (за пріоритетністю) від позитивних зрушень в охороні здоров'я, економіці, освіті, захисті і безпеці, розвитку підприємництва, що приводить до висновку, що СК є рушійною силою соціально-економічних трансформацій в суспільствах. Визначено, що потреба у збільшенні СК збільшується з віддаленням країн від кращих за рейтингом процвітання, що сприймається сигналом для менш соціально та економічно розвинених країн для переорієнтації механізмів впливу на формування та накопичення СК задля досягнення позитивних зрушень у соціально-економічному розвитку та процвітання держави.

3. Визначено, що серед складових СК найбільш впливовим чинником зростання індексу людського розвитку визначено довіру, яка стосується, передусім, якості законодавства, ефективності роботи уряду, верховенства закону. Тому, піклуючись про розвиток людини в суспільстві та про

формування СК, необхідно нарощувати та закріплювати довіру передусім через удосконалення ефективності роботи державних інституцій.

4. Оцінка засвідчила збільшення довіри серед населення України лише стосовно сім'ї і родичів, сусідів та благодійних фондів (за період з 2005 до 2013 рр. число прихильників довіряти збільшилося лише в 1,31 раза), щодо інших суб'єктів відносин (податкової інспекції, політичних партій, керівників державних установ, приватних підприємців, страхових компаній), то довіра, проявлена й без того незначною кількістю населення (від 7,6% до 19,4%) зменшилася від 7% населення (довіра до приватних підприємців) до 37% населення (довіра до політичних партій). Виявлене не сприяє ефективному формуванню СК, тому має бути враховано у проектах, орієнтованих на позитивні зрушення в суспільному розвитку країни.

5. В процесі оцінки тенденцій формування СК в Україні за такими напрямками, як суспільна діяльність і зв'язки, довіра і соціальні норми, громадська активність, сукупність мереж, з'ясовано, що упродовж 2005 – 2013 рр. підвищення рівня довіри населення мало місце лише стосовно сім'ї, родичів (довіра 93-95%), колег, сусідів (близько 50%), благодійних фондів, проте постійно знижувалася довіра до політичних партій, керівників державних установ, страхових компаній, податкової інспекції, приватних підприємців. Причини недовіри населення пов'язані з проблемами працевлаштування та безробіттям (78,6%), зростанням цін (79,6% респондентів), низькими доходами, затримками зарплат (75,4%), корупцією (72%). Здійснений в роботі аналіз засвідчив переважно низьку оцінку задоволеності більшості актуальних потреб населення, що деформує мотивацію поведінки соціальних агентів у якості «джерела» або «реципієнта» СК, руйнує його формування на різних рівнях економічної системи.

6. Результати соціологічного дослідження, проведеного автором на підприємствах Кіровоградської області засвідчили гостроту проблеми формування СК. Більшість опитаних працівників визнали, що формування довіри залежить від низки чинників: своєчасності оплати праці (69,2%

респондентів), справедливості винагороди за працю (64,7%), сприятливих умов праці (61,6%), виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань, готовності до соціального діалогу (51,8%), заохочення ефективної праці (50,4%), професіоналізму та компетентності (50,1%). На основі соціологічного дослідження, проведеного автором на підприємствах регіону, розроблено «соціальний портрет» підприємства, який дозволив виявити невикористані резерви і можливості формування СК в трудових колективах.

7. Аналіз стану розвитку мережевих зв'язків засвідчив нерівномірність та обмеженість їх розвитку на вітчизняних підприємствах. Визначено, що СК формується, зокрема, за рахунок розповсюдженості мережевих технологій, які є джерелом формування і результатом прояву СК. Однак мережеві технології в Україні поки залишаються слабо задіяним резервом формування СК і обмежено використовуються для підвищення ефективності зайнятості та її інноваційних трансформацій.

Наукові результати, що містяться у розділі 2, відображено у публікаціях автора [24; 26; 28; 31; 32; 34; 35; 148; 232].

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Методичні основи врахування взаємозв'язку трансформації зайнятості та формування соціального капіталу

Розвиток соціального капіталу неможливий без зайнятості населення суспільно корисною діяльністю. Корисність діяльності, у свою чергу, як прояв сформованого СК вимагає регулювання, необхідного для розвитку соціуму з орієнтирами на майбутнє. Водночас наряду з іншими видами капіталу (людського, інтелектуального, культурного тощо) подібна взаємоузгодженість заслуговує уваги дослідників, зокрема, щодо співставлення формування СК зі станом зайнятості. Особливо це стосується підтримки та захисту інтересів працівників у нових сегментах соціально-трудових відносин, тенденції виникнення і поширення яких все виразніше проявляють себе за умов глобалізації. Характерною для ринків праці стає незахищеність працівників, відсутність державних гарантій працевлаштування, поява нових форм і видів зайнятості, зумовлених поширенням мережевих технологій.

Подібні тенденції зумовлюють необхідність визначення взаємозв'язку зайнятості та формування СК, аналізу явищ, що відбуваються на українському ринку праці за видами економічної діяльності; за професійними групами; за статусом зайнятості; за рівнем освіти; за нестандартними формами зайнятості з метою зростання довіри між найманими працівниками і роботодавцями для гармонізації соціально-трудових відносин. Загальний підхід до розуміння взаємозв'язку життєдіяльності людей, включаючи зайнятість, з формуванням соціального капіталу ілюструє схема на рис. 3. 1.

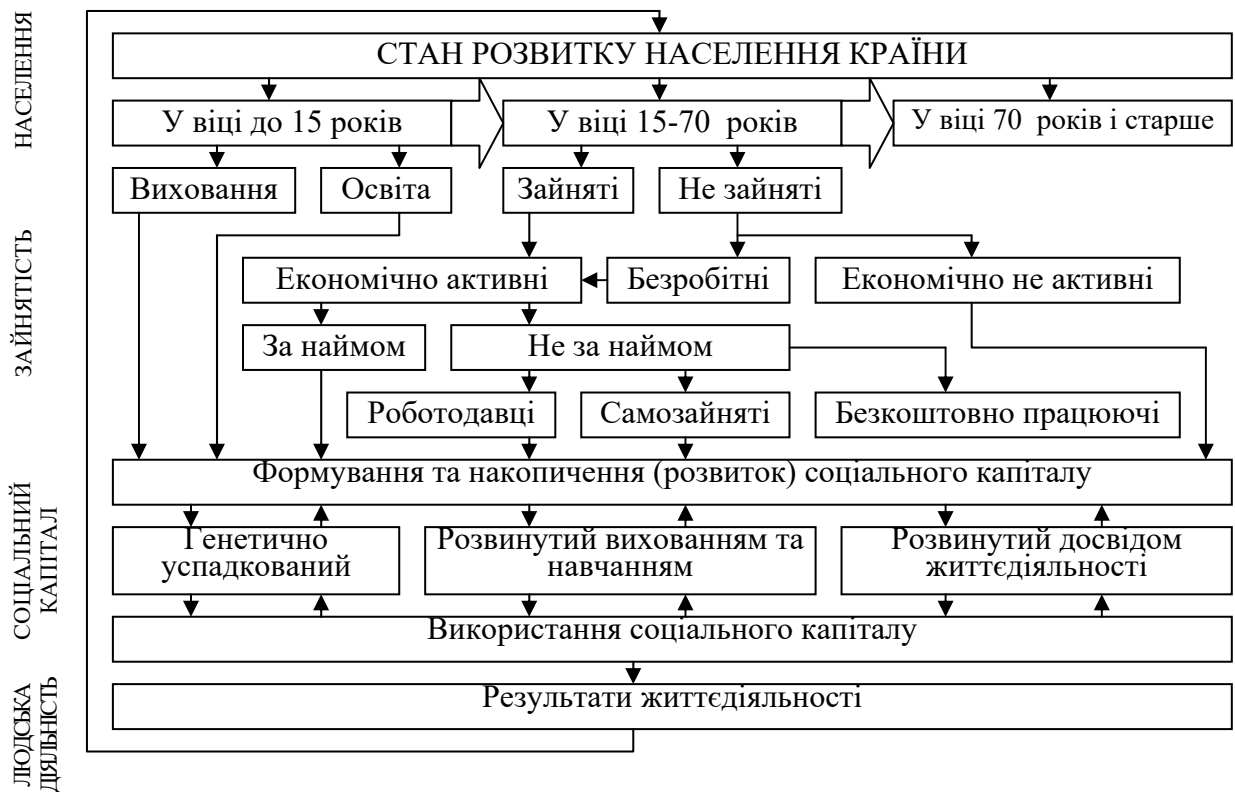


Рис. 3.1. Взаємозв'язок життєдіяльності людей, включаючи зайнятість, з процесом формуванням соціального капіталу
Джерело: розроблено автором [39].

Формування СК залежить від багатьох етапів життєдіяльності людей, в процесі яких вони взаємодіють, що засвідчено численними працями українських науковців: А. Бови [10], І. Бриль [13], В. Геєця [44], О. Грішної [54, 56], О. Демківа [63], Є. Драгомірової [71], А. Колота [87], О. Левченка [96], Е. Лібанової [153], М. Лесечко [98], М. Семикіної [147; 149], І. Терон [166], Ю. Мішина [109], В. Новікова [111], Ю. Середи [151], О. Убейволк [171], Н. Шалімової [184] та інших. Водночас, незважаючи на значну увагу науковців до проблематики СК, недостатньо дослідженими залишаються питання взаємозв'язку СК і зайнятості. Наслідки формування СК справляють позитивний ефект на різні сторони трудової діяльності, а наявний від його використання соціальний, економічний і синергетичний ефекти зумовлюють прискорений розвиток економічної системи, формування довіри між соціальними партнерами, покращання показників соціально-економічного розвитку економіки та нарощування ефективної зайнятості населення. Аналіз

та узагальнення науково-практичних підходів щодо методичних основ дослідження взаємозв'язку зайнятості і СК дозволив розробити авторську структурно-логічну модель, представлену на рис. 3.2.

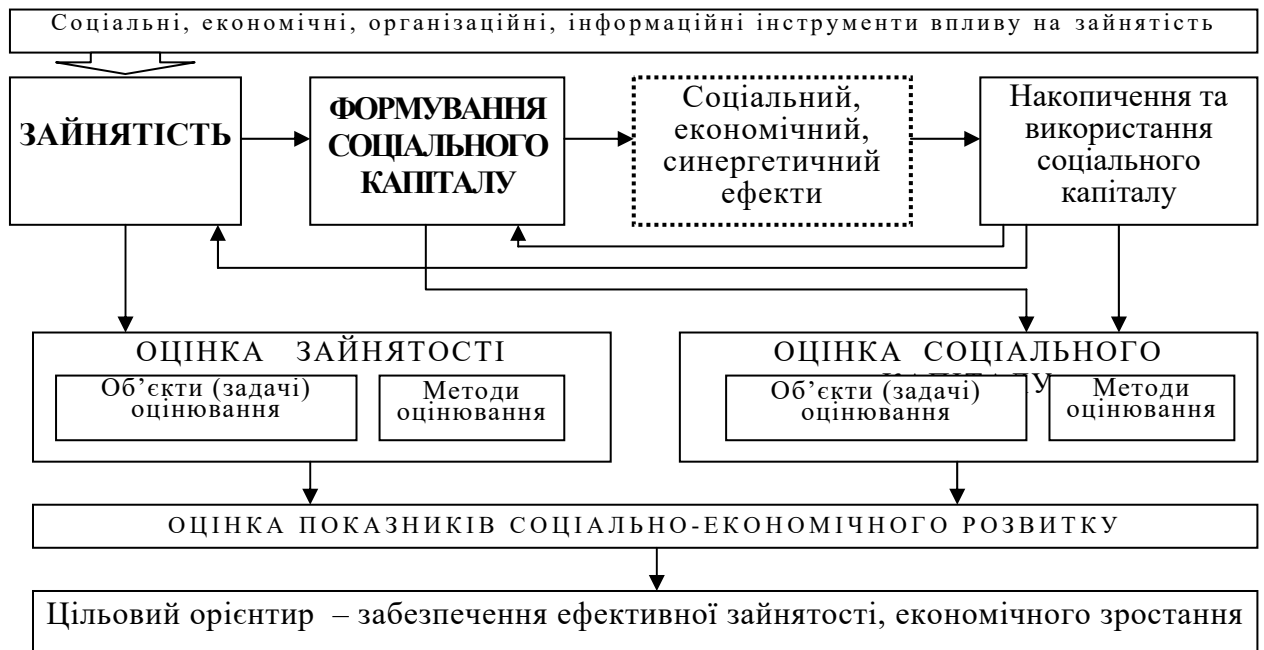


Рис. 3.2. Структурно-логічна модель взаємозв'язку зайнятості та соціального капіталу

Джерело: розроблено автором.

Для подальшого аналізу нам необхідно здійснити оцінку взаємозв'язку довіри як основного індикатора СК, кількості населення та рівня ВВП на душу населення. З цією метою було здійснено вибірку із 30 країн світу з порівняльними «усередненими» ознаками щодо кількості населення (80 млн. осіб), ВВП на одну особу (45 тис. дол.), рівня довіри (35 % від кількості опитаного населення) (рис. 3.3):

- «більша кількість населення, більше значення довіри» – 3,34% країн;
- «більша кількість населення, менше значення довіри» – 0,00% країн;
- «менша кількість населення, більше значення довіри» – 33,33% країн;
- «менша кількість населення, менше значення довіри» – 63,33% країн ;
- «більше значення ВВП, більше значення довіри» – 20,00% країн;
- «більше значення ВВП, менше значення довіри» – 0,00% країн;
- «менше значення ВВП, більше значення довіри» – 13,33% країн;

«менше значення ВВП, менше значення довіри» – 66,67% країн.

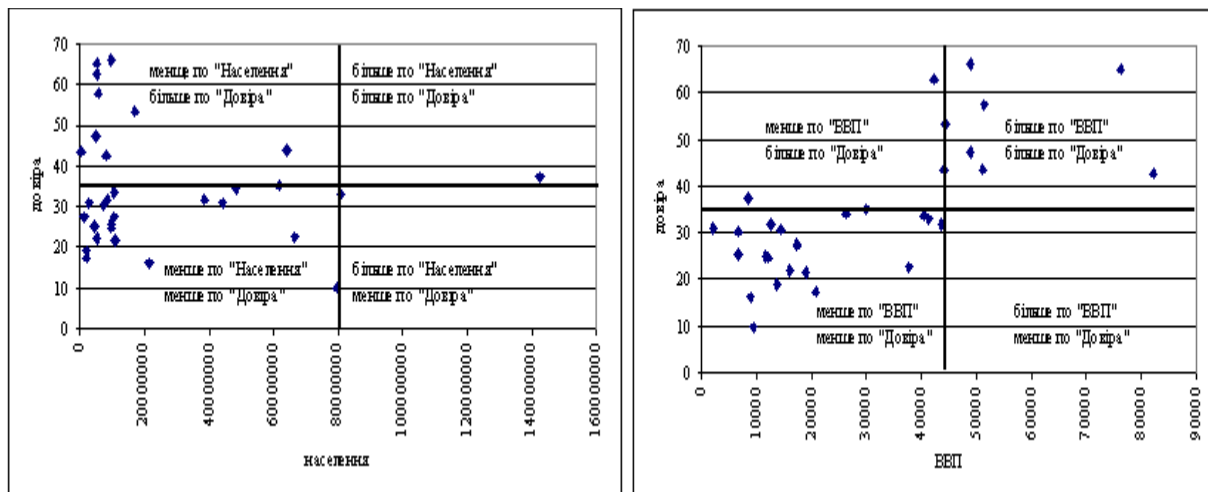


Рис. 3.3. Матриці диспозицій «населення – довіра» та «ВВП – довіра» для країн світу

Джерело: побудовано автором з використанням даних [156].

Як бачимо, у наведених матрицях чітко прослідковується диспозиція країн за ознакою «більшому рівню ВВП на одну особу відповідає більший рівень довіри», «меншому рівню ВВП на одну особу – менший рівень довіри», оцінка рівня довіри стосується переважно країн з відносно меншою кількістю населення (менше 80 млн. осіб). До того ж, намір прослідкувати залежність рівня довіри від розміру ВВП та кількості населення, беручи за основу ідею А. Оукена щодо отриманої ним залежності зміни ВВП від зміни безробіття, дозволив нам виявити залежність, характерну для проаналізованих країн світу у співставленні динаміки ВВП з динамікою кількості населення та довіри:

$$VP_k[R]/VP_{kmaxBВП}[R]=0,401 \cdot (KN_k[R]/KN_k[R-1])^{12,837} \cdot (D_k[R]/D_{kmaxBВП}[R-1])^{0,8696},$$

або у більш компактному вигляді:

$$VVP_k[R] = 0,401 \cdot PN_k[R,R-1]^{12,837} \cdot VD_k[R]^{0,8696}, \quad (3.1)$$

де $PN_k[R,R-1] = KN_k[R]/KN_k[R-1]$, k – країна; R – рік спостереження; PN – темп приросту кількості населення; KN – кількість населення; $VD_k[R] = D_k[R]/D_{kmaxBВП}[R]$, VD – відношення довіри; D – рівень довіри (відсотків від кількості населення країни); $kmaxBВП$ – країна з максимальним значенням ВВП (у якості порівняльного еталону); $VVP_k[R] = VP_k[R]/VP_{kmaxBВП}[R]$, VVP

– відношення валового внутрішнього продукту; VP – валовий внутрішній продукт (дол. США на одну особу).

Еластичність $PN_k[R, R-1]$ оцінюється значенням $1,136$ ($1,01^{12,837} = 1,136$), $VD_k[R]$ – значенням $1,0087$ ($1,01^{0,8696} = 1,0087$), тобто зі збільшенням на 1% темпу приросту населення країни зміни відношення ВВП поточної країни до ВВП країни, прийнятої за порівняльний еталон, складає 13,6%, зі збільшенням на таку ж величину відношення довіри населення поточної країни до довіри населення країни, прийнятої за порівняльний еталон, складає 0,87%.

Доречно підкреслити, якщо часткова кореляція між KN і VP для вхідних даних складала 0,18, між KN і VD – 0,13, то кореляція між результатами розрахунків за моделлю (3.1) і відношенням статистичних даних (зліва від знаку рівності) досягла 0,75, що засвідчує (як і рис. 3.3) можливість вважати модель прийнятною для моделювання і прийняття узагальнюючих висновків.

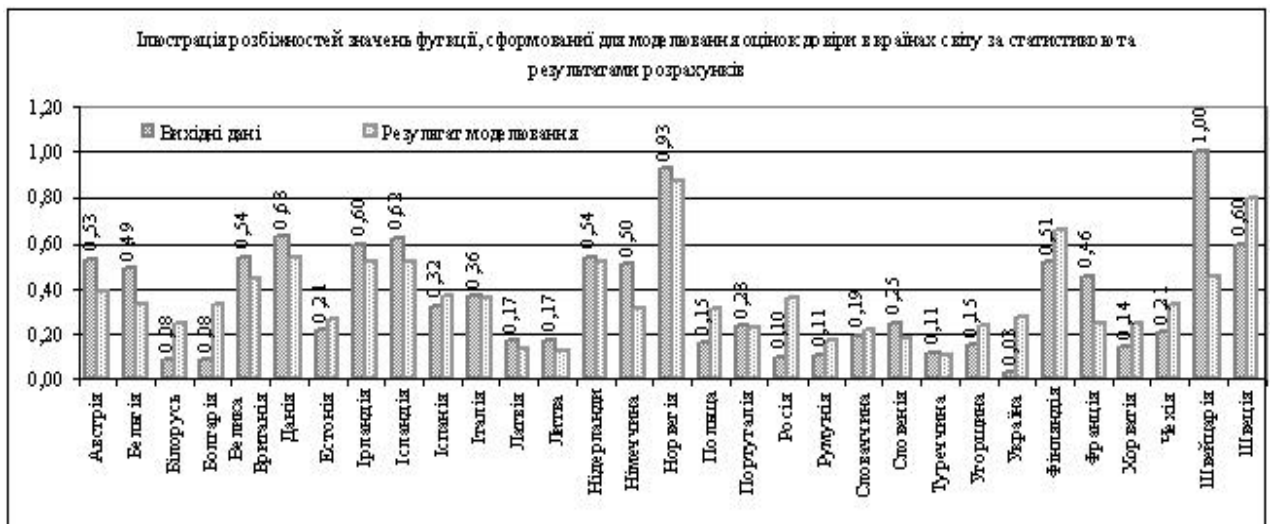


Рис. 3.4. Ілюстрація розбіжностей значень функції, описаної виразом (3.1), та результатів розрахунків лівої частини виразу (3.1) за статистичними даними

Джерело: складено та побудовано автором за моделлю (3.1).

Підсумовуючи дослідження стосовно значення довіри в країнах світу констатуємо: зміна відношення $D_k[R]/D_{k\max\text{ВВП}}[R-1]$ на 1%, як зазначалося вище, збільшує відношення $VP_k[R]/VP_{k\max\text{ВВП}}[R]$ на 0,87%, тобто, наближення

у країні рівня довіри до рівня тієї країни, де ВВП досягає максимуму (саме таку країну обрано в якості еталону) збільшує значення ВВП для тієї країни, про рівень довіри в якій йдеться. Іншими словами, збільшення рівня довіри сприяє збільшенню ВВП, що доводить необхідність позитивних змін щодо довіри як індикатора СК, якщо стратегія розвитку країни визначається збільшенням ВВП на одну особу.

Як засвідчує практика, формування довіри в суспільстві поряд із розповсюдженням ІКТ сприяє формуванню нових форм зайнятості та співпраці. Поява таких форм ґрунтується на формуванні мереж взаємозв'язків між людьми на основі спільних цінностей і мотивів. Поряд із новими професіями, які виникають внаслідок формування СК, у сфері зайнятості виникають новітні форми та способи організації людської діяльності (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Форми та способи організації трудової діяльності
як результат формування соціального капіталу**

Назва	Зміст
1	2
Коворкінг (телекотедж)	Модель організації роботи людей з різним типом зайнятості у єдиному робочому просторі з гнучкою організацією робочого простору і прагненням до формування спільноти та внутрішньої культури резидентів. Модель включає різновиди: телеворкінг, фріланс, аутсорсинг тощо.
Телеробота (телеком'ютинг, дистанційна)	Передбачає використання ІКТ для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні її результати або віддалено від місця, де ця робота зазвичай виконується [75].
Краудсорсинг	Передача певних виробничих функцій невизначеному колу виконавців на підставі публічної оферти без укладання договору [52, с. 91]; вирішування суспільно значущих задач силами добровольців, які здатні координувати свою діяльність, використовуючи інформаційні технології.
Аутсорсинг	Передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду.
Інсорсинг	Створення компанією власних автономних структурних одиниць, що надають спеціалізовані послуги як підрозділам підприємства, так і зовнішнім контрагентам.
Аутстафінг	Спосіб управління персоналом з наданням у розпорядження замовника певної кількості працівників, які прямо не вступають з ним у правові відношення, але виконують від імені виконавця певні послуги за місцем замовника.

Продовження табл. 3.1

1	2
Лізинг персоналу	Діяльність рекрутингового агентства з укладення трудового договору з працівником від свого імені, скерування його на роботу в будь-яку організацію на порівняно тривалий строк [72, с. 256].
Фріланс	Вільнонаймання; вільна віддалена робота, переважно без юридичного оформлення зобов'язань сторін
Е-ланс (електронний фріланс)	Форма фрілансу, що передбачає виконання дистанційної роботи за допомогою ІКТ [2, с. 40].

Джерело: узагальнено автором.

Діючи у межах і поряд із традиційними формами зайнятості, зазначеними новітніми та традиційними для економіки професіями пронизано всі напрями економічної діяльності. Останні, накопичуючи та розвиваючи СК, самі змінюються кількісно та якісно, про що узагальнено представляє табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Зміна кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності

	2006 р., тис.	% до усього	2014 р., тис.	% до усього	2014 р. у % до 2006 р.
Усього	20730,4	100	18073,3	100	87,2
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	3652,6	17,6	3091,4	17,1	84,6
Промисловість	4036,9	19,5	2898,2	16,0	71,8
Будівництво	987,1	4,8	746,4	4,1	75,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Діяльність готелів та ресторанів	4403,9	21,2	3965,7	21,9	90,0
Діяльність транспорту та зв'язку	1428,3	6,9	1113,4	6,2	78,0
Фінансова діяльність	286,2	1,4	286,8	1,6	100,2
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1041,9	5,0	286,1	1,6	27,5
Державне управління	1033,7	5,0	1293,8	7,2	125,2
Освіта	1690,5	8,2	1587,7	8,8	93,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1356,7	6,5	1150,5	6,4	84,8
Інші види економічної діяльності	812,8	3,9	382,2	2,1	47,0

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 84; 74, с. 80].

Привертає увагу переважно спадна тенденція, обумовлена деформаціями щодо відновлення людського потенціалу – кількість постійного населення скоротилася з 46,5 млн. чол. у 2006 р. до 42,4 млн. станом на 1 лютого 2015 р. (на 8,8 %). На цьому фоні зменшення кількості зайнятих в традиційних напрямках економічної діяльності на 12,8 % сприймається обумовленим зміщенням економічної активності, спричиненим у тому числі й впливом СК – використанням у нових сферах діяльності (зокрема, мережевій) або недовикористанням щодо своїх можливостей. Перше відмічено, зокрема, стосовно двох напрямів економічної діяльності «традиційного» типу – фінансової (зі збільшенням кількості зайнятих порівняно з 2006 р. на 0,2 %), та, особливо, державного управління (зі збільшенням кількості зайнятих на 25,2 %). Така тенденція пояснюється привабливими умовами праці та відносно високою заробітною платою. Середньомісячна заробітна плата штатного працівника фінансової і страхової діяльності, складаючи в 2014 р. 7029 грн., на 32,8 % перевищувала «найпрестижнішу» після неї професійну, наукову та технічну діяльність, майже вдвічі середньомісячну заробітну плату штатних працівників в Україні в цілому [130, с. 163].

Як відомо, у структурі зайнятості традиційно (з переходом до ринкової системи господарювання) переважає торгівля (21,9 % серед інших видів економічної діяльності), вагому частку ринку займають сільське господарство (17,1 %) та промисловість (16,0 %), де СК проявляє себе більш усталено. СК проявляється і у структурі зайнятості за професійними групами (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Зміна кількості зайнятого населення за професійними групами

	2006 р., тис.	%до усього	2014 р., тис.	% до усього	2014 р. до 2006 р., у %
1	2	3	4	5	6
законодавці, вищі державні службовці, керівники	1513,3	7,3	1442,5	8,0	95,3
професіонали	2529,1	12,2	3097,7	17,1	122,5
фахівці	2487,6	12,0	2213,8	12,2	88,0

Продовження табл. 3.3

1	2	3	4	5	6
технічні службовці	787,0	3,8	586,8	3,2	74,6
робітники сфери обслуговування та торгівлі	2736,4	13,2	2874,5	15,9	105,0
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	311,0	1,5	173,7	1,0	55,9
кваліфіковані робітники з інструментом	2487,6	12,0	2320,3	12,8	93,3
оператори та складальники устаткування та машин	2653,5	12,8	2062,9	11,4	77,7
найпростіші професії	5244,8	25,3	3301,1	18,3	62,9

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 87; 74, с. 83].

Як показує динаміка 2006-2014 рр., при загальній тенденції до зменшення кількості зайнятих (найбільше така тенденція торкнулася кваліфікованих робітників сільського господарства – до 55,9 % від рівня 2006 р.) кількість професіоналів збільшилася на 22,5 %, кількість робітників сфери обслуговування та торгівлі – на 5,0 %. При цьому, якщо останнє знаходить пояснення втіленням ринкових форм господарювання, то збільшення кількості професіоналів пов'язуємо взаємними процесами формування СК через професійну освіту та його використання, що сприяє його розвитку. У певному розумінні структурно «конкуруючу» позицію займає професійна група «найпростіші професії» (18,3 % порівняно з 17,1 % групи професіоналів). Це, на нашу думку, пояснюється незатребуваністю ринку щодо можливостей використання СК за сучасних умов соціально-економічного розвитку країни. Зміну кількості зайнятих за статусом зайнятості представлено табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Зміна кількості зайнятого населення за статусами зайнятості

	2006 р., тис.	% до усього	2014 р., тис.	% до усього	2014 р. до 2006 р., %
Усього зайнятих економічною діяльністю	20730,4	100,0	18073,3	100,0	87,2
працюючі за наймом	16791,6	81,0	15199,6	84,1	90,5
роботодавці	207,3	1,0	235	1,3	113,4
самозайняті	3648,5	17,6	2584,5	14,3	70,8
безкоштовно працюючі члени сім'ї	82,9	0,4	54,2	0,3	65,4

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 82; 74, с. 78].

Привертає увагу збільшення на 13,4 % кількості роботодавців. Пояснюємо цю обставину наміром населення використати особистий СК найбільш продуктивно, що викликано інтуїтивним уявленням про переваги у соціальних функціях роботодавця порівняно з виконавцем – працівником.

Щодо економічної активності населення за віковими групами (табл. 3.5), то певна стабільність відмічена стосовно населення віком 25-39 років, коли активність, життєва енергія, СК, набувши розвитку, «виплескуються» при можливості свого застосування, сприяючи тим самим формуванню СК.

Таблиця 3.5

Зміна кількості зайнятого населення за віковими групами

	2006 р., тис.	% до усього	2014 р., тис.	% до усього	2014 р. до 2006 р., у %
Все економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	22245,4	100,0	19920,9	100,0	89,6
15-24 роки	3074,7	13,8	1952,1	9,8	63,5
25-29 років	2799,2	12,6	2882,6	14,5	103
30-34 роки	2788,5	12,5	2819,9	14,2	101,1
35-39 років	2656,1	11,9	2652,7	13,3	99,9
40-49 років	5969,3	26,8	4923,5	24,7	82,5
50-59 років	3811,4	17,1	3963,3	19,9	104,0
60-70 років	1146,2	5,2	720,8	3,6	62,9

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 62; 74, с. 70].

Варто зазначити, що згадане вище не стосується молодих людей віком 15-24 р. Зменшення їх кількості до 63,6 % на фоні зменшення кількості усього економічно активного населення до 89,6 %, порівняно з 2006 р., пояснюємо орієнтуванням цієї категорії населення на пріоритет формування СК, на нові форми використання накопиченого СК і відсутність сфер життєдіяльності, де б сформований СК населення цього віку виявився б можливим та привабливим для свого застосування.

З позиції зміни кількості економічно активного населення за рівнем освіти (табл. 3.6) видається характерним збільшення частки населення з

вищою освітою з 21,9 % у 2006 р. до 41,9 % у 2014 р. при одночасному зменшенні частки населення з повною загальною середньою освітою з 43,1 % у 2006 р. до 52,4 % у 2014 р. Співставлення красномовно свідчить про «перетік» населення від частки «з повною загальною середньою освітою» до частки «з повною вищою освітою», що важко пояснити лише наміром населення розвинути свій СК [25, с. 11–13].

Таблиця 3.6

Зміна кількості економічно активного населення за рівнем освіти

Рівень освіти	2006 р., тис. чол.			2014 р., тис. чол.		
	усе населення	зайняті	безробітні	усе населення	зайняті	безробітні
мають повну вищу освіту	4882,3	4668,7	213,6	6138,1	5661,7	476,4
мають базову вищу освіту	432,2	397,5	34,7	230,1	192,7	37,4
мають неповну вищу освіту	5019,2	4681,0	338,2	3997,2	3676,2	325,0
мають повну загальну середню освіту	9593,0	8799,2	793,8	3849,1	3451,8	397,3
мають базову середню освіту	2137,0	2003,9	133,1	421,0	363,9	57,1
мають початкову загальну освіту або не мають освіти	181,7	180,1	1,6	16,0	14,5	1,0
Рівень освіти, %	100	100	100	100	100	100
мають повну вищу освіту	21,9	22,5	14,1	41,9	42,4	36,8
мають базову вищу освіту	1,9	1,9	2,3	1,6	1,4	2,9
мають неповну вищу освіту	22,6	22,6	22,3	27,3	27,5	25,1
мають повну загальну середню освіту	43,1	42,4	52,4	26,3	25,8	30,7
мають базову середню освіту	9,6	9,7	8,8	2,9	2,7	4,4
мають початкову загальну освіту або не мають освіти	0,8	0,9	0,1	0,1	0,1	0,1

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 68; 74, с. 57].

Показовими видаються тенденції стосовно безробіття (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Зміна кількості безробітних за професійними групами

	Усього, 2006 р.	% до усього	Усього, 2014 р.	% до усього	2014 р. до 2006 р., у %
1	2	3	4	5	6
Усього, тис. осіб	1515,0	100	1847,6	100	122,0
законодавці, вищі державні службовці, керівники	59,1	3,9	97,9	5,3	165,7
професіонали	128,8	8,5	197,7	10,7	153,5

Продовження табл. 3.7

1	2	3	4	5	6
фахівці	168,2	11,1	182,9	9,9	108,7
технічні службовці	57,6	3,8	51,7	2,8	89,8
робітники сфери обслуговування та торгівлі	263,6	17,4	319,6	17,3	121,2
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	31,8	2,1	33,2	1,8	104,4
кваліфіковані робітники з інструментом	218,2	14,4	343,7	18,6	157,5
оператори та складальники устаткування та машин	256	16,9	275,3	14,9	107,5
найпростіші професії	331,8	21,9	345,5	18,7	104,1

Джерело: складено автором з використанням даних [73, с. 109; 74, с. 121].

Зауважимо, що при загальному збільшенні кількості безробітних з 2006 р. до 2014 р. на 22 % кількість безробітних професійної групи «законодавці, вищі державні службовці, керівники» збільшилася на 65,7 %, кількість безробітних професійної групи «професіонали» – на 53,5 %, «кваліфіковані робітники з інструментом» – на 57,5 %. Нажаль, поповнення армії безробітних представниками означених професійних груп свідчить, з одного боку, про незатребуваність економікою країни сформованого СК необхідної для ринку праці якості, а з іншого – про відсутність підстав для використання СК за умов, пропонованих ринком праці.

Означені вище тенденції переконують у тому, що формування продуктивної зайнятості є проблемою не стільки диспропорцій на ринку праці, скільки характеристики трудових ресурсів, що розглядаються з позиції стану розвитку СК, здатного формуватися, накопичуватися, використовуватися та недовикористовуватися, втрачаючи потенційно притаманні йому вагомості [30].

На наше переконання, виявлені тенденції можна розглядати з позиції методологічних основ теорії інформаційного суспільства, закладених К. Кларком та Ж. Фурастье [179], які передбачають «секторний» розподіл суспільного виробництва: первинний сектор – аграрне виробництво; вторинний сектор – промислово-індустріальне виробництво; третинний сектор – сектор послуг. Доповнені й розвинені ідеї Ф. Махлупом, Т. Умесао, Й. Масудом, М. Поратом, Р. Катцем [65; 154; 226] з нахилом на домінування

інформаційного сектору, нової соціальної структури та розподілом третинного сектору на четвертинний (сектор інформаційних технологій) та п'ятинний (сектор послуг, не орієнтованих на прибуток) (табл. 3.8), дозволяють здійснити аналіз у цьому напрямі.

Таблиця 3.8

Ілюстрація секторного розподілу суспільного виробництва на прикладі національної економіки

	Первинний сектор	Вторинний сектор	Третинний сектор	Четвертинний сектор	П'ятинний сектор
1970	30,6	50,8	18,6		
1985	21,2	55,2	23,6		
1995	28,4	35,5	36,1		
2001	21,7	28,3	50,0		
2003	20,4	24,6	55,0		
2004	19,7	24,6	55,7		
2005	19,4	24,2	56,4		
2006	17,6	24,2	58,2		
2009	15,6	22,4	62,0		
2010	15,4	21,7	62,9		
2011	16,8	21,0	62,2		
2012	17,2	20,7	62,1		
2014	17,1	20,1	61,2	1,6	
Фази суспільного виробництва					
1 фаза	70	20	10		
2 фаза	20	50	30		
3 фаза, її варіації	10	20	70		
	10	20	70		
	10	20	70		

Джерело: складено за даними статистичних щорічників України та джерел [65; 154; 226].

Так, кількість працівників первинного сектору (аграрного) скоротилася з 21,7 % у 2001 р. до 17,1 % у 2014 р., зменшилась частка зайнятих у другому (промислово-індустріальному) секторі з 28,3% до 20,1%, і відповідно, збільшилась частка зайнятих у третинному секторі (секторі послуг) з 50,0 % до 62,8 %, тобто за цими характеристиками національна економіка впритул наблизилася до третьої фази суспільного виробництва (за Фурастьє [179, с. 157–159]): 10 % зайнятих у первинному секторі, 20 % зайнятих у вторинному секторі, 70 % зайнятих у третинному секторі. Як бачимо, розвитком суспільного виробництва практично досягнуто межу, коли від

третинного сектору «відтинається» у якості самостійного четвертинний сектор – інформаційний. На даному етапі його «вагомість» незначна (1,6 % зайнятих; табл. 3.8), з часом (зі збільшенням кількості зайнятих інформаційною діяльністю), коли «вагомо» збільшиться кількість зайнятих у «неприбутковій діяльності», з'являться підстави для розгляду п'ятинного сектору. З нашої точки зору, це буде стосуватися майбутнього, коли використання СК супроводжуватиметься переважно суспільними вигодами нематеріальної природи. Сьогодні ж маємо справу зі зміщеннями розвитку суспільного виробництва в площину інформаційної діяльності, де суспільний капітал все більше проявлятиме себе різноманітними здобутками. Відповідно до окреслених вище тенденцій, послідовна деіндустріалізація країни, що супроводжується деградацією базових галузей національної економіки, неминуче активізуватиме сформований СК переважно у сфері інформаційної діяльності. Такий процес важко назвати новим. Супроводжуючи загальний суспільний розвиток, критична маса результатів трансформацій сягнула рівня терціаризації економіки і рух до структури зайнятості постіндустріального типу.

З огляду на викладене, маємо справу з розширенням сфери послуг з виділенням їх певних класів, відмінних між собою, але з ідентичними проблемами та можливостями формування СК зайнятого в них населення країни. До класів послуг відносимо, передусім, відмічені Ф. Ловелоком: 1) відчутні дії, спрямовані на тіло людини (стосуються зайнятих у сфері охорони здоров'я, обслуговуючих пасажирські перевезення, тренажери, перукарні, салони краси); 2) відчутні дії, спрямовані на фізичні об'єкти (стосуються зайнятих вантажними перевезеннями, ремонтом устаткування, підтримкою чистоти і порядку, охороною об'єктів); 3) невідчутні дії, спрямовані на людську свідомість (стосуються зайнятих вихованням, навчанням, зайнятих мас-медіа, працюючих у театрах, музеях); 4) невідчутні дії з невідчутними активами (стосуються зайнятих консультуванням, банківським обслуговуванням, наданням юридичної допомоги). Головне

завдання розвитку сфери послуг – щонайширше використання нематеріальних ресурсів, якими є суспільні цінності *Homosapiens* як виду, через набуття навичок досягати цілей взаємозгодою, взаємодопомогою на основі довіри як стрижня СК із залученням до цього можливостей мережевих технологій.

Щодо інформаційно-комунікаційних технології та зайнятості у цій сфері, то, як зауважує А. Колот [88], вони, являючи собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, правомірно визнаються стратегічним ресурсом, йому належить майбутнє. Переважно вони утворюють технологічну основу наукоінтенсивних професійних, ділових, фінансових, освітніх, медичних послуг, стимулюють розширення інформаційних ресурсів, розширюють використання нестандартних форм зайнятості, посилюють конкурентоспроможність національних економік, що переконливо демонструє рис. 3.5.

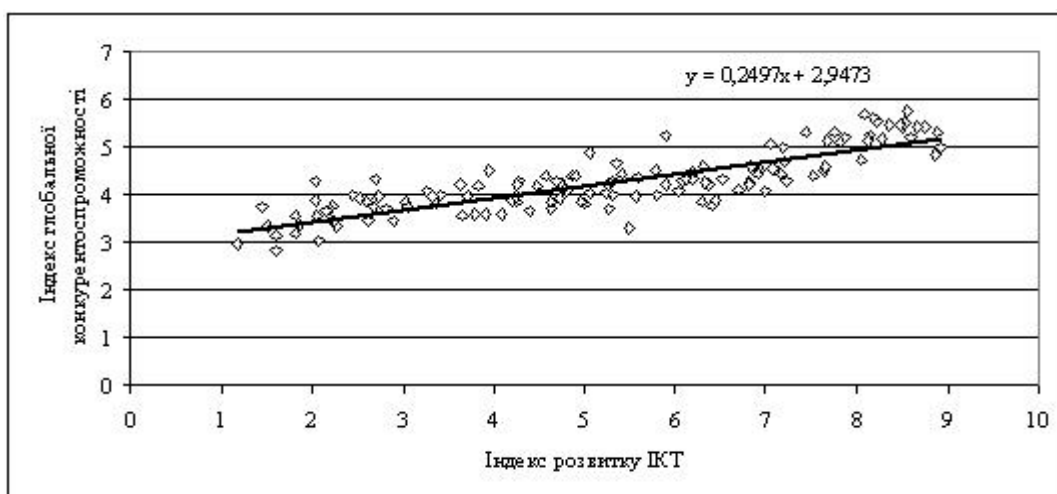


Рис. 3.5. Розподіл країн світу за індексом розвитку інфотехнологій (x) та індексом глобальної конкурентоспроможності (y)*

*Примітка: зі збільшенням (x) значення (y) збільшується відповідно до пропорції $y=0,2497x + 2,9473$;

Джерело: розроблено автором за даними [59].

З огляду на рисунок, виявляємо, що для проаналізованих країн світу (на рисунку їх 133, включаючи й Україну) індекс розвитку ІКТ (x) позитивно впливає на індекс глобальної конкурентоспроможності (y):

$$y = 0,2497 \cdot x + 2,9473 \quad (3.2)$$

У такий же спосіб отримуємо залежності (3.3) та (3.4), використовуючи позначення z для індексу людського розвитку та q – для індексу мережевої готовності. Із застосуванням даних [41; 59; 137], отримуємо:

$$z = 0,0641 \cdot x + 0,3769 \quad (3.3)$$

$$q = 0,3664 \cdot x + 2,2191 \quad (3.4)$$

Отже, посилюючи сектор послуг зайнятістю інформаційно-комунікаційними технологіями (застосовано нами як один із прикладів сфери використання соціального капіталу), є надія отримати позитивні зміни щодо позиціювання країни за індексом глобальної конкурентоспроможності, за індексом людського розвитку, за індексом мережевої готовності (підстави – формули (3.2), (3.3), (3.4)).

В Україні, за даними Світового банку [146], кількість користувачів Інтернет збільшилася за 12 років у 33,7 рази (з 1,24 на 100 осіб у 2001 р. до 41,80 на 100 осіб у 2014 році), кількість серверів (на 1 млн. осіб), відповідно, – у 29,4 рази.

У цілому вплив соціального капіталу (S) на ВВП (v , дол. США на одну особу) представляємо виразом (3.5):

$$v = 5,0843 \cdot S + 19,512. \quad (3.5)$$

Вираз сформульовано за даними [233] та [235]. Ним засвідчено, що зміни у певну кількість разів значення соціального капіталу тієї чи іншої країни більше, ніж вп'ятеро змінюють значення ВВП, оцінені у дол. США на одну особу (додаток Л, табл. Л.2).

Поряд з традиційними (стандартними), виникли і набули поширення (продовжують виникати) нові форми нестандартної зайнятості, досліджені Л. Гук [58]: формальна, неформальна, повна, неповна, вимушена, добровільна, понаднормова, постійна, непостійна, віддалена, позикова, надомна, у приміщенні, наданому роботодавцем, у будь-якому доступному для працівника місці, за договором, за усною домовленістю тощо. За останні 10 років на фоні відміченого в табл. 3.2. зменшення до 87,2 % загальної кількості зайнятих, кількість непостійно зайнятих збільшилася майже на

порядок (у 10 разів), неформально зайнятих – на 20 %. Одна із причин – віднайдення населенням нових зисків за рахунок використання можливостей сформованого СК у сфері зайнятості через: а) поширення впливу неформальної економіки (табл. 3.9); б) розвиток сервісу інформаційно-комунікаційних технологій; в) пошук шляхів пониження виробничих витрат передаванням функцій і повноважень іншим суб'єктам соціально-трудових відносин; г) використання науково-технічних досягнень щодо можливостей мережевих технологій; д) можливості віртуалізації робочих місць.

Таблиця 3.9

Нестандартні форми зайнятості серед працівників країн-членів ЄС

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Темп змін
	у відсотках до загальної чисельності зайнятих												
Особи, зайняті неповний робочий день	16,5	17,2	17,8	18	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9	20,4	20,4	1,2
Особи, що мають договір з обмеженим строком дії	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1	13,7	13,7	14	1,1
Особи, що мають другу роботу	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	1,1

Джерело: складено автором з використанням даних [203].

Таким чином, окреслюючи проблему зайнятості в Україні, констатуємо: скорочення кількості найманих працівників в реальному секторі економіки; посилення кількісного та якісного дисбалансу на ринку праці; уповільнене реагування на потреби змін, обумовлені наявними обставинами соціально-економічного розвитку та можливостями, притаманними СК.

Усе зазначене підтверджує необхідність створення дієвого механізму регулювання зайнятості, здатного активізувати потенціал взаємодії, самоорганізації та саморозвитку, притаманний українцям, їх національному менталітету як стрижневій основі індивідуального та суспільного соціального капіталу громадян України.

3.2. «Мережевий» підхід до формування соціального капіталу в умовах інноваційних змін у зайнятості населення

Притаманному національній економіці екстенсивному характеру виробництва відповідає індустріальний тип професійної зайнятості з властивими йому ознаками: перевагою промислової та сільськогосподарської діяльності; надлишком непродуктивної фізичної праці; нерозвинутістю сфер праці, спрямованих на задоволення людських потреб; недовикористанням інформаційно-креативного потенціалу; недостатністю рівня кваліфікації з володіння соціальними методами управління. Водночас відмічено паростки розвитку нових професійно-кваліфікаційних структур із якостями інформаційного типу професійної зайнятості, що набувають постіндустріальних рис, з характерними індустрією людського розвитку, обслуговуванням потреб обробки все більших обсягів інформації, виконанням соціальної функції зайнятості.

Зміст останньої в тому, що за умов сьогодення тільки займаючись продуктивною працею працівник одержує можливість задовольнити найбільш вагомі для його життєдіяльності соціальні потреби. Тільки маючи робоче місце, працівник одержує можливість самореалізації себе як творчої особистості, роблячи внесок у формування СК і соціального прогресу. Працею в колективі працівник на робочому місці реалізує не менш важливу функцію – взаємодії з колегами, отримуючи суспільну оцінку себе як особистості, результатів своєї діяльності, свого статусу в суспільстві.

З переходом до ринкових умов господарювання соціальна функція праці зазнала чи не найбільших змін, пов'язаних з відходом від гарантованої державою стандартної зайнятості, пошуком можливостей забезпечити захист від ризиків власною працею, включаючи вигідний продаж своїх трудових послуг на ринку праці за рахунок підвищення власної конкурентоспроможності. Останнє для більшості працівників є суттєвою проблемою в умовах низького техніко-технологічного рівня підприємств.

З розвитком нової економіки інформаційно-креативного типу, становлення якої спричинено інтелектуалізацією ресурсів, необхідністю впровадження інновацій, глобалізаційними зрушеннями, на ринках праці відбуваються істотні зміни, які стосуються різних сторін трудової діяльності та соціально-трудових відносин. Трансформація форм і видів зайнятості, змісту і характеру праці супроводжується розвитком нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміною загальної структури зайнятості, вимог до професійної підготовки, людського та соціального капіталу. Подібне спричинено зокрема недовикористанням трудового потенціалу у традиційних формах організації зайнятості, техніко-технологічною відсталістю робочих місць, використанням фізично та морально застарілого обладнання, значною часткою ручної праці, низьким рівнем продуктивності праці, її ефективності. До цих причин додаємо низький рівень оплати праці, відсутність ринку робочих місць, низьку мобільність населення через прикутість до місць поселення, патерналізм у сприйнятті населенням ролі держави, відсутність досвіду самостійного пошуку роботи, а також спад економіки, господарські негаразди, зменшення обсягів виробництва. Як наслідок, – слабо керованими трансформаціями (здебільшого, некерованими) охоплено практично всі аспекти зайнятості та соціально-трудових відносин.

Відмітимо, ринкові трансформації економіки, здійснені останніми роками, зумовили масштабні перетворення стосовно як сфери економічних відносин, так і сфери структурних модернізацій виробництва. Трансформації відбувалися паралельно зі змінами щодо розвитку продуктивних сил від традиційно-індустріальних до інформаційно-високотехнологічних.

Трансформувалися відносини власності, підсиливши процеси руху робочої сили з державного в приватний сектор, зокрема у малий бізнес та підприємництво. Здійснилася структурна перебудова, зумовивши формування нових пропорцій зайнятості на макро-, мезо- і мікрорівні, відмічені нами у другому розділі, посиливши рух робочої сили, зростання диспропорцій між характеристиками робочої сили й робочих місць.

Розглянемо детальніше етапи трансформації зайнятості в Україні. Так, перший етап 1990–1995 рр. стосувався ухваленням Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого здійснено перехід від соціалістичної планової системи господарювання до ринкової, започатковано розпад повної (примусової) зайнятості. Чисельність зайнятого населення скоротилася з 25,4 до 23,7 млн. осіб. Вивільнення працівників торкнулося усіх сфер і галузей національної економіки, чому сприяли земельна реформа, роздержавлення, розвиток приватних ринкових утворень.

Наступним етапом трансформацій охоплено період 1996–2006 рр. з перетвореннями, пов'язаними зі зміною форм власності, переміщенням робочої сили з державного в приватний сектор, зокрема, у малий бізнес та у підприємництво. Чисельність зайнятого населення з 23,2 млн. скоротилася до 20,7 млн. осіб, що було обумовлено розвитком продуктивних сил з перебігом індустріальних технологій до інформаційних, появою технологічних та організаційних інновацій, перебудовою комплексу економічних відносин відповідно до потреб відкритої ринкової економіки. Суттєво (з 1,5 млн. осіб у 1996 р. до 4,4 млн. осіб у 2006 р.) збільшилась кількість населення, зайнятого торгівельною діяльністю.

Розпочатий у 2007 р. черговий етап трансформацій, що триває донині, вирізняється активізацією зусиль держави на адаптацію до нестійких умов зайнятості, що відмічено, зокрема у новому Законі України «Про зайнятість населення» (2012 р.) [77], положення якого орієнтовані на зниження напруженості на ринку праці України. Чисельність зайнятого населення за цей період зменшилася з 20,7 млн. осіб у 2006 р. до 18,0 млн. осіб у 2014 р., охопивши практично всі види економічної діяльності. Відбулося зменшення попиту на товари та послуги, скоротилося їх виробництво, що призвело до масового звільнення персоналу на підприємствах, підвищення рівня безробіття, соціальної напруги на ринку праці, посилення протистояння інтересів різних соціальних агентів, передусім роботодавців і найманих працівників, інтересів влади, бізнесу і профспілок.

Разом з тим, трансформації зайнятості знайшли відображення на характері і змісті праці. Для певної категорії соціальних агентів праця за умов її інтелектуалізації, комп'ютеризації стала більш розумовою, творчою за змістом. Це дало імпульс для самореалізації людей, налаштованих на прояв ініціативності, креативності, творчості, закладених вихованням, освітою, спілкуванням, взаємодією. Нагальною виявилась необхідність найбільш ефективного застосування набутих знань та досвіду задля повноцінного використання можливостей осучаснених технологій, отримання прийнятних економічних результатів праці, практично неможливих без комунікацій, згуртованості, спілкування, взаємодопомоги, всього того, що є характеристикою розвиненого СК. Дедалі більшої цінності набуває не просто освіта чи кваліфікація, а і вміння співпрацювати в команді.

Сучасна інноваційно-креативна економіка з її інформаційною місткістю потребує нового типу зайнятості, який передбачає високу якість людського загалом, та соціального, зокрема, капіталу, коли індивідуальні якості, завдячуючи соціальній згуртованості, спроможні створювати бажаний для ефективного розвитку синергетичний ефект. Посилення ролі інтелекту у виробництві сприяє попиту на соціального агента, здатного використовувати розвинутий людський та накопичений соціальний капітали найбільш ефективно [27; 241].

Продовжуючи аналізувати нинішній стан трансформацій, акцентуємо увагу на тому, що інновації у сфері зайнятості представлені запозиченими формами праці, такими як: лізинг, аутсорсинг, аутстафінг, телеком'ютинг, віддалена робота (фріланс), зокрема, дистанційна. До інновацій також відносимо нетипові для класичної зайнятості моделі робочого часу – аморфний робочий час, гнучкий графік робочого часу, поділ робочого місця між кількома працівниками (джоб-шерінг).

Розглянемо конкретніше названі вище форми зайнятості. Так, зазначений лізинг персоналу стосується діяльності агентства з найму з укладенням договору з працівником від свого імені та скерування його на

роботу до будь-якої організації на певний термін. За умов довготривалого лізингу найманий працівник перебуває у штаті агентства від кількох місяців до кількох років, короткотривалого – від одного дня до кількох місяців, передбачаючи застосування на випадок разових акцій, для заміни відсутніх штатних працівників, проведення конференцій, виконання досліджень, що вимагає певного рівня розвитку СК.

Аутсорсинг персоналу здійснюється у випадку навчання персоналу, обслуговування, прибирання приміщень, догляду за хворими, неможливими без довіри. Договір укладається між замовником і підрядником з наданням послуг. Замовник виступає у ролі покупця послуги, але не покупця праці фізичної особи.

Аутстафінг персоналу стосується надання послуг з оформленням працівника у штат спеціалізованого агентства працівників так, що працівники залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, а обов'язки їх керівника виконує агентство, відповідаючи за них, за виплату їм заробітної плати, за їх страхування, за оформлення відпусток, відряджень, премій, за ведення кадрового діловодства та бухгалтерської звітності.

Телеком'ютинг (телеробота) як нестандартна форма зайнятості (дистанційна зайнятість) означає виконання робіт вдома з передачею результатів замовнику за допомогою телекомунікаційних технологій. Її особливості – нестационарність (віртуальність) робочого місця, ненормованість робочого часу, гнучкість соціально-трудових відносин. Робота може здійснюватися через інформаційні мережі як вдома, так і в спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії. Це може стосуватися основної форми зайнятості працівника в організації (для професій копірайтерів, веб-майстрів, дизайнерів, програмістів, журналістів, перекладачів тощо) та окремих співробітників (наприклад, фрілансерів, які самостійно реалізують свої послуги на ринку різними клієнтам, не маючи єдиного роботодавця). Характерні особливості такої

зайнятості як способу формування СК: систематичне здійснення діяльності у рамках певної професії; продаж на ринку своїх професійних навичок та вмінь; надання послуг та отримання доходу на цій підставі; володіння людським капіталом.

Підсумовуючи, зазначимо, що темпи розповсюдженості нестандартної зайнятості переконують нас в тому, що з часом вона може виявитися прерогативою на ринку праці. В США третина населення, так чи інакше, вже працює віддалено, в тому числі – фрілансерами, в Європі за період з 2000 до 2010 років кількість фрілансерів зросла на 82 %, перетнувши позначку 60 млн. осіб, дистанційно працюють близько 100 млн. осіб, стосовно України, то за нашими оцінками, кількість фрілансерів упродовж періоду 2014–2015 рр. збільшилася в півтора раза [19; 123].

Гнучкість ринку праці наділяє соціум здатністю пристосуватись до змінних умов праці, уможливорюючи перехід працівника від однієї форми зайнятості до іншої відповідно до зміни умов найму, способів отримання зарплатні та додаткового доходу, організації зайнятості, зміни її форм і методів. У такий спосіб стає можливим вирішення низки проблем ринкової економіки, які стосуються: компромісу, з позиції тривалості часу, між зайнятістю та відпочинком; оптимізації поєднання кількісних характеристик робочої сили з якістю робочої сили відповідно нагальних потреб та ситуацій; ефективності праці окремих (найменше захищених соціально) категорій населення – жінок, пенсіонерів, студентської та учнівської молоді, мігрантів, демобілізованих з АТО, інвалідів тощо.

Безумовно, поширення Інтернет-технологій на сферу обслуговування взаємодії між людьми спричинили зміни мережових спільнот як рушійної сили зайнятості у якості визначального елемента СК. Сталося розширення меж взаємодії, а з цим – відкриття нових можливостей здійснення трудової діяльності з отриманням вигод від поділу та спеціалізації праці. Разом з тим виявилось можливим зменшення трансакційних витрат, площина ціннісних орієнтацій у трудових відносинах схилилася до контактів, довіри, репутації,

полегшилися механізми взаємодії, посилилась їх роль, перетворюючи їх на новий для соціально-трудових відносин інститут глобальної інформаційно-орієнтованої господарської системи зі своєрідним для неї кібернетичним простором.

Головне при цьому, що підтримка, взаєморозуміння, турбота, не маючи у традиційних тлумаченнях економічного сенсу, набувають значення вагомих факторів, які впливають на економічні обміни, на ефективність бізнесу, підприємництва. Координуючи субстантивні неформальні обміни, вкорінені у дружніх приятельських стосунках, мережі відіграють ключову роль як у легальній, так і в нелегальній економічній активності, надаючи соціальним агентам певних переваг та можливостей. Вагома серед них – можливість встановлення довірливих зв'язків між усіма учасниками спільної діяльності на віртуальному рівні, що у реальному просторі вимагало б компактної конфігурації розміщення учасників або суттєвих витрат на подолання відстаней. На віртуальному рівні віддаленість та доступ компенсуються підключенням до мережі, а доступ до ресурсів – наявністю у мережі їх інформаційного образу.

У контексті теми дослідження зауважимо, що перебудова трудової діяльності з використанням ІТ спричиняє її індивідуалізацію, формування ринків товарів та послуг, орієнтованих на замовлення, сегментуючи роботу, фрагментуючи суспільство. Широко поширюється практика субпідрядів, офшору, консалтингу, розповсюдження набуває самозайнятість, тимчасова робота, робота з неповним робочим днем, повільно, але усталено розмиваються традиційні уявлення про роботу як про зайнятість протягом повного робочого дня з чітко окресленими професійними позиціями.

Мережеві спільноти сприяють формуванню та розвитку соціальних мереж, важливою характеристикою яких є спроможність продукувати і акумулювати СК як ресурс, інкорпорований в соціальну структуру, здатну спрямовувати дії соціальних акторів. Ними забезпечується доступ до СК користувачам, завдячуючи їх добрим стосункам, до досвіду, компетенцій,

знань, навичок, до життєвої енергії інших людей. Доступ виступає інструментом для максимізації як свого, так і сукупного СК.

Мережеві спільноти сприяють поширенню самозайнятості як нестандартної форми зайнятості, нової моделі праці носіїв людського капіталу у новій якості – у якості соціальних агентів інформаційно-креативної економіки. Самозайняті користуються автономією, самостійно організовують свою працю, індивідуально ставлять і вирішують питання, не створюючи окремих організацій, не використовуючи найманий персонал. Їх робочі місця, не обмежуючись сферами сільського господарства, торгівлі, будівництва, інтенсивно завойовують нішу кваліфікованої праці у сфері ділових та соціальних послуг.

Усе зазначене вище дозволяє стверджувати, що саме мережевий розвиток, що супроводжується розвитком ІКТ, зумовив виникнення нового сегмента самозайнятості – незалежних професіоналів та фрілансерів. Традиційно фрілансерів відносили до представників «вільних професій», сьогодні йдеться про працівників вже згаданої нової економіки, діяльність яких пов'язана із наданням консультаційних, освітніх послуг, продажем готового інтелектуального продукту, з формуванням та обробкою інформації різної складності, з виконанням замовлень для різноманітних клієнтів незалежно від місця їхнього розташування.

Ринок праці, що базується на новітніх формах зайнятості і взаємодії між суб'єктами ринку потребує від соціального агента певних трансформацій і зміни його поведінкових стратегій, на що указує авторська модель мотиваційної поведінки суб'єкта (рис. 3.6). Фактично йдеться про мотиваційну поведінку суб'єкта на ринку праці, залежно від розвиненості форм зайнятості – традиційної (регулювання якої передбачене українським законодавством та описує основні правила поведінки на ринку праці) і нетрадиційної (регулювання не передбачене українським законодавством) та сформованого СК на основі наявної інформації про економічне середовище.

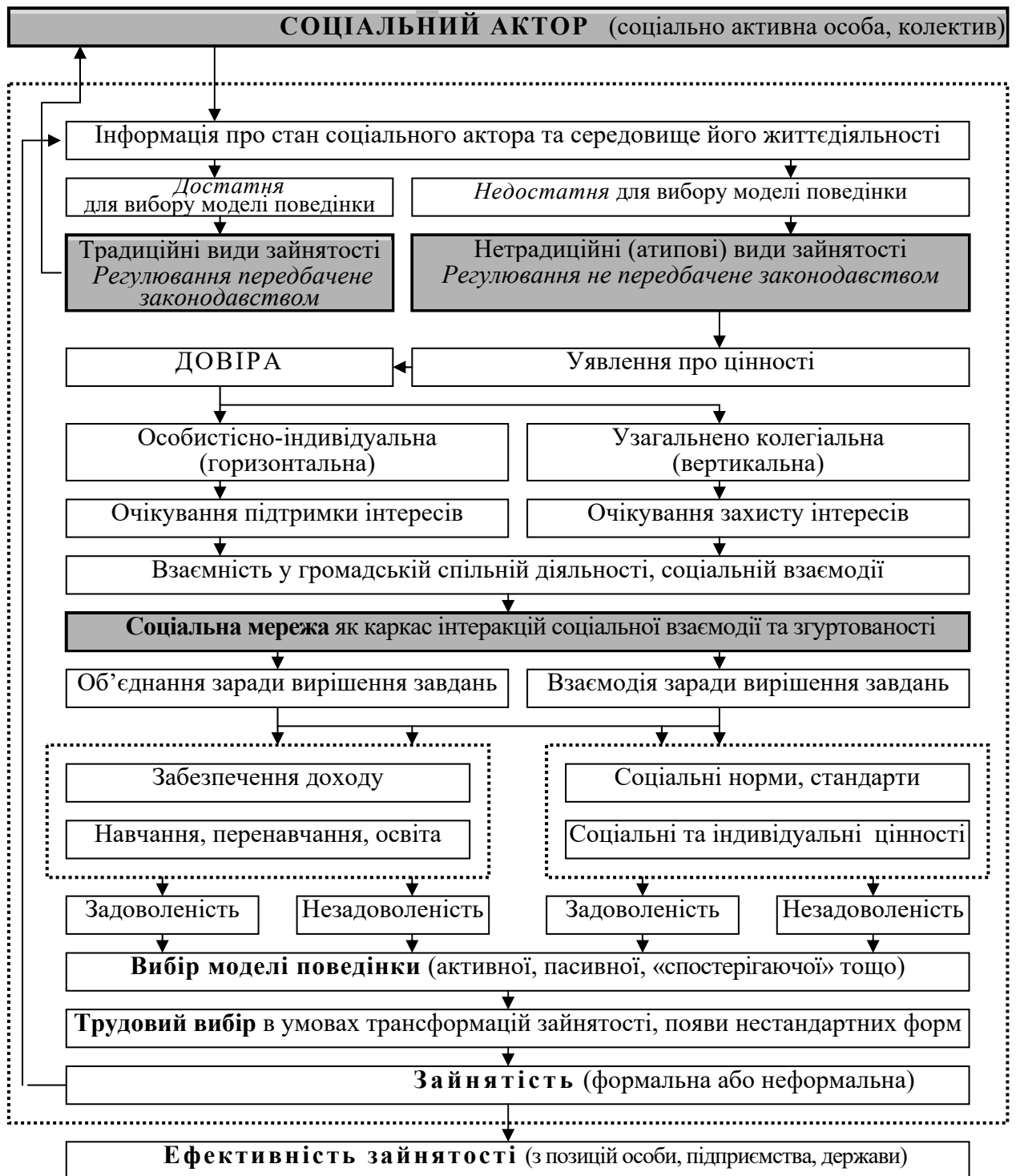


Рис. 3.6. Вибір моделі поведінки соціального актора залежно від трансформації форм зайнятості і розвиненості соціального капіталу

Джерело: розроблено автором.

Сформована модель показує наявні у соціального агента як суб'єкта регулювання зайнятості уявлення про цінності як базові основи довіри, трансформування виявленого «горизонтальними складовими», пов'язаними з особистісно-індивідуальною довірою, в очікуванні підтримки інтересів

іншими суб'єктами середовища життєдіяльності та «вертикальними складовими», пов'язаними з узагальнено-колегіальною довірою (інституційною), в очікуванні захисту інтересів. У такий спосіб формується відчуття взаємності як основа довірливих відносин зайнятості.

Через мережі, як каркас інтеракцій взаємностей, набуває контурної визначеності відчуття згуртованості та спільності взаємодії соціальних агентів при вирішенні ними актуальних завдань, які стосуються можливостей доходів від зайнятості, необхідного рівня освіти (професійної підготовки), усталення (чи змін) щодо норм та ціннісних орієнтацій з відношенням до них з позиції задовольняють чи не задовольняють вони соціального агента, що відображається (в обох випадках, але з різним ефектом) на зайнятості.

Результат такого відображення у його практичному втіленні, з одного боку, змінює стан соціального агента з позиції інформації, з іншого боку, ним досягається продуктивність (результативність) власне зайнятості з позиції примноження суспільних благ як матеріальної природи (виробництво товарів, надання послуг), так і соціальних (розвиток і накопичення СК, ефективність його використання у процесі життєдіяльності). На наше переконання, зазначене має знайти відображення у механізмі регулювання зайнятості, специфіку якого складало б урахування особливостей функціонування СК (його формування, розвиток, використання), виявлених проведенням моніторингів, аналізом отриманих результатів, прийняттям рішень з позиції забезпечення стратегій соціально-економічного розвитку людського, загалом, та трудового, зокрема, потенціалу.

Наведена вище схема (рис. 3.6) ілюструє, що в умовах трансформації зайнятості, поширення її нових форм, неповноти інформації про стан соціального актора та середовище його життєдіяльності необхідно компенсувати «м'яко», апелюючи до невидимих і слабо відчутних якостей СК, за допомогою нового механізму регулювання зайнятості, здатного сприймати синергетику взаємозв'язків між соціальними агентами, вибудовувати на її основі згуртованість і взаємодію з урахуванням

індивідуальних та групових ціннісних орієнтацій та взаємної довіри. Необхідно забезпечити для соціального агента, передусім, релевантне дотримання загальної схеми формування СК як відносно незалежної субстанції, та, водночас, трансформацію ролі соціального агента, що відбиває неперервний процес змін у стані СК з його усіма складовими та домінантами поведінкових стратегій. На нашу думку, лише за рахунок утвердження об'єднуючих цінностей, активного залучення інструментів СК 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 формування СК на підприємствах України.

Загалом, маємо справу з переміщенням сфери застосування праці людей з традиційного виробництва матеріального в нове виробництво – виробництво нематеріального, завдання якого – дослідження, аналіз, організація, керування, консультування, інформування, виконання чого вимагає наявності СК та здатності його використовувати. Разом з цим порушується традиційна залежність виробника благ від роботодавця, адже для роботи з інформацією власне роботодавець не потрібен, досить наявності засобів мережевого гатунку, представлених сьогодні широким арсеналом комп'ютерної техніки, доступність, портативність, можливості якої невинно зростають. Саме це дозволяє багатьом професіоналам самостійно виходити на ринок, уникаючи найму, виставляючи на продаж вже не свою робочу силу та робочий час, а готову послугу.

Виявилась можливою і широко використовується організація праці на відстані, яка набула найбільшого поширення серед самозайнятих: у Великобританії 62 % всіх телепрацівників самозайняті, а 41 % всіх самозайнятих – телепрацівники; близько 90 % телепрацівників зайняті висококваліфікованою професійною або управлінською працею [200].

Підтвердження останнього відмічено нами слабкою ланкою в дослідженнях переважної більшості авторів наукових праць, в яких апріорне

визнання цінності й вагомості СК у житті людей, колективів, суспільства, зокрема, у сфері праці, обмежуються констатацією такого визнання як факту без доказового аргументування його переваг формально-логічними методами. Гадаємо, наше дослідження надає такому визнанню доказовості. Застосуємо для цього отримані раніше залежності. З додатка Д, моделі Д.1, якою описано залежність ВВП країн світу від компонентів соціального капіталу (чинників), такими як рівень довіри в суспільстві (rds), почуття справедливості (psp), рівень підтримки (rpd), соціальні контакти (skn), можливість обговорення проблем (mor), громадська активність (gra), на прикладі України з'ясуємо певні позиції (табл. 3.10).

Перше: кожен із чинників позитивно впливає на значення ВВП, указуючи, що реальне значення ВВП для України (10,6 дол. США на одну особу; табл. Д.1) при базових значеннях чинників, за якими модель сформовано для 37 країн світу, мало б відповідати (за розрахунками з використанням моделі (Д.1)) значенню 40,4 дол. США на одну особу.

Друге: збільшення кожного з чинників загалом і порізно збільшує значення ВВП.

Таблиця 3.10

Оцінка впливу компонентів соціального капіталу (чинників) на значення ВВП (у дол. США) на прикладі України*

	Впливові чинники					
	Рівень довіри в суспільстві (rds)	Почуття справедливості (psp)	Рівень підтримки (rpd)	Соціальні контакти (skn)	Можливості обговорення проблем (mor)	Громадська активність (gra)
1	2	3	4	5	6	7
Базові значення впливових чинників	3,98	4,33	3,63	3,52	0,85	1,92
Значення ВВП на одну особу (дол. США) після збільшення впливового чинника на 1 відсоток порівняно з попереднім значенням (базове значення прийнято початковим)	40,6	41,1	40,8	41,0	42,0	40,8
	40,8	41,7	41,2	41,6	44,1	40,6
	40,9	42,4	41,7	42,2	46,1	40,7
	41,1	43,0	42,1	42,8	48,2	40,7
	41,3	43,7	42,5	43,4	50,4	40,8
	41,4	44,4	42,9	44,0	52,6	40,9
	41,6	45,1	43,3	44,7	55,0	41,0

Продовження табл. 3.10

1	2	3	4	5	6	7
	41,8	45,8	43,8	45,3	57,4	41,1
	42,0	46,5	44,2	45,9	60,0	41,2
	42,1	47,2	44,6	46,6	62,7	41,6
	збільшення на 4,2 %	збільшення на 16,8 %	збільшення на 10,4 %	збільшення на 15,3 %	збільшення на 55,2 %	збільшення на 3,0 %

* Примітка: розраховано за даними додатка Д (модель Д.1); розрахунок здійснено з дотриманням умови, що змінюється значення лише одного чинника, поточного, значення інших чинників залишається базовим.

Джерело: розраховано автором.

Відповідно до результатів розрахунків, збільшення чинника, порівняно з базовим значенням, на 10% збільшує ВВП по-різному (рис. 3.7):

можливість обговорення проблем – на 55,2%;

почуття справедливості – на 16,8%;

соціальні контакти – на 15,3%;

рівень підтримки – на 10,4%;

рівень довіри в суспільстві – на 4,2%;

громадська активність – на 3,0%.

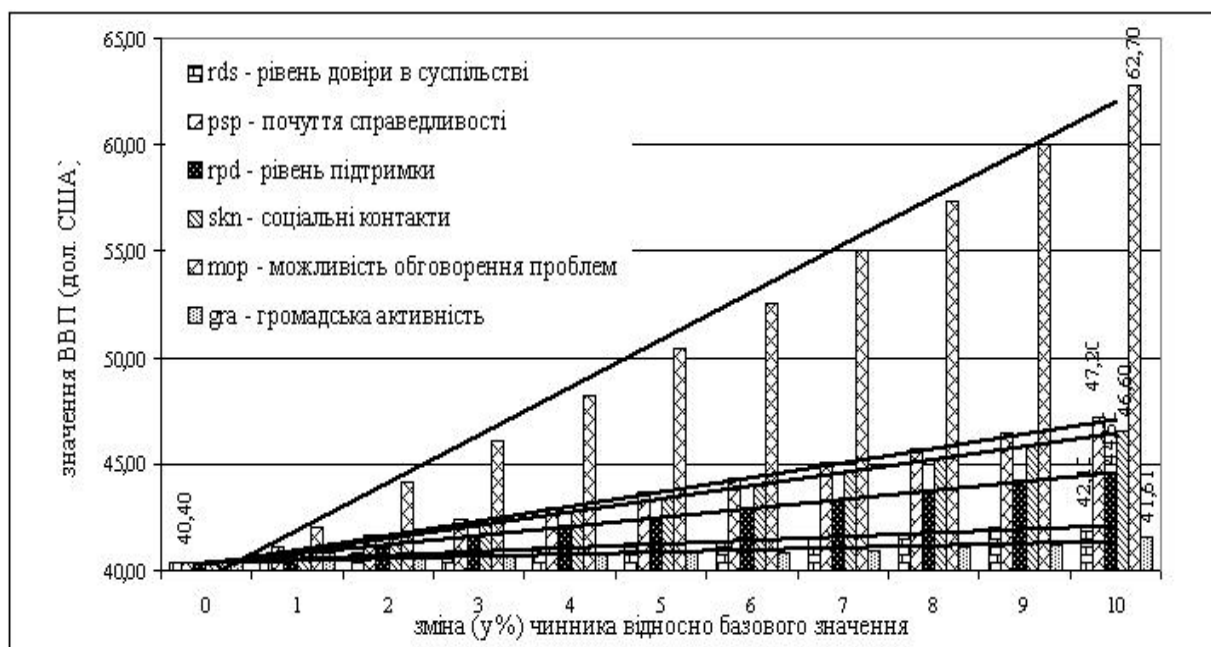


Рис. 3.7. Динаміка змін розрахованого за моделлю (Д.1) значення ВВП для кожного зі змінюваних значень чинників

Джерело: побудовано автором з використанням даних додатка Д (модель Д.1 та табл. Д.1).

За результатами виконаного з використанням моделі (Д.1) аналізу, при збільшенні всіх чинників на один відсоток одночасно, в Україні можна було б розраховувати на збільшення ВВП на дев'ять відсотків. Зазначене являє собою певну абстракцію, практично неможливу в наших реаліях. Проте використання наведеної моделі доводить можливості збільшення ВВП за умов посилення формування СК в суспільстві.

Окремої уваги заслуговує вплив на ВВП такого чинника, як «можливість обговорення проблем», який за ефектом у разі переважає вплив інших чинників: найближчого – «почуття справедливості» – у 3,3 раза ($55,2/16,8 \approx 3,3$); найвіддаленішого – «громадської активності» – у 18,4 раза ($55,2/3,0 \approx 18,4$). Активізації цього чинника сприяють комунікації, мережі, інформація, розвитком яких формується СК та створюються підстави для ефективного його використання.

Вдаючись до аналізу отриманого нами співвідношення між індексом розвитку ІКТ (х) та індексом глобальної конкурентоспроможності (у, формула (3.2)), індексом людського розвитку (z, формула (3.3)), індексом мережевої готовності (q, формула (3.4)), маємо всі підстави стверджувати позитивний вплив першого (х) на друге (у), третє (z), четверте (q) (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Оцінка впливу індексу розвитку ІКТ на індекси глобальної конкурентоспроможності, людського розвитку, мережевої готовності

Індекс розвитку ІКТ	Індекс глобальної конкурентоспроможності	Індекс людського розвитку	Індекс мережевої готовності
х	у	z	q
базове значення 5,23	4,25	0,71	4,14
(+1%) 5,28	4,27	0,72	4,15
(+2%) 5,34	4,28	0,72	4,17
(+3%) 5,39	4,29	0,72	4,19
(+4%) 5,44	4,31	0,73	4,21
(+5%) 5,50	4,32	0,73	4,23
(+6%) 5,55	4,33	0,73	4,25
(+7%) 5,61	4,35	0,74	4,27
(+8%) 5,66	4,36	0,74	4,29
(+9%) 5,72	4,38	0,74	4,31

Продовження табл. 3.11

x	y	z	q
(+10%) 5,78	4,39	0,75	4,34
Зміни порівняно з базовим значенням (x=5,23)	3,29	5,63	4,83

Джерело: розраховано автором з використанням інформації з додатка Л щодо України.

На основі обробки даних 134 країн світу, отримуємо визначені статистично значення $x=5,23$, $y=4,03$, $z=0,73$, $q=4,00$ (додаток Л, табл. Л.1) для України (табл. 3.13). На підставі цього відмічаємо:

– розрахункові дані (отримані за формулами додатка Л) дещо відмінні від статистичних (значення індексу глобальної конкурентоспроможності на 0,22 вище ($4,25-4,03=0,22$), індексу людського розвитку на 0,02 нижче ($0,71-0,73=-0,02$), індексу мережевої готовності на 0,14 вище ($4,14-4,00=0,14$), та подібна відмінність (5,4%; 2,7%; 3,5%) несуттєва для проведення аналізу, тобто формули можна вважати адекватними даній ситуації, за якими їх отримано (дані наведено у додатку Л);

– індекс розвитку ІКТ (x) позитивно впливає на індекс глобальної конкурентоспроможності (y), на індекс людського розвитку (z), на індекс мережевої готовності (q), тобто зі збільшенням індексу розвитку ІКТ значення зазначених індексів збільшується;

– при збільшенні індексу розвитку ІКТ на 10% порівняно з базовим значенням $x=5,23$, індекс глобальної конкурентоспроможності збільшується на 3,29% (від $y=4,25$ до $y=4,39$), індекс людського розвитку – на 5,63% (від $z=0,71$ до $z=0,75$), індекс мережевої готовності – на 4,83% (від $q=4,14$ до $q=4,34$).

Зазначеним вище доведено позитивний вплив СК у представленні його показниками: «можливість обговорення проблем», «почуття справедливості», «соціальні контакти», «рівень підтримки», «рівень довіри в суспільстві», «громадська активність», «індекс розвитку ІКТ» на величину ВВП нашої країни, індекс глобальної конкурентоспроможності країни, індекс мережевої готовності, прийняті базовими у щорічних звітах ПРООН.

Вплив СК загалом (s) на ВВП (v , дол. США на одну особу) описується виразом $v = 5,0843 \cdot s + 19,512$, на індекс людського розвитку (ilr) – виразом $ilr = 0,0501 \cdot s + 0,7243$, отриманими нами раніше і представленими Додатком Л. Їх аналіз вказує на те, що при значенні субіндексу $s = 0,50$, характерному для України станом на 2014 р., розрахункове значення v дорівнює 22,05, розрахункове значення ilr дорівнює 0,749, а при збільшенні s на 10% (зі значення 0,50 на значення 0,55) значення v збільшується до 22,31 (на 1,18%), значення ilr збільшується до 0,752 (на 0,4%). Цим, у свою чергу, засвідчено, що соціальний капітал не лише своїми окремими складовими, але й сукупно, позитивно впливає як на збільшення ВВП, так і на показник людського розвитку. Відносну несуттєвість впливу s на ilr пояснюємо тим, що СК визначається переважно саме людським капіталом, але із урахуванням доповнень в частині взаємозв'язків, побудованих на довірі та використанні можливостей мереж.

У стані зайнятості, можливість якого визначається розвиненістю СК соціального агента і його оточення, соціальний агент задовольняє потреби як особисті, так і середовища життєдіяльності у важливих благах, які стосуються умов життя і діяльності, можливості отримання освіти, самовдосконалення, що сприяє подальшому формуванню СК. Через зайнятість, спілкування, взаємодопомогу матеріалізацію дій, спричинених поведінкою соціальних агентів сукупно, досягається означений вище ефект, яким визначається загалом стан та подальший соціально-економічний розвиток національної економіки.

Отже, викладене дає нам підстави зробити такі висновки щодо взаємовпливу зайнятості та соціального капіталу: зайнятість сприяє накопиченню соціального капіталу, використання накопиченого капіталу сприяє ефективній зайнятості, все разом сприяє соціально-економічному розвитку національної економіки.

3.3. Впровадження механізму регулювання зайнятості, орієнтованого на формування соціального капіталу

Регулювання зайнятості населення як діяльності людей, спрямованої на задоволення особистих і суспільних потреб через отримуваний трудовий дохід, забезпечується державою з позиції гарантування необхідних для цього прав і свобод у соціально-трудої сфері. Через трудову діяльність формуються певні соціальні потреби (самозабезпечення, самореалізації, розвитку, спілкування, причетності, поваги, визнання тощо), ціннісні орієнтири, інтереси та мотиви трудової поведінки людей, їхній соціальний статус, спосіб життя, можливості формування, накопичення, розвитку та використання як особистого, так і суспільного соціального капіталу. Держава, охоплюючи своїм впливом виховання, культурні цінності, навчання, господарювання, співучасть, управління, виробництво товарів та послуг, споживання, розподіл та перерозподіл матеріальних благ, своїми регулятивними функціями, врешті-решт, сприяє формуванню зайнятості, спрямовуючи накопичення СК у певному напрямі. Зрозуміло, що залежно від дієвості регулюючих заходів держави визначається вектор і темп змін – і детерміновано-прогнозованих, і ймовірно-стохастично-невизначених з нахилами як до позитивних зрушень, так і до негативних наслідків. У цьому, власне, полягає визначальна роль регулювання зайнятості на державному рівні з відповідальним ставленням до застосування регулятивних функцій з огляду на майбутнє суспільного розвитку. У такому розумінні механізм регулювання зайнятості у працях науковців та практиків уже набув більш-менш усталених контурів. За твердженням Р. Рудницької, О. Сидорчук, О. Стельмах [141], базову основу його науково-методологічного та теоретико-методичного забезпечення складають: методи, важелі, інструменти щодо правового, інформаційного, нормативного поля (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Узагальнена схема механізму державного регулювання зайнятості

Джерело: побудовано автором на основі узагальнення підходів [141].

У регулюванні відносин щодо зайнятості задіяні Конституція України, Закон України «Про зайнятість населення», інші нормативно-правові акти.

До завдань регулювання зайнятості задіяним механізмом відносяться:

- збереження ефективно функціонуючих, модернізація та створення нових робочих місць;
- сприяння підготовці конкурентоспроможної робочої сили відповідно до потреб ринку праці, створення умов для підвищення її якості;
- мотивація легальної продуктивної зайнятості, забезпечення продуктивності в межах вільно обраних форм зайнятості;
- підтримка безробітних, повернення їх до продуктивної зайнятості.

Зазначеним механізмом в узагальненій формі його подання передбачено надання громадянам права вільно обирати для себе види і форми зайнятості (з дотриманням законодавства), що корелює з можливостями використання набутого СК. Водночас специфіку формування останнього (СК) таким механізмом не враховано, що спонукає нас до подальших наукових пошуків відносно регуляторних завдань механізму.

Підтримуємо твердження М. Палдама про те, що соціальний капітал – це «клей, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси суспільства на основі довіри людей один до одного» [223]. Суголосно зазначеному вище Ф. Фукуяма [177, с. 129–149] акцентує на тому, що в СК втілено загальнолюдські та індивідуальні цінності щодо співпраці та співіснування людей і спільнот на основі застосування можливостей комунікаційних мереж. Узагальнивши названі положення представляємо авторську модель специфіки формування СК як відносно незалежної субстанції (рис. 3.9).

Формування СК відбувається через пропозицію на ринку праці за рахунок спілкування за допомогою соціальних мереж з дотриманням суспільних цінностей та норм поведінки в контексті культури, освіти, виховання, професійних якостей, досвіду, навичок. Його використання відбувається відповідно до попиту у сферах зайнятості, самозайнятості, підприємництва, життєдіяльності, суспільно корисної праці.

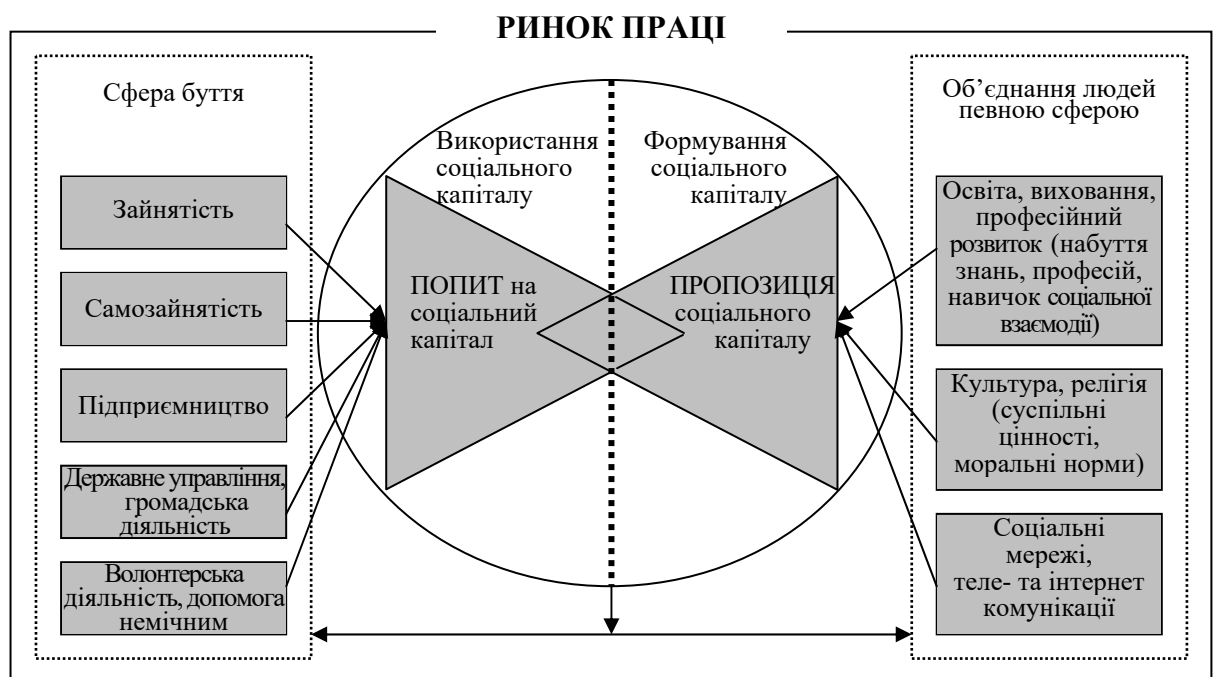


Рис. 3.9. Схема формування та використання соціального капіталу на ринку праці

Джерело: розроблено автором [21, с. 99–101].

Через попит і пропозицію СК впливає як на носія – соціального агента (людину, спільноти людей), так і на систему людського буття, з дотриманням

певної збалансованості щодо його формування та використання (на рис. 3.9 відмічено ділянкою перетину попиту з пропозицією). Таке функціонування потребує додаткових елементів, функцій, завдань механізму регулювання зайнятості, необхідних для посилення позитивного ефекту довіри як базової детермінанти СК (водночас, інших детермінант – соціальних цінностей, норм, зв'язків, соціальної солідарності, згуртованості) та уникнення «пасток недовіри», здатних звести нанівець його потенційні можливості.

Об'єднуючи в єдину мережеву структуру наявні ресурси, СК здатен підвищити потенціал їх використання у взаємозв'язку, що більш ефективно, ніж порізно. Визнаний людьми добробут багато в чому залежить від злагодженості, взаємодії, довіри, партнерства при вирішенні індивідуальних та суспільних проблем. Власне, завдячуючи зазначеному, СК сприймається інвестицією у розвиток державних та громадських інститутів, зв'язків та норм, що сприяють зайнятості, зростанню добробуту, стимулюванню соціально-економічного розвитку, зниженню рівня бідності.

Механізмом регулювання зайнятості (МРЗ) має бути передбачено внесення органами державної влади свого внеску у формування ефективної системи зайнятості та забезпечення ефективності накопичення й використання СК шляхом залучення населення до позитивного вирішення проблем існування суспільства та перспектив його соціально-економічного розвитку. На наше переконання, із залученням такого механізму видається можливим досягти як впливу органами державного регулювання на формування й розвиток СК, так і впливу СК на розвиток системи зайнятості, та загалом системи державного регулювання [31].

Наявністю та змінами СК пояснюється не тільки динаміка зайнятості, але й трудова мобільність людей, колективів, суспільства, що ілюстровано рис. 3.10. Моніторинг стосується середовища життєдіяльності залежно від поставлених завдань людей, колективів, суспільства і формує СК в процесі взаємодії людей на основі довіри завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому і життєвому досвіду при створенні ними матеріальних і

духовних благ. Як засвідчують результати моніторингу, МРЗ формує рекомендації стосовно форм і видів зайнятості з орієнтуванням на нові якості СК. Реалізацією участі соціальних агентів у суспільному виробництві товарів та послуг та матеріалізацією (конвертуванням духовних цінностей) СК набуває нової якості.



Рис. 3.10. Функціонування механізму регулювання зайнятості, орієнтованого на формування соціального капіталу

Джерело: розроблено автором.

Уваги потребують такі елементи механізму, за рахунок яких створювались би прийнятні умови для формування й розвитку СК в усіх проекціях його існування, адже саме його наділено функцією (за

Ф. Фукуямою [177]) «прихованого резерву, який спрямовує розвиток суспільства».

Регульовані Законом України «Про зайнятість населення» [77] та іншими законодавчими актами, прийнятими відповідно до нього, відносини зайнятості у практичній площині їх застосування суттєво обмежені можливостями повноти ідентифікації стану соціальних акторів (соціально активних осіб та їх колективів), яких такі відносини стосуються. У разі достатньої повноти інформації, безумовно, свої функції реалізовує діючий МРЗ, поданий узагальненою схемою на рис. 3.10. Загалом же інформація виявляється переважно не повною. На такий випадок неповноту інформації необхідно компенсувати «м'яко», апелюючи до невидимих і слабо відчутних якостей СК, для чого вважаємо за необхідне запропонувати механізм, здатний 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 формування СК як відносно незалежної субстанції.

З урахуванням необхідності звільнення свідомості працівника постіндустріального суспільства від ментальних та поведінкових стереотипів, успадкованих із початкового етапу ринкових трансформацій, та СК слабо ідентифікованого рівня, запропонований нами МРЗ має на меті формування та використання саме наявного СК як передумови ефективної зайнятості. Водночас вбачаючи гіпотетично можливим саме через зайнятість забезпечити його розвиток, а його розвитком, у свою чергу, досягти ефекту позитивними зрушеннями в економіці, в житті та побуті людей і їх спільнот (рис. 3.11).

Своїм функціонуванням МРЗ націлюємо на вирішення завдань, до найбільш вагомих серед яких відносимо: 1) розвиток соціального капіталу; 2) розкриття когнітивного та креативного потенціалу людини; 3) звільнення

від антипродуктивних стереотипів; 4) підвищення схильності до трудової активності; 5) формування нового підходу до зайнятості.

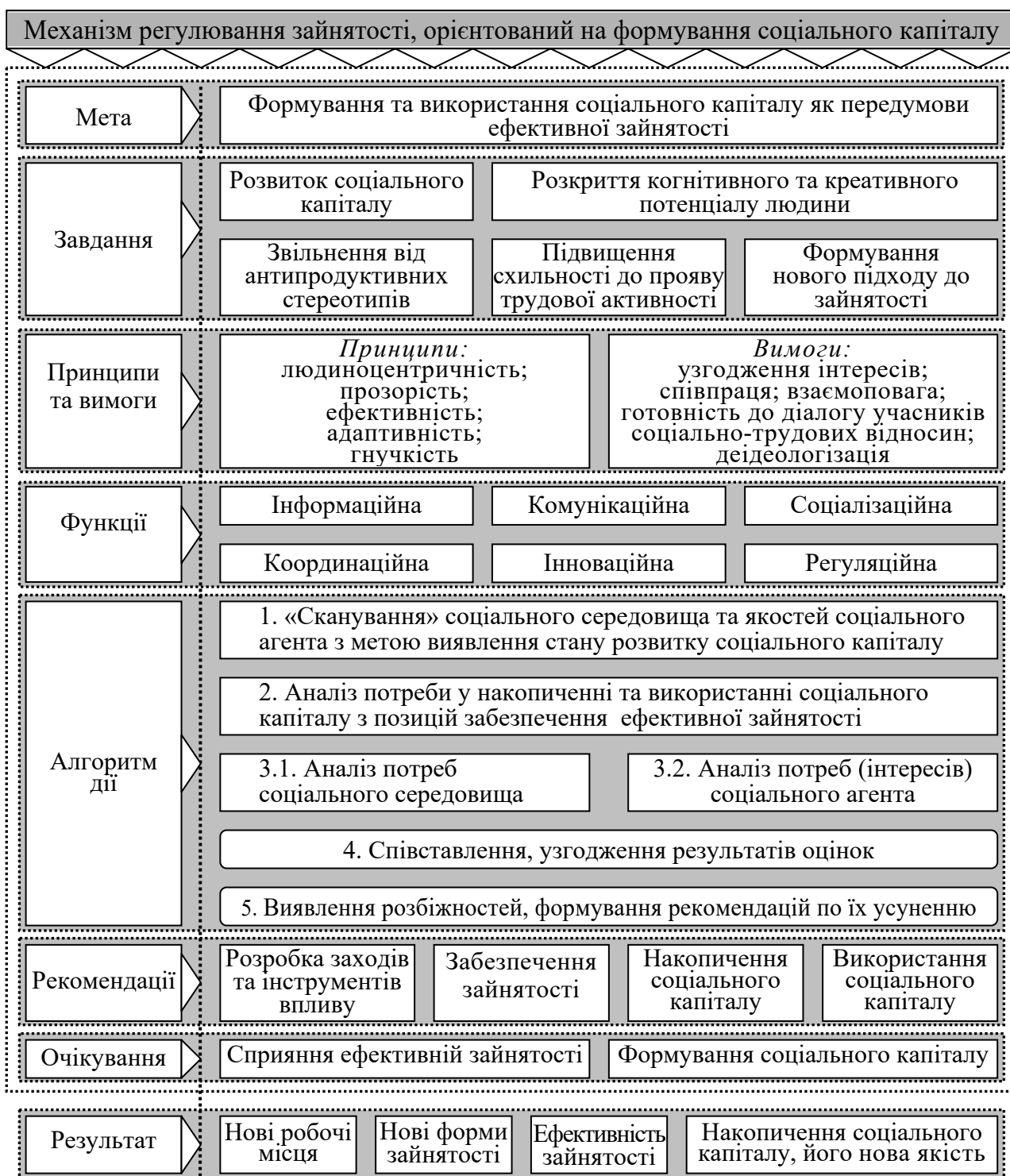


Рис. 3.11. Схема механізму регулювання зайнятості, орієнтованого на формування соціального капіталу

Джерело: розроблено автором.

Важливість вирішення завдання формувати СК підтверджена рядом учених (серед них А. Бова [10], Б. Буркинський [16], В. Геєць [46],

О. Грішнова [54, 56], О. Демків [64] та багато інших). Про це свідчать результати виконаних нами досліджень, які переконливо доводять, що підвищення конкурентоспроможності та стійкого розвитку України не уявляється можливим без зміцнення соціальної згуртованості, стрижнем якої є об'єднуючий громадян СК.

Варто зазначити, що вирішення такого важливого завдання потребує потужного когнітивного та креативного потенціалу людини. Тільки завдяки розумовим здібностям людина здатна відслідковувати і використовувати у своїй діяльності причинно-наслідкові взаємозв'язки. Це дає можливість у процесі створення та використання СК себе та інших як творчу конкурентоспроможну особистість.

Значущість вирішення завдання звільнення від антипродуктивних стереотипів не потребує, на наш погляд, окремої аргументації. Йдеться ж бо про притаманний кожній людині «тягар минулого», успадковані з минулого правила поведінки, сформовані минулим уявлення про цінності, закладені в основу СК. В умовах інтенсивних трансформацій сучасного, дотримання стереотипів минулого позбавляє важливої для людини здатності повноцінно адаптуватися до нових умов. Зрозуміло, що антипродуктивних стереотипів, які виявляються завадою людського розвитку, слід позбавлятися. Але попередньо їх необхідно виявляти, тому таке завдання є особливо важливим.

Схильність до трудової активності не відноситься до генетично успадкованих надбань. Вона прищеплюється вихованням, освітою, досвідом, умовами життєдіяльності відповідно до сформованого СК, «проростаючи» або «не проростаючи» паростками зайнятості відповідно до схильності або несхильності соціального актора активізувати свої дії, отримання чи неотримання від цього певних вигід, задля чого СК використовується. Зазначена проблема потребує ефективного розв'язання.

Формування нового підходу до зайнятості з позиції важливості завдання вимагає окремого аргументування. Як засвідчує економічна література, традиційно наукою про працю (економіку праці) охоплено повну,

глобальну, примусову, добровільну зайнятість працездатного населення. Відносини зайнятості передбачають аналіз трьох сфер зайнятості – зайнятість працездатного населення, зайнятість економічно активного населення, зайнятість найманою працею. Новий категоріальний імператив стосується соціального агента як суб'єкта управління, здатного самостійно визначати траєкторію свого розвитку, задавати спрямованість, темп, обсяги зусиль, необхідних йому для досягнення поставленої мети. Іншими словами, соціальний агент – це вже не просто носій абстрактної здатності виконувати працю, яку для нього визначає власник виробництва, а «самопідприємець», своєрідна «жива творча майстерня» з людським та соціальним капіталом як продуктивними силами, де трудовою діяльністю не тільки реалізується набуте, але й розвивається нове як для власне соціального актора, так і для середовища, яке знаходиться з ним в певних взаємовідносинах.

Паростки такого імперативу – фріланс (вільнонаймання), коворкінг (організація діяльності людей з різним типом зайнятості у гнучкому робочому просторі з дотриманням внутрішньої культури), краудсорсинг (передавання виробничих функцій для вирішення суспільно значущих завдань силами добровольців, здатних координувати дії через використання інформаційно-комунікаційних технологій), аутсорсинг (передавання завдань стороннім виконавцям). На основі такого імперативу формуються напрями нових спеціалізацій – комп'юніті-менеджер (спеціалізується на підтримуванні диспуту певної тематики), коучер (експерт, що розкриває потенціал особистості), лайфкоуч (надають підтримку у постановці завдань певної тематики, досягненні поставлених цілей) та багато інших.

Зазначеним не виключається важливість і необхідність дотримання традиційних концепцій зайнятості, навпаки, їх значення посилюється необхідністю дотримання принципів усталеності, без чого розвиток може набути рис некерованого хаосу. Одна з таких концепцій реалізована чинним законодавством України, яким із трьох сфер зайнятості (працездатного населення, економічно активного населення, зайнятість найманою працею)

передбачено розгляд першої – зайнятості працездатного населення як діяльності, пов'язаної із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить заробіток, забезпечує трудовий дохід. Зазначеною категорією охоплено: працюючих по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах (в установах, організаціях), незалежно від форми власності; осіб, які самостійно забезпечують себе роботою, зокрема, підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю; осіб, які проходять професійну підготовку, перепідготовку, підвищують кваліфікацію; учнів, студентів, які навчаються в загальноосвітніх та вищих навчальних закладах.

У межах категорій зайняті різняться за статусом: наймані працівники; роботодавці; працюючі на індивідуальній основі; неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Традиційним механізмом регулювання зайнятості згідно з чинним законодавством про працю передбачено дотримання таких принципів:

- добровільності (вільного розпорядження громадянами країни своїми здібностями до продуктивної творчої праці, вільного вибору виду діяльності, вільного вибору місця і форми реалізації своїх знань та вмінь);
- відповідальності держави за реалізацію права на працю (повноцінного використання комплексу економічних, законодавчих, соціальних засобів сприяння зайнятості).

У контексті дослідження доцільно буде проаналізувати різні аспекти вивчення зайнятості. Так, продуктивна зайнятість, з економічної точки зору, охоплює діяльність людей в процесі створення суспільного продукту (національного доходу), визначаючи економічний потенціал суспільства – рівень життя, якість життя, добробут через суспільно-економічні відносини під час суспільно-корисної праці на робочому місці. У соціальному аспекті зайнятість має своїм предметом суспільну корисну працю на кшталт навчання, виховання, догляду, праці у домашньому господарстві, роботи в громадських організаціях з націленістю на людину. При цьому її інтереси і

потреби визначені (з доповненням можливостями спілкування через мережі) складовими СК. Серед соціальних аспектів зайнятості, охоплених дією традиційного МРЗ виокремлюють: зв'язок зайнятості з правом на працю; визначальну роль зайнятості у формуванні гідних умов праці та життєдіяльності загалом; мотивація високоефективної праці як базової основи добробуту; розкриття здібностей людини, примноження її потенційних можливостей, стимулювання розвитку особистості.

Зрозуміло, що зазначене стосується переважно економічно активного прошарку населення, для економічно неактивного прошарку населення необхідно знаходити засоби стимулювання, здатні трансформувати його до економічно активного стану. Це також віднесено нами до завдань створення МРЗ з новою функцією орієнтації на розвиток СК, який неможливий без активної діяльності соціальних агентів з використанням сформованого СК.

Зауважимо, що до визначальних характеристик зайнятості наука про працю відносить структуру зайнятості у якості розгалуженої системи зв'язків, розподіленої між сферами і галузями суспільного виробництва за видами робіт, ділянками виробництва у масштабі народного господарства та його окремих територіальних одиниць. Структурні фактори виявляються зміною обсягів національного доходу, продуктивністю праці, кваліфікаційними характеристиками складу працюючих так, що ефективною вважається та структура зайнятості, за якої вищі результати праці досягаються більш швидкими темпами при менших витратах праці із застосуванням відповідної технічної, функціональної, територіальної організації виробництва. Такими факторами визнано: продуктивність праці; потреби ринку в матеріальних та духовних благах; рівень життя; динаміку трудових ресурсів; рівень соціального захисту; професійну підготовку та перепідготовку кадрів.

Щодо внутрішньої зайнятості, то її теоретико-методичну основу складають види зайнятості за характером діяльності – зайнятість на підприємствах; виконання державних і громадських обов'язків;

індивідуальна трудова діяльність; служба в армії; навчання; ведення домашнього господарства.

У цьому ключі зазначимо, що діючим механізмом охоплено ідентифікацію зайнятих за певними ознаками:

за їх соціальною належністю – робітників, службовців, менеджерів, підприємців, фермерів;

за галузевим підпорядкуванням та сферами виробництва – зайнятих у матеріальному виробництві, у невиробничій сфері, в окремих галузях;

за статевовіковою ознакою – зайнятих чоловіків, жінок, молоді, осіб середнього, похилого, пенсійного, позапенсійного віку;

за видами власності – зайнятих на підприємствах і в організаціях державної, приватної, змішаної форм власності;

за формами організації робочого часу – зайнятих протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), неповну зайнятість (видиму, невидиму, вимушену, добровільну).

Новим явищем у сфері зайнятості населення є діяльність у неформальному секторі економіки, до якого МОП відносить порівняно невеликі заклади з виробництва та продажу товарів і послуг із незначним сукупним капіталом, низькою продуктивністю праці, нестабільною зайнятістю із нестабільними невисокими доходами, на які не поширюється дія традиційного механізму регулювання зайнятості. Серед видів діяльності в такому секторі економіки відносять: діяльність, пов'язану з програмним забезпеченням інформаційно-комунікаційних засобів електронної обробки інформації; надання послуг в обробці інформації за замовленнями; електронну бухгалтерію; фрілансерство; онлайн-рекрутерство; медіа-байерство; домашні послуги; робота з підприємствами формального сектора за окремими домовленостями. Причини, що спонукають людей займатися таким родом діяльності, – різні. До основної – відносимо наявність дисбалансу між попитом на вирішення нагальних завдань та недостатніми для цього можливостями СК певного соціального агента, проте за наявністю

пропозицій за допомогою мережевих технологій ресурсів інших соціальних агентів з'являється потенціал для розвитку СК. Із розширенням соціальних мереж зайнятість такою діяльністю, на наш погляд, збільшуватиметься.

Отже, названі на схемі принципи та вимоги (див. рис. 3.10) відносяться як до традиційного, так і пропонованого нами механізмів.

Людиноцентризмом у якості принципу функціонування МРЗ характеризується парадигмальний шлях розвитку суспільства, коли (за Кантом) людина – будь-то індивід, будь-то представник спільноти – завжди має бути метою і ніколи – засобом. Функціонування механізму має бути націлене на забезпечення добробуту людини та суспільства. Маємо на увазі ставлення людини в суспільстві як істоти духовної, моральної, а не споживацької, а суспільства – як високоморального, збагаченого надбаннями СК.

Доцільно зазначити й інші принципи, зокрема:

- ефективності, що передбачає здатність до зіставлень як прямих, так і побічних результатів зайнятості з витраченими ресурсами (трудовими, матеріальними, природними, фінансовими, людськими тощо), у тому числі, обумовленими використанням соціальним капіталом;
- адаптивності, який означає здатність змінювати алгоритм функціонування відповідно до змін зовнішнього середовища;
- актуальності означає властивість орієнтуватися на сьогодення, яке може бути втраченим часом через зміну стану середовища.

Грунтовне вивчення наукових праць з теми дослідження дозволило нам сформулювати такі вимоги до МРЗ:

1) узгодження інтересів – концептуально обумовлена вимога, яка стосується усіх соціальних акторів, кожен з яких, маючи свої інтереси щодо зайнятості й суспільної діяльності зобов'язаний дотримуватися спільних інтересів, без чого суспільна діяльність приречена набути ознак хаосу;

2) співпраця – вимога до двох або більшої кількості людей працювати разом, обмінюючись інформацією (досвідом, знаннями) з готовністю

підкорення особистого заради досягнення мети;

3) внутрішня обумовленість у якості вимоги стосується поведінки під дією внутрішніх спонукальних сил – інтересів, потреб, бажань, цінностей, прагнень, ідеалів, мотивів, які є основою СК;

4) деідеологізація (за новою соціальною концепцією) – витіснення ідеології знаннями.

З метою глибокого розуміння заявленої проблеми охарактеризуємо функції, які виконує МРЗ:

– інформаційна – зобов'язання передавати, транслявати нагромаджений соціальний досвід як за «вертикаллю» (за рівнями ієрархії), так і за «горизонталлю» (взаємообміном на певному ієрархічному рівні);

– комунікаційна (комунікативна) – зобов'язання забезпечити спілкування людей та підтримки інформаційних процесів в усіх галузях суспільного життя усіма доступними засобами – мовою, мімікою, жестами, символами;

– соціалізаційна – забезпечує засвоєння широкого кола цінностей, соціальних ролей і очікувань, на основі яких складаються повсякденне життя людей;

– координаційна – забезпечує зміну напряду дій без зміни поставленої мети (координація стосовно шляху досягнення мети), або змінами мети залежно від зміни ситуації (координація стосовно поставленої мети);

– інноваційна – забезпечує використання нових форм взаємодії в сфері зайнятості на основі використання ІКТ та створення мережових спільнот з метою підвищення зайнятості населення;

– регуляційна – забезпечує регуляцію поведінки людини, її діяльності.

Рекомендації, сформовані МРЗ, стосуються як сфери та виду зайнятості соціального агента, так і його СК (способів його формування та використання). Очікування від реалізації рекомендацій стосуються зміни стану зайнятості та зміни стану СК. Мається на увазі, що такий МРЗ (відносно традиційної зайнятості базується на діючих положеннях про працю

та нетрадиційної – додатково враховує стан розвитку СК і не охоплений чинними законодавством), відображуючи особливості сучасної зайнятості, дозволяє вирішувати низку питань щодо необхідності ефективного використання можливостей СК. Зауважимо, що зазначений механізм матиме можливість охопити як формальну, так і неформальну сферу зайнятості, обумовлену такими явищами, як: безробіття; несприятливі умови для повноцінного легального бізнесу; нестача робочих місць у формальному секторі економіки; дисбаланс між потребами життєдіяльності (зокрема, трудовими) та можливостями їх задовольнити традиційними способами. Отже, є підстави вважати (на наш погляд), що з подальшим розвитком мережевих технологій ефект від використання МРЗ, що орієнтується на формування СК, буде збільшуватися [30]. Тому у перспективі стає доцільним заміщення традиційного механізму новим, більш ефективним.

Одним із прикладів застосування МРЗ, де б очікуваний ефект виявився вагомим, видається регулювання процесу переміщення частини зайнятого населення з офіційного сектора економіки до неофіційного (тіньового), де існування зайнятості обумовлено нахилом певної частини економічно активних людей уникнути обліку та оподаткування результатів дозволеної законодавством діяльності. Останнє пояснюється можливістю отримувати більші прибутки в нелегальному секторі. Зважаючи, що за участю держави знижено рівень мінімальної заробітної плати до 43 \$ (шістнадцята знизу позиція за рейтингом країн світу), інтереси і нахили значної частини населення змістили пріоритети СК до якості, коли заробітну плату свідомо визнано основним джерелом доходу і таке явище набуло масової поширеності [22, с. 299–302]. Створені і підтримувані умови для цього (високі ставки оподаткування, слабкий контроль за сплатою податків, поблажливість громадськості) провокують подальший розвиток такого сектора, у обігу якого знаходиться не менше 1/2 ВВП країни (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Зайнятість населення у неформальному секторі економіки (2014 р.)

	Усього		у тому числі за віковими групами (%)							Населення працездат- ного віку, тис. осіб
	тис. осіб	%	15- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 49	50- 59	60- 70	
Усе населення	4578,7	24,8	32,0	24,7	23,1	23,3	23,1	22,5	41,2	4189,6
чоловіки	1940,8	21,8	28,4	21,6	19,1	18,6	19,5	21,4	42,7	1702,4
жінки	2637,9	27,6	34,6	27,1	26,3	27,5	27,1	23,6	39,5	2487,2
міське населення	2246,6	17,2	23,5	19,2	17,5	17,4	16,5	14,0	16,3	2158,2
сільське населення	2332,1	42,9	47,0	40,6	40,9	39,1	38,3	42,0	73,0	2031,4

Джерело: складено з використанням даних [162]

Ще один із прикладів застосування МРЗ, орієнтованого на формування СК, – можливість вирішення проблеми самозайнятості. Зважаючи на наявність армії безробітних чисельністю близько 5 млн. віком 18–65 років, які, не маючи постійного місця роботи та стабільного доходу, змушені отримувати від держави засоби підтримки їх життєдіяльності, та на наявність у кожного безробітного СК певного рівня, використання МРЗ з урахуванням СК вбачається не просто доцільним, але й необхідним. Йдеться про самозайнятість у якості різновиду підприємницької діяльності, такої, що не потребує регулярного залучення найманих працівників або членів сім'ї, виділення під таку діяльність окремих робочих місць, необхідності їх комплектування відповідним устаткуванням тощо. Самозайнятість, що визначається можливостями використовувати наявний у людей СК з метою забезпечити себе роботою, при цьому на власний ризик залучаючи особисті або позикові кошти.

Узагальнюючи аналіз проблем ринку праці, що склався в Україні в умовах трансформаційних змін, обумовлених розвитком ІКТ, нами розроблено науково-практичні рекомендації щодо запровадження інструментів сприяння ефективній зайнятості населення, орієнтованих на формування СК що доводять, що зайнятість сприяє формуванню СК, а використання накопиченого СК сприяє ефективній зайнятості, все разом сприяє соціально-економічному розвитку національної економіки. Їх

особливість полягає не лише у визначенні виду інструментів, а й спрямованості, рівня застосування та очікуваного ефекту (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Науково-практичні рекомендації щодо запровадження інструментів сприяння зайнятості, орієнтованих на формування соціального капіталу

Вид інструменту	Направленість дії	Рівень застосування	Очікуваний ефект
1	2	3	4
політичні	централізована дія на індивідуальні плани; поширення ІКТ в усіх сферах суспільного життя	державний	Розвиток сучасного інформаційного суспільства; підвищення рівня людського та інтелектуального потенціалу країни.
законодавчо-нормативні	створення правового поля для використання новітніх форм зайнятості	державний	Захист прав працівників і роботодавців при нетрадиційних формах зайнятості (гнучкій, дистанційній, надомній); створення платформи для взаємодії замовників і виконавців, взаємовідносини між якими гарантуватимуться державою; легалізація трудових доходів; поповнення держбюджету.
адміністративні	розробка новітніх стандартів зайнятості, що передбачають сучасних методів організації праці і мережеві технології в умовах трансформацій зайнятості	державний та регіональний рівні	Стандарти зайнятості на основі ІКТ; прозорість оформлення трудового стажу зайнятих нетрадиційними формами зайнятості; залучення до легального соціально-економічного життя.
бюджетні	фінансування створення високотехнологічних робочих місць для управління економічними процесами на різних рівнях державного управління	державні, регіональні, місцеві органи влади	Скорочення непродуктивних застарілих бюджетних робочих місць; автоматизація взаємодії суб'єктів економіки з державними органами управління; залучення висококваліфікованих працівників в апарат управління країною; уникнення зловживань і корупції; збільшення довіри до органів влади.
податкові	стимулювання впровадження високотехнологічних робочих місць; прозорість і надання довгострокових пільг для працівників, охоплених нетрадиційними (новітніми) формами зайнятості; надання пільг для підприємств, що залучають незахищені верстви населення	державний, регіональний, місцевий рівні	Поширення ІКТ; модернізація старих робочих місць; збільшення кількості підприємств, оснащених сучасним обладнанням; вихід з «тіні», охоплених новітніми формами зайнятості; збільшення податкових надходжень; збільшення зайнятості незахищених верств населення, молоді, людей похилого віку, з обмеженими можливостями; посилення взаємодії «державо-роботодавець-працівник».
освітні	навчання людей, що шукають роботу нестандартним формам зайнятості і використанню ІКТ	регіональні і місцеві центри зайнятості, заклади освіти	Адаптація населення до нових форм зайнятості в умовах розвитку ІКТ; впровадження ІКТ в навчальний процес; збільшення кількості зайнятих і самозайнятих; обізнаність безробітних про новітні форми зайнятості; програми зайнятості для молоді, людей похилого віку що враховують трансформації зайнятості; збільшення впевненості під час пошуку роботи.

Продовження табл. 3.13

1	2	3	4
інформаційні	поширення інформації про нові робочі місця	індивідуальний	активізація безробітних до пошуку роботи за допомогою ІКТ; інтелектуалізація праці; можливість додаткового заробітку; самореалізація в суміжних до основної роботи сфері; співпраці незалежно від місця розташування робочого місця; пришвидшення пошуку роботи і знаходження односторонніх для реалізації бізнес-ідей.

Джерело: розроблено автором.

Зроблений раніше висновок щодо взаємовпливу зайнятості і СК (п. 3.2.), вказує на можливість вирішення низки проблем, характерних для ринку праці.

Перша із зазначених нами проблем стосується мобільної робочої сили на тлі девальвації старих та появою нових цінностей, витoki якої спричинені прийняттям незалежності; початком масових міграційних процесів; пошуком значною кількістю працездатного населення країни робочих місць. Процес продовжується й нині, супроводжуючись падінням рівня і якості життя, низькою заробітною платнею, ростом цін на продукти харчування, медичне обслуговування, навчання. За умов наявності раніше накопиченого капіталу вирішити проблему збільшення зайнятості можна розробивши програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва як засобу сприяння ефективній зайнятості, альтернативи традиційним формам і видам зайнятості. У поєднанні з можливою на сучасному етапі дистанційною зайнятістю, можливістю створених для обміну інформацією комунікацій як каналу співучасті така програма уявляється гіпотетично прийнятною та перспективною за можливими наслідками її реалізації.

Друга із виділених нами проблем стосується оплати праці, діючий механізм якої виявляє свою неконкурентоздатність упродовж тривалого періоду економічного розвитку нашої країни. Розуміння залежності соціально-економічного стану розвитку національної економіки від мотивації трудової діяльності зайнятого населення, а останньої – від справедливої (в

найбільш широкому розумінні) винагороди за докладені трудові зусилля, змушує переглянути дію зазначеного механізму, що є стратегічно важливим завданням для економіки країни. Вирішенню такого завдання може сприяти використання запропонованого нами МРЗ з орієнтиром на СК (рис. 3.11) як здатного впливати на поведінкові стратегії соціального актора (рис. 3.6), що базуються, зокрема, на можливості забезпечення трудового доходу

Ще одна із виділених нами важливих проблем ринку праці, це безробіття, зумовлене низкою причин. Можливість вирішення цієї проблеми лежить переважно у площині робочих місць, балансу між попитом на робочу силу потрібної якості та її пропозицією певної якості. Дисбаланс обумовлений кількісним і якісним розходженнями між попитом та пропозицією. Збалансованість залежить, звісно, від можливостей їх узгодження, що вимагає пошуку засобами мережевих технологій, інформаційного забезпечення характеристик робочої сили та робочих місць, інформаційного обміну, взаємодії – того арсеналу засобів, який є характерним для СК як суспільного ресурсу. Запропонованою вище «формулою сприяння» фактично визначено контури вирішення й цієї проблеми – проблеми безробіття. Сформованому СК (а він стосується й безробітних), за наявності МРЗ, орієнтованого на соціальну взаємодію, можна віднайти форму та вид трудової діяльності соціального агента, яка б виявилася для нього найбільш прийнятною й ефективною. Щодо робочого місця, то його можна віднайти самостійно у відмічених нами раніше варіаціях самозайнятості, дистанційної зайнятості, створення «електронного вікна» з широким переліком вакансій тощо.

Заходи щодо ефективного використання взаємовпливів трансформації зайнятості та СК з позиції ринку праці за сучасних умов розвитку національної економіки сприяють формуванню самопідприємця. Він залучаючи соціальних акторів до взаємодії через соціальні мережі на основі довіри знаходить прихильників зміни своєї та їхньої ролі у спільній трудовій діяльності створенням нового співтовариства. Ефективність його

функціонування досягається створенням особливого середовища, здатного генерувати синергетичний ефект від об'єднання зусиль соціальних агентів навколо досягнення спільної мети їх діяльності. Серед параметрів такого середовища відмічені нами впродовж виконуваного дослідження: можливість обговорення проблем, почуття справедливості, соціальні контакти, рівень підтримки, рівень довіри в суспільстві, громадська активність, підприємництво та можливості, які сукупно визначають стан СК.

Задля формування зазначених параметрів у їх кількісно-якісному вимірі вважаємо за необхідне:

- трансформаційні зміни у системі зайнятості щодо організації та здійснення професійної орієнтації населення в частині пріоритетів у складі СК та вимог роботодавців щодо претендентів на сучасні робочі місця;
- інформування населення щодо перспективних напрямків та досягнень відносно вирішення суспільно важливих проблем і завдань, кваліфікаційних вимог, що висуваються з цього приводу до соціальних агентів;
- сприяння вибору громадянами роботи, яка б відповідала їх потребам щодо робочих місць та потребам формування СК;
- забезпечення ефективної взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин із застосуванням технологій побудови сучасних соціальних мереж;
- уможливлення отримання соціальних послуг в режимі віддаленого доступу, інтерактивного обміну інформацією щодо працевлаштування.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дисертації визначено методичні основи врахування взаємозв'язку трансформації зайнятості і формування соціального капіталу, «мережевий» підхід до формування соціального капіталу в умовах інноваційних змін у зайнятості населення, обґрунтовано науково-практичні рекомендації щодо впровадження механізму регулювання зайнятості,

орієнтованого на формування соціального капіталу. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. Обґрунтовано, що зайнятість слугує важливим джерелом формування СК, водночас між зайнятістю і СК існує тісний взаємовплив: з одного боку, новітні форми зайнятості в умовах інноваційного розвитку зумовлюють прискорене формування соціальних зв'язків, а з іншого, – під впливом накопичення СК традиційні соціально-трудові відносини трансформуються, замінюючись зв'язками соціальних агентів із застосуванням можливостей мережових комунікацій, новітніх комп'ютерних та телекомунікаційних технологій, узгодженням дій на основі довіри, що призводить до змін в умовах праці, характеристик робочих місць, функції працівників, форми та видів зайнятості. Розроблено структурно-логічну модель взаємозв'язку зайнятості та соціального капіталу.

2. Запропоновано методичні основи врахування взаємозв'язку трансформації зайнятості і формування СК у розробці стратегій розвитку країни і програм зайнятості, що ґрунтуються на оцінці: впливу довіри на ВВП, який характеризує ефективність зайнятості; змін у зайнятості з урахуванням ролі СК; впливу СК на показники розвитку економіки країни та її місце в світі. Апробація зазначеного підходу засвідчила таке:

– на основі обробки даних світової статистики шляхом економіко-математичного моделювання визначено залежність між рівнем економічного розвитку країни і рівнем довіри як базової характеристики СК: більшому рівню ВВП відповідає більший рівень довіри, меншому рівню ВВП – менший рівень довіри;

– на основі аналізу змін на українському ринку праці визначено зволікання з формуванням інноваційної структури зайнятості: на частку четвертинного (інформаційного) сектору суспільного виробництва припадає лише 1,6 % офіційно зайнятих. Між тим ознаки формування мережових спільнот (переважно у неформальному секторі економіки) на основі переміщення праці людей з традиційного виробництва (матеріального) у

виробництво нематеріальних послуг зі зміщенням завдань на дослідження, аналіз, організацію, керування, консультування, інформування свідчать про зростання потреби у формуванні у СК;

– на основі аналізу статистики 30 країн світу доведено існування позитивного впливу СК на показники розвитку економіки країн, зокрема такі, як «ВВП», «індекс глобальної конкурентоспроможності», «індекс мережевої готовності».

3. Обґрунтовано, що перспективи формування інноваційної структури зайнятості в Україні вимагають високої якості сукупного людського та соціального капіталу, інтелектуалізації та комп'ютеризації робочих місць, адекватних змін у професійно-кваліфікаційній структурі працівників, їх мотивації, соціальній захищеності, що дозволить створювати бажаний для розвитку економіки синергетичний ефект. З порушенням традиційної залежності виробника благ від роботодавця та появою нових комп'ютерних мереж розширюються форми та види зайнятості для соціальних агентів з розвиненим людським та СК, що дозволяє їм самостійно виходити на ринок, уникаючи найму, пропонуючи не здатність до певної праці та робочий час, а готову трудову послугу. Виявлене має бути застосовано у роботі служб зайнятості через сприяння новим формам та видам зайнятості у першу чергу для осіб з розвиненим людським та соціальним капіталом.

4. Запропоновано «мережевий» підхід до формування СК в умовах інноваційних змін у зайнятості населення, який ґрунтується:

по-перше, на визначенні вагової ролі соціальної мережі у формуванні та розвитку соціальних зв'язків, розширенні трудового вибору на ринку праці, поширенні самозайнятості, впровадженні новітніх форм нестандартної зайнятості на основі використання та розвитку ІКТ;

по-друге, доведенні ролі соціальних мереж як нетрадиційного інструмента розвитку економіки на основі оцінки впливу компонентів СК («можливість обговорення проблем», «почуття справедливості», «соціальні

контакти», «рівень підтримки», «рівень довіри в суспільстві» та ін.) на економічний розвиток України;

по-третє, обґрунтуванні технології функціонування соціальної мережі через вибір мотиваційних моделей поведінки соціального актора на ринку праці залежно від отриманої інформації про вакантні робочі місця, впровадження нових форм зайнятості та розвиненості соціального капіталу.

5. Розроблено науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання зайнятості (МРЗ), орієнтованого на формування СК. Підпорядковуючись головній меті – формуванню та використанню СК як передумови ефективної зайнятості, своїм функціонуванням МРЗ має сприяти розв’язанню низки завдань, до найбільш вагомих серед яких відносимо: розвиток СК, розкриття в процесі зайнятості когнітивного та креативного потенціалу людини; звільнення від антипродуктивних стереотипів; сприяння прояві трудової активності; формування нового підходу до зайнятості. Запропонований МРЗ, відрізняючись від діючого врахуванням особливостей та розширенням можливостей розвитку СК, забезпечує не лише сприяння ефективній зайнятості залученням соціальних агентів до суспільно корисної праці, а й формування СК в результаті взаємодії соціальних агентів .

5. Виявлено потребу нового типу зайнятості, який передбачає високу якість людського та соціального капіталу, за якої індивідуальні якості, завдяки соціальній згуртованості, спроможні створювати бажаний для ефективного розвитку економіки синергетичний ефект. Обґрунтовано, що за такої зайнятості посилення ролі інтелекту у виробництві сприятиме попиту на соціального агента, здатного використовувати розвинутий людський та сформований СК найбільш ефективно.

Наукові результати, що містяться у розділі 3, відображено у публікаціях автора [21; 22; 25; 27; 29; 30; 33; 38; 241].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування СК в умовах трансформації зайнятості. На підставі виконаного дослідження сформульовано висновки науково-методичного та практичного спрямування:

1. Ґрунтуючись на систематизації теоретичних підходів щодо визначення СК, доведено потребу його уточнення. Запропоновано розуміти СК як сукупність притаманних людям якостей спілкування на довірчій основі, які розвиваються та нагромаджуються упродовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому та життєвому досвіду, здатні перетворюватися у матеріальні та духовні цінності через соціальну взаємодію у сфері зайнятості, індивідуальну та колективну співпрацю. Дотримання такого підходу дає змогу зосередити увагу на пошуку шляхів формування СК як інтегрованої сукупності довіри між учасниками соціально-трудових відносин та залучення СК в якості інструмента сприяння ефективній зайнятості.

2. Поглиблення трактування категорії СК призвело до розуміння процесу формування СК через виявлення сукупності впливових факторів та системи взаємозв'язків, функціонування яких супроводжується соціальним, економічним та синергетичним ефектом. Розроблено структурно-логічну схему змістовної характеристики СК, яка відображає його властивості, функції, індикатори прояву. Формалізовано залежність СК від впливу множини факторів і розвиненості соціальних зв'язків та взаємодій. Деталізовано систематизацію факторів впливу на формування СК з виокремленням факторів-блокаторів і факторів-стимуляторів. Це дало змогу розглядати формування СК як складний, динамічний та багатфакторний процес, що потребує цілеспрямованого регулювання для налагодження плідної соціальної взаємодії та діалогу в суспільстві.

3. Потреба у формуванні СК в умовах трансформацій зайнятості вимагає пошуку адекватних методів його вивчення, проте, як засвідчив аналіз, дотепер не знайдено єдиного підходу стосовно дослідження цього явища. Зважаючи на зазначене, визнано доцільним застосовувати комплексне оцінювання формування СК через залучення економіко-статистичних методів, соціологічного опитування, експертних оцінок та економіко-математичного моделювання. Реалізація такого підходу в роботі дала змогу багатоаспектно дослідити формування СК, виокремлюючи невикористані резерви для його накопичення.

4. Вивчення світових тенденцій формування СК та його впливу на розвиток економіки країн світу дозволило виявити та статистично оцінити взаємозв'язок між рейтингом 142 країн світу за індексом процвітання та субіндексами соціально-економічного розвитку на основі виокремлення ланцюга пріоритетних чинників («управління», «особиста свобода», «соціальний капітал», «охорона здоров'я», «економіка», «освіта», «захист і безпека», «підприємництво і можливості»), за яким вплив СК на процвітання країни визначено третім за значущістю після впливу чинників управління та економічної свободи, що додає підстав вважати його пріоритетною рушійною силою економічного розвитку. Розрахунками також визначено, що цінність СК для розвитку економіки стає дедалі більшою з віддаленням країн від лідерів за рейтингом процвітання, що має бути сигналом для менш розвинених держав, зокрема для України, де нагальною потребою стає активне формування та використання СК в інтересах досягнення процвітання економіки та суспільства.

5. Комплексна оцінка формування СК в Україні засвідчила тривожні тенденції кризи у формуванні СК: упродовж 2005–2013 рр. збільшення довіри серед населення України виявлено лише стосовно сім'ї та родичів, сусідів та благодійних фондів, стосовно ж інших суб'єктів соціально-економічних відносин (приватних підприємців, керівників вищої ланки та політичних партій) довіру виявляє обмежена частка населення (від 7,6% до

19,4%). Дефіцит СК зумовлений слабкою реалізацією трудових очікувань населення на ринку праці, незадоволеністю актуальних життєвих потреб, що призвело до тенденцій зменшення чисельності населення з позитивним спектром переживань та збільшення чисельності населення зі спектром емоцій негативного спрямування, що, у свою чергу, відображає накопичення протестних настроїв, посилення небезпеки соціально-трудова конфліктів тощо. Розроблення «соціального портрета підприємства» на прикладі досліджуваних підприємств Кіровоградської області підтвердило ці тенденції. Це дозволило обґрунтувати потребу корегування політики у сфері регулювання соціально-трудова відносин та зайнятості.

6. Розроблено та обґрунтовано структурно-логічну модель взаємозв'язку зайнятості й соціального капіталу, яка засвідчує, що зайнятість населення, котра реалізує принципи гідної праці та соціального захисту, безпосередньо сприяє формуванню СК, а його накопичення, у свою чергу, сприяє більш ефективній зайнятості, економічному зростанню країни загалом. Урахування таких закономірностей у розробці програм зайнятості на різних рівнях економічної системи дає змогу регулювати ринок праці, застосовуючи соціально-економічні, організаційно-економічні та інформаційні інструменти впливу, впроваджуючи новітні форми зайнятості, що передбачають розвиток соціальних зв'язків та соціальної згуртованості.

7. Обґрунтовано доцільність запровадження «мережевого» підходу до формування СК в умовах трансформації зайнятості населення, який, з одного боку, має стати інструментом розширення можливостей трудового вибору на основі розвитку соціальної мережі, соціальних зв'язків та контактів, а з іншого, – важелем впливу на розвиток економіки. Останнє підтверджується результатами аналізу впливу складових соціального капіталу («можливість обговорення проблем», «почуття справедливості», «соціальні контакти», «рівень підтримки», «рівень довіри в суспільстві» та ін.) на економічний розвиток України. Виявлений позитивний вплив доводить наявність

додаткових резервів економічного зростання, зокрема за рахунок використання «мережевого» підходу до формування СК.

8. Запропоновано науково-методичний підхід до побудови механізму регулювання зайнятості, орієнтованого на формування СК, який базується на урахуванні особливостей СК та його вагомій ролі у сприянні ефективної зайнятості, дозволяє у комплексі з визначенням принципів, функцій, алгоритму дії, запровадженням «сканування» соціального середовища та якостей соціального агента з позицій розвитку СК, активніше залучати соціальних агентів до суспільно корисної праці, формуючи нові робочі місця, нові форми зайнятості через розвиток соціальної взаємодії, соціальний діалог на засадах спільної відповідальності партнерів. Дія механізму створює передумови для накопичення СК нової якості, досягнення більшого економічного, соціального та синергетичного ефектів від його використання в економіці на етапі інноваційної трансформації зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адам Ф. Социальный капитал в европейских исследованиях / Ф. Адам, Д. Подменик // Социс. – 2010. – № 11. – С. 35–48.
2. Азьмук Н. А. Трансформація структури зайнятості населення України: перспективи розвитку гнучких форм організації праці / Н. А. Азьмук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [відп. ред. О. О. Беляєв]. – Спец. вип. : Праця в ХХІ столітті : новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – 2012. – С. 35–43.
3. Андрущенко Г. І. Характер та особливості взаємозв'язку довіри і соціального капіталу / Г. І. Андрущенко // Науковий журнал «Український соціум». – 2010. – № 2. – С. 7–12.
4. Артемова Т. Экономика доверия как прообраз институциональной архитектоники / Т. И. Артемова // Экономическая теория. – 2010. – № 3. – С. 60–67.
5. Архієреєв С. І. Сутність соціального капіталу індивіду з позицій неoinституціональної та неокласичної економіки / С. І. Архієреєв, М. В. Шипілова // Социальная экономика. – 2010. – № 1. – С. 145–159.
6. Беккер Ю. С. Интерпретация понятия «социальный капитал» в современной экономической теории и социологии / Ю. С. Беккер // Вопросы экономической теории. Вестник ТГЕУ. – 2012. – № 2. – С. 3–11.
7. Білоченко А. М. Фінансовий капітал в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / А. М. Білоченко // Фінанси України. – 2008. – № 3. – С. 94–100.
8. Білошицький С. Криза довіри громадськості до представницьких політичних інститутів / С. Білошицький // Політичний менеджмент. – 2009. – № 2. – С. 56–66.

9. Бова А. Соціальний капітал в Україні : досвід емпіричного аналізу [Електронний ресурс] / А. Бова // Економічний часопис – XXI. – 2003. – № 5. – Режим доступу : <http://soskin.info/ea/2003/5/20030517.html>.
10. Бова А. Соціальний капітал українського суспільства / А. Бова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : Збірник наукових праць. – Харків, 2003. – 632 с.
11. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова ; за ред. : Д. П. Богиня ; НАН України. Ін-т економіки. – К., 2001. – 300 с.
12. Бойко М. Революція «золотих воротничков» [Електронний ресурс] / М. Бойко. – Режим доступу : <http://www.litrossia.ru/archive/item/1590-oldarchive>.
13. Бриль І. Стратегія управління інтелектуального капіталу підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / І. В. Бриль ; Ін-т ек. промисл. НАН України. – Д., 2012. – 26 с.
14. Булах Д., Тітар І. Вплив цінностей (за Р. Інглхартом і Ш. Шварцем) на електоральні орієнтації українців (за матеріалами 4-ї хвилі WVS та 5-ї хвилі ESS, 2006–2010) [Електронний ресурс] / Д. Булах, І. Тітар. – Режим доступу : <http://www.academia.edu/6232106>.
15. Бурдьє П. Форми капітала / П. Бурдьє; пер. М. С. Добряковой // Экономическая социология. – Том 3. – № 5. – 2002. – С. 60–74.
16. Буркинський Б. В., Горячук В. Ф. Соціальний капітал : сутність, джерела та структура, оцінка / Б. В. Буркинський, В. Ф. Горячук // Економіка України. – 2012. – № 1 (614). – С. 67–81.
17. Бушуєв В. В., Голубев В. С., Орлов І. Б. Введение в системную теорию капитала / В. В. Бушуев, В. С. Голубев, И. Б. Орлов. – М. : ЛЕНАНД, 2013. – 176 с.
18. Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России / С. Бюссе // Мир России. – 2002. – № 2. – С. 93–104.

19. В Україні настав бум фрілансу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/363375/v-ukrayini-nastav-bum-frilansu>.
20. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України. Статистичний бюлетень. – К. : ДССУ, 2015. – 28 с.
21. Волчкова Г. К. Аспекти взаємовпливу розвитку соціального капіталу і трансформацій зайнятості / Г. К. Волчкова // Соціальна та економічна солідарність – український вибір : Матер. міжнар. симпозіуму 28 січня 2016 р. – К. : КНУ ім. Т. Шевченка, 2016. – С. 99–101.
22. Волчкова Г. К. Деформація оплати праці як чинник руйнації довіри в суспільстві / Г. К. Волчкова // Економічний розвиток держави, регіонів і підприємств : проблеми та перспективи : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (17–18 квітня 2015 р.). – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2015. – С. 299–302.
23. Волчкова Г. К. Домінанти розвитку соціального капіталу в сучасних умовах / Г. К. Волчкова // Економіка і організація управління : збірник наукових праць Донецького національного університету. – 2014. – № 3–4. – С. 58–63.
24. Волчкова Г. К. Криза довіри – криза соціального капіталу / Г. К. Волчкова // Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку : збірн. доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (17 квітня 2014 р., КНТУ). – Кіровоград : КОД, 2014. – С. 60–61.
25. Волчкова Г. К. Освіта як джерело і наслідок соціального капіталу / Г. К. Волчкова // Інноваційний розвиток вищої школи України : збірн. доп. учасн. Всеукр. заочн. наук.-практ. Інтернет-конф. (21 травня 2014 р., КНТУ). – Кіровоград : Лисенко В. Ф., 2014. – С. 11–13.
26. Волчкова Г. К. Проблеми формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості / Г. К. Волчкова // Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки : матер. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (15 грудня 2015 р., КНТУ). – Кіровоград : КОД, 2015. – С. 39–40.

27. Волчкова Г. К. Роль освіти в накопиченні соціального капіталу / Г. К. Волчкова // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації : збірн. наук. статей учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (2 квітня 2015 р., ПНПУ ім. В. Г. Короленка). – Полтава : «Скайтек», 2015. – С. 189–192.
28. Волчкова Г. К. Руйнація соціального капіталу як наслідок кризи довіри / Г. К. Волчкова // Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіки праці : збірн. тез III Міжвуз. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (22–23 травня 2014 р., ЛІБС УБС НБУ) : у 2-х т. – Львів , 2014. – Т. 1. – С. 9–11.
29. Волчкова Г. К. Социальный капитал как фактор развития экономики и общества / Г. К. Волчкова // Современные технологии управления – 2014: Сборн. матер. Междунар. научн. конф. Россия, г. Москва (14–15 июля 2014 г.) – Киров : МЦНИП, 2014. – С. 525–534.
30. Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості в Україні : тенденції формування та напрями регулювання // Г. К. Волчкова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 2 (12). – Том 1. – С. 176–183.
31. Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості: аналіз взаємозв'язку та механізм формування [Електронний ресурс] // Ефективна економіка. – 2016. – № 1. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4733>.
32. Волчкова Г. К. Соціальний капітал і економічний розвиток країни [Електронний ресурс] / Г. К. Волчкова // Творчий пошук молоді – курс на ефективність : тези доповідей VI Міжнар. наук.-теоретичн. конф. молодих учених, аспірантів, студентів (25 лютого 2015 р., м. Хмельницький). – Режим доступу : <http://www.xktei.km.ua/files/zbirnuk.pdf>.
33. Волчкова Г. К. Соціальний капітал як індикатор стану соціально-трудових відносин / Г. К. Волчкова // Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : збірн. доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (17 квітня 2015 р., КНТУ). – Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2015. – С. 155–157.

34. Волчкова Г. К. Соціальний капітал як чинник економічного розвитку / Г. К. Волчкова // Туризм і гостинність в Україні : стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 жовтня 2014 р., м. Черкаси). – Черкаси : Брама-Україна, 2014. – С. 110–113.
35. Волчкова Г. К. Соціальний капітал : діагностика стану розвитку на підприємствах Кіровоградської області / Г. К. Волчкова // Бізнес-інформ. – 2015. – № 10. – С. 438–443.
36. Волчкова Г. К. Факторы влияния на формирование социального капитала / Г. К. Волчкова // Инновационные доминанты социальной сферы : матер. Междунар. научн.-практ. конф. (30 мая 2014 г.). – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2014. – С. 36–39.
37. Волчкова Г. К. Формування соціального капіталу : фактори-стимулятори і фактори-блокатори / Г. К. Волчкова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 110–115.
38. Волчкова Г. К. Функціонування соціального капіталу в умовах трансформації соціально-трудових відносин / Г. К. Волчкова // Україна : аспекти праці. – 2016. – № 1–2. – С. 14–20.
39. Волчкова Г. К. Человеческий и социальный капитал : факторы взаимного влияния [Электронный ресурс] / Г. К. Волчкова // Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale : conf. șt. intern. (6-7 iul. 2015; Bălți). – Режим доступа : <https://archive.org/details/AspecteAleDezvoltariiPotentialuluiEconomico-managerialInContextulAsigurariiSecuritatiiNationale>.
40. Ворона В. Виклики незалежності й суспільна наука. Українське суспільство 1992–2009. Динаміка соціальних змін. – К. : Інститут соціології НАН України, 2009. – С. 3–12.

41. Всемирный Экономический Форум : Индекс сетевой готовности 2015 года [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – 17.04.2015. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2015/04/17/7128>.
42. Гавкалова Н. Взаємозв'язок соціального капіталу та трансакційних витрат / Н. Л. Гавкалова, В. В. Гришина // Економіка розвитку. – 2015. – № 3. – С. 56–65.
43. Гальперіна Л. П. Міжнародний досвід розвитку соціального капіталу в умовах адаптації країни до глобальної нестабільності / Л. П. Гальперіна // Міжнародна економічна політика. Спецвипуск. – 2012. – Ч. 2. – С. 69–75.
44. Геец В. М. Доверие как элемент социального капитала в экономическом развитии Украины / В. М. Геец // Экономическая теория. – 2010. – № 3. – С. 7–19.
45. Геець В. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі [Електронний ресурс] / В. Геець. – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/2359/>.
46. Гнібіденко І. Ф. Нові теоретико-методологічні аспекти дослідження властивостей і функцій сфери зайнятості / І. Ф. Гнібіденко // Проблеми науки. – 2005. – № 2. – С. 2–8.
47. Головатий М. Політична психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. Ф. Головатий. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
48. Горлач М. Політологія : наука про політику / М. І. Горлач, В. Г. Кремень. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 840 с.
49. Горожанкіна М. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.01 / М. Є. Горожанкіна ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. – 32 с.

50. Грейбил М. М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / М. М. Грейбил. – М., 2003. – 100 с.
51. Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости : взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демографія и соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–96.
52. Гришнова Е. А., Кочума И. Ю. Социальный капитал в системе экономических ресурсов / Е. А. Гришнова, И. Ю. Кочума // Социоекономика : Сб. науч. труд. – 2009. – № 4. – С. 38–49.
53. Грішнова О. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна політика. – 2004. – № 1–2. – С. 93–101.
54. Грішнова О. Соціальний капітал : сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19–24.
55. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці : проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева // Соціально-трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. праць. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
56. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України : сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини : теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 34–40.
57. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2011. – № 1. – С. 10–13.
58. Гук Л. П. Розвиток нестандартних форм зайнятості в умовах структурної перебудови економіки / Л. П. Гук // Вісник Тернопільського

національного економічного університету. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – Вип. 5–2. – С. 46–57.

59. Гуманитарная энциклопедия. Индекс глобальной конкурентоспособности [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2015. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>.

60. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт. – М. : Прогресс, 1979. – 405 с.

61. Данкин Д. Доверие = Trust : Политологический аспект / Д. М. Данкин. – М. : Интел Тех, 1999. – 237 с.

62. Демків О. Концепція групового соціального капіталу та її адаптація до вітчизняних умов / О. Демків // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 104–118.

63. Демків О. Мережева структура соціального капіталу : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / О. Б. Демків ; Київ. нац. ун-т. – К., 2006. – 12 с.

64. Демків О. Соціальний капітал : теоретичні засади дослідження та операціональні параметри / О. Б. Демків // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99–111.

65. Демографический потенциал, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2006. – 388 с.

66. Дискин И. Е. Экономическая трансформация и социальный капитал / И. Е. Дискин // Проблемы прогнозирования. – 1997. – № 1. – С. 10–21.

67. Длугопольский А. В. Имеет ли доверие ценность, или как социальный капитал влияет на экономику / А. В. Длугопольский // Теоретическая экономика. – 2014. – № 4. – С. 24–38.

68. Длугопольский А. В. Роль социального капитала в совершенствовании развития социально-экономических систем / А. В. Длугопольский // Журнал институциональных исследований. – 2013. – № 3. – Том 5. – С. 81–101.

69. Доронина М. С., Нечепуренко А. И. Социальный капитал производственной организации : монография / М. С. Доронина, А. И. Нечепуренко. – Х. : Изд-во Харк. нац. экон. ун-ту, 2011. – 232 с.
70. Доскаленко К. С. Соціальний капітал та його роль у регіональному розвитку [Електронний ресурс] / К. С. Доскаленко // Теоретичні та прикладні питання державотворення. Електронне наукове фахове видання. Одеський регіональний інститут державного управління. – 2007. – № 1. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2007-1/07dksrrr.htm/07dksrrr.htm>.
71. Драгомірова Є. Формування соціального капіталу на державному і регіональному рівнях : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Є. С. Драгомірова ; Донец. держ. ун-т упр. – Донецьк, 2010. – 20 с.
72. Дяків О. П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. П. Дяків // Соціально-трудова відносина : теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 253–258.
73. Економічна активність населення України 2006. Статистичний збірник. – К. : Державний комітет статистики України, 2007. – 228 с.
74. Економічна активність населення України 2014. Статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 280 с.
75. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – № 1 (52). – С. 82–91.
76. Зайцев Ю. Соціалізація економіки України як стратегічна потреба її розвитку : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.01.01 / Ю. К. Зайцев ; Київ. нац. екон. ун-т. – К., 2002. – 36 с.
77. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

78. Заяць Т. Трансформаційні зміни соціально-трудових відносин у контексті формування соціального капіталу / Т. А. Заяць, О. І. Дяконенко // Економіка і регіон. – 2012. – № 1(32). – С. 111–117.
79. Золоторева Ю. И. Право и социальный капитал в структурировании социальной действительности / Ю. И. Золоторева // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : збірн. наук. праць. – Харків : Вид. центр Харк. нац. ун-ту, 2003. – С. 73–76.
80. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіної. – Черкаси : Видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
81. Інтелектуальний потенціал : соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
82. Капица В. Ф. Культура труда как производительное творчество человека / В. Ф. Капица. – К. : Выща шк. Головное издательство, 1989. – 194 с.
83. Кириченко І. Соціальний капітал : довіра і толерантність – міра за міру [Електронний ресурс] / І. Кириченко. – Режим доступу : <http://gazeta.dt.ua/socium/socialniy-kapital-dovira-i-tolerantnist-mira-za-miru-.html>.
84. Кізілова К. О. Теоретичні підходи до вивчення феномену соціального капіталу / К. О. Кізілова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2009. – Вип. 15. – С. 221–227.
85. Ковальчук К. Ф., Полушенко В. А. Модель оцінки довіри клієнтів до страхової компанії / К. Ф. Ковальчук, В. А. Полушенко // Економічний вісник. – 2013. – № 3. – С. 185–192.
86. Козырева П. М. Межличностное доверие в контексте формирования социального капитала / П. М. Козырева // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 43–54.

87. Колот А. М. Соціально-трудова сфера : стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана», 2010. – 251 с.
88. Колот А. М. Соціальна відповідальність : теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота.– К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
89. Комарова О. А. Формування освітнього потенціалу суспільства : методологія, методика, практика / Ольга Альбертівна Комарова ; Кіровоградський юридичний інститут ХНУВС. – Кіровоград : Центрально-Українське видавництво, 2011. – 584 с.
90. Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия : автореф. дис. ... д-ра соц. наук : спец. : 22.00.03 «Экономическая социология и демография» / А. Т. Коньков. – М., 2006. – 52 с.
91. Корпоративна соціальна відповідальність малого та середнього бізнесу в Україні : експертний аналіз // Centre Corporate Social Responsibility Development, 2007. – 32 с.
92. Костишина Т. Управління персоналом : монографія / [Т. А. Костишина та ін. ; за ред. проф. Т. А. Костишиної]. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 603 с.
93. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
94. Краткий словарь терминов [Электронный ресурс] / Всемирный банк. – Режим доступа : <http://www.worldbank.org/depweb/beyond/mirross/glossary.html>.
95. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Социальный капитал. Теория и психологические исследования : монография / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко. – М. : РУДН, 2009. – 233 с.
96. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград : «КОД», 2002. – 136 с.

97. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие : опыт многомерной реконструкции / Д. А. Леонтьев // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 5–23.
98. Лесечко М. Соціальний капітал : проблеми розвитку і оцінки [Електронний ресурс] / М. Лесечко, А. Чемерис // Вісник державної служби України. – 2001. – № 3. – Режим доступу : http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/article;jsessionid=03ED109EED54F87A35B6E0E82DA32B83?art_id=37661&cat_id=37402.
99. Лесечко М. Д. Соціальний капітал : теорія і практика : моногр. / М. Д. Лесечко, О. Г. Сидорчук. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – 220 с.
100. Лібанова Е. Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. М. Лібанова // Вісник НАН України. – 2010. – № 8. – С. 3–14.
101. Лібанова Е. М. Ринок праці : Навч. Посібник / За заг. ред. Е. М. Лібанової. – К. : Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
102. Лісогор Л. С. Гнучкість зайнятості на ринку праці та соціальний захист / Л. С. Лісогор // Праця і зарплата. – 2011. – № 13. – С. 4–5.
103. Лучик С. Соціальні передумови формування і розвитку інтелектуального капіталу сільських територій регіону / С. Д. Лучик, В. Р. Чаплінський // Бізнес-інсформ. – 2014. – № 6. – С. 64–68.
104. Маркова Н. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Н. С. Маркова; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2005. – 19 с.
105. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс – М. : Государственное издательство политической литературы, 1954. – 794 с.
106. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.
107. Мещеряков В. С. Електронна демократія [Електронний ресурс] / В. С. Мещеряков // Спільнота кращих державних службовців України. –

2011. – 9.04. – Режим доступу : <http://www.kds.org.ua/blog/elektronna-demokratiya>.

108. Мишенин Е., Олейник Н. Социальный капитал : теоретические подходы к формированию сущности и содержания / Е. В. Мишенин, Н. В. Олейник // Механізм регулювання економіки. – 2008. – Т. 2. – № 3. – С. 84–91.

109. Мішин Ю. Соціальний капітал в сучасній економічній системі : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Ю. Р. Мішин ; Київ. нац. екон. ун - т ім. В. Гетьмана. – К., 2010. – 18 с.

110. Моніторинг громадської думки населення України : березень-квітень 2015 р. [Електронний ресурс] / Український інститут соціальних досліджень ім. О. Яременка ; Центр «соціальний моніторинг», 2015. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua/>.

111. Новіков В. Соціальний капітал України в цифрах та порівняннях [Електронний ресурс] / В. Новіков. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2013/06/10/6991590/?attempt=1>.

112. Новіков В. М. Ресурсний і соціальний потенціал освіти / В. М. Новіков // Економічні і гуманітарні напрями розвитку освіти. – К., 2012. – 511с.

113. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; Пер. с англ. А. Н. Нестеренко ; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. – М. : Фонд экономической книги Начала, 1997. – 180 с.

114. Освіта. Демографічна та соціальна статистика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Дата доступу : 11.11.2015 р.

115. Охорона здоров'я. Демографічна та соціальна статистика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Дата доступу : 10.11.2015 р.

116. Панина Н. Социологический мониторинг. Украинское общество 1994–2005 : год перелома / Н. Панина. – К., 2005. – 149 с.
117. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; [пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева] ; под ред. М. С. Ковалевой. – М. : Аспект-Пресс, 1998. – 270 с.
118. Партнерство Світовий банк – Україна. Огляд програм в країні. Квітень 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>.
119. Партс И. Роль социального капитала в экономическом развитии переходных стран [Електронний ресурс] / И. Партс. – Режим доступу : <http://dialogs.org.ua/ru/cross/page13246.html>.
120. Пасека С. Р. Соціально-трудоий потенціал регіону : теорія і практика розвитку : монографія / С. Р. Пасека. – Черкаси : «ІнтролігаТОР», 2012. – 608 с.
121. Пасхавер О. Чому українці не європейці [Електронний ресурс] / О. Пасхавер. – Режим доступу : http://zaxid.net/news/showNews.do?oleksandr_pashaver_chomu_ukrayintsi_ne_je_vropeytsi&objectId=1294542.
122. Патнам Р. Творення демократії : Традиції громадської активності в сучасній Італії / Р. Патнам, Р. Леонарді. – К. : Основи, 2001. – 302 с.
123. Переваги фрілансу та як правильно заробляти у міжнародній компанії GlobalFreelance.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.globalfreelance.ua/ru>.
124. Петрова І. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості // Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія «Економіка». – 2015. – Вип. 11. – С. 172–176.
125. Петрова І. Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І. Л. Петрова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право : [збірник наукових

праць] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – Вип. 24. – С. 38–46.

126. Піддубний В. П. Регулятивна функціональність соціального капіталу / В. П. Піддубний // Збірник наукових праць Інституту соціології НАН України «Українське суспільство : моніторинг соціальних змін». – К., 2014. – Вип. 1 (15). – Том 1. – С. 304–313.

127. Погорелий С. С. Довіра до державної влади як категорія політичного управління / С. С. Погорелий // Державне управління. – 2010. – № 3. – С. 100–105.

128. Полищук Л. Социальный капитал в России : измерение, анализ, оценка влияния [Электронный ресурс] / Е. Ясин, Л. Полищук, А. Аузан и др. – Режим доступа : <http://www.gazetaprotestant.ru/2011/10/socialnyj-kapital-v-rossii-izmerenie-analiz-ocenka-vliyaniya/>.

129. Полищук Л. Экономическое значение социального капитала / Л. Полищук, Р. Меняшев // Вопросы экономики. – 2001. – № 12. – С. 46–65.

130. Праця України 2014. Статистичний збірник. – К. : ТОВ Видавництво «Консультант», 2015. – 280 с.

131. Про стан інформатизації та розвиток інформаційного суспільства в Україні за 2014 рік. Доповідь. – К. : Кабінет Міністрів України, 2014. – 138 с.

132. Програма розвитку ООН. Україна за індексом людського розвитку посіла 83 місце з 187 країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1873>.

133. Программа развития ООН : Индекс человеческого развития в странах мира в 2014 году [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2014/07/24/6843>.

134. Проект «Громадський соціологічний консорціум». Громадська думка населення України : 2010-2015. Що змінилося? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dif.org.ua/ua/publications/press-relizy/komubilshe-dovirjayut-ukrainci--vladi_-gromadskosti_-zmi_.htm.

135. Проект USAID «Справедливе правосуддя». Система оцінки якості роботи суду : стандарти, критерії, показники та методи, Київ, 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://court.gov.ua/userfiles/COURT_PERFORMANCE_UKR_2014.pdf.
136. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20–32.
137. Рейтинг стран мира по уровню развития информационно-коммуникационных технологий. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий 2015. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/ict-development-index/ict-development-index-info>.
138. Ринок праці. Демографічна та соціальна статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Дата доступу : 11.11.2015 р.
139. Рифкин Дж. Третья промышленная революция : Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом / Джереми Рифкин ; Пер. с англ. – М. : Альпина нон-фикшн, 2014. – 410 с.
140. Романюк М. Д. Застосування соціального аудиту в контексті соціально відповідального бізнесу / М. Д. Романюк // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [відп. ред. О. О. Беляєв]. – Спец. вип. : Праця в ХХІ столітті : новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – 2012. – С. 313–318.
141. Рудницька Р. М. Механізми державного управління : сутність і зміст / Р. М. Рудницька, О. Г. Сидорчук, О. М. Стельмах / За наук. ред. д.е.н., проф. М. Д. Лесечка, к.е.н., доц. А. О. Чемериса. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2005. – 28 с.
142. Русинова Н. Л., Сафронов В. В. Значение социального капитала для здоровья в странах Европы / Н. Л. Русинова, В. В. Сафронов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2014. – № 3. – С. 112–133.

143. Ручка А. Ціннісна метаморфоза в ментальності громадян України під час надзвичайних подій 2014 року / А. Ручка // Збірник наукових праць Інституту соціології НАН України «Українське суспільство : моніторинг соціальних змін». – Київ, 2014. – Вип. 1 (15). – Т. 1. – С. 117–124.
144. Рябінчук М. В. Особливості структури та функціонування соціального капіталу в умовах модерності / М. В. Рябінчук // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – № 3. – С. 70–74.
145. Сасаки М. Доверие как элемент социального капитала современной России / М. Сасаки, В. Давыденко, Ю. Латов, Г. Ромашин // Мир России. – 2010. – № 2. – С. 78–97.
146. Світовий банк. Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/country/ukraine>.
147. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості : пошук оптимальної стратегії : [Монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
148. Семикіна М. В. Оцінка взаємозв'язку соціального капіталу з розвитком національної економіки / М. В. Семикіна, Г. К. Волчкова // Інноваційна економіка. – 2015. – № 4. – С. 5–12.
149. 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.
150. Семків І. Соціальний капітал як чинник громадянської активності студентської молоді : психологічна модель : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.11 / І. І. Семків ; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. – К., 2009. – 21 с.

151. Серeda Ю. В. Соціальний капітал в Україні та інших країнах Європи : легітимність агрегованого конструкту / Ю. В. Серeda // Український соціум. – 2013. – № 4 (47). – С. 81–97.
152. Сікора В. Виступ на круглому столі «Безпека економічних трансформацій» : зб. ст. / В. Сікора; за ред. Я. А. Жаліла // У кн. : Від соціального забезпечення до соціальної політики. – К. : Сатсанга, 2001. – 100 с.
153. Смертність населення України у трудоактивному віці [монографія] / Відпов. ред. Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 211 с.
154. Солодовников С. Ю. Мозговые центры Запада / С. Ю. Солодовников, С. Л. Черныш // Наш современник. – 2008. – № 12. – С. 233–237.
155. Соціальні мережі як чинник розвитку громадянського суспільства : монографія / О. С. Онищенко, В. М. Горовий, В. І. Попик та ін. – К. : НАН України, 2013. – 220 с.
156. Список країн за ВВП (номінал) на душу населення [Електронний ресурс] // Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/>. – Дата доступу : 05.10.2015.
157. Статистичний щорічник України за 2005 рік. Держкомстат України. – К. : Вид-во «Консультант», 2006. – 576 с.
158. Статистичний щорічник України за 2013 рік. Держкомстат України. – К. : Вид-во «Консультант», 2014. – 534 с.
159. Стежко Н. Роль соціального капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку / Н. Стежко // Економіка. – 2010. – № 1 (101). – С. 47–51.
160. Степанова О. Соціальний капітал як фактор розвитку системи охорони здоров'я / О. В. Степанова // Український соціум. – 2011. – № 1. – С. 148–166.
161. Степанова О. В. Соціальний капітал та проблеми ефективності державного регулювання економіки [Електронний ресурс] / О. В. Степанова

// Ефективна економіка. – 2011. – № 11. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_44.

162. Струченков О. Неформальна зайнятість населення України: кількісний та якісний виміри [Електронний ресурс] / О. Струченков. – Режим доступу : <http://commons.com.ua/uk/neformalna-zajnyatist-naselennya/>.

163. Сысоев С. А. Проблемы выявления структуры и функций социального капитала / С. А. Сысоев // Наукові праці ДонНТУ. Серія : економічна. – 2007. – Вип. 31–1. – С. 176–181.

164. Терон И. В. Методическая схема оценки формирования социального капитала в системе социально-трудовых отношений / И. В. Терон // Вестник МГАДА : Серия «Экономика». – 2013. – № 2 (22). – С. 120–125.

165. Терон И. В. Социальный капитал как институт долгосрочного развития рынка труда / И. В. Терон // Сборник конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 38. – С. 172–175.

166. Терон І. В. Специфіка функціонально-компонентної структури механізму модернізації соціально-трудових відносин з позиції активізації соціального капіталу // Формування ринкової економіки : зб.наук.пр. – спец. вип. Праця в ХХІ столітті : новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 468–477.

167. Титов В., Ващук А. Проблемы социального капитала в современном мире / В. Титов, А. Ващук // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4 (44). – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sotsialnogo-kapitala-v-sovremennom-mire>.

168. Тоффлер Э. Метамарфозы власти : Пер. с англ. / Э. Тоффлер. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 669 с.

169. Турчин Л. Є. Сутність поняття «довіра» як економічної категорії [Електронний ресурс] / Л. Є. Турчин // Ефективна економіка. – 2012. – № 5. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1173>.

170. Убейволк О. О. Методологічні засади дослідження феномена соціального капіталу / О. О. Убейволк // Грані : Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. – 2007. – № 5. – С. 79–84.
171. Убейволк О. О. Соціальний капітал : сутність, генеза, сучасні форми : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.03 / О. О. Убейволк ; Запоріз. нац. ун-т. – Запоріжжя, 2008. – 16 с.
172. Убейволк О. О. Феномен соціального капіталу : соціально-філософський аналіз / О. О. Убейволк // Культура народів Причорномор'я : Научний журнал. – 2006. – № 73. – С. 223–226.
173. Українське суспільство 1992–2010. Соціологічний моніторинг [Електронний ресурс] / За ред. д. е. н. В. М. Ворони, д. соц. н. М. О. Шульги. – К. : ІС НАНУ, 2010. – 636 с. – Режим доступу : http://i-soc.com.ua/institute/smonit_2010.pdf.
174. Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. д. ек. н. В. Ворони, д. соц. н. М. Шульги. – К. : ІС НАНУ, 2013. – 566 с.
175. Фукуяма Ф. Великий разрыв [пер. с англ.] / Ф. Фукуяма. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2008. – 476 с.
176. Фукуяма Ф. Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию : пер с англ. / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ Хранитель, 2006. – 730 с.
177. 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.
178. Фукуяма Ф. Що таке соціальний капітал? [Текст] / Ф. Фукуяма // День. – 2006. – № 177 – С. 4.
179. Фурастье Ж. Технический прогресс и капитализм с 1700 по 2100 год / Ж. Фурастье // Какое будущее ожидает человечество?. – Прага : «Мир и социализм», 1964. – С. 157–159.
180. Хмельницкий С. А. Влияние социального капитала на формирование постиндустриальных трудовых отношений /

С. А. Хмельницкий, Н. Н. Хмельницкая // Труды Минского института управления. – 2009. – № 1 (9). – С. 81–85.

181. Цихмістро О. С. Особливості та характерні риси розвитку соціального капіталу українського суспільства / О. С. Цихмістро // Економіка розвитку. – 2013. – № 2 (66). – С. 26–32.

182. Червінська Л. П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу / Л. П. Червінська / Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий збірник / [за ред. І. Г. Ткачук]. – Івано-Франківськ : Вид-во Прикарпатського Національного університету імені В. Стефаника, 2011. – Вип. 7. – Т. 1. – С. 287–293.

183. Шавель С. А. Социальный капитал как источник инновационного развития / С. А. Шавель // Социология. – 2008. – № 1. – С. 16–35.

184. Шалімова Н. С. Напрями удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні / Наукові праці КДТУ : Економічні науки. – 2003. – Вип. 4. – Ч. 1. – С. 494–500.

185. Шаповалова Т. В. Соціальний капітал та економічне зростання [Текст] : монографія / Т. В. Шаповалова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : СНУ, 2013. – 299 с.

186. Шаульська Л. В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 166–177.

187. Шестопалова Л. Ф., Бородавко О. А. Роль доверия в процессе формирования терапевтического альянса у пациентов с неврологическими и психическими заболеваниями / Л. Ф. Шестопалова, О. А. Бородавко // Материалы Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием «Актуальные вопросы пограничной психической патологии (биопсихосоциальный подход)». – Курск : КГМУ, 2013. – С. 340–344.

188. Шигун М. М., Травін В. В. Мікроекономічний аспект соціального капіталу як елемента національного багатства / М. М. Шигун, В. В. Травін // Міжнародний збірник наукових праць. – 2013. – Вип. 2 (17). – С. 394–399.

189. Широкова М. Імідж та корпоративний соціальний капітал установ банківської системи : характер взаємовпливу : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / М. С. Широкова ; Ін-т соціол. НАН України. – К., 2010. – 17 с.
190. Шихирев П. Н. Природа социального капитала : социально-психологический подход / П. Н. Шихирев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17–31.
191. Юрик Я. І., Близнюк В. В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–86.
192. Baker W. Market networks and corporate behavior / Wayne E. Baker // The American Journal of Sociology. – 1990. – Vol. 96. – P. 589–625.
193. Bourdieu P. Le capital social : notes provisoires / P. Bourdieu // Actes Rech. Sci. Soc. – 1980. – Vol. 31. – P. 2–3.
194. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Ed. By J. G. Richardson. – N. Y. : Greenwood, 1986. – P. 241–258.
195. Burt R. Structural Holes : The social structure of competition / Ronald S. Burt. – Cambridge, MA, 1992. – 324 p.
196. Burt R. S. Brokerage & closure. An introduction to social capital / R. S. Burt. – Oxford : Oxford University Press, 2005. – 279 p.
197. Coleman J. Foundations of Social Theory / J. Coleman. – Cambridge (MA) : The Belknap Press of Harvard University Press, 1990. – P. 241–527.
198. Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital // Social Capital : A Multifaceted Perspective / Ed. by P. Dasgupta, I. Serageldin. – Washington : The World Bank, 2000. – 426 p.
199. Coleman J. Social capital in the creation of human capital / J. S. Coleman // American Journal of Sociology. – 1988. – № 94. – P. 95–120.
200. Elance joins the Upwork Community. Untitled [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.elance.com>.

201. Enterprise Surveys. What businesses experience [Electronic resource] / The World Bank Group. – Access mode : <http://www.enterprisesurveys.org/>.
202. Entrepreneurship at a Glance 2013 [Electronic resource] / OECD, 2013. – 104 p. – Access mode : http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2013_entrepreneur_aag-2013-en.
203. Eurostat. Your key to European statistics [Electronic resource] / Stats usage and population statistics. – Access mode : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
204. Fidrmuc J. How Persistent is Social Capital? [Electronic resource] / J. Fidrmuc // CEDI Working Paper. – 2012. – № 12–04. – Access mode : <http://cedi.org.uk>.
205. Fukuyama F. Social Capital and Civil Society / F. Fukuyama// IMF Working Paper. – 2000. – № 74. – 18 p.
206. Fukuyama F. Social Capital and Global Economy// Foreign Affairs. – 1995. – Vol. 75. – P. 89–103.
207. Glaeser E., La Porta R., Lopez-De-Silanes F., Shleifer A. Do institutions cause growth? / E. L. Glaeser, R. La Porta, F. Lopez-De-Silanes, A. Shleifer // The Journal of Economic Growth. – 2004. – № 9. – P. 271–303.
208. Granovetter M. The strength of weak ties / M. Granovetter // The American Journal of Sociology. – 1973. – № 78 (6). – P. 1360–1380.
209. Halpern D. Social Capital / D. Halpern. – Cambridge : Polity Press, 2005. – 400 p.
210. Hanifan L. J. The Rural School Community Center / Lyda Jadson Hanifan // Annal Academy of Political and Social Science. – 1916. – № 67. – P. 130–138.
211. Harper R. The measurement of Social Capital in the United Kingdom / R. Harper // 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.

212. Hauberer J. Social Capital Theory: Towards a Methodological Foundation / J. Hauberer. – Wiesbaden : VS Verlag for Sozialwissenschaften. – 2011. – 148 p.
213. Jacobs J. The Death and Life of Great American Cities / Jane Jacobs. – New York : Vintage, 1961. – 458 p.
214. Kaariainen J., Lehtonen H. The variety of social capital in welfare state regimes a comparative study of 21 countries / J. Kaariainen, H. Lehtonen // European Societies. – 2006. – № 8 (1). – P. 27–57.
215. Key Indicators of the Labour Market, Eighth edition [Electronic resource]. – Geneva : International Labour Office, 2014. – 126 p. – Access mode : <http://ina.bnu.edu.cn/docs/20140604152414095087.pdf>.
216. Knack S. Does social capital have an economic payoff? A cross «country investigation» / S. Knack, P. Keefer // The Quarterly Journal of Economics. – 1997. – Vol. 112. – № 4. – P. 1251–1288.
217. Kolankiewicz G. Social Capital and Social Change / G. Kolankiewicz // British Journal of Sociology. – 1996. – № 47 (3). – P. 427–441.
218. Lin N. Social capital : a theory of social structure and action / N. Lin. – Cambridge : Cambridge University Press, 2001. – 278 p.
219. Maddison A. Dynamic Forces in Capitalist Development : A Long-Run Comparative View / Angus Maddison. – New York : Oxford University Press, 1991. – 333 p.
220. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage [Electronic resource] / J. Nahapiet; S. Ghoshal // The Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – № 2. – P. 242–266. – Access mode : <https://www.uzh.ch/iou/orga/ssl-dir/wiki/uploads/Main/v26.pdf>.
221. Narayan D. Bonds and Bridges : Social Capital and Poverty [Electronic resource] / D. Narayan. – Poverty group, PREM, World Bank, 1999. – Access mode : <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/9747/narayan.pdf>.
222. Norris P. Making Democracies Work : Social Capital and Civic Engagement in 47 Societies [Electronic resource] / P. Norris. – Access mode :

<https://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/MPSA%20Making%20Democracies%20Work.pdf>.

223. Paldam M. Missing social capital and the transition in Eastern Europe / M. Paldam, T. Gert // Journal for Institutional Innovation, Development and Transition. – 2001. – № 5. – P. 21–34.

224. Paldam M. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement / M. Paldam // Journal of Economic Surveys. – 2000. – Vol. 14. – Issue 5. – P. 629–654.

225. Poder T. G. What is Really Social Capital? A Critical Review / T. G. Poder // The American Sociologist. – 2011. – № 42. – P. 341–367.

226. Porat M. The Information Economy : Development and Measurement / M. Porat, M. Rubin. – Washington : U. S. Government Printing Office, 1977. – 130 p.

227. Portes A., Sensenbrenner J. Embeddedness and Immigration : Notes on the Social Determinants of Economic Action / A. Portes, J. Sensenbrenner // The American Journal of Sociology. – 1993. – Vol. 98. – № 6 (May). – P. 1320–1350.

228. Putnam R. Bowling alone : America's declining social capital / R. Putnam // Journal of Democracy. – 1995. – № 6 (1). – P. 65–78.

229. Putnam R. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy / R. Putnam. – Princeton : Princeton University Press, 1993. – 45 p.

230. Putnam R. The Prosperous Community. Social Capital and Public Life [Electronic resource] / Robert D. Putnam // The American Prospect. – 1993. – Vol. 4. – № 13. – P. 1–2. – Access mode : <http://xroads.virginia.edu/~HYPER/detoc/assoc/13putn.html>.

231. Schiff M. Social capital labor mobility and welfare / M. Schiff // Ration. Soc. – 1992. – Vol. 4. – P. 157–175.

232. Semykina M. V. Corporate culture's development as a prerequisite for the accumulation of social capital / M. V. Semykina, G. K. Volchkova, T. A. Belyak // Economics and Management : Challenges and Perspectives :

Collection of scientific articles. – «East West» Association For Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria, 2015. – P. 98–103.

233. Social capital. Technical specifications [Electronic resource] // Special Eurobarometer. – 2005. – № 223. – 111 p. – Access mode : http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_223_en.pdf.

234. The Global Information Technology Report 2007–2014 [Electronic resource]. – Access mode : www.weforum.org.

235. The Guidebook : a guide to using green purchasing in your business [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.cannybuyer.com/guidebook/capital-model.shtml>.

236. The Legatum Prosperity Index 2014 – 29 p. [Electronic resource]. – Access mode : http://media.prosperity.com/2014/pdf/publications/PI2014_Brochure_WEB.pdf.

237. The Legatum Prosperity Index 2015 – 41 p. [Electronic resource]. – Access mode : http://media.prosperity.com/2015/pdf/publications/PI2015_Brochure_WEB.pdf.

238. Trends Econometric Models : A Review of Methodology : EMP/TRENDS [Working paper]. – Access mode : http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_120382/lang--en/index.htm.

239. United Nations Development Programme : Human Development Index 2014 [Electronic resource]. – Access mode : <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>.

240. Volchkova G. K. Peculiarities of social capital measuring at the enterprise / G. K. Volchkova // Problems of social and economic development of business : Collection of scientific articles. Vol. 1 – Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2014. – P. 214–217.

241. Volchkova G. Educational and Professional Staff Development Based on Social Capital Accumulation / Г. К. Волчкова // Наукові праці

Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 26. – С. 110–118.

242. Wallace C., Pichler F. Bridging and Bonding Social Capital : Which is more prevalent? / C. Wallace, F. Pichler // European Journal of Social Security. – 2007. – № 9. – P. 29–54.

243. Woolcock M. Social Capital : Implications for Development Theory / M. Woolcock, D. Narayan // The World Bank Research Observer. – 2000. – № 15. – P. 225–251.

244. World employment and social outlook 2015 : The changing nature of jobs / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2015. – 155 p.

245. World Values Survey. Database [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>.

Додаток А
Соціальний капітал: сутність, особливості та фактори впливу на його формування

Таблиця А.1

Підходи до визначення соціального капіталу

Автор	Визначення соціального капіталу (СК)
П. Бурдьє [15]	Ресурси, засновані на родинних відносинах та відносинах у соціальній групі, що організована за принципом участі.
Р. Патнем [229]	Моральні принципи і норми, соціальні цінності (особливо, довіра) та мережа соціальної інфраструктури, завдяки якій члени суспільства можуть більш ефективно співпрацювати.
В. Сікора [152]	Головний напрям економічного мислення у сфері економічного розвитку, формується як нова парадигма
Ф. Фукуяма [177]	Набір неформальних цінностей чи норм, яких дотримуються члени громадського руху, що дає можливість співпрацювати один з одним.
М. Горожанкіна [49, с. 16]	Специфічні переваги й обмеження неформального характеру, що забезпечують взаємодію економічних агентів на основі реалізації методологічного принципу: «довіра – зобов'язання без санкцій».
П. Шихірсєв [190]	Довіра усередині організації як інтегральний вираз стану її внутрішніх суспільних зв'язків і репутація організації як вираз стану зовнішніх зв'язків.
Дж. Коулман [93]	Потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах: зобов'язання та очікування, інформаційні канали і соціальні норми.
И. Дискин [66]	Внесок соціальної організації, який є характерним для суспільства, в економічну діяльність
В. Радаєв [136]	Господарський ресурс, що накопичується, і включений в процеси відтворення та збільшення вартості шляхом конвертації своїх різноманітних форм
Р. Берт [195]	Дружні, робочі або загальні контакти, з допомогою яких з'являється можливість реалізувати фінансовий або людський капітал
С. Бюссе [18]	СК, на відміну від інших форм капіталу, не є характеристикою індивіду, він описує відносини між людьми, в які включений даний індивід
Е. Ясин, Л. Полищук, А. Аузан [123, 129]	Здатність суспільства або співтовариств до самоорганізації та спільним діям
В. Титов, А. Ващук [167]	Система соціальних взаємностей, що забезпечують об'єднання, організованість, інтеграцію, взаємодопомогу колективних та індивідуальних соціальних акторів
П. Козирєва [86]	СК являє собою потенціал суспільної взаємодії, що є результатом довіри між членами суспільства.

Джерело: систематизовано автором на основі опрацювання наукової літератури.

Аксіоматика соціального капіталу (із робіт Ф. Фукуяма):

- СК може бути створений спонтанно у відносно невеликих, стабільних групах, де кількість членів обчислюється сотнями чи, у деяких випадках, тисячами осіб; він може з'явитися у групах з більшою кількістю населення, у суспільствах, де вже існує уряд, верховенство права і соціальний капітал як важливий наслідок верховенства права;
- СК створений традиційними суспільствами і генерується у сучасному суспільстві на щоденній основі окремими людьми і фірмами.

- ефект масштабу: група стає більшою, все складніше здійснювати моніторинг поведінки кожної окремої особи;
- для того, щоб виник спонтанний порядок, важливо провести чіткі кордони членства в групі;
- люди переживають за свою репутацію тільки тоді, коли вони знають, що їм доведеться і надалі мати справу один з одним упродовж тривалого часу;
- культура надає загальний словник не тільки слів, але й жестів, виразів обличчя і особистих звичок, які служать сигналами про наміри. Культура допомагає людям розрізнити того, хто співпрацює, і того, хто обманює, а також допомагає передавати правила поведінки, передбачати певні дії та їх наслідки у межах громади;
- певні соціальні норми можна розглядати як несправедливі, навіть тоді, коли вони добровільно приймаються громадами, що їх практикують;
- завдяки впливу традицій, соціалізації чи ритуалів згубні, неефективні чи контр-продуктивні норми можуть продовжувати існувати у соціальних системах упродовж поколінь.

Таблиця А.2

Результати пошуку в Інтернет на запит зі словом «капітал» *

Запит	Знайдено	
	кількість	%
Капітал	171000	
Національний капітал	278	1,71
Фізичний капітал	645	3,96
Природний капітал	360	2,21
Економічний капітал	183	1,12
Фінансовий капітал	1550	9,51
Екологічний капітал	30	0,18
Людський капітал	7360	45,16
Інтелектуальний капітал	3370	20,68
Соціальний капітал	2240	13,75
Культурний капітал	273	1,68
Креативний капітал	7	0,04
	16296	100,0

*Примітка. Складено за результатами авторського пошуку, здійсненого у пошуковій системі Google.

Висновок за результатами аналізу табл. А.2

Серед загальної кількості в 171 тис. віднайдених пошуковою системою Google відповідей на запит «Капітал» (16296 відповідей щодо складових капіталу), лівову частку займають ті, що стосуються людського капіталу(45,16%), інтелектуального капіталу (20,68%), соціального капіталу (13,75%). Отже, серед доступних для пошукової системи Google баз даних та знань стосовно поняття «капітал» інформація щодо людського, інтелектуального, соціального капіталу є найбільш поширеною і затребуваною.

Характерні особливості соціального капіталу, відмічені науковцями

- 1) Соціальний капітал є тим додатковим ресурсом, який на емпіричному рівні проявляється як більш висока ефективність у порівнянні з дифузійної групою такого ж складу і аналогічних умов діяльності завдяки наднормативної активності і синергетичного ефекту співробітництва, спрацьованості (Шавель С.А.) [183, с. 33].
- 2) Соціальний капітал не є приватним благом з економічної точки зору, оскільки його не можна відчужувати та не можна ним ділитися (Коулман Дж.) [93, с. 123].
- 3) Соціальний капітал становить певний вид ресурсу, доступний актору – суб'єкту соціально-економічних відносин (Коулман Дж.) [93, с. 124].
- 4) Соціальний капітал є сукупністю актуальних або потенційних ресурсів, що зв'язані з володінням міцними мережами зв'язків, більш-менш інституціоналізованими відносинами взаємного знайомства і визнання (Бурдье П.) [194, с. 248].
- 5) Соціальний капітал являє собою генотипічний феномен, який охоплює серію контекстуально визначальних фенотипічних аплікацій (Адам Ф., Подменик Д.) [1, с. 35].
- 6) Соціальний капітал є соціальним об'єднувальним інструментом, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі взаємодовіри людей (Палдам М.) [224, с. 629].
- 7) Соціальний капітал є потенціалом взаємної довіри й взаємодопомоги, цілераціонально сформованим у міжособистісних відносинах зобов'язаннями й очікуваннями, інформаційними каналами й соціальними нормами (Коулман Дж.) [199, с. 95].
- 8) Соціальний капітал – це набір неформальних цінностей або норм, що розділяються членами групи і які уможливають співробітництво усередині цієї групи (Фукуяма Ф.) [176, с. 30].
- 9) Довіра як один з основних індикаторів соціального капіталу – це «передусім, довготривалий ресурс економічного зростання» (Геєць В.) [45, с. 7].
- 10) Соціальний капітал – це міждисциплінарна категорія (Centre Corporate Social Responsibility Development) [91].

Соціальний капітал розглядається вченими з двох точок зору – вартісної теорії (у якості здатності капіталу забезпечувати прирощення вартості економічного агенту) (Хмельницький С. А., Хмельницькая Н. Н.) [180] та ресурсної теорії (у якості стійкого системного контуру нематеріального активу (Коулман Дж. [93]; Бурдье П. [193])).

Висновок щодо особливостей соціального капіталу

Багатовимірність соціального капіталу як поняття, його нематеріальна природа, наявність численних теоретичних концептуалізацій, різновекторність цілей дослідження позбавляють науковців, як це виявив аналіз наукових джерел, можливості віднайти єдиний підхід до його виміру та аналізу.

Додаток Б

Національний капітал країн світу, його складові та їх аналіз

Концепція розгляду капіталу в узагальненій формі як суми фізичного, людського, соціального, демографічного, культурного, фінансового, природного капіталів, якої дотримуються багато науковців, зокрема І. Орлов, В. Бушуєв, В. Голубєв [17], та яка підтверджена статистичними даними різних країн світу, дозволяє проаналізувати вагомість кожного елементу у загальній структурі національного капіталу країни.

Виходячи з даних, наведених у [17] нами проаналізовано вплив фізичного (ПФК), людського (ПЛК), соціального (ПСК) та екологічного (ПЕК) капіталів на національний капітал (ПНК) та показники ВВП країн. Дослідження обмежені тими країнами щодо яких є в наявності статистичні дані.

Таблиця Б.1

Приведений національний капітал країн світу, млрд. дол. США на одну людину*

Країни світу	ПНК	ПФК	ПЛК	ПСК	ПЕК	ВВП	ВВП
	млн. дол. на одну людину					дол. на одну людину	10 тис. дол. на одну людину
1	2	3	4	5	6	7	8
Чад	1,098	0,024	0,613	0,000	0,461	1236	0,124
Гвінея	2,628	0,017	0,728	0,422	1,461	573	0,057
Бахрейн	2,429	0,799	1,123	0,507	0,000	28272	2,827
ЦАР	2,309	0,010	0,459	0,677	1,163	380	0,038
Бразилія	3,411	0,232	1,122	0,736	1,321	11604	1,160
Панама	3,851	0,288	1,139	0,76	1,664	11147	1,115
Зімбабве	1,453	0,000	0,007	0,784	0,661	1031	0,103
ПАР	2,082	0,233	0,471	0,882	0,496	6883	0,688
Сінгапур	4,994	1,193	1,086	0,886	1,828	56319	5,632
Китай	2,314	0,136	0,790	0,887	0,502	7589	0,759
Індонезія	3,626	0,085	0,908	0,953	1,680	3534	0,353
Індія	2,624	0,063	0,666	0,981	0,915	1627	0,163
В'єтнам	3,397	0,057	1,023	1,009	1,307	2053	0,205
Таджикистан	2,343	0,037	0,993	1,083	0,230	1113	0,111
Австралія	3,663	0,856	1,237	1,096	0,474	68219	6,822
Швеція	3,683	0,847	1,252	1,177	0,406	58491	5,849
Фінляндія	3,655	0,833	1,102	1,254	0,466	49497	4,950
Болівія	3,400	0,092	1,082	1,300	0,926	3064	0,306
Канада	3,650	0,890	1,226	1,327	0,206	50398	5,040
США	4,158	1,081	1,201	1,33	0,545	54597	5,460
Німеччина	4,031	0,836	1,235	1,358	0,601	47590	4,759
Гонконг	4,413	1,008	0,610	1,366	1,430	39871	3,987
Франція	4,217	0,757	1,209	1,377	0,875	44538	4,454
Венесуела	4,108	0,287	1,108	1,417	1,296	6757	0,676

Продовження табл. Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8
Коста-Ріка	4,496	0,252	1,234	1,435	1,575	10083	1,008
Росія	2,656	0,361	0,628	1,452	0,215	12926	1,293
Туніс	3,076	0,177	1,208	1,455	0,237	4415	0,442
Норвегія	4,224	1,22	1,251	1,472	0,281	97013	9,701
Філіппіни	4,221	0,074	1,072	1,482	1,593	2865	0,287
Малайзія	4,683	0,321	1,051	1,483	1,828	10804	1,080
Італія	4,277	0,697	1,312	1,496	0,772	35823	3,582
Японія	4,177	0,775	1,060	1,506	0,836	36332	3,633
Люксембург	5,301	1,821	1,146	1,520	0,814	111716	11,172
Таїланд	4,029	0,180	0,958	1,539	1,352	5445	0,545
Південна Корея	3,830	0,631	0,916	1,555	0,728	28101	2,810
Ірландія	4,518	0,975	1,185	1,586	0,772	53462	5,346
Чехія	3,834	0,574	1,098	1,59	0,573	19563	1,956
Греція	4,251	0,671	1,295	1,605	0,680	21653	2,165
Україна	3,139	0,161	0,824	1,650	0,504	3055	0,306
Білорусія	3,269	0,277	0,740	1,692	0,561	8042	0,804

*Примітка. Дані наведено у порядку збільшення значень ПСК. Тут і далі ПНК – приведений національний капітал, ПФК – приведений фізичний капітал, ПЛК – приведений людський капітал, ПСК – приведений соціальний капітал, ПЕК – приведений екологічний капітал (у млн. дол. США на одну особу).

Джерело: [17; с. 138–139].

Аналіз даних табл. Б.1:

Використовуючи регресійний аналіз, виведено залежності ВВП, ПНК, ПФК, ПЛК, ПЕК від приведених значень соціального капіталу (ПСК):

$$\text{ВВП} = 0,0551 \cdot \text{ПСК} + 1,4147,$$

$$\text{ПНК} = 0,0468 \cdot \text{ПСК} + 2,5790,$$

$$\text{ПФК} = 0,0114 \cdot \text{ПСК} + 0,2615,$$

$$\text{ПЛК} = 0,0086 \cdot \text{ПСК} + 0,8076,$$

$$\text{ПЕК} = -0,0043 \cdot \text{ПСК} + 0,9441,$$

тобто, зі збільшенням ПСК зміни відбуваються пропорційно: для ВВП з коефіцієнтом пропорційності 0,0551, для ПНК – 0,0468, для ПФК – 0,0114, для ПЛК – 0,0086, для ПЕК – з коефіцієнтом мінус 0,0034 (збільшення соціального капіталу стимулює зменшення екологічного капіталу);

Співставлення наведених у табл. Б.1 даних по відношенню до приведенного соціального капіталу подаємо рис. Б.1-Б.5.

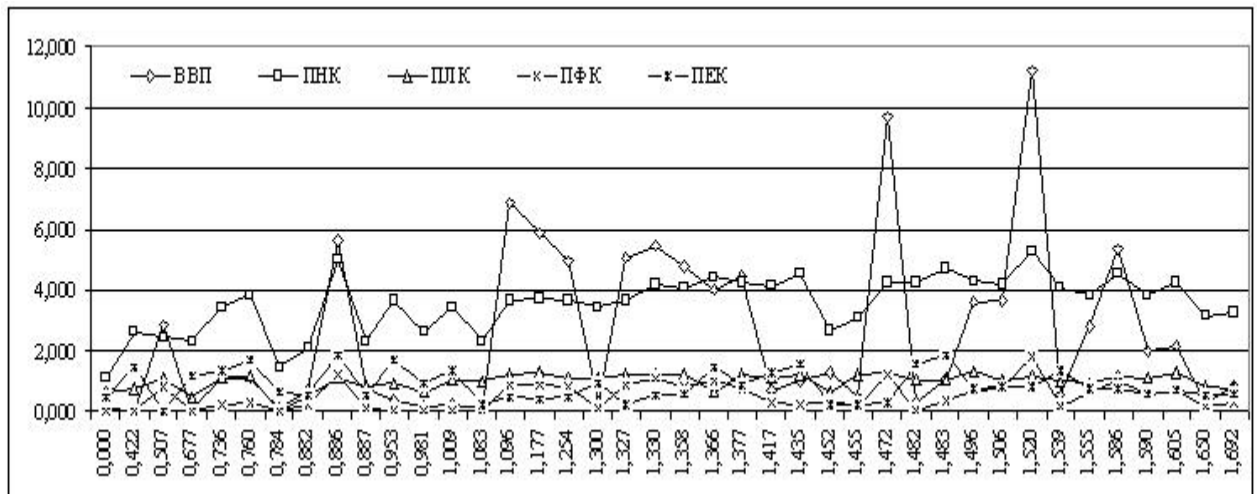


Рис. Б.1. Динаміка значень ВВП, ПНК, ПЛК, ПФК, ПЕК (вісь ординат) для країн світу у якості залежних від ПСК (вісь абсцис), млн. дол. на особу
Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

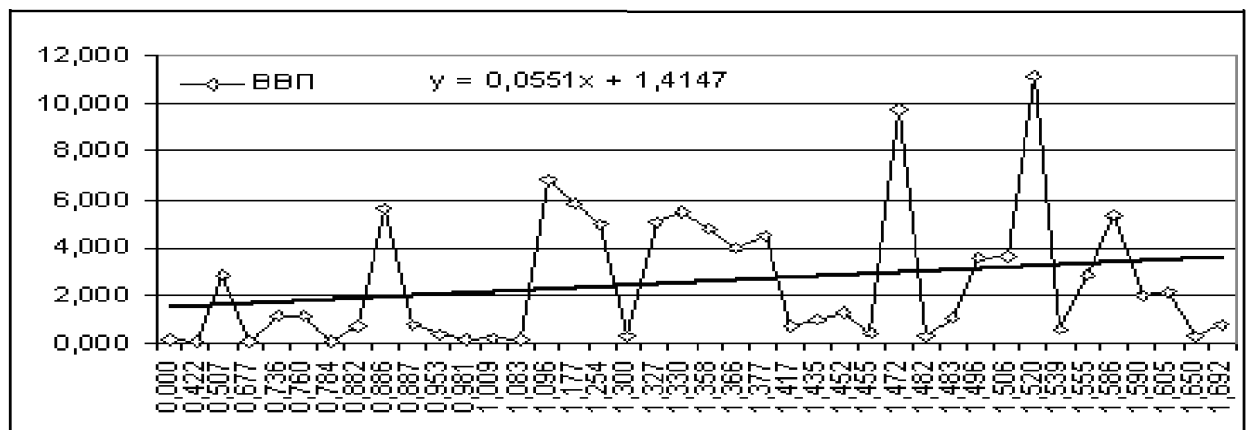


Рис. Б.2. Динаміка ВВП (вісь ординат) для країн світу залежно від обсягів приведенного соціального капіталу (вісь абсцис) з виділенням регресійного рівняння
Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

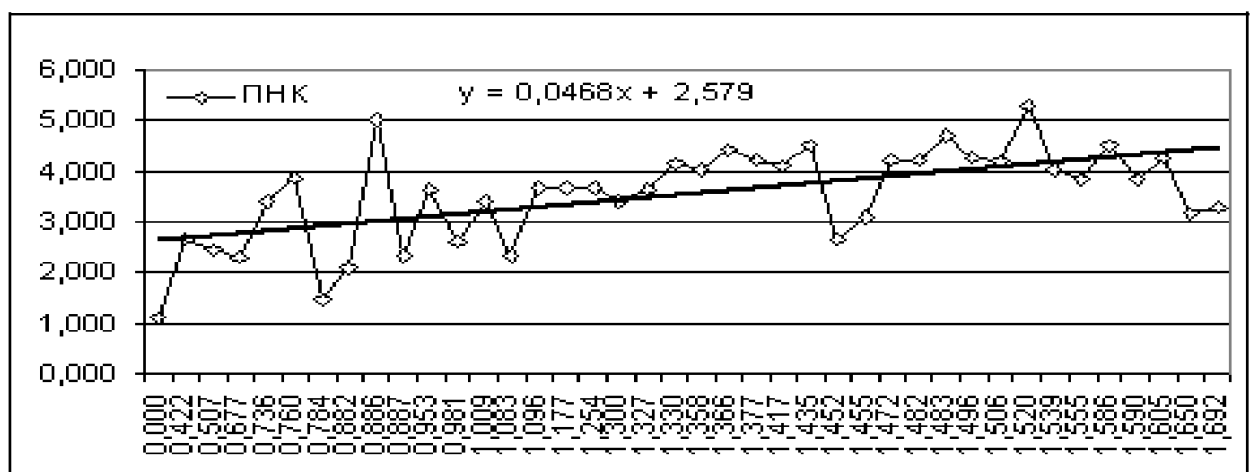


Рис. Б.3. Динаміка значень приведенного національного капіталу (вісь ординат) для країн світу залежно від приведенного соціального капіталу (вісь абсцис) з виділенням регресійного рівняння
Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

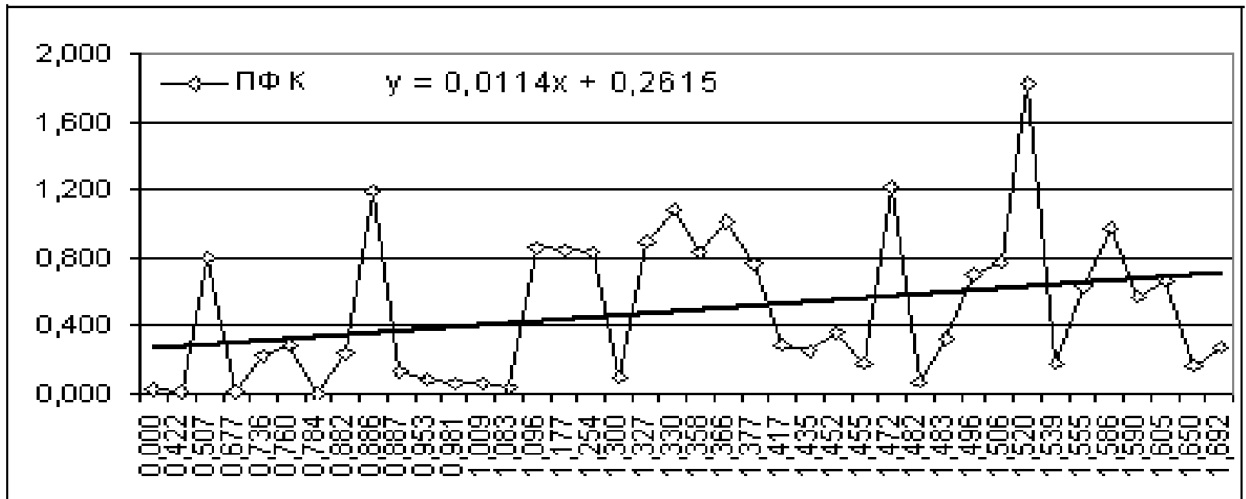


Рис. Б.4. Динаміка значень приведенного фізичного капіталу (ПФК) (вісь ординат) для країн світу залежно від приведенного соціального капіталу (вісь абсцис) з виділенням регресійного рівняння

Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

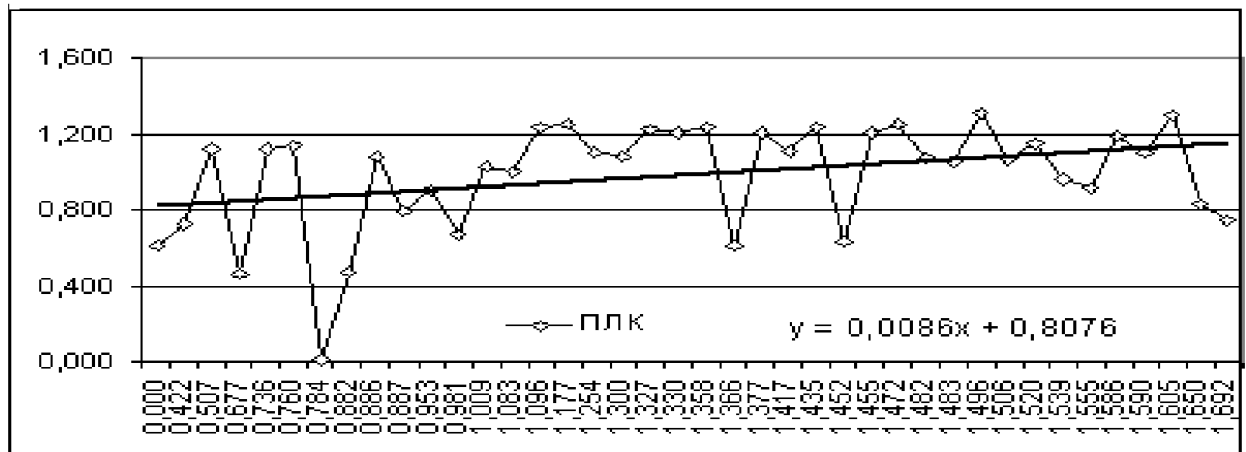


Рис. Б.5. Динаміка значень приведенного людського капіталу (ПЛК) (вісь ординат) для країн світу залежно від приведенного соціального капіталу (вісь абсцис) з виділенням регресійного рівняння

Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

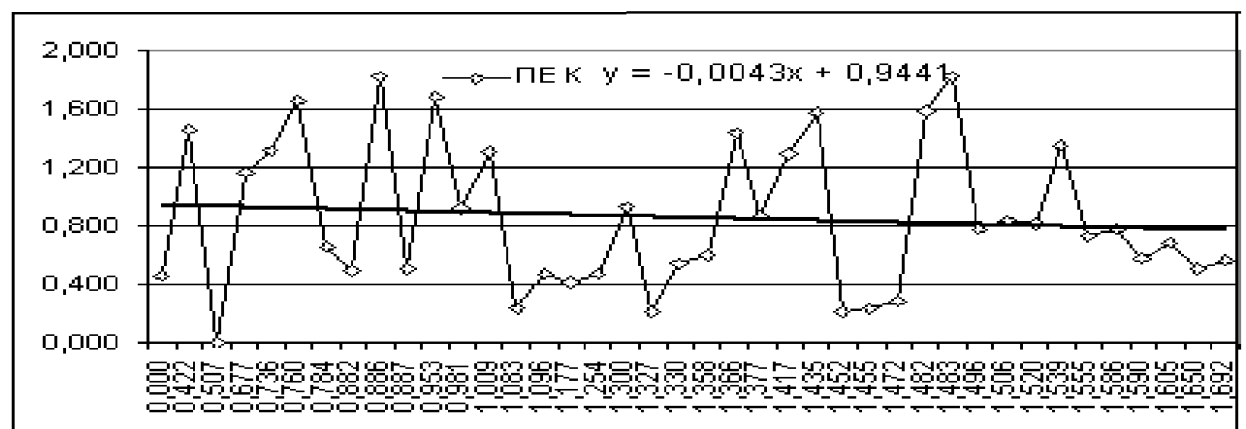


Рис. Б.6. Динаміка значень приведенного екологічного капіталу (ПЕК) (вісь ординат) для країн світу залежно від приведенного соціального капіталу (вісь абсцис) з виділенням регресійного рівняння

Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

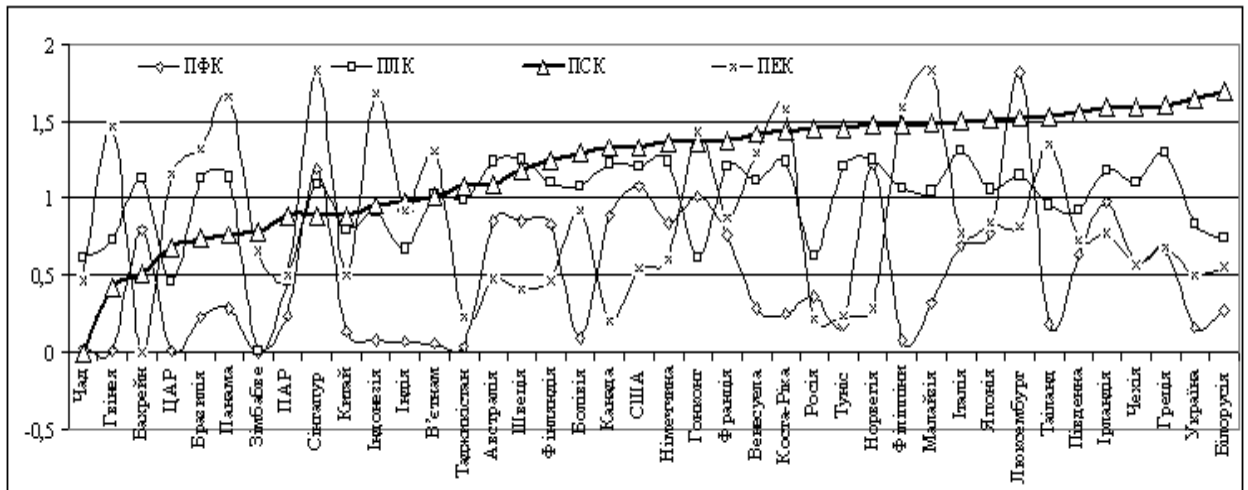


Рис. Б.7. Значення приведенного фізичного, людського, соціального та екологічного капіталу (вісь ординат) для країн світу (вісь абсцис)

Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

Висновки щодо проведеного аналізу даних табл. Б.1:

- 1) чітко визначеної залежності ВВП, ПНК, ПФК, ПЛК, ПЕК від приведених значень соціального капіталу (ПСК) для проаналізованих країн світу не спостерігається;
- 2) для різних країн світу соціальний капітал порівняно з іншими видами капіталів, суттєво відрізняється – для одних країн (Чад, рис. Б.7) його значення є найменшим, для інших (Білорусь, рис. Б.7) – найбільшим.

Останнє зобов'язує нас вдатися до порівняльного аналізу частки соціального капіталу у національному капіталі (табл. Б.2).

Таблиця Б.2

Частка видів капіталів країн світу у їхньому національному капіталі (у %)

Країни світу	ПНК	Частка у національному капіталі (%)			
		ПФК	ПЛК	ПСК	ПЕК
1	2	3	4	5	6
Австралія	100,0	23,4	33,8	29,9	12,9
Бахрейн	100,0	32,9	46,2	20,9	0,0
Білорусія	100,0	8,5	22,6	51,8	17,2
Болівія	100,0	2,7	31,8	38,2	27,2
Бразилія	100,0	6,8	32,9	21,6	38,7
В'єтнам	100,0	1,7	30,1	29,7	38,5
Венесуела	100,0	7,0	27,0	34,5	31,5
Гвінея	100,0	0,6	27,7	16,1	55,6
Гонконг	100,0	22,8	13,8	31,0	32,4
Греція	100,0	15,8	30,5	37,8	16,0
Зімбабве	100,0	0,0	0,5	54,0	45,5
Індія	100,0	2,4	25,4	37,4	34,9
Індонезія	100,0	2,3	25,0	26,3	46,3

Продовження табл. Б.2

1	2	3	4	5	6
Ірландія	100,0	21,6	26,2	35,1	17,1
Італія	100,0	16,3	30,7	35,0	18,1
Канада	100,0	24,4	33,6	36,4	5,6
Китай	100,0	5,9	34,1	38,3	21,7
Коста-Ріка	100,0	5,6	27,4	31,9	35,0
Люксембург	100,0	34,4	21,6	28,7	15,4
Малайзія	100,0	6,9	22,4	31,7	39,0
Німеччина	100,0	20,7	30,6	33,7	14,9
Норвегія	100,0	28,9	29,6	34,8	6,7
Панама	100,0	7,5	29,6	19,7	43,2
Південна Корея	100,0	16,5	23,9	40,6	19,0
Росія	100,0	13,6	23,6	54,7	8,1
Сінгапур	100,0	23,9	21,7	17,7	36,6
США	100,0	26,0	28,9	32,0	13,1
Таджикистан	100,0	1,6	42,4	46,2	9,8
Таїланд	100,0	4,5	23,8	38,2	33,6
Туніс	100,0	5,8	39,3	47,3	7,7
Україна	100,0	5,1	26,3	52,6	16,1
Філіппіни	100,0	1,8	25,4	35,1	37,7
Фінляндія	100,0	22,8	30,2	34,3	12,7
Франція	100,0	18,0	28,7	32,7	20,7
ЦАР	100,0	0,4	19,9	29,3	50,4
Чад	100,0	2,2	55,8	0,0	42,0
Чехія	100,0	15,0	28,6	41,5	14,9
Швеція	100,0	23,0	34,0	32,0	11,0
Японія	100,0	18,6	25,4	36,1	20,0
ПАР	100,0	11,2	22,6	42,4	23,8

Джерело: побудовано за даними табл. Б.1.

На основі систематизації табл. Б.2 з'ясуємо, що:

1) соціальний капітал поступається усім трьом іншим видам капіталів за часткою у національному капіталі:

таких країн 2 із 40 із загального списку табл. Б.1, тобто 5% усіх країн,
у даному випадку, це країни – Сінгапур та Чад, соціальний капітал яких поступається фізичному, людському і екологічному капіталу;

2) соціальний капітал поступається двом із трьох видів капіталів:

таких країн 5 із 40 із загального списку табл. Б.1, тобто 12,5% усіх країн,
у даному випадку, це країни – Бахрейн (соціальний капітал поступається фізичному та людському капіталам), Бразилія, В'єтнам, Гвінея, Панама (для цих трьох країн соціальний капітал поступається фізичному і екологічному капіталам);

3) соціальний капітал поступається одному із трьох видів капіталів:

таких країн 9 із 40 із загального списку табл. Б.1, тобто 22,5% усіх країн,

у даному випадку, це країни – Австралія, Швеція (для цих країн соціальний капітал поступається людському капіталу), Люксембург (соціальний капітал поступається фізичному капіталу), Гонконг, Індонезія, Коста-Ріка, Малайзія, Філіппіни, ЦАР (соціальний капітал поступається екологічному капіталу);

4) соціальний капітал не поступається жодному виду капіталу:

таких країн 24 із 40 із загального списку табл. Б.1, тобто 60% усіх країн,

у даному випадку, це країни – Білорусія, Болівія, Венесуела, Греція, Зімбабве, Індія, Ірландія, Італія, Канада, Китай, Німеччина, Норвегія, Південна Корея, ПАР, Росія, США, Таджикистан, Таїланд, Туніс, Україна, Фінляндія, Франція, Чехія, Японія.

Для підтвердження вагомості впливу соціального капіталу на національний капітал країн світу, використовуючи дані табл. Б.1 та за допомогою методів регресійного аналізу, виведено залежність приведенного національного капіталу від його складових.

$$ПНК = 1,00034 \cdot ПФК + 1,000257 \cdot ПЛК + 1,000098 \cdot ПЕК + 0,999577 \cdot ПСК \quad (Б.1)$$

Коефіцієнт Фішера $389490 > F_{\text{табл}}$, що свідчить про високу адекватність моделі (Б.1) статистичним даним табл. Б.1.

Кореляція даних табл. Б.1 із розрахунками за моделлю (Б.1) підтверджується графічно (рис. Б.7):

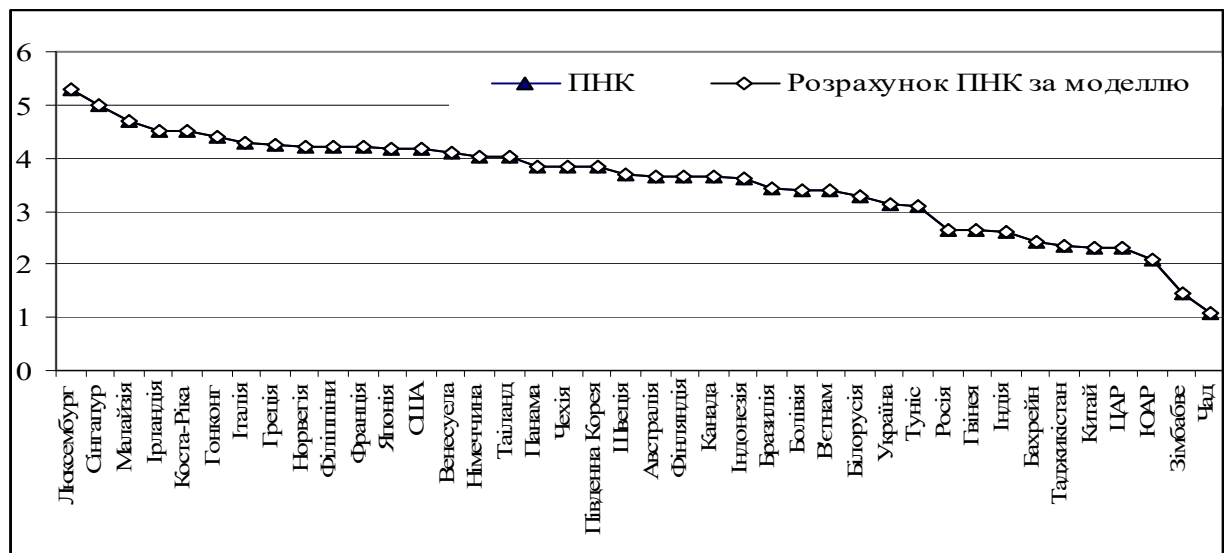


Рис. Б.7. Співставлення даних табл. Б.1 із даними, розрахованими за моделлю А.1 щодо значень приведенного національного капіталу країн світу

Джерело: побудовано автором за даними табл. Б.1 та моделі Б.1.

Аналіз моделі за даними щодо ПНК України здійснено в табл. Б.3.

Таблиця Б.3

Аналіз реагування значень ПНК України на зміну складових за моделлю Б.1

Варіації зміни складових	ПФК	ПЛК	ПЕК	ПСК	ПНК	Зміна ПНК, у %	Зміна ПНК, у млн.дол. на одну особу
Без зміни складових	0,161	0,824	0,504	1,650	3,139		
Збільшення ПФК на 1%	0,163	0,824	0,504	1,650	3,141	0,064	2,001
Збільшення ПЛК на 1%	0,161	0,832	0,504	1,650	3,147	0,255	8,002
Збільшення ПЕК на 1%	0,161	0,824	0,509	1,650	3,144	0,159	5,000
Збільшення ПСК на 1%	0,161	0,824	0,504	1,667	3,156	0,541	16,993
Збільшення усіх складових на 1%	0,163	0,832	0,509	1,667	3,171	1,019	31,996

Джерело: розраховано автором за моделлю Б.1 та даними табл. Б.1.

Виходячи із розрахунків табл. Б.3, можна зробити такі висновки:

1. Базові розрахунки впливу приведених значень фізичного, людського, екологічного та соціального капіталів на приведений національний капітал за моделлю Б.1, засвідчує можливість для України розраховувати на досягнення приведенного національного капіталу 3,139 млрд. дол. США на одну особу відповідно до даних [17, с. 138-139].

2. При збільшенні на 1% значення приведенного фізичного капіталу (зі значення 0,161 до 0,163 млрд. дол. США), відповідно до моделі Б.1, Україна може розраховувати на збільшення приведенного національного капіталу на 0,064 % або на 2,001 млн. дол. США на одну особу.

3. При збільшенні на 1% значення приведенного людського капіталу (зі значення 0,824 до 0,832 млрд. дол. США), відповідно до моделі Б.1, Україна може розраховувати на збільшення приведенного національного капіталу на 0,255 % або на 8,002 млн. дол. США на одну особу, що в чотири рази більше, порівняно зі збільшенням приведенного фізичного капіталу.

4. При збільшенні на 1% значення приведенного екологічного капіталу (зі значення 0,504 до 0,509 млрд. дол. США), відповідно до моделі Б.1, Україна може розраховувати на збільшення приведенного національного капіталу на 0,159 % або на 5,000 млн. дол. США на одну особу, що в 2,5 рази більше, порівняно зі збільшенням фізичного капіталу, але в 1,6 рази менше, порівняно з аналогічними змінами приведенного людського капіталу.

5. При збільшенні на 1% значення приведенного соціального капіталу (зі значення 1,650 до 1,667 млрд. дол. США), відповідно до моделі Б.1, Україна може розраховувати на збільшення приведенного національного капіталу на 0,541 % або на майже на 16,993 млн. дол. США у розрахунку на одну особу, що у вісім разів більше, порівняно зі збільшенням фізичного капіталу, у 3,4 рази більше, порівняно з аналогічними змінами приведенного екологічного капіталу, у 2,12 разів більше, порівняно з аналогічними змінами приведенного людського капіталу.

6. При одночасному збільшенні на 1% значень приведених фізичного, людського, екологічного та соціального капіталів, відповідно до моделі Б.1, Україна може розраховувати на збільшення приведенного національного капіталу на 1,015 % або на 31,996 млн. дол. США на одну особу.

Проведені автором розрахунки засвідчують важливість наукового дослідження і пошуку шляхів формування соціального капіталу як пріоритетного засобу впливу на національний капітал України та джерела соціально-економічного розвитку національної економіки.

Додаток В

Виявлення та аналіз залежностей між складовими соціального капіталу та капіталізацією від їх використання в оцінках ВВП України

Таблиця В.1

Виявлення залежності ВВП України від показників розвитку системи охорони здоров'я (за даними [115])

Рік	ВВП, млн. грн. (за статистикою)	Кількість випадків захворювань, тис.	Кількість лікарняних закладів, тис.	Кількість лікарняних ліжок, тис.	Кількість лікарів, тис.	Кількість середнього медичного персоналу, тис.	ВВП, млн. грн. (за моделлю)
	У	X1	X2	X3	X4	X5	(В.1)
2002	225810	32233	3,1	465	224	526	168155
2003	267344	32585	3,0	458	223	523	224725
2004	345113	32573	2,9	451	223	522	295554
2005	441452	32912	2,9	445	224	496	596590
2006	544153	32240	2,9	444	225	493	675124
2007	720731	32807	2,8	440	223	488	739791
2008	948056	32467	2,9	437	222	465	885262
2009	913345	33032	2,8	431	225	467	993005
2010	1082569	33080	2,8	429	225	467	979598
2011	1302079	32381	2,5	412	224	459	1268558
2012	1459096	31162	2,4	404	217	441	1379803
2013	1522657	31024	2,2	398	217	441	1548295
2014	1566728	26881	1,8	336	186	379	1584674

Моделі:

$$Y = 1562397 - 29,147 \cdot X_1 + 1002475 \cdot X_2 + 604,117 \cdot X_3 + 28169,650 \cdot X_4 - 12260,400 \cdot X_5 \quad (B.1)$$

$R^2 = 0,97$ свідчить, що Y на 97% визначається застосованими в моделі факторами X_1 – X_5 .

Співставлення статистичних даних про ВВП України з результатами розрахунків за моделлю засвідчують високу ступінь її адекватності:

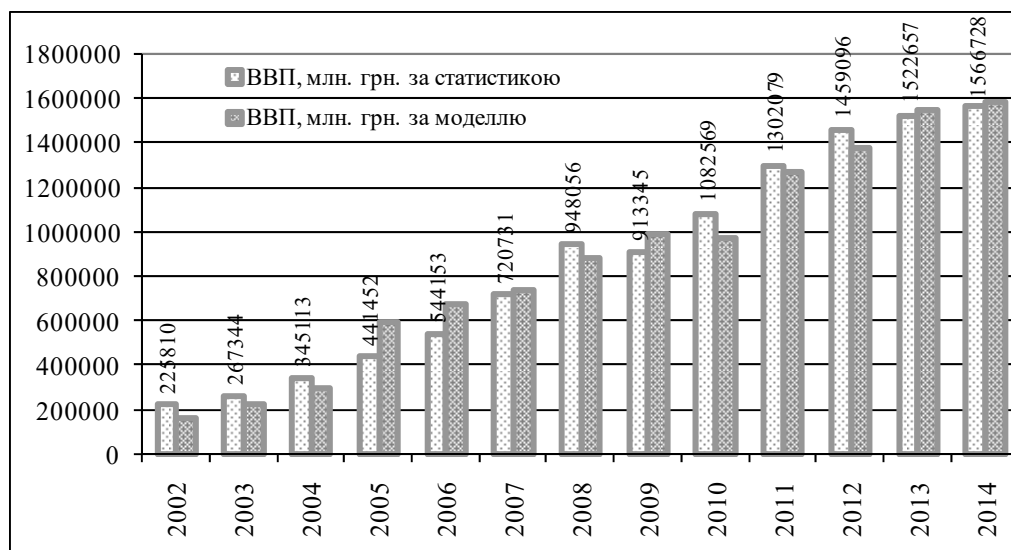


Рис. В.1. Зіставлення статистичних даних про ВВП України, представленими в табл. В.1 з результатами розрахунків за моделлю (В.1)

Аналіз моделі (В.1) засвідчує, що захворюваність населення згубно впливає на ВВП країни: збільшення кількості захворювань на 1% (X1) зменшує ВВП (У) на 0,29 млн. грн.

Таблиця В.2

Виявлення залежності ВВП України від стану функціонування системи закладів освіти (за даними [114])

Рік	ВВП, млн. грн. (за статисти- кою)	Кількість дошкільних закладів освіти, тис.	Кількість загально- освітніх закладів, тис.	Кількість професійно- технічних закладів	Кількість вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації	Кількість вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації	ВВП, млн. грн. (за моделлю)
	У	K1	K2	K3	K4	K5	(В.2)
2002	225810	24,5	22,3	980	664	315	197370
2003	267344	23,9	22,1	970	667	330	330419
2004	345113	23,1	22,1	965	670	339	313092
2005	441452	22,3	22,2	962	619	347	471399
2006	544153	21,4	22,2	953	606	345	520393
2007	720731	21,4	22,2	1011	570	350	755607
2008	948056	20,2	22,2	1023	553	351	848030
2009	913345	18,4	22,2	1021	528	353	961549
2010	1082569	17,6	22,1	1022	511	350	1117432
2011	1302079	17,2	21,9	1018	505	349	1294401
2012	1459096	16,3	21,7	975	501	345	1416188
2013	1522657	15,7	21,6	976	489	334	1546526

Модель:

$$Y = 19241642 + 486,70 \cdot K1 - 770977,35 \cdot K2 + 1142,22 \cdot K3 - 4643,34 \cdot K4 + 303,17 \cdot K5 \quad (B.2)$$

$R^2 = 0,98$ свідчить, що У на 98% визначається застосованими в моделі факторами K1–K5.

Співставлення статистичних даних про ВВП України з результатами розрахунків за моделлю засвідчують високу ступінь її адекватності:

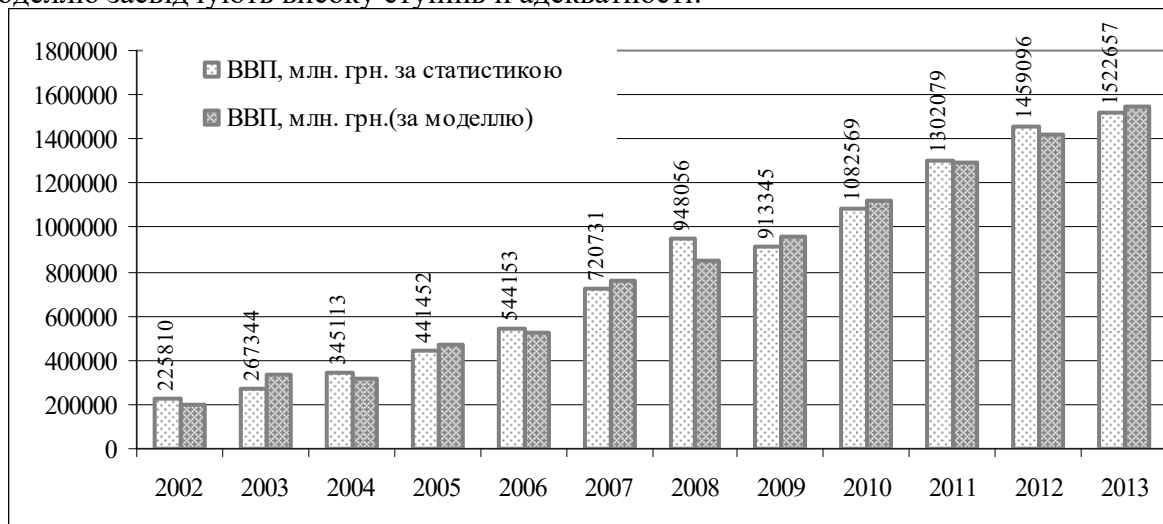


Рис. В.2. Зіставлення статистичних даних про ВВП України, представлених в табл. В.2 з результатами розрахунків за моделлю (В.2)

Аналіз моделі (В.1) засвідчує, що кількість професійно-технічних закладів (K3) та ВНЗ III-IV рівнів акредитації (K5) позитивно впливає на ВВП країни: збільшення їх кількості на 1% збільшує ВВП (У), відповідно, на 11,4 млн. грн. (K3) та 3,03 млн. грн. (K5).

Таблиця В.3

Виявлення залежності ВВП України від наповнення системи закладів освіти учнями та студентами (за даними [114])

Рік	ВВП, млн. грн. (за статисти- кою)	Кількість дітей у дошкільних закладах освіти, тис.	Кількість учнів у загально- освітніх закладах, тис.	Кількість учнів у професійно- технічних закладах, тис.	Кількість студентів у вищих навчальних закладах I-II рівня акредитації, тис.	Кількість студентів у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації, тис.	ВВП, млн. грн. (за моделлю)
	У	Н1	Н2	Н3	Н4	Н5	(В.3)
2002	225810	2277	7143	527,7	528,0	1402,9	248607
2003	267344	2341	7078	524,6	582,9	1686,9	258081
2004	345113	2341	6987	512,3	592,9	1843,8	295508
2005	441452	2221	6857	501,9	548,5	2026,7	455307
2006	544153	2101	6764	493,1	505,3	2203,8	608625
2007	720731	2014	6601	507,3	468,0	2318,6	754778
2008	948056	1856	6764	496,6	441,3	2372,5	856099
2009	913345	1770	6601	473,8	399,3	2364,5	937692
2010	1082569	1638	6350	454,4	354,2	2245,2	1046012
2011	1302079	1216	6044	443,6	361,5	2129,8	1369927
2012	1459096	1117	5731	424,3	356,8	1954,8	1437098
2013	1522657	1077	5399	433,5	345,2	1824,9	1504670

Модель:

$$Y = 2473941 - 741,55 \cdot N1 - 168,68 \cdot N2 + 975,05 \cdot N3 - 344,46 \cdot N4 + 239,09 \cdot N5 \quad (B.3)$$

$R^2 = 0,99$ свідчить, що Y на 99% визначається застосованими в моделі факторами $N1-N5$.

Співставлення статистичних даних про ВВП України з результатами розрахунків за моделлю засвідчують високу ступінь її адекватності:

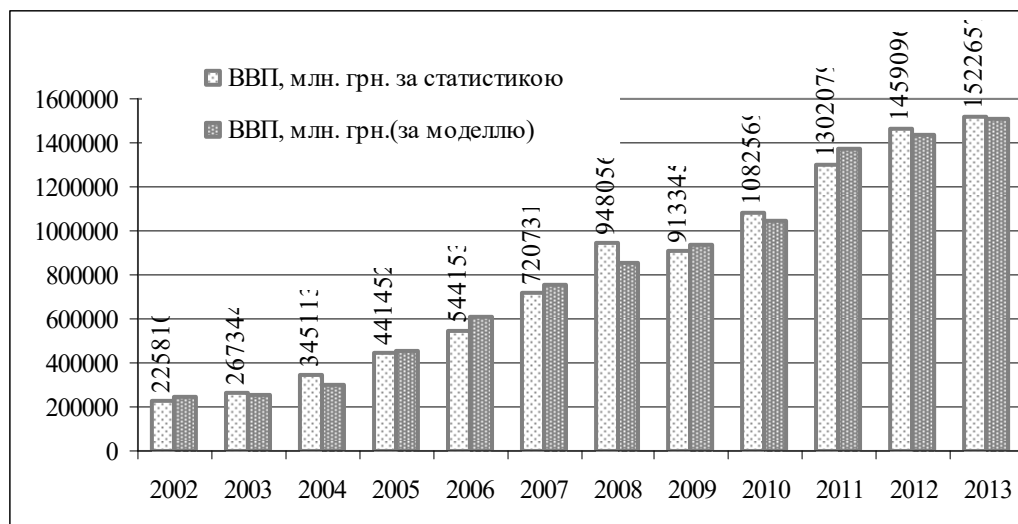


Рис. В.3. Зіставлення статистичних даних про ВВП України, представленими в табл. В.3 з результатами розрахунків за моделлю (В.3)

Аналіз моделі (В.3) засвідчує, що наповнення учнями професійно-технічних закладів ($N3$) та ВНЗ III-IV рівнів акредитації ($N5$) позитивно впливає на ВВП країни: збільшення їх кількості на 1% збільшує ВВП (Y), відповідно, на 9,7 млн. грн. ($N3$) та 2,4 млн. грн. ($N5$).

Таблиця В.4

Виявлення залежності ВВП України від рівня освіти економічно активного населення віком від 10 до 70 років (за даними [114])

Рік	ВВП, млн. грн. (за статисти- кою)	Населення з повною вищою освітою, %	Населення з базовою вищою освітою, %	Населення з неповною вищою, професійно- технічною освітою, %	Населення з повною загальною середньою освітою, %	Населення з базовою загальною середньою освітою, %	Населення без початкової освіти, %	ВВП, млн. грн. (за моделлю)
	У	P1	P2	P3	P4	P5	P6	(В.4)
2002	225810	19,8	22,3	24,1	25,5	7,4	1,0	225413
2006	544153	21,9	1,9	22,6	43,1	9,6	0,8	545880
2007	720731	22,8	1,5	21,7	43,8	9,0	0,8	716982
2008	948056	23,2	1,2	21,2	45,2	8,4	0,7	936435
2010	1082569	25,8	1,0	20,5	44,9	7,3	0,5	1107177
2011	1302079	26,8	1,0	20,3	45,3	6,3	0,3	1286949
2012	1459096	27,8	0,9	20,2	45,6	5,2	0,2	1460002

Модель:

$$Y = 7356934 - 122911 \cdot P1 + 10468,4 \cdot P2 - 124170 \cdot P3 + 23155,2 \cdot P4 - 165378 \cdot P5 - 884922 \cdot P6 \quad (B.4)$$

$R^2 = 0,99$ свідчить, що Y на 99% визначається застосованими в моделі факторами $P1-P6$.

Співставлення статистичних даних про ВВП України з результатами розрахунків за моделлю засвідчують високу ступінь її адекватності:

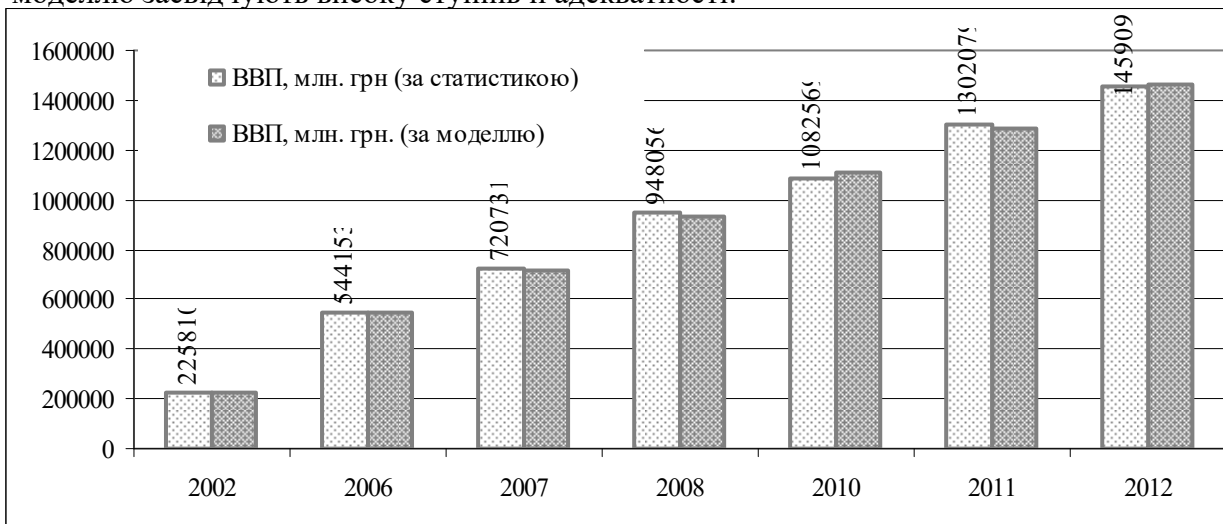


Рис. В.1. Зіставлення статистичних даних про ВВП України, представленими в табл. В.4 з результатами розрахунків за моделлю (В.4)

Аналіз моделі (В.4) засвідчує, що частка населення з базовою вищою освітою ($P2$) та з повною загальною середньою освітою ($P4$) позитивно впливає на ВВП країни: збільшення їх на 1% збільшує ВВП (Y), відповідно, на 104,7 млн. грн. ($P3$) та 231,5 млн. грн. ($P4$).

Висновки

На можливість конвертації СК населення України у ВВП негативно впливає захворюваність населення (з її зростанням на 1% ВВП зменшується на 0,29 млн. грн., про що свідчить модель (В.1)), позитивно впливає збільшення кількості професійно-технічних закладів та ВНЗ III-IV рівнів акредитації, наповнюваність учнями професійно-технічних закладів та наповнюваність студентами ВНЗ III-IV рівнів акредитації, частка населення з базовою вищою освітою та з повною загальною середньою освітою (їх збільшення на 1% збільшує ВВП у порядку їх переліку, відповідно, на 11,4 млн. грн., 3,03 млн. грн., 9,7 млн. грн., 2,4 млн. грн., 104,7 млн. грн., 231,5 млн. грн., про що свідчать моделі (В.2), (В.3), (В.4)).

Додаток Д

Вплив складових соціального капіталу на зростання ВВП країн світу

У додатку здійснено аналіз впливу складових СК, таких як «рівень довіри в суспільстві», «почуття справедливості», «рівень підтримки», «соціальні контакти», «можливість обговорення проблем» та «громадська активність» на ВВП і, як наслідок, зайнятості в країні. Використано дані щодо 28 країн світу, систематизованих Дж. Фідрмук [204] та А. Длугопольським [67].

Таблиця Д.1

Країни, компоненти соціального капіталу, ВВП та результати розрахунку ВВП за моделлю

	Країна	Рівень довіри в суспільстві (rds)	Почуття справедливості (psp)	Рівень підтримки (rpd)	Соціальні контакти (skn)	Можливість обговорення проблем (mop)	Громадська активність (gra)	ВВП на одну особу, дол. США (VVPs)	ВВП, розрахунок за моделлю (VVPm)
1	Бельгія	5,13	5,91	4,77	4,16	0,88	1,71	48,1	35,8
2	Болгарія	3,43	4,28	3,13	3,87	0,88	1,97	7,2	15,6
3	Велика Британія	5,27	5,68	5,62	3,99	0,92	1,73	39,6	45,0
4	Греція	3,92	3,68	3,32	3,21	0,92	1,83	27,9	11,3
5	Данія	6,92	7,27	6,2	4,42	0,93	1,95	63,0	81,1
6	Ізраїль	5,25	5,5	4,87	4,22	0,82	1,68	32,3	24,1
7	Ірландія	5,45	5,98	6,05	3,87	0,92	1,75	48,5	49,7
8	Іспанія	4,9	5,29	4,44	4,35	0,95	1,62	33,3	42,2
9	Кіпр	4,58	4,86	4,39	3,25	0,89	1,69	31,4	18,7
10	Латвія	4,12	5,27	4,98	3,69	0,83	1,6	12,2	22,0
11	Литва	4,41	4,73	3,91	2,85	0,83	1,6	13,2	9,8
12	Нідерланди	5,89	6,33	5,45	4,42	0,92	1,85	51,4	57,9
13	Німеччина	4,84	5,92	5,01	3,71	0,94	1,72	44,6	43,9
14	Норвегія	6,62	6,89	6,04	4,48	0,93	1,94	96,6	75,3
15	Польща	4,17	4,9	3,67	3,28	0,89	1,57	14,0	16,5
16	Португалія	3,65	4,96	3,81	4,39	0,86	1,43	22,7	23,6
17	Росія	3,94	5,03	4,03	3,38	0,91	1,59	13,2	22,3
18	Румунія	3,79	3,67	3,36	2,81	0,96	1,45	8,7	11,0
19	Словаччина	3,99	4,58	4,07	3,57	0,87	1,47	17,9	16,9
20	Словенія	4,32	4,99	4,82	3,49	0,92	1,62	25,9	27,9
21	Туреччина	2,29	3,18	2,98	3,67	0,95	1,47	10,6	13,5
22	Україна	3,98	4,33	3,63	3,52	0,85	1,92	3,6	12,9
23	Фінляндія	6,45	6,78	5,74	4,09	0,92	1,76	50,1	58,0
24	Франція	4,45	5,8	4,5	4,22	0,88	2,03	44,4	36,7
25	Хорватія	4,17	4,44	3,52	4,45	0,89	1,49	14,5	20,7
26	Чехія	4,67	5,28	4,29	3,74	0,81	1,52	20,9	16,3
27	Швейцарія	5,7	6,37	5,58	4,22	0,95	1,71	85,0	64,5
28	Швеція	6,35	6,66	6,1	4,38	0,92	1,94	58,2	67,8
	Мінімум	2,29	3,18	2,98	2,81	0,81	1,43		
	Максимум	6,92	7,27	6,2	4,48	0,96	2,03		

Джерело: складено за даними [67] та [156], розрахунки здійснено автором за сформованою моделлю Д.1.

Використовуючи дані табл. Д.1, сформуємо модель, яка показує залежність ВВП від складових соціального капіталу.

Модель:

$$VVPm = 0,190 \cdot rds^{0,415} \cdot psp^{1,564} \cdot rpd^{0,998} \cdot skn^{1,428} \cdot mop^{4,414} \cdot gra^{0,197} \quad (Д.1)$$

Коефіцієнт кореляції між VVPs та VVPm $R=0,91$, що свідчить про можливість вважати значення ВВП, отримані на основі моделі (Д.1) адекватними статистичним даним ВВП в табл. Д.1.

Коефіцієнти еластичності: для $rds^{0,415}$ - 0,996 ($1,01^{0,415}=0,996$), для $psp^{1,564}$ - 1,016 ($1,01^{1,564} = 1,016$), для $rpd^{0,998}$ - 1,010 ($1,01^{0,998} = 1,010$), для $skn^{1,428}$ - 1,014 ($1,01^{1,428} = 1,014$), для $mop^{4,414}$ - 1,045 ($1,01^{4,414} = 1,045$), для $gra^{0,197}$ - 1,002 ($1,01^{0,197} = 1,0024$).

Грунтуючись на показниках еластичності щодо складових СК, визначимо силу впливу на показник ВВП. Так, у порядку пріоритетності впливу, першу позицію займає mop (можливість обговорення проблем), другу – psp (почуття справедливості), третю – skn (соціальні контакти), четверту – rpd (рівень підтримки), п'яту – gra (громадська активність), шосту – rds (рівень довіри в суспільстві).

Формування СК повинне будуватися саме із врахуванням вагомості впливу кожної складової на ВВП країни.

Розвиваючи тезу про необхідність нарощування СК в суспільстві, гіпотетично змодельємо ситуацію, коли кожна складова СК буде збільшена на 1%. Результати моделювання ВВП зводимо до табл. Д.2 та Д.3.

Таблиця Д.2

Розрахунки величини капіталізації для країн світу – базові та після моделювання за моделлю Д.1 збільшенням складових соціального капіталу на 1% (у 1,01 раза)*

Країни світу	VVPm: базове (за табл. Д.1) та при збільшенні складових СК на 1%							збільшення всіх факторів на 1%
	базове значення	1,01*rds	1,01*psp	1,01*rpd	1,01*skn	1,01*mop	1,01*gra	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бельгія	35,8	35,6	36,3	36,1	36,3	37,4	35,9	38,8
Болгарія	15,6	15,5	15,8	15,7	15,8	16,2	15,6	16,9
Велика Британія	45,0	44,8	45,7	45,5	45,7	47,0	45,1	48,8
Греція	11,3	11,3	11,5	11,4	11,5	11,8	11,3	12,3
Данія	81,1	80,7	82,3	81,9	82,2	84,7	81,2	88,0
Ізраїль	24,1	24,0	24,5	24,3	24,4	25,2	24,1	26,1
Ірландія	49,7	49,5	50,5	50,2	50,4	51,9	49,8	53,9
Іспанія	42,2	42,0	42,9	42,6	42,8	44,1	42,3	45,8
Кіпр	18,7	18,7	19,0	18,9	19,0	19,6	18,8	20,3
Латвія	22,0	21,9	22,3	22,2	22,3	23,0	22,0	23,8
Литва	9,8	9,8	10,0	9,9	9,9	10,2	9,8	10,6
Нідерланди	57,9	57,7	58,8	58,5	58,7	60,5	58,0	62,8

Продовження табл. Д.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Німеччина	43,9	43,7	44,6	44,4	44,5	45,9	44,0	47,6
Норвегія	75,3	75,0	76,5	76,1	76,4	78,7	75,5	81,7
Польща	16,5	16,4	16,7	16,6	16,7	17,2	16,5	17,9
Португалія	23,6	23,5	24,0	23,8	23,9	24,6	23,6	25,6
Росія	22,3	22,2	22,6	22,5	22,6	23,3	22,3	24,2
Румунія	11,0	11,0	11,2	11,1	11,2	11,5	11,0	12,0
Словаччина	16,9	16,8	17,1	17,0	17,1	17,6	16,9	18,3
Словенія	27,9	27,8	28,4	28,2	28,3	29,2	28,0	30,3
Туреччина	13,5	13,4	13,7	13,6	13,7	14,1	13,5	14,6
Україна	12,9	12,8	13,1	13,0	13,1	13,4	12,9	14,0
Фінляндія	58,0	57,7	58,9	58,5	58,8	60,6	58,1	62,9
Франція	36,7	36,6	37,3	37,1	37,2	38,4	36,8	39,8
Хорватія	20,7	20,6	21,1	20,9	21,0	21,7	20,8	22,5
Чехія	16,3	16,3	16,6	16,5	16,6	17,1	16,4	17,7
Швейцарія	64,5	64,2	65,5	65,1	65,4	67,3	64,6	69,9
Швеція	67,8	67,5	68,8	68,4	68,7	70,8	67,9	73,5

*Примітка: розрахунки здійснено з використанням моделі Д.1.

Таблиця Д.3

Розрахунки зміни величини капіталізації для країн світу – базові та після моделювання за моделлю Д.1* збільшенням факторів впливу на 1%

Країни світу	VVPm: базове (за табл. Д.2) та величина зміни зі збільшенням фактору на 1%							
	базове значення	зміна після 1,01* <i>rds</i>	зміна після 1,01* <i>psp</i>	зміна після 1,01* <i>gpd</i>	зміна після 1,01* <i>skn</i>	зміна після 1,01* <i>mor</i>	зміна після 1,01* <i>gra</i>	зміна після збільшення всіх факторів на 1%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бельгія	35,8	-0,2	0,5	0,3	0,5	1,6	0,1	3,0
Болгарія	15,6	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,6	0,0	1,3
Велика Британія	45,0	-0,2	0,7	0,5	0,7	2,0	0,1	3,8
Греція	11,3	0,0	0,2	0,1	0,2	0,5	0,0	1,0
Данія	81,1	-0,4	1,2	0,8	1,1	3,6	0,1	6,9
Ізраїль	24,1	-0,1	0,4	0,2	0,3	1,1	0,0	2,0
Ірландія	49,7	-0,2	0,8	0,5	0,7	2,2	0,1	4,2
Іспанія	42,2	-0,2	0,7	0,4	0,6	1,9	0,1	3,6
Кіпр	18,7	0,0	0,3	0,2	0,3	0,9	0,1	1,6
Латвія	22,0	-0,1	0,3	0,2	0,3	1,0	0,0	1,8
Литва	9,8	0,0	0,2	0,1	0,1	0,4	0,0	0,8
Нідерланди	57,9	-0,2	0,9	0,6	0,8	2,6	0,1	4,9

Продовження табл. Д.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Німеччина	43,9	-0,2	0,7	0,5	0,6	2,0	0,1	3,7
Норвегія	75,3	-0,3	1,2	0,8	1,1	3,4	0,2	6,4
Польща	16,5	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,7	0,0	1,4
Португалія	23,6	-0,1	0,4	0,2	0,3	1,0	0,0	2,0
Росія	22,3	-0,1	0,3	0,2	0,3	1,0	0,0	1,9
Румунія	11,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,5	0,0	1,0
Словаччина	16,9	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,7	0,0	1,4
Словенія	27,9	-0,1	0,5	0,3	0,4	1,3	0,1	2,4
Туреччина	13,5	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,6	0,0	1,1
Україна	12,9	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,5	0,0	1,1
Фінляндія	58,0	-0,3	0,9	0,5	0,8	2,6	0,1	4,9
Франція	36,7	-0,1	0,6	0,4	0,5	1,7	0,1	3,1
Хорватія	20,7	-0,1	0,4	0,2	0,3	1,0	0,1	1,8
Чехія	16,3	0,0	0,3	0,2	0,3	0,8	0,1	1,4
Швейцарія	64,5	-0,3	1,0	0,6	0,9	2,8	0,1	5,4
Швеція	67,8	-0,3	1,0	0,6	0,9	3,0	0,1	5,7

*Примітка: розрахунки здійснено за даними табл. Д.2.

Аналіз отриманих результатів свідчить про наступне:

1. П'ять із шести складових СК при їх збільшенні на 1% відносно базового значення (табл. Д.1) для всіх країн світу призводять (за моделлю Д.1) до збільшення ВВП (VVPm, у дол. США на одну особу). Найбільш суттєві зміни відбуваються за рахунок складової СК «можливість обговорення проблем» (mor), менш суттєві зміни – (у порядку пріоритетності) за рахунок «почуття справедливості» (psp), «соціальних контактів» (skn), «рівня підтримки» (gpd), «громадської активності» (gra).

2. Одна із шести складових СК, а саме «рівень довіри в суспільстві, rds) проявляє себе у модельному представленні незвично – збільшення rds на 1% приводить до зменшення VVPm практично для всіх країн світу, представлених табл. Д.1.

3. Збільшення на 1% усіх шести складових СК вказує на збільшення VVPm для всіх країн світу на 8,2% – 9,1% від його базового значення. Цю обставину необхідно враховувати при формуванні стратегії соціально-економічного розвитку країн.

Додаток Е

Наукові підходи до вивчення процесу формування соціального капіталу

1. Міжнародний проект «World Values Survey» [245]

За даною методикою визначається рівень міжособистісної довіри за результатами відповідей респондентів на питання «Чи вважаєте Ви, що більшості людей можна довіряти, або що, маючи справу з людьми, треба завжди бути дуже обережним?». За даними 2008 р. у Скандинавських країнах 60% опитаних вважали, що більшості людей можна довіряти, в англосаксонських країнах (США, Великобританія, Канада, Австралія) рівень довіри становив 35–40%, а у латиноамериканських – 15–25%, в Україні – 24,5%.

2. Оцінка моральної складової СК Б. Буркинським, В. Горячуком [16, с. 67–81]

Методика базується на оцінці індексу моральної довіри:

$$I_{md} = \frac{П1 + П2 + П3 + П4 + П5}{5} \quad (Е.1)$$

де I_{md} – індекс моральної довіри;

$П1, П2, П3, П4, П5$ – процент респондентів, які не згодні, відповідно, з тим, що:

$П1$ – за безладу та невизначеності важко зрозуміти, у що вірити;

$П2$ – багато з того, у що вірили батьки, «розвалюється на очах»;

$П3$ – більшість людей взагалі ні в що не вірять;

$П4$ – більшість людей здатні піти на нечесний вчинок заради вигоди;

$П5$ – більшість людей не люблять обтяжувати себе заради того, щоб допомогти іншим.

3. Оцінка Світового банку [146]

Методика базується на використанні шести латентних індикаторів:

– індекс врахування думки населення та підзвітність державних органів, який включає показники, що вимірюють різні аспекти політичних процесів, громадянських свобод і політичних прав громадян;

– індекс політичної стабільності і відсутності насильства з показниками, що вимірюють стабільність державних інститутів, ймовірність різких змін, зміну політичного курсу, дестабілізації і повалення уряду неконституційними методами або із застосуванням насильства;

– індекс ефективності роботи уряду, який включає показники, що вимірюють якість державних послуг, якість розробки та реалізації внутрішньої державної політики, рівень довіри до внутрішньої політики, що проводиться урядом, якість функціонування державного апарату та роботи державних службовців, їх компетенцію, ступінь їх незалежності від політичного тиску;

– індекс якості законодавства з показниками, що вимірюють здатність уряду формулювати і реалізовувати раціональну політику і правові акти, які допускають розвиток приватного сектора і сприяють його розвитку;

– індекс верховенства закону, яким вимірюють ступінь впевненості різних суб'єктів у встановлених законодавчих нормах, а також дотримання ними цих норм, які стосуються ефективності і передбачуваності законодавчої системи, рівня злочинності та ставлення громадян до злочину, ставлення до виконання контрактних зобов'язань, ефективність роботи поліції;

– індекс стримування корупції, який включає показники, що вимірюють сприйняття корупції в суспільстві, ступінь використання державної влади в корисливих цілях, існування корупції на високому політичному рівні, ступінь участі еліт в корупції, вплив корупції на розвиток економіки.

Загалом, методикою охоплено сотні індикаторів, отримуваних у якості статистичних даних від національних інститутів та міжнародних організацій, результатів регулярно здійснюваних моніторингів. Співставленням даних здійснюється їх упорядкування (ранжування), визначаються ті чи інші індекси, відповідно змісту оброблюваної статистики.

Приклад визначених за означеною методикою індексів, згаданих вище, стосовно довіри до державного управління деяких країн подаємо табл. Е.1

Таблиця Е.1

Результати оцінки соціального капіталу країн світу в частині довіри до державного управління за методикою Світового банку

Країна	Індекс					
	врахування думки населення	політичної стабільності	ефективності роботи уряду	якості законодавства	верховенства закону	стримування корупції
Австралія	94,31	83,41	94,74	97,13	95,73	93,78
Австрія	96,21	96,68	92,82	91,39	97,63	89,95
Азербайджан	10,90	33,18	38,76	34,93	30,33	18,66
Албанія	51,18	48,34	43,54	57,42	35,55	25,84
Німеччина	93,84	76,78	91,39	92,82	91,94	94,26
Гондурас	31,75	30,33	25,36	45,93	10,43	17,22
Гонконг	69,19	74,41	95,69	99,52	91,00	92,34
Нідерланди	96,68	89,57	96,65	96,65	97,16	96,17
Нікарагуа	32,70	37,91	22,97	43,06	31,28	24,40
Нова Зеландія	98,10	98,58	96,17	98,09	98,10	99,52
Норвегія	100,00	94,79	98,09	94,74	100,00	98,56
Узбекистан	2,37	26,54	17,70	3,35	11,37	8,13
Україна	36,97	21,33	30,14	28,71	23,22	11,96
Уругвай	83,41	71,09	66,03	68,42	66,35	88,52
Філіппіни	47,87	16,59	56,94	51,67	41,71	43,54
Фінляндія	97,16	97,16	100,00	98,56	99,05	98,09
Франція	88,63	61,61	89,47	85,17	88,15	88,04
Україна (рази):						
до меншого значення	15,60	1,29	1,70	8,57	2,23	1,47
до більшого значення	0,37	0,22	0,30	0,29	0,23	0,12

Джерело: складено автором за даними [59].

У таблиці нами додатково наведено порівняння даних України та інших країн світу у двох варіаціях – порівняно з найменшими для всього списку значеннями даних та порівняно з найбільшими їх значеннями.

Так, застосування означеної методики засвідчує, що Україна перевищує у 15,60 разів найменше для країн значення за індексом врахування думки населення, у 8,57 разів – за індексом якості законодавства, водночас, порівняно з іншими країнами, за індексом політичної стабільності позиція України сягає лише 0,22 від кращого для країн результату, а за індексом стримування корупції 0,12 від кращого для країн результату.

4. Оцінка складових СК, що проводиться ПРООН

ПРООН здійснює оцінку соціально-економічного розвитку, результати якої наведено у табл. Е.2.

Таблиця Е.2

Індикація стану соціального капіталу в Україні за окремими позиціями відповідно до даних ПРООН

Індикатори	Рейтинг, індекс, показник (p,i,z)	Позиція серед країн світу (n)	Кількість країн світу при оцінюванні (N)	Частка позиції в списку країн світу (100-n/N)
Рейтинг розвитку людського потенціалу	0,734	83	187	55,6
Тривалість життя (років)	68,5	124	191	35,1
Зростання кількості населення (%)	-0,6	194	195	0,5
Соціальний прогрес	65,69	62	133	53,4
Рейтинг процвітання загалом	63	70	142	50,7
Рейтинг процвітання економіки	70			
Рейтинг процвітання підприємництва	57			
Рейтинг процвітання управління	121			
Рейтинг процвітання освіти	42			
Рейтинг процвітання охорони здоров'я	77			
Рейтинг безпеки життєдіяльності	54			
Рейтинг процвітання свободи	103			
Рейтинг соціального капіталу	40			
Індекс щастя	37,58	100	151	33,8
Рейтинг освіти	0,796	30	187	84,0
Витрати на освіту (%)	5,3	57	157	63,7
Витрати на охорону здоров'я (%)	8,0	59	190	68,9
Індекс економічної ефективності	49,01	95	178	46,6
Індекс гендерної нерівності	0,326	61	152	59,9
Рейтинг дитячої смертності (на тисячу народжених)	8,7	60	192	68,8
Рейтинг благодійності – допомога тим, хто цього потребує (%)	36	102	135	24,4
Рейтинг благодійності – пожертвувань (%)	8,0	102	135	24,4
Рейтинг благодійності – волонтерська діяльність (%)	29	102	135	24,4
Рейтинг за індексом глобалізації	67,78	47	182	74,2
Рейтинг за рівнем урбанізації	69,3	65	192	66,1
Рейтинг за рівнем автомобілізації (на 1000 осіб)	148	51	94	45,7
Рейтинг за рівнем убивств	4,3	104	219	52,5
Індекс якості життя людей похилого віку	31,0	82	96	14,6

Джерело: складено автором за даними [59].

Відповідно до зазначеної методики: відносно високі позиції (найбільш наближені до 100%, більші від 60%) для України, відмічаємо за індикаторами «рівень освіти» (84,0%), «витрати на освіту» (63,7%), «витрати на охорону здоров'я» (68,9%), «дитяча

смертність» (68,8%), «рейтинг за індексом глобалізації» (74,2%) та «рейтинг за рівнем урбанізації» (66,1%).

Відносно низькі позиції (наближені до 0%, менші 30%) для України відмічаємо за індикаторами:

- «зростання кількості населення» (0,5%),
- «рейтинг благочинності» (24,2%),
- «індекс якості життя людей похилого віку» (14,6%).

5. Оцінка СК як єдності складових – організованість праці, соціальна справедливість, законслухняність (В. Бушуєв, В. Голубєв, І. Орлов [17])

Виходячи з погляду на СК як єдність складових – організованості праці (Воп), соціальної справедливості (Всс), законслухняності (Взс) В. Бушуєв, В. Голубєв, І. Орлов, оцінюють СК (його виробництво у розрахунку на одну особу – Вск) відповідно сумою трьох складових:

$$V_{sk} = V_{op} + V_{ss} + V_{zn} \quad (E.2)$$

Після перетворень, автори наводять варіант перетворення цієї формули у вимірі індексу соціального капіталу (I_c):

$$I_c = \frac{1}{3} \left(\frac{N_{\max} - N}{N_{\max} - N_{\min}} + \frac{D_{\max} - D}{D_{\max} - D_{\min}} + \frac{P_{\max} - P}{P_{\max} - P_{\min}} \right) \quad (E.3)$$

де N – частка безробітних,

D – децильний коефіцієнт,

P – злочинність на одну особу за рік,

$\max$ і $\min$ використано для позначення найбільшого та найменшого значення цих показників.

6. Оцінка рівня довіри в банківській системі Л. Турчин [169]

Методика передбачає оцінку довіри в банківській сфері за такими складовими:

- тенденція до зміни цін на ринку акцій;
- число і об'єм первинного розміщення акцій,
- дюрація корпоративних облігацій,
- розмір прямих іноземних інвестицій,
- розмір сукупних потоків капіталу у платіжному балансі,
- частка валютних вкладів в загальній кількості,
- ріст (скорочення) депозитів фізичних осіб.

7. Оцінка довіри до судового адміністрування на основі Проекту USAID «Справедливе правосуддя» [135]

Передбачена проектом система оцінки довіри до функціонування суду базується на застосуванні 24 критеріїв та понад 100 показників для вимірювання відповідності цим критеріям. До системи включено три механізми оцінки:

- 1 – для внутрішньої оцінки довіри шляхом анкетування суддів і працівників апарату, експертного аналізу судових рішень і своєчасності судового розгляду;
- 2 – для зовнішньої оцінки через опитування громадян;
- 3 – для аналізу даних судової статистики.

Результати оцінювання представлено вимірами належного фінансування, ефективності використання ресурсів, задоволеністю умовами праці суддів і працівників апарату, лідерськими та управлінськими якостями керівництва суду, своєчасністю

судового розгляду, навантаженням на суддів, якістю написання судового рішення, задоволеністю громадян.

8. Матриця вимірювання СК у Великобританії [211, с. 5]

Методика оцінки СК базується на показниках, наведеними у табл. Е.3:

Таблиця Е.3

Показники виміру соціального капіталу з методики, застосованої у Великобританії

Напрямок досліджень	Вимірювані показники
Суспільна діяльність	кількість членів у громадських організаціях за інтересами та дозвіллям
	частота й інтенсивність відвідувань громадських організацій
	кількість членів у волонтерських організаціях
	частота і інтенсивність відвідувань волонтерських громадських організацій
	релігійна активність
Суспільні зв'язки і взаємодія	частота зустрічей і спілкувань із родичами, друзями або сусідам
	частота й інтенсивність спілкування у віртуальних суспільних мережах (телефон, Інтернет)
	кількість близьких друзів або родичів тих, що живуть поблизу і хто може сподіватися на отримання допомоги від оточення
	кількість близьких друзів і родичів, які можуть надати допомогу
	задоволення життям, оточенням
Довіра і соціальні норми	рівень довіри до людей свого кола спілкування
	довіра до людей з навколишнього середовища
	рівень взаємодії
	сприйняття загальноприйнятих цінностей
Громадська активність	рівень довіри до установ різного рівня
	сприйняття можливості впливати на події
	рівень обізнаності про місцеві або державні справи
	контакти з державними чиновниками, їх частота
	частота участі в ініціативних групах; відношення до голосування
Загальноприйняті норми і цінності	відношення до поглядів, традицій території мешкання
	задоволення місцем проживання та розвитком її інфраструктури
	задоволеність життям на даній території
	рівень стурбованості за власну безпеку

Джерело: розроблено автором.

9. Дослідження СК на різних рівнях економічної системи Р. Бертом [196]

Методика спрямована на вивчення СК на різних рівнях і передбачає використання показників:

на національному рівні (макрорівень) – задоволеність рівнем демократії;

на регіональному та місцевому (мезорівні) – взаємовідносини з сусідами, родичами, рівень довіри до різних інституцій, задоволеність якістю питної води, чистотою повітря, діяльністю місцевих служб (місцевий транспорт, освіта, медичне обслуговування, комунальні служби, дошкільні заклади);

на індивідуальному (мікрорівні) – фінансове забезпечення людини, задоволеність місцем роботи, мешкання, власним здоров'ям, безпекою, а також взаємодію з колегами по роботі, задоволеність громадським та власним життям людини.

10. Методика оцінки СК Інституту соціології НАН України

За дослідженням, проведеним Інститутом соціології НАН України під керівництвом Н. Паніної [116], матриця вимірювання соціального капіталу об'єднувала індикатори за групами, децю видозміненими порівняно зі згаданою вище методикою вимірювання, застосованою у Великобританії:

- громадська діяльність та рівень активності: кількість членів у громадських організаціях за інтересами та дозвіллям; частота й інтенсивність відвідувань громадських організацій; кількість членів у волонтерських організаціях; частота й інтенсивність відвідувань волонтерських громадських організацій; ставлення до голосування; сприйняття можливості впливати на події; рівень обізнаності про місцеві або державні справи; контакти з державними чиновниками, їх частота; частота участі в ініціативних групах; релігійна активність;

- соціальні мережі, зв'язки та взаємодія: частота зустрічей і спілкувань із родичами, друзями або сусідам; частота й інтенсивність спілкування у віртуальних суспільних мережах (телефон, Інтернет); кількість близьких друзів або родичів тих, що живуть поблизу і хто може сподіватися на отримання допомоги від респондента; кількість близьких друзів і родичів, які можуть надати допомогу респондента; рівень взаємодії;

- довіра, загальноприйняті норми і цінності: рівень довіри до людей свого кола спілкування; довіра до людей з навколишнього оточення; рівень довіри до установ різного рівня; сприйняття загальноприйнятих цінностей; відношення до поглядів, традицій території мешкання; задоволення місцем проживання, розвитком його інфраструктури, життям, власною роботою, оточенням; рівень стурбованості за власну безпеку, побоювання злочинності.

11. Оцінка СК з ціннісних позицій

Дослідженнями [240, с. 214–217] доведено, що існує тісна кореляція СК груп і дотримання ними певної системи цінностей.

До відомих, перевірених на валідність, відносимо методику Т. Шварца та Р. Інглхарта, описаних в [14]. Терміном «цінність» ідентифіковано глибинні переконання, що відбивають те, чого людина хоче від життя.

Ядро методики Т. Шварца складають 10 цінностей:

безпека (security) – безпека для інших людей і себе, гармонія, стабільність суспільства й взаємин;

конформність (conformity) – стримування й запобігання дій, які можуть заподіяти шкоду іншим або не відповідають соціальним очікуванням (слухняність, самодисципліна, ввічливість, повага);

традиція (tradition) – повага, прийняття і дотримання звичаїв і ідей, які існують у культурі (повага традицій, смиренність, благочестя, прийняття своєї долі, помірність);

самостійність (self-direction) – самостійності мислення й вибору способів дії у творчості й дослідницькій активності;

стимуляція (stimulation) – прагнення до новизни й глибоких переживань;

гедонізм (hedonism) – насолода або почуттєве задоволення (задоволення, насолода життям);

досягнення (achievement) – особистий успіх через прояв компетентності відповідно до соціальних стандартів;

влада (power) – досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми й засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання);

добротність (benevolence) – збереження благополуччя людей, з якими індивід перебуває в особистих контактах (корисність, лояльність, поблажливність, чесність, відповідальність, дружба, любов);

універсализм (universalism) – розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи.

Цінності вимірюються різними методиками з використанням індексів, розрахованих середнім арифметичним з ширшого їх переліку. Кожній групі цінностей відповідає окреме питання анкети.

Методика Р. Інглхарта передбачає використання для упорядкування цінностей двох осей – «цінності виживання і самовираження» (суспільне самовираження, толерантність до різноманіття, міжособистісна довіра, свобода та участь, задоволеність життям) та «традиційні секулярно-раціональні цінності» (важливість Бога, допустимість абортів, почуття національної гідності, повага до авторитетів).

Д. Леонтьєв поділяє цінності на групи «тенденцій вибору» [97]:

1) цінність як знання про суспільні ідеали, які вироблені суспільною свідомістю і присутні в узагальненому вигляді про належне в різних сферах соціального життя;

2) цінність як дія, до якої прагнуть, тобто предметне втілення суспільних ідеалів, які вимагають конкретних дій людей. Ці дії можуть бути благородними, безкорисливими, спрямованими на загальне благо і не суперечити особистим прагненням індивіда;

3) цінності як особисті ідеали, які присутні в мотиваційних структурах людини («моделях належного») і спонукають її до реального втілення в своєму житті і діяльності.

За однією з ранніх типологій (Г. Мюнстерберг) цінності умовно поділяються на дві великі групи: цінності буття (речі, гармонія, ріст, щастя, прогрес, любов, одкровення) і цінності культури (природа, всесвіт, мистецтво, музика, історія, право, розум, людство), які втілені як у житті, так і в культурі.

Додаток Ж

Деякі нові професії як результат формування соціального капіталу

Таблиця Ж

Назва професії	Зміст
1	2
Андеррайтер	Експерт зі страхування.
Арт-директор	Творчий керівник, «втілювач проєктів».
Банківський менеджер	Професія зобов'язує приймати рішення згідно з політикою банку та законодавством країни.
Вальвеолог	Спеціаліст, що займається питаннями збереження здоров'я людини.
Гідропонік	Спеціаліст із вирощування рослин без ґрунту.
Груммер	Стиліст-цирульник домашніх тварин.
Девелопер	Експерт з операцій з нерухомістю.
Джоббер	Експерт-посередник на фондовій біржі.
Дизайнер	Зайнятість з гармонійним поєднанням корисності, зручності та краси в промислових виробках, побутових приладах, меблях, інтер'єрах квартир, офісів, житлових масивах та інших об'єктах. Різновиди дизайну – графічний, транспортний, ландшафтний, аксесуарний, ювелірний, веб-дизайн.
Ком'юніті-менеджер	Активізує і підтримує дискусію на потрібну тему на форумах та в блогах.
Копірайтер	Фахівець з написання текстів рекламного змісту.
Коучер	Експерт, що розкриває потенціал особистості співробітників компанії: збільшує їх продуктивність і ефективність, допомагає здатності здійснювати рух в потрібному темпі і напрямку.
Креативний директор	Чергова кар'єрна сходинка копірайтерів та арт-директорів.
Лайфкоуч	Спеціалісти, які пропонують людям допомогу в постановці та досягненні своїх цілей.
Лобіст	Посередник між фінансовими, політичними або професійними групами і держчиновниками, депутатами.
Логістик	Професійна зайнятість пов'язана з процесами обігу сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, напівфабрикатів, запасних частин, готової продукції, їх доставки від постачальника до виробника і до кінцевого споживача відповідно вимог та інтересів.
Маркетолог	Фахівець з функціями знання законів ринку та успішного їх використання задля досягнення максимального результату в бізнесі.
Медіа-байєр	В посадові обов'язки медіа-баєра входить робота зі ЗМІ. Він займається закупівлею рекламних площ в газетах або ефірного часу на радіо і TV.
Мерчендайзер	Експерт з просування продукції в роздрібній торгівлі.
Он-лайн рекрутер	Фахівець, що опікується пошуком і підбором персоналу за допомогою засобів Інтернет.

1	2
Промоутер	Фахівець, який сприяє просуванню виробленого фірмою товару на ринку, залученню інвесторів, спонсорів.
Сомельє	Дегустатор з поширенням функцій на створення атмосфери приємного спілкування з людьми.
Стиліст	Професійна діяльність пов'язана з виробництвом (конструюванням, пошиттям) одягу, особливостями його носіння.
Фрілансер	Людина, що виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник, вільнонайманець).
Треjder	Фахівець з біржових торгів (цінними паперами, валютою тощо).
Тренд-вотчер	Людина, до функцій якої входить відстежування появи нових тенденцій серед споживачів.
Тренінг-менеджер	Фахівець з організації навчання персоналу компанії.
Хостес	Домогосподарка, економка, домоправительниця.
Communication manager	Симбіоз викладача іноземної мови та редактора-коректора. Такого фахівця все більше хочуть бачити консалтингові, аудиторські та юридичні фірми.
Nail-стиліст	Так називають людей, діяльністю яких є дизайн нігтів.
HR-фахівець	Фахівець з підбору персоналу, наділений якостями спостережливості, вміння слухати і уникати зайвого у співбесідах.
IT-менеджер	Займається інформаційними технологіями, комп'ютерним забезпеченням. Як правило, не програміст, а фахівець з обладнання та телекомунікації.
Seo-оптимізатор	Спеціаліст по просуванню сайтів в пошукових системах.

Джерело: узагальнено автором з використанням пошукових систем Інтернет.

Додаток 3

Виявлення пріоритету чинників впливу на індекс процвітання країн світу

Таблиця 3.1

Країни світу за рейтингом індексу процвітання, чинники впливу, модель, результати розрахунку індексу процвітання за моделлю

Рейтинг за індексом процвітання, факт (ripm)	Країна	Економіка ekn	Підприємництво і можливості pdp	Управління upr	Освіта osv	Охорона здоров'я zdr	Захист і безпека zbs	Особиста свобода oss	Соціальний капітал sck	Рейтинг за індексом процвітання, модель (ripm)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Модель: $\text{ripm} = a1 \cdot \text{ekn} + a2 \cdot \text{pdp} + a3 \cdot \text{upr} + a4 \cdot \text{osv} + a5 \cdot \text{zdr} + a6 \cdot \text{zbs} + a7 \cdot \text{oss} + a8 \cdot \text{sck}$									
1	Норвегія	3	7	7	5	5	6	2	1	6
2	Швейцарія	1	3	1	21	3	11	12	9	8
3	Нова Зеландія	15	18	2	7	20	10	1	2	13
4	Данія	18	2	3	3	13	8	9	3	8
5	Канада	5	17	8	2	11	9	5	4	11
6	Швеція	4	1	4	16	12	4	6	11	7
7	Австралія	12	13	9	1	14	16	3	6	12
8	Фінляндія	26	4	5	6	15	3	16	5	10
9	Нідерланди	25	10	11	4	6	18	7	8	12
10	США	17	11	12	11	1	31	21	7	15
11	Ісландія	35	9	18	9	16	2	4	13	14
12	Ірландія	29	16	14	8	17	5	11	10	16
13	Сполучене Королівство	28	8	10	20	19	21	10	12	16
14	Німеччина	8	14	17	10	7	22	14	17	15
15	Австрія	19	15	15	25	8	15	18	14	17
16	Люксембург	11	5	6	45	2	17	32	29	17
17	Бельгія	23	23	16	19	10	19	13	20	21
18	Сінгапур	2	12	13	22	18	14	40	45	20
19	Японія	7	24	19	27	4	25	28	22	21
20	Гонконг	21	6	22	60	26	1	23	26	21
21	Франція	22	22	20	24	9	30	17	56	26
22	Тайвань	14	21	36	13	23	7	31	28	22
23	Мальта	32	19	21	41	28	28	19	18	27
24	Словенія	63	25	34	12	25	12	24	30	29
25	Корея	9	20	30	15	21	23	59	69	28
26	Іспанія	46	29	27	17	22	29	22	32	30
27	Португалія	53	30	33	47	30	13	20	46	35

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
28	ОАЕ	10	31	32	39	37	26	55	43	34
29	Чехія	36	26	35	23	27	20	65	57	34
30	Уругвай	55	52	31	68	41	27	8	31	45
31	Польща	41	40	39	31	33	24	58	47	40
32	Естонія	58	27	26	40	39	36	70	39	40
33	Чилі	30	32	23	63	48	41	33	71	44
34	Коста-Ріка	43	45	29	53	46	48	15	48	45
35	Словаччина	59	37	45	14	29	32	64	51	41
36	Кувейт	16	35	44	30	40	34	83	62	41
37	Італія	45	41	43	38	24	38	63	41	42
38	Ізраїль	27	28	25	18	34	105	97	19	42
39	Угорщина	69	47	37	32	35	37	42	75	49
40	Кіпр	64	34	24	35	32	53	53	86	47
41	Панама	33	43	60	65	51	52	34	38	48
42	Литва	79	39	40	29	43	35	95	50	49
43	Тринідад і Тобаго	71	36	47	77	69	45	25	54	53
44	Латвія	49	33	41	34	50	44	86	90	50
45	Малайзія	20	38	38	51	56	71	112	36	50
46	Аргентина	54	55	97	44	42	47	30	53	54
47	Саудівська Аравія	24	49	49	28	45	72	136	23	52
48	Болгарія	82	42	74	48	47	33	72	87	58
49	Бразилія	37	51	63	86	63	86	27	65	62
50	Хорватія	73	53	51	36	36	39	85	119	61
51	Таїланд	13	64	57	59	59	92	130	15	62
52	Монголія	80	58	76	46	91	40	90	25	63
53	Білорусь	93	54	117	26	38	51	104	21	60
54	Китай	6	65	66	61	66	97	117	24	64
55	Казахстан	44	60	106	54	58	63	91	35	63
56	В'єтнам	31	69	61	70	75	58	73	80	67
57	Узбекистан	67	92	118	69	60	65	57	16	74
58	Беліз	60	81	71	72	68	66	61	52	72
59	Греція	103	48	53	33	31	42	121	129	66
60	Румунія	88	50	70	58	65	46	71	109	67
61	Ямайка	128	59	67	78	79	55	38	42	71
62	Шрі-Ланка	76	85	52	66	78	120	43	27	77
63	Україна	70	57	121	42	77	54	103	40	67
64	Мексика	34	83	59	85	49	99	75	76	76
65	Чорногорія	123	62	65	43	53	43	89	115	73
66	Колумбія	39	61	64	84	72	127	52	66	73
67	Філіппіни	40	75	55	76	97	111	50	59	76
68	Росія	57	46	113	37	44	96	124	67	66
69	Македонія	110	63	69	74	52	67	77	82	75
70	Парагвай	38	86	110	100	84	73	35	61	79

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
71	Індонезія	42	84	78	80	94	68	109	33	77
72	Домініканська Республіка	81	79	86	88	90	91	54	58	82
73	Еквадор	47	76	99	75	81	98	37	123	82
74	Киргизстан	120	82	116	56	71	83	93	34	83
75	Ботсвана	101	72	28	94	111	84	41	93	84
76	Нікарагуа	77	99	91	90	88	69	36	81	87
77	Сербія	130	77	81	55	57	64	74	96	81
78	Перу	48	74	83	87	86	100	69	106	83
79	Азербайджан	65	67	105	83	89	75	102	77	81
80	Грузія	91	70	42	79	92	62	56	139	82
81	Південна Африка	92	44	54	92	105	109	79	72	78
82	Йорданія	99	71	58	50	61	77	132	100	80
83	Ель Сальвадор	68	88	75	101	83	76	82	88	87
84	Албанія	117	78	90	62	62	49	111	116	85
85	Марокко	52	80	72	106	76	78	113	84	84
86	Туреччина	86	66	48	81	55	95	134	114	83
87	Болівія	51	98	96	91	102	88	46	98	90
88	Намібія	84	96	46	102	106	82	45	99	91
89	Молдова	125	73	102	67	80	70	107	102	89
90	Гватемала	72	90	87	107	93	104	68	63	91
91	Боснійська Герцеговина	113	94	108	73	54	57	122	103	91
92	Туніс	87	56	94	71	70	74	120	135	82
93	Лаос	56	107	77	104	117	61	80	74	92
94	Таджикистан	118	110	109	64	98	59	105	64	96
95	Вірменія	129	68	88	49	87	56	123	124	87
96	Непал	89	108	104	95	96	94	47	79	97
97	Алжир	50	95	103	82	73	89	137	95	92
98	Гана	116	97	62	109	100	60	60	112	96
99	Руанда	98	104	50	112	101	87	76	89	98
100	Венесуела	104	87	134	52	74	116	108	94	95
101	Ліван	75	91	107	89	64	102	110	126	96
102	Індія	62	103	56	93	109	119	78	132	101
103	Буркіна Фасо	61	124	84	130	122	80	29	85	102
104	Бангладеш	74	106	89	96	95	106	49	138	101
105	Гондурас	112	100	111	98	82	81	118	101	102
106	Сенегал	102	111	80	125	104	101	39	70	102
107	Іран	114	93	120	57	67	126	128	111	101
108	Бенін	115	132	79	117	107	50	26	136	109
109	Кенія	111	101	93	113	112	132	66	60	105
110	Замбія	108	105	82	105	135	121	88	68	108
111	Уганда	105	118	100	116	127	130	62	44	110
112	Камбоджа	78	112	73	108	103	90	116	134	107

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
001-070	0,101012	0,124605	0,124904	0,089709	0,081975	0,133582	0,093734	0,102237
	4	6	7	2	1	8	3	5
071-142	0,124292	0,282427	0,060182	0,163801	0,075237	0,132173	0,117552	0,095772
	5	8	1	7	2	6	4	3
Третій спосіб групування – три групи (дві – по 50 країн, одна – 42 країни)								
001-050	0,089995	0,101536	0,166515	0,108525	0,04066	0,123277	0,112328	0,088617
	3	4	8	5	1	7	6	2
051-100	0,103534	0,225685	0,04874	0,119596	0,147924	0,071556	0,109605	0,147798
	3	8	1	5	7	2	4	6
101-142	0,129359	0,233145	0,092611	0,19545	0,073801	0,1449	0,094784	0,102147
	6	8	2	4	1	7	3	5
Четвертий спосіб групування – сім груп (шість – по 20 країн, одна – 22 країни)								
001-020	0,120866	0,087279	0,302568	0,074786	-0,06673	0,024779	0,072481	0,220145
	6	5	8	4	1	2	3	7
021-040	0,09192	-0,01998	0,332319	0,086424	0,056003	0,185163	0,039205	0,095661
	5	1	8	4	3	7	2	6
041-060	0,077039	0,140421	0,114304	0,067298	0,116191	0,116494	0,097126	0,114243
	2	8	5	1	6	7	3	4
061-080	0,088332	0,132175	0,087995	0,130118	0,150648	0,084336	0,128598	0,140972
	3	6	2	5	8	1	4	7
081-100	0,088588	0,218789	0,083615	0,081234	0,178066	0,130839	0,110761	0,149418
	3	8	2	1	7	5	4	6
101-120	0,119977	0,18899	0,096481	0,231667	0,072808	0,154795	0,093609	0,114486
	5	7	3	8	1	6	2	4
121-142	0,145249	0,207762	0,133342	0,159021	0,104538	0,113871	0,100179	0,09879
	6	8	5	7	3	4	2	1

*Примітка: під значенням коефіцієнта в моделі вказано пріоритет впливу відповідного чинника (як і в рейтингу – менше значення більше пріоритетне).

Загалом, розглядаючи всі способи групування, маємо тринадцять моделей:

1) модель для усіх 142 країн світу

$$\text{ripm} = 0,116806 \cdot \text{ekn} + 0,311385 \cdot \text{pdp} + 0,066013 \cdot \text{upr} + 0,118855 \cdot \text{osv} + 0,114357 \cdot \text{zdr} + 0,124029 \cdot \text{zbs} + 0,070208 \cdot \text{oss} + 0,101062 \cdot \text{sck} \quad (3.1)$$

2) модель для першої групи з другого способу групування (країни з рейтингом 001-070):

$$\text{ripm} = 0,101012 \cdot \text{ekn} + 0,124605 \cdot \text{pdp} + 0,124904 \cdot \text{upr} + 0,089709 \cdot \text{osv} + 0,081975 \cdot \text{zdr} + 0,133582 \cdot \text{zbs} + 0,093734 \cdot \text{oss} + 0,102237 \cdot \text{sck} \quad (3.2)$$

3) модель для другої групи з другого способу групування (країни з рейтингом 071-142):

$$\text{ripm} = 0,124292 \cdot \text{ekn} + 0,282427 \cdot \text{pdp} + 0,060182 \cdot \text{upr} + 0,163801 \cdot \text{osv} + 0,075237 \cdot \text{zdr} + 0,132173 \cdot \text{zbs} + 0,117552 \cdot \text{oss} + 0,095772 \cdot \text{sck} \quad (3.3)$$

4) модель для першої групи з третього способу групування (країни з рейтингом 001-050):

$$\text{ripm} = 0,089995 \cdot \text{ekn} + 0,101536 \cdot \text{pdp} + 0,166515 \cdot \text{upr} + 0,108525 \cdot \text{osv} + 0,04066 \cdot \text{zdr} + 0,123277 \cdot \text{zbs} + 0,112328 \cdot \text{oss} + 0,088617 \cdot \text{sck} \quad (3.4)$$

5) модель для другої групи з третього способу групування (країни з рейтингом 051-100):

$$\text{ripm} = 0,103534 \cdot \text{ekn} + 0,225685 \cdot \text{pdp} + 0,04874 \cdot \text{upr} + 0,119596 \cdot \text{osv} + 0,147924 \cdot \text{zdr} + 0,071556 \cdot \text{zbs} + 0,109605 \cdot \text{oss} + 0,147798 \cdot \text{sck} \quad (3.5)$$

6) модель для третьої групи з третього способу групування (країни з рейтингом 100-142):

$$\text{ripm} = 0,129359 \cdot \text{ekn} + 0,233145 \cdot \text{pdp} + 0,092611 \cdot \text{upr} + 0,19545 \cdot \text{osv} + 0,073801 \cdot \text{zdr} + 0,1449 \cdot \text{zbs} + 0,094784 \cdot \text{oss} + 0,102147 \cdot \text{sck} \quad (3.6)$$

7) модель для першої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 001-020):

$$\text{ripm} = 0,120866 \cdot \text{ekn} + 0,087279 \cdot \text{pdp} + 0,302568 \cdot \text{upr} + 0,074786 \cdot \text{osv} - 0,06673 \cdot \text{zdr} + 0,024779 \cdot \text{zbs} + 0,072481 \cdot \text{oss} + 0,220145 \cdot \text{sck} \quad (3.7)$$

8) модель для другої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 021-040):

$$\text{ripm} = 0,09192 \cdot \text{ekn} - 0,01998 \cdot \text{pdp} + 0,332319 \cdot \text{upr} + 0,086424 \cdot \text{osv} + 0,056003 \cdot \text{zdr} + 0,185163 \cdot \text{zbs} + 0,039205 \cdot \text{oss} + 0,095661 \cdot \text{sck} \quad (3.8)$$

9) модель для третьої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 041-060):

$$\text{ripm} = 0,077039 \cdot \text{ekn} + 0,140421 \cdot \text{pdp} + 0,114304 \cdot \text{upr} + 0,067298 \cdot \text{osv} + 0,116191 \cdot \text{zdr} + 0,116494 \cdot \text{zbs} + 0,097126 \cdot \text{oss} + 0,114243 \cdot \text{sck} \quad (3.9)$$

10) модель для четвертої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 061-080):

$$\text{ripm} = 0,088332 \cdot \text{ekn} + 0,132175 \cdot \text{pdp} + 0,087995 \cdot \text{upr} + 0,130118 \cdot \text{osv} + 0,150648 \cdot \text{zdr} + 0,084336 \cdot \text{zbs} + 0,128598 \cdot \text{oss} + 0,140972 \cdot \text{sck} \quad (3.10)$$

11) модель для п'ятої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 081-100):

$$\text{ripm} = 0,088588 \cdot \text{ekn} + 0,218789 \cdot \text{pdp} + 0,083615 \cdot \text{upr} + 0,081234 \cdot \text{osv} + 0,178066 \cdot \text{zdr} + 0,130839 \cdot \text{zbs} + 0,110761 \cdot \text{oss} + 0,149418 \cdot \text{sck} \quad (3.11)$$

12) модель для шостої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 101-120):

$$\text{ripm} = 0,119977 \cdot \text{ekn} + 0,18899 \cdot \text{pdp} + 0,096481 \cdot \text{upr} + 0,231667 \cdot \text{osv} + 0,072808 \cdot \text{zdr} + 0,154795 \cdot \text{zbs} + 0,093609 \cdot \text{oss} + 0,114486 \cdot \text{sck} \quad (3.12)$$

13) модель для сьомої групи з четвертого способу групування (країни з рейтингом 121-142):

$$\text{ripm} = 0,145249 \cdot \text{ekn} + 0,207762 \cdot \text{pdp} + 0,133342 \cdot \text{upr} + 0,159021 \cdot \text{osv} + 0,104538 \cdot \text{zdr} + 0,113871 \cdot \text{zbs} + 0,100179 \cdot \text{oss} + 0,09879 \cdot \text{sck} \quad (3.13)$$

Коефіцієнт кореляції кожної з моделей між даними щодо рейтингу за індексом процвітання з табл. 3.1 за результатами розрахунків за відповідними моделями варіює від 0,96 до 0,99, що свідчить про достатню для формування висновків достовірність відповідних моделей.

Висновки стосуватимуться впливу кожної зі складових кожної моделі на значення розрахованого за моделями рейтингу відповідної групи країн за індексом процвітання, вибудованих за пріоритетом від найбільш впливової до найменш впливової.

Таблиця 3.3

Пріоритетність впливу екзогенних змінних моделей (2.1)-(2.13) на значення рейтингу країн за індексом процвітання

Країни з рейтингом	Пріоритет впливу на рейтинг країни за індексом процвітання							
	1	2	3	4	5	6	7	8
001-142	Управління	Особиста свобода	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Економіка	Освіта	Захист і безпека	Підприємництво і можливості
001-070	Охорона здоров'я	Освіта	Особиста свобода	Економіка	Соціальний капітал	Підприємництво і можливості	Управління	Захист і безпека
071-142	Управління	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Особиста свобода	Економіка	Захист і безпека	Освіта	Підприємництво і можливості
001-050	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Економіка	Підприємництво і можливості	Освіта	Особиста свобода	Захист і безпека	Управління
051-100	Управління	Захист і безпека	Економіка	Особиста свобода	Освіта	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Підприємництво і можливості
101-142	Охорона здоров'я	Управління	Особиста свобода	Освіта	Соціальний капітал	Економіка	Захист і безпека	Підприємництво і можливості
001-020	Захист і безпека	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Освіта	Економіка	Підприємництво і можливості	Управління	Особиста свобода
021-040	Охорона здоров'я	Економіка	Соціальний капітал	Освіта	Управління	Особиста свобода	Підприємництво і можливості	Захист і безпека
041-060	Підприємництво і можливості	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Економіка	Захист і безпека	Особиста свобода	Управління	Освіта
061-080	Управління	Захист і безпека	Підприємництво і можливості	Охорона здоров'я	Соціальний капітал	Економіка	Освіта	Особиста свобода
081-100	Управління	Соціальний капітал	Підприємництво і можливості	Економіка	Особиста свобода	Охорона здоров'я	Освіта	Захист і безпека
101-120	Охорона здоров'я	Особиста свобода	Управління	Соціальний капітал	Економіка	Захист і безпека	Підприємництво і можливості	Освіта
121-142	Захист і безпека	Соціальний капітал	Охорона здоров'я	Особиста свобода	Управління	Освіта	Підприємництво і можливості	Економіка

Джерело: розрахунки виконано автором за даними табл. 3.2.

Таблиця 3.4

Переведення позицій пріоритету на значення вагомості впливу чинника

Групи по 20 країн за рейтингом індексу процвітання	Чинники впливу						
	Економіка	Підприєм- ництво і можливості	Управління	Освіта	Охорона здоров'я	Захист і безпека	Особиста свобода
	Позиції пріоритету (чотири перших рядків групи)*, їх вагомість** (наступні чотири рядки групи), усереднена вагомість у групі*** (дев'ятий рядок)						
001-020	5	8	1	6	4	7	2
	4	6	7	2	1	8	3
	3	4	8	5	1	7	6
	6	5	8	4	1	2	3
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875
	0,625	0,375	0,250	0,875	1,000	0,125	0,750
	0,750	0,625	0,125	0,500	1,000	0,250	0,375
	0,375	0,500	0,125	0,625	1,000	0,875	0,750
	0,563	0,406	0,375	0,594	0,906	0,375	0,688
	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719
021-040	5	8	1	6	4	7	2
	4	6	7	2	1	8	3
	3	4	8	5	1	7	6
	5	1	8	4	3	7	2
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875
	0,625	0,375	0,250	0,875	1,000	0,125	0,750
	0,750	0,625	0,125	0,500	1,000	0,250	0,375
	0,500	1,000	0,125	0,625	0,750	0,250	0,875
	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719
	0,625	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719
051-060	5	8	1	6	4	7	2
	4	6	7	2	1	8	3
	3	4	8	5	1	7	6
	2	8	5	1	6	7	3
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875
	0,625	0,375	0,250	0,875	1,000	0,125	0,750
	0,750	0,625	0,125	0,500	1,000	0,250	0,375
	0,875	0,125	0,500	1,000	0,375	0,250	0,750
	0,688	0,313	0,469	0,688	0,750	0,219	0,688
	0,688	0,313	0,469	0,688	0,750	0,219	0,688
061-070	5	8	1	6	4	7	2
	4	6	7	2	1	8	3
	3	8	1	5	7	2	4
	3	6	2	5	8	1	4
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875
	0,625	0,375	0,250	0,875	1,000	0,125	0,750
	0,750	0,125	1,000	0,500	0,250	0,875	0,625
	0,750	0,375	0,875	0,500	0,125	1,000	0,625
	0,656	0,250	0,781	0,563	0,500	0,563	0,719
	0,469	0,250	0,781	0,563	0,500	0,563	0,719

Продовження табл. 3.4

071-080	5	8	1	6	4	7	2	3
	5	8	1	7	2	6	4	3
	3	8	1	5	7	2	4	6
	3	6	2	5	8	1	4	7
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875	0,750
	0,500	0,125	1,000	0,250	0,875	0,375	0,625	0,750
	0,750	0,125	1,000	0,500	0,250	0,875	0,625	0,375
	0,750	0,375	0,875	0,500	0,125	1,000	0,625	0,250
	0,625	0,188	0,969	0,406	0,469	0,625	0,688	0,531
081-100	5	8	1	6	4	7	2	3
	5	8	1	7	2	6	4	3
	3	8	1	5	7	2	4	6
	3	8	2	1	7	5	4	6
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875	0,750
	0,500	0,125	1,000	0,250	0,875	0,375	0,625	0,750
	0,750	0,125	1,000	0,500	0,250	0,875	0,625	0,375
	0,750	0,125	0,875	1,000	0,250	0,500	0,625	0,375
	0,625	0,125	0,969	0,531	0,500	0,500	0,688	0,563
101-120	5	8	1	6	4	7	2	3
	5	8	1	7	2	6	4	3
	6	8	2	4	1	7	3	5
	5	7	3	8	1	6	2	4
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875	0,750
	0,500	0,125	1,000	0,250	0,875	0,375	0,625	0,750
	0,375	0,125	0,875	0,625	1,000	0,250	0,750	0,500
	0,500	0,250	0,750	0,125	1,000	0,375	0,875	0,625
	0,469	0,156	0,906	0,344	0,875	0,313	0,781	0,656
121-142	5	8	1	6	4	7	2	3
	5	8	1	7	2	6	4	3
	6	8	2	4	1	7	3	5
	6	8	5	7	3	4	2	1
	0,500	0,125	1,000	0,375	0,625	0,250	0,875	0,750
	0,500	0,125	1,000	0,250	0,875	0,375	0,625	0,750
	0,375	0,125	0,875	0,625	1,000	0,250	0,750	0,500
	0,375	0,125	0,500	0,250	0,750	0,625	0,875	1,000
	0,438	0,125	0,844	0,375	0,813	0,375	0,781	0,750

*Примітка. Вибрано автором з табл. 3.2.

**Примітка. Розроблено автором за алгоритмом: пріоритету 1 відповідає вагомість впливу 1; пріоритету 2 – вагомість 0,875; пріоритету 3 – вагомість 0,750; пріоритету 4 – вагомість 0,625; пріоритету 5 – вагомість 0,500; пріоритету 6 – вагомість 0,375; пріоритету 7 – вагомість 0,250; пріоритету 8 – вагомість 0,125.

***Примітка. Розраховано автором з визначенням середнього значення вагомостей для чотирьох рядків поточної групи країн.

Таблиця 3.5

Вагомість впливу чинників на рейтинг країн світу за індексом процвітання*

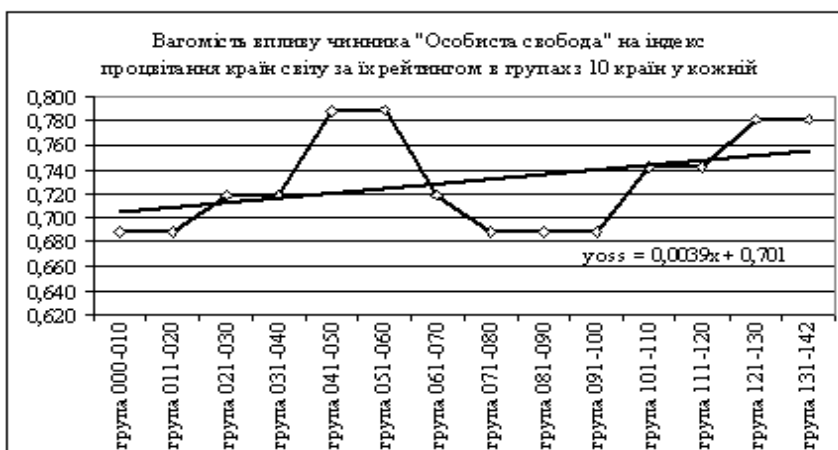
Групи країн (по 10 країн у кожній) x	Рейтинги індексів процвітання	Оцінка вагомості впливу чинників на рейтинг країн світу за індексом процвітання з урахуванням пріоритетності впливу та виявленням трендів							
		Економіка	Підприємство і можливості	Управління	Освіта	Охорона здоров'я	Захист і безпека	Особиста свобода	Соціальний капітал
1	000-010	0,563	0,406	0,375	0,594	0,906	0,375	0,688	0,594
2	011-020	0,563	0,406	0,375	0,594	0,906	0,375	0,688	0,594
3	021-030	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719	0,625
4	031-040	0,594	0,531	0,375	0,594	0,844	0,219	0,719	0,625
5	041-050	0,688	0,313	0,469	0,688	0,750	0,219	0,788	0,688
6	051-060	0,688	0,188	0,688	0,688	0,563	0,375	0,790	0,563
7	061-070	0,656	0,250	0,781	0,563	0,500	0,563	0,719	0,469
8	071-080	0,625	0,188	0,969	0,406	0,469	0,625	0,688	0,531
9	081-090	0,625	0,125	0,969	0,531	0,500	0,500	0,688	0,563
10	091-100	0,625	0,125	0,969	0,531	0,500	0,500	0,688	0,563
11	101-110	0,469	0,156	0,906	0,344	0,625	0,438	0,742	0,656
12	111-120	0,469	0,156	0,906	0,344	0,625	0,438	0,742	0,656
13	121-130	0,438	0,125	0,844	0,375	0,813	0,375	0,781	0,750
14	131-142	0,438	0,125	0,844	0,375	0,813	0,375	0,781	0,750
Тренд		$y_{ekn} = 0,6652 - 0,0122 \cdot x$	$y_{pdp} = 0,4886 - 0,0306 \cdot x$	$y_{upr} = 0,3194 + 0,0512 \cdot x$	$y_{osv} = 0,6916 - 0,0234 \cdot x$	$y_{zdr} = 0,8086 - 0,0158 \cdot x$	$y_{zbs} = 0,3116 + 0,0117 \cdot x$	$y_{oss} = 0,7010 + 0,0039 \cdot x$	$y_{sck} = 0,5556 + 0,0081 \cdot x$

*Примітка: розраховано автором з використанням даних табл. 3.4.

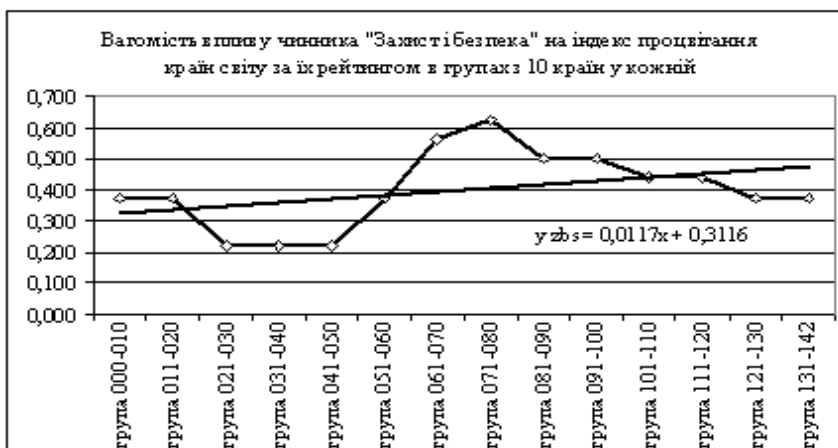
Ілюстрації трендів з табл. 3.5 подаємо рис. 3.1.



а) Тренд для чинника «Соціальний капітал»



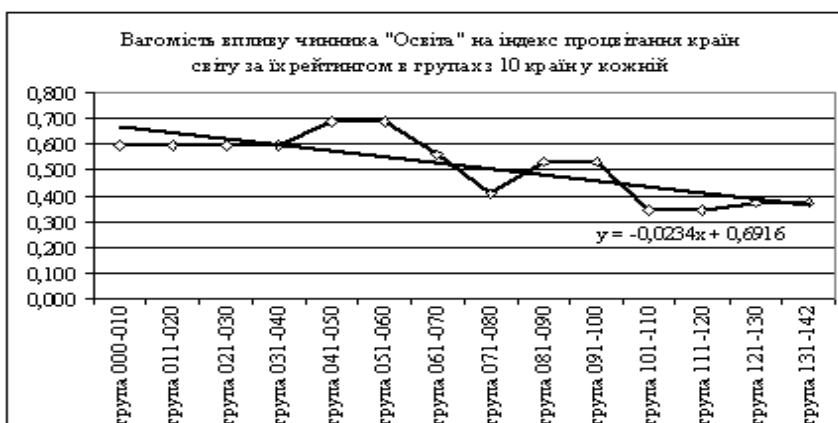
б) Тренд для чинника
«Особиста свобода»



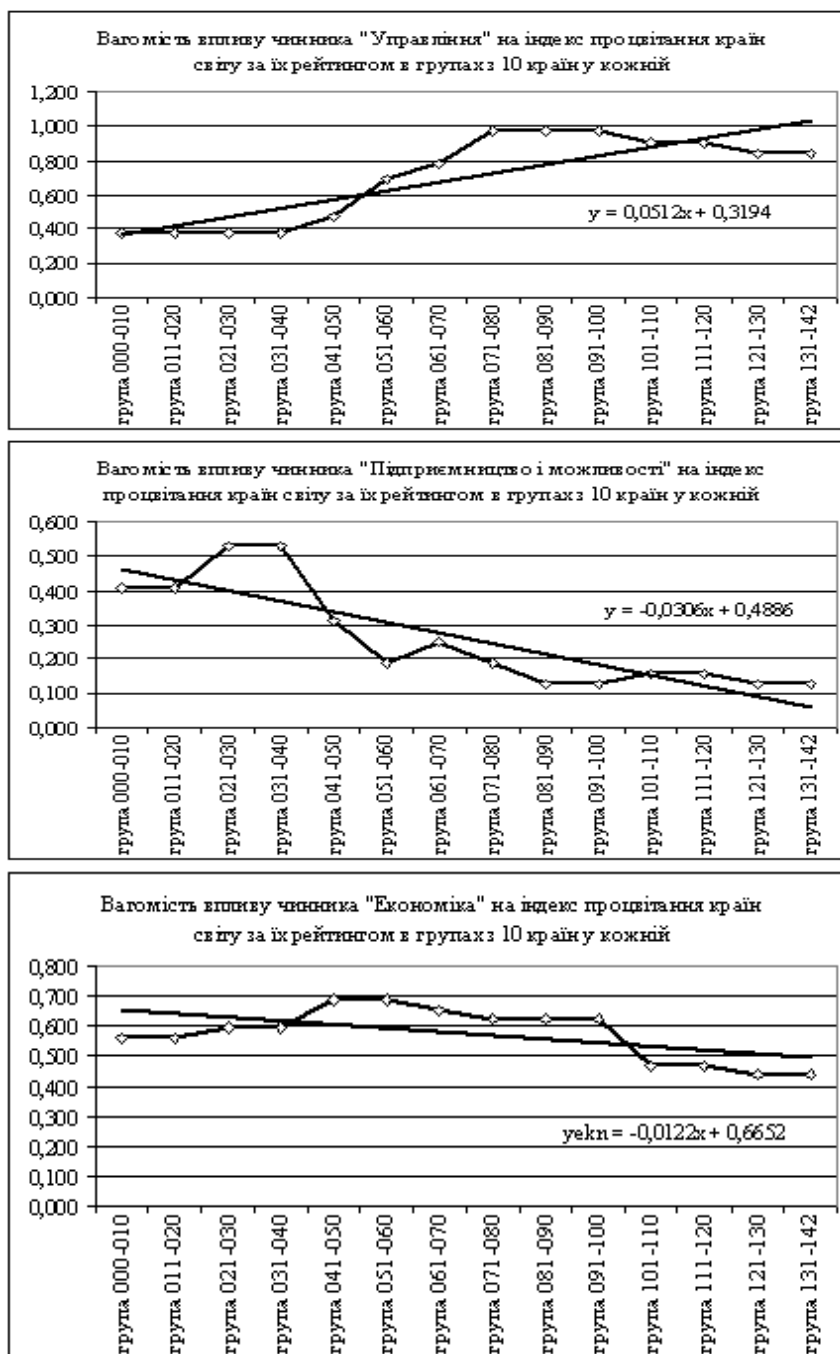
в) Тренд для чинника
«Захист і безпека»



г) Тренд для чинника
«Охорона здоров'я»



д) Тренд для чинника
«Освіта»



ж) Тренд для чинника
«Управління»

з) Тренд для чинника
«Підприємництво і
можливості»

і) Тренд для чинника
«Економіка»

Рис. 3.1. Ілюстрація трендів вагомості чинників впливу на індекс процвітання країн світу за їх рейтингом у групах по 10 країн

Джерело: побудовано автором за даними табл. 3.5.

Додаток И

Виявлення впливу складових соціального капіталу на стан соціально-економічного та людського розвитку країн світу

Таблиця И.1

Оцінки чинників прояву соціального капіталу для країн світу

№	Країна	Чинники прояву соціального капіталу							
		Ілкрс	Івдн	Іплс	Іеру	Іякз	Іврз	Істк	Vvp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австралія	0,933	94,31	83,41	94,74	97,13	95,73	93,78	39,76
2	Австрія	0,881	96,21	96,68	92,82	91,39	97,63	89,95	39,76
4	Антигуа і Барбуда	0,774	66,82	81,04	68,90	70,81	74,88	87,08	21,46
3	Албанія	0,716	51,18	48,34	43,54	57,42	35,55	25,84	7,47
5	Багамські Острови	0,789	74,88	90,05	74,64	56,94	68,72	89,00	30,05
6	Барбадос	0,776	87,68	92,89	88,04	65,55	81,99	91,39	22,78
7	Беліз	0,732	68,72	53,55	47,85	33,49	40,28	58,85	8,08
8	Бельгія	0,881	92,89	75,36	93,30	87,56	89,10	91,87	36,27
9	Болгарія	0,777	58,29	54,50	59,33	67,94	51,18	49,76	12,93
10	Боснія і Герц-на	0,731	43,13	36,02	39,23	50,72	50,24	52,15	7,82
11	Ботсвана	0,683	62,56	84,83	62,20	73,21	68,25	79,43	15,18
12	Бразилія	0,744	58,77	36,97	51,20	54,55	52,13	55,02	11,27
13	Бутан	0,584	42,65	70,14	64,59	13,88	59,24	77,99	5,51
14	В'єтнам	0,638	50,00	55,92	44,02	28,23	39,34	36,84	3,14
15	Гаяна	0,638	48,34	31,75	48,33	29,19	37,91	30,14	7,04
16	Гонконг	0,891	69,19	74,41	95,69	99,52	91,00	92,34	45,94
17	Гренада	0,744	71,56	61,14	61,72	61,72	58,77	68,90	13,11
18	Греція	0,853	67,30	39,34	66,99	72,73	63,51	55,50	28,50
19	Данія	0,900	99,53	78,20	99,04	97,61	98,58	100,00	36,44
20	Естонія	0,840	84,83	68,25	78,47	90,43	86,26	81,34	18,53
21	Ізраїль	0,888	66,35	15,64	85,17	85,65	80,09	78,47	29,60
22	Індія	0,586	61,14	12,02	47,37	33,97	52,61	35,89	3,41
23	Індонезія	0,684	48,82	28,91	45,45	46,41	36,49	31,58	4,35
24	Ірландія	0,899	91,94	73,93	89,00	93,78	94,31	90,91	39,49
25	Ісландія	0,895	94,79	92,42	90,43	82,30	92,42	95,69	36,73
26	Іспанія	0,869	77,25	46,92	82,78	78,95	81,04	75,12	29,83
27	Італія	0,872	75,83	64,45	67,46	74,64	62,09	57,42	29,48
28	Канада	0,902	95,26	83,89	97,13	95,22	94,79	95,22	39,17
29	Кіпр	0,845	77,73	64,93	88,52	77,99	81,52	84,21	28,96
30	Латвія	0,810	70,14	65,40	76,08	80,38	72,99	64,11	14,50
31	Литва	0,834	75,36	76,30	73,68	84,21	73,93	66,99	17,24
32	Мальдіви	0,698	34,60	51,66	44,98	36,36	28,91	37,80	7,86
33	Мальта	0,829	86,26	82,46	86,60	87,08	87,20	80,86	24,83
34	Марокко	0,617	27,96	29,38	51,67	46,89	47,39	46,41	4,79

Продовження табл. И.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Мексика	0,756	53,55	22,75	63,16	66,99	35,07	39,23	14,41
36	Молдова	0,663	45,50	45,50	41,15	49,28	42,65	23,92	3,09
37	Нідерланди	0,915	96,68	89,57	96,65	96,65	97,16	96,17	40,97
38	Нова Зеландія	0,910	98,10	98,58	96,17	98,09	98,10	99,52	27,13
39	Норвегія	0,933	100,00	94,79	98,09	94,74	100,00	98,56	51,96
40	Оман	0,783	19,43	62,56	60,77	67,46	66,82	60,29	25,49
41	Панама	0,765	60,19	41,71	63,64	62,68	47,87	45,93	12,62
42	Перу	0,737	50,71	20,85	48,80	66,51	33,18	42,11	9,36
43	Польща	0,834	78,20	78,67	71,29	80,86	73,46	70,81	18,98
44	Португалія	0,822	80,09	68,72	85,65	67,32	82,94	78,95	23,26
45	Росія	0,778	18,96	22,27	53,08	57,32	24,64	26,75	15,61
46	Румунія	0,785	57,35	52,61	52,63	69,38	56,40	52,63	11,90
47	Сальвадор	0,662	46,45	45,02	49,28	60,29	29,86	48,33	7,34
48	Саудівська Аравія	0,836	30,00	33,65	57,42	55,02	60,66	58,37	22,61
49	Сент-Кітс і Невіс	0,750	86,73	81,04	77,03	63,64	72,04	80,38	16,19
50	Сербія	0,745	56,87	42,65	50,24	51,20	44,55	50,72	10,25
51	Сінгапур	0,901	52,13	95,73	99,52	100,00	95,26	96,65	56,69
52	Словаччина	0,830	76,30	88,63	73,21	78,47	63,98	59,81	22,20
53	Словенія	0,874	78,67	72,51	78,95	71,77	80,57	73,68	28,07
54	США	0,914	83,89	65,88	90,91	86,60	90,52	85,17	46,86
55	Суринам	0,705	57,82	53,08	55,98	41,15	53,08	44,98	8,95
56	Таїланд	0,722	34,12	9,00	61,24	57,89	51,66	49,28	9,22
57	Тонга	0,705	63,98	79,62	46,89	30,14	55,45	55,98	7,30
58	Тринідад і Тобаго	0,766	61,61	50,71	64,11	59,33	48,34	47,37	19,74
59	Туніс	0,721	44,55	18,96	55,02	40,19	48,82	54,07	9,45
60	Україна	0,734	46,97	31,33	40,14	58,71	33,22	25,37	6,70
61	Уругвай	0,790	83,41	71,09	66,03	68,42	66,35	88,52	14,34
62	Фінляндія	0,879	97,16	97,16	100,00	98,56	99,05	98,09	34,92
63	Франція	0,884	88,63	61,61	89,47	85,17	88,15	88,04	33,91
64	Хорватія	0,812	63,03	66,35	70,81	66,03	60,19	61,24	17,82
65	Чехія	0,861	76,78	84,36	75,12	81,82	82,46	62,68	24,95
66	Швейцарія	0,917	98,58	97,63	97,61	94,26	96,68	97,61	41,95
67	Швеція	0,898	99,05	90,52	98,56	99,04	99,53	99,04	38,20
68	Ямайка	0,715	63,51	54,98	54,55	58,37	43,13	45,45	8,75
69	Японія	0,890	85,31	81,52	93,78	83,25	89,57	92,82	33,89

Джерело: виокремлено, систематизовано та оброблено автором з використанням даних [235; 239].

В табл. И.1 використано характеристики СК у представництві значень множини восьми показників, якими його представлено:

індекс людського розвитку країн світу – Ілкрс;

індекс врахування думки населення	– Івдн;
індекс політичної стабільності	– Іплс;
індекс ефективності роботи уряду	– Іеру;
індекс якості законодавства	– Іякз;
індекс верховенства закону	– Іврз;
індекс стримування корупції	– Істк;
ВВП на одну особу, дол. США	– Vvp.

За даними таблиці (табл. II.1) розроблено модель (II.1):

$$Vvp = 0,000321 \cdot Івдн + 0,007155 \cdot Іплс + 0,48740 \cdot Іеру + 0,158044 \cdot Іякз + 0,03128 \cdot Іврз - 0,01939 \cdot Істк - 24,47910 \quad (II.1)$$

За показниками $R^2=0,839$; $F = 53,9$ модель (II.1) статистично значима.

Розбіжність між статистичними даними щодо Vvp (табл. II.1) та Vvp, розрахованими за моделлю (II.1) представлено рис. II.1.

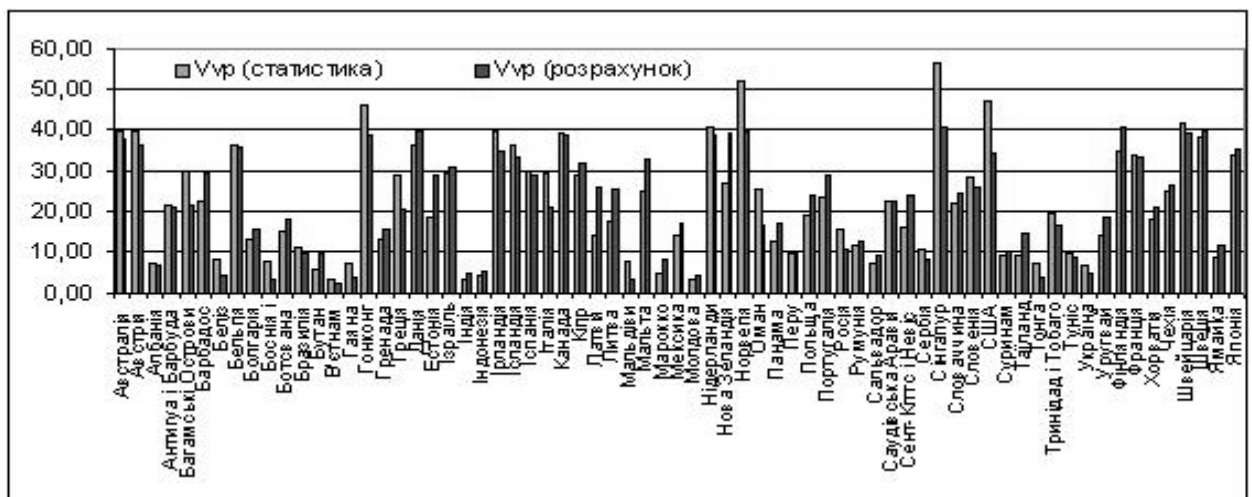


Рис. II.1. Ілюстрація розбіжності між Vvp, заданими статистично (табл. II.1) та розрахованими за моделлю (II.1)

Джерело: розраховано автором за моделлю (II.1) та з використанням даних табл. II.1.

За даними таблиці (табл. II.1) розроблено модель (II.2):

$$Vvp = 133,3966 \cdot Ілркс - 84,4993 \quad (II.2)$$

За показниками $R^2=0,803$; $F = 273,5$ модель (II.2) статистично значима.

Розбіжність між статистичними даними щодо Vvp (табл. II.1) та Vvp, розрахованими за моделлю (II.1) представлено рис. II.1.

політична стабільність (коефіцієнт 0,007155; 1,5% від 0,48740, прийнятого за 100%);
 врахування думки населення (коефіцієнт 0,000321; 0,06% від 0,48740).

Моделлю (И.2) засвідчено, що значення ВВП країн світу змінюється прямо пропорційно ІЛР – зі збільшенням значень ІЛР значення ВВП збільшується, зі зменшенням значень ІЛР значення ВВП зменшується.

Моделлю (И.3) засвідчено, що за пріоритетністю впливу на значення ІЛР країн світу зі складу проаналізованих чинників виокремлюються:

якість законодавства (коефіцієнт 0,002643; приймаємо за 100%);
 ефективність роботи уряду (коефіцієнт 0,001735; 65,6% від 0,000737, прийнятого за 100%);
 верховенство закону (коефіцієнт 0,000737; 27,8% від 0,000737, прийнятого за 100%);
 стримування корупції (коефіцієнт -0,000421; 15,9% від 0,002643, прийнятого за 100%);
 врахування думки населення (коефіцієнт 0; на індекс людського розвитку не впливає);
 політична стабільність (коефіцієнт 0; на індекс людського розвитку не впливає).

Цією ж моделлю ж засвідчено, що стримування корупції має обернено пропорційний вплив, а саме, зі збільшенням показника стримування корупції значення ІЛР зменшується, зі зменшенням показника стримування корупції значення ІЛР збільшується.

Додаток К

АНКЕТА ДЛЯ ОЦІНКИ СТУПЕНЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ
(ДОВІРИ)

Дякуємо за участь в дослідженні!

(відповіді відмічати )

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Вік ☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56 і більше

Посада _____ Кількість підлеглих _____

Рівень освіти:

☐ середня ☐ професійно-технічна ☐ неповна вища ☐ базова вища ☐ повна вища

Термін роботи на підприємстві:

☐ до 1 року ☐ 1-5 років ☐ 5-10 років ☐ 10-20 років ☐ більше 20р.

ДОВІРА

Оцініть ступінь довіри:		Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – не довіряю, а 5 – повністю довіряю					Немає зазначеного
		1	2	3	4	5	
1	до колег	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	до підлеглих	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	до керівництва підприємства	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	до партнерів по бізнесу	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	до профспілкового комітету	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	до органів державної влади (до яких маєте відношення по роботі - податкова і т.д.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

На Вашу думку оцініть рівень довіри в цілому:

Рівень довіри		Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – низький ступінь довіри, а 5 – високий ступінь довіри				
		1	2	3	4	5
1	в сім'ї	☐	☐	☐	☐	☐
2	в структурному підрозділі (відділі)	☐	☐	☐	☐	☐
3	на підприємстві	☐	☐	☐	☐	☐
4	у регіоні	☐	☐	☐	☐	☐
5	в країні	☐	☐	☐	☐	☐

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

1. Чи працюєте Ви у команді?

☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

2. Чи приймаєте Ви участь у благодійних заходах чи організаціях?

☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

3. Чи могли б Ви приймати участь у заходах, пов'язаних із захистом власних прав на підприємстві (мітинги, страйки)?

☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

4. Чи допомагають Вам колеги у вирішенні професійних завдань?

☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

5. Чи задоволені Ви кар'єрним просуванням?

☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

6. Чи задоволені Ви умовами праці?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

7. Чи задоволені Ви охороною праці на підприємстві?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

8. Чи задоволені Ви підвищенням кваліфікації та навчанням на підприємстві?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

9. Чи лояльні Ви підприємству (вірні)?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

10. Чи вважаєте Ви, що Ваше професійне майбутнє залежить від керівництва підприємства?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

11. Чи вважаєте Ви, що особисто відповідальні за результати своєї діяльності?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

12. Чи приймаєте Ви участь у прийнятті рішень на підприємстві?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

13. Чи погодились би Ви у разі виробничої потреби працювати у свій вільний час?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**1. Чи використовуєте Ви власні (особисті) зв'язки для вирішення виробничих завдань?**

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

2. Чи допомагають Ваші особисті зв'язки при вирішенні виробничих завдань економити підприємству час і кошти?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

3. Чи заважають Вам особисті зв'язки працювати? (телефонні розмови, особиста неприязнь)

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

4. Чи вважаєте Ви, що високий ступінь довіри сприяв би підвищенню ефективності підприємства?

- ☐ так ☐ ні ☐ важко відповісти

ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**1. Яким чином Ви знайшли роботу?**

- ☐ особисті зв'язки ☐ Інтернет-мережа
☐ державний центр зайнятості ☐ на загальних підставах подане резюме

2. Які фактори на Вашу думку впливають на рівень довіри на підприємстві? (можна виділити декілька)

- ☐ своєчасна оплата праці
☐ високий рівень оплати праці
☐ справедлива винагорода за працю відповідно до докладених зусиль
☐ додаткові бонуси, заохочення за працю
☐ можливість придбання акцій чи активів підприємства
☐ участь в управлінні підприємством
☐ участь в прийнятті рішень на підприємстві
☐ належні умови праці

- ☐ належна охорона праці
- ☐ постійне підвищення кваліфікації, навчання
- ☐ кар'єрне просування
- ☐ прозорий обмін інформацією
- ☐ виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань
- ☐ зацікавленість працівників в результатах праці, небайдужість
- ☐ міжособистісна повага
- ☐ високий професіоналізм, компетентність співробітників
- ☐ поза виробничі (неформальні) стосунки

3. Який стиль керівництва, на Вашу думку, сприяв би покращенню взаємовідносин (підвищенню довіри) в трудовому колективі?

- ☐ авторитарний ☐ демократичний ☐ ліберальний

Щиро вдячні Вам за відверті відповіді!

Результати проведеного анкетування на підприємствах м. Кіровограда та Кіровоградської області систематизовано у табл. К.1.

Таблиця К.1

Анкета для оцінки ступеня розвитку соціального капіталу (довіри) та результати обробки даних моніторингу, проведеного на її основі на підприємствах Кіровоградської області (чол.)

Загальні відомості						
Вік	18-25 років	26-35 років	36-45 років	46-55 років	56 років і більше	
	300	410	270	200	150	
Рівень освіти	середня освіта	професійно-технічна освіта	неповна вища освіта	базова вища освіта	повна вища освіта	
	0	120	210	100	900	
Термін роботи на підприємстві	до 1 року	1-5 років	5-10 років	10-20 років	більше 20 років	
	160	430	240	270	230	
Довіра						
Ступінь довіри	не довіряю	слабка довіра	середня довіра	довіра вище середнього рівня	довіра повна	немає зазначеного
до колег	0	90	330	550	360	10
до підлеглих	10	60	110	240	130	780
до керівництва підприємства	30	190	380	370	320	40
до партнерів по бізнесу	30	80	250	180	50	740
до профспілкового комітету	120	150	200	280	130	450
до органів державної влади	330	230	260	140	40	330
Рівень довіри	низька довіра	слабка довіра	середня довіра	довіра вище середнього рівня	довіра повна	
в сім'ї	10	10	30	270	1010	
в структурному підрозділі	10	90	320	610	300	
на підприємстві	20	200	500	450	160	
у регіоні	220	380	430	150	50	
в країні	490	370	300	110	60	

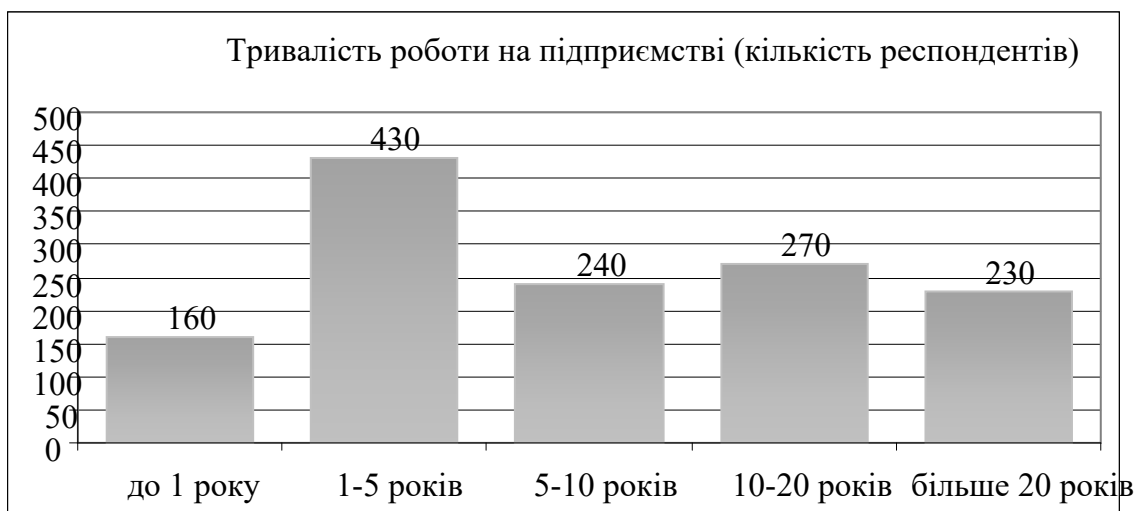
Продовження табл. К.1

Формування соціального капіталу			
Чи працюєте Ви у команді	так	ні	важко відповісти
	1110	100	120
Чи приймаєте участь у благодійних заходах	так	ні	важко відповісти
	600	540	190
Чи могли б приймати участь у заходах, пов'язаних із захистом власних прав	так	ні	важко відповісти
	670	270	390
Чи допомагають Вам колеги у вирішенні професійних завдань	так	ні	важко відповісти
	1090	90	150
Чи задоволені Ви кар'єрним просуванням	так	ні	важко відповісти
	550	470	310
Чи задоволені Ви умовами праці	так	ні	важко відповісти
	860	240	230
Чи задоволені Ви охороною праці на підприємстві	так	ні	важко відповісти
	840	260	230

Чи задоволені Ви підвищенням кваліфікації та навчанням на підприємстві	так	ні	важко відповісти
	710	300	320
Чи лояльні Ви підприємству (вірні)	так	ні	важко відповісти
	1000	90	240
Чи вважаєте Ви, що Ваше професійне майбутнє залежить від керівництва підприємства	так	ні	важко відповісти
	600	470	260
Чи вважаєте Ви, що особисто відповідальні за результати своєї діяльності	так	ні	важко відповісти
	1170	90	70
Чи берете Ви участь у прийнятті рішень на підприємстві	так	ні	важко відповісти
	470	580	280
Чи погодились би Ви у разі виробничої потреби працювати у вільний час	так	ні	важко відповісти
	800	270	260
Використання соціального капіталу			
Чи використовуєте Ви власні (особисті) зв'язки для вирішення виробничих завдань	так	ні	важко відповісти
	690	500	140
Чи допомагають Ваші особисті зв'язки при вирішенні виробничих завдань економити підприємству час і кошти	так	ні	важко відповісти
	510	480	340
Чи заважають Вам особисті зв'язки працювати	так	ні	важко відповісти
	120	1040	170

Продовження табл. К.1

Чи вважаєте Ви, що високий ступінь довіри сприяв би підвищенню ефективності підприємства		так	ні	важко відповісти
		940	150	240
Ефективність соціального капіталу				
Яким чином Ви знайшли роботу:				
особисті зв'язки	державний центр зайнятості	Інтернет-мережа	на загальних підставах(резюме)	
770	90	50	420	
Які фактори, на Вашу думку, впливають на рівень довіри на підприємстві:				
своєчасна оплата праці		920		
високий рівень оплати праці		680		
справедлива винагорода за працю відповідно до прикладених зусиль		860		
додаткові бонуси, заохочення за працю		670		
можливість придбання акцій чи активів підприємства		80		
участь в управлінні підприємством		160		
участь у прийнятті рішень на підприємстві		390		
належні умови праці		820		
належна охорона праці		450		
постійне підвищення кваліфікації, навчання		450		
кар'єрне просування		620		
прозорий обмін інформацією		560		
виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань		690		
зацікавленість працівників в результатах праці, небайдужість		710		
міжособистісна повага		680		
високий професіоналізм, компетентність співробітників		670		
позавиробничі (неформальні) стосунки		290		
Який стиль керівництва, на Вашу думку, сприяв би покращенню взаємовідносин (підвищенню довіри) в трудовому колективі:				
авторитарний		210		
демократичний		1000		
ліберальний		120		

Ілюстрація результатів соціологічного дослідження автора:*Рис. К.1. Розподіл кількості респондентів за віком**Рис. К.2. Розподіл кількості респондентів за рівнем освіти**Рис. К.3. Розподіл кількості респондентів за тривалістю роботи на підприємстві*

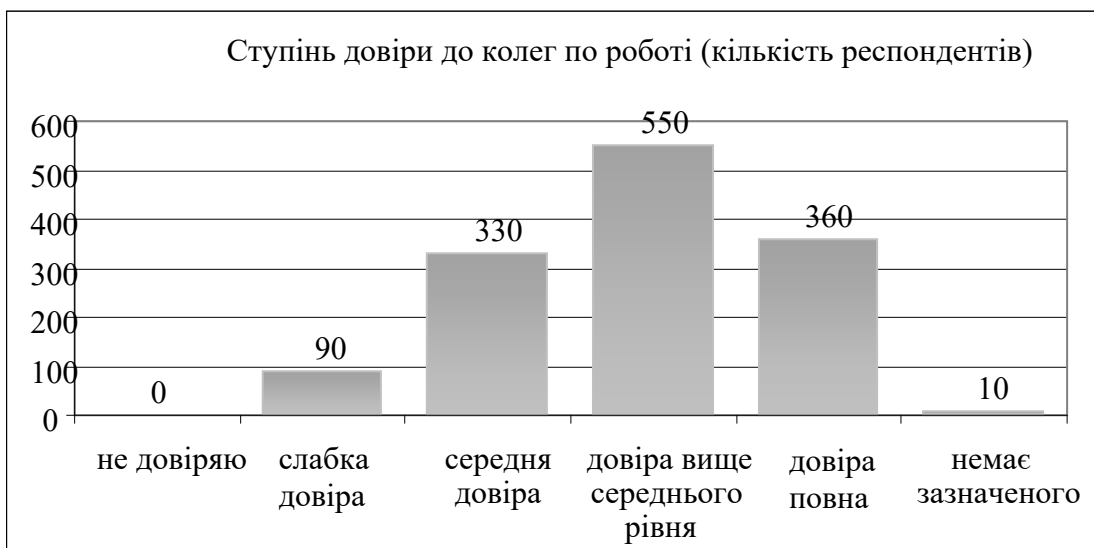


Рис. К.4. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до колег по роботі

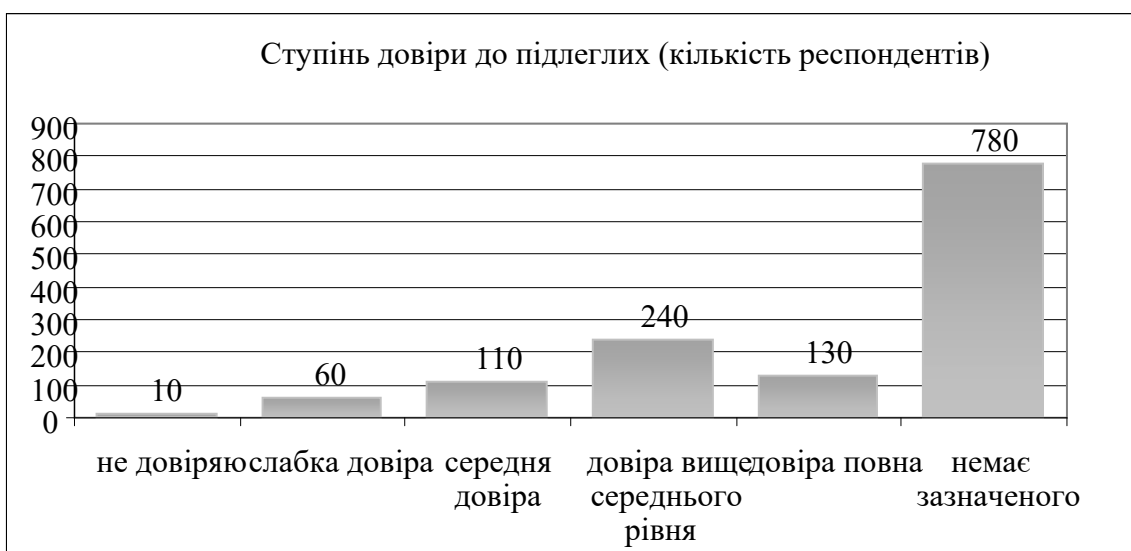


Рис. К.5. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до підлеглих

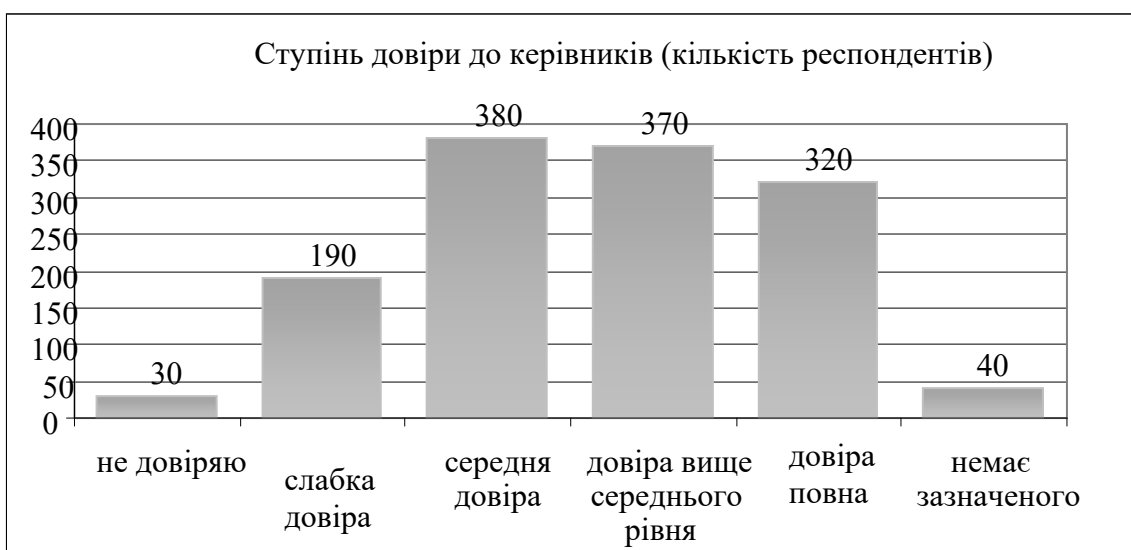


Рис. К.6. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до керівників

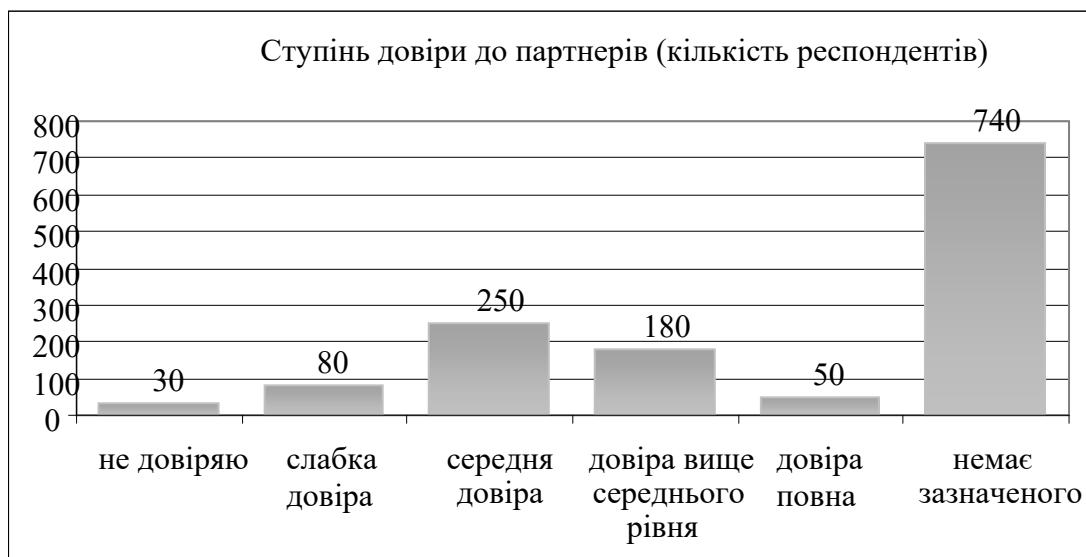


Рис. К.7. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до партнерів

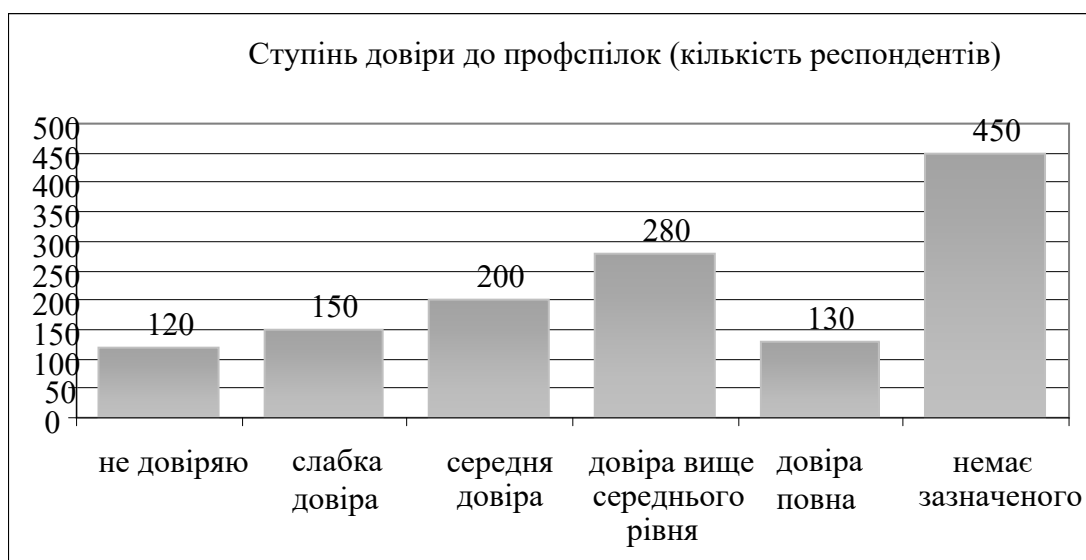


Рис. К.8. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до профспілок

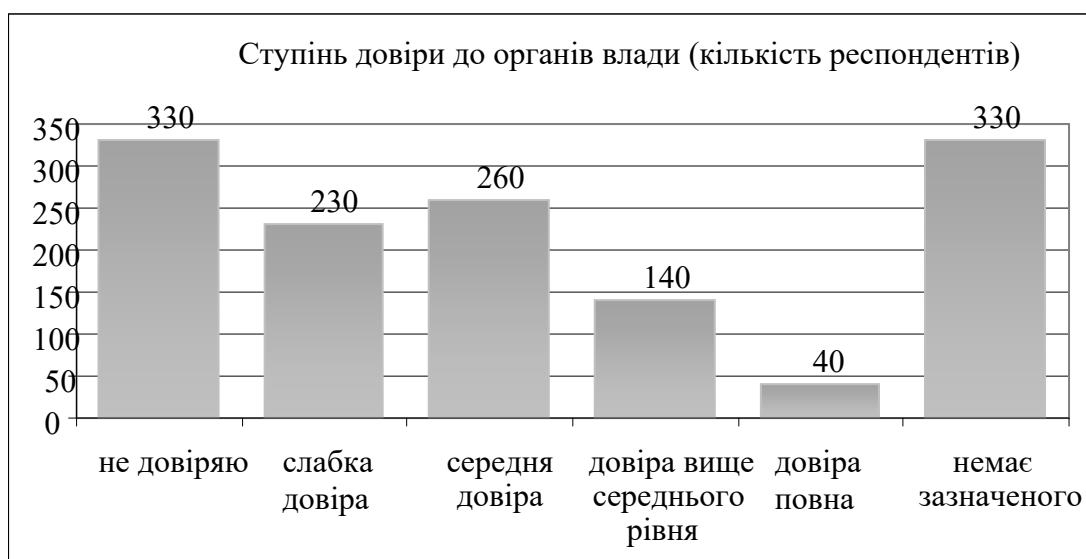


Рис. К.9. Розподіл кількості респондентів за ступенем довіри до органів влади

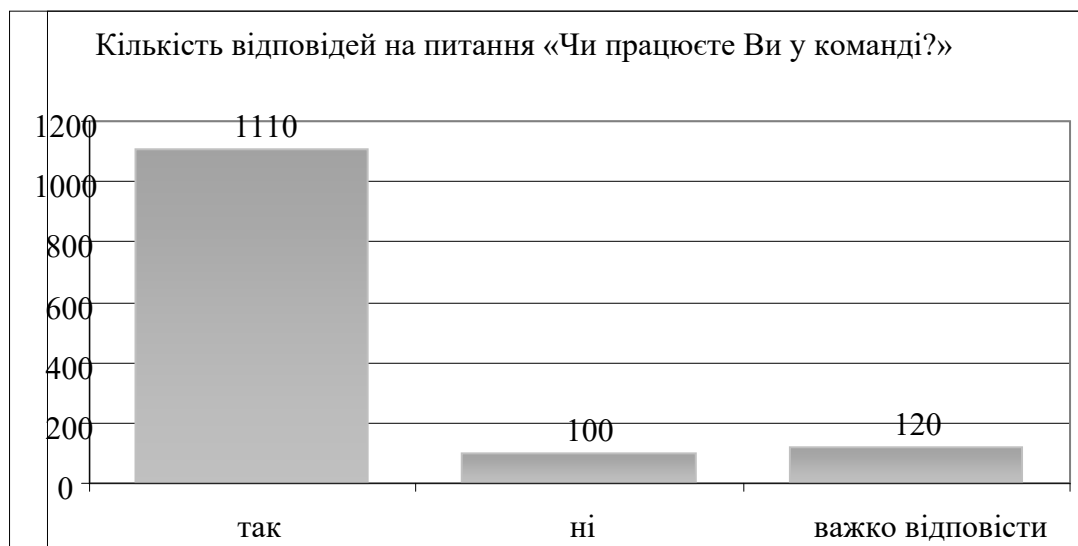


Рис. К.10. Розподіл кількості респондентів за ознакою діяльності в складі команди



Рис. К.11. Розподіл кількості респондентів за ознакою прийняття участі у благодійних акціях

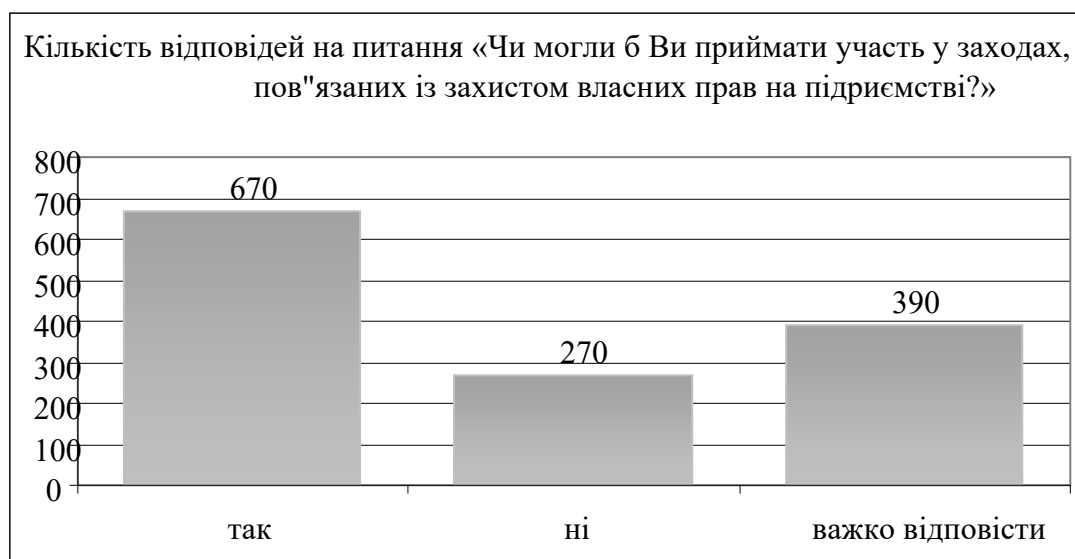


Рис. К.12. Розподіл кількості респондентів за готовністю приймати участь з приводу захисту власних прав на підприємстві



Рис. К.13. Розподіл кількості респондентів за ознакою отримання допомоги від колег по роботі з приводу вирішення професійних завдань на підприємстві



Рис. К.14. Розподіл кількості респондентів за ознакою задоволення можливістю професійного просування



Рис. К.15. Розподіл кількості респондентів з приводу задоволення умовами праці



Рис. К.16. Розподіл кількості респондентів з приводу стану охорони праці

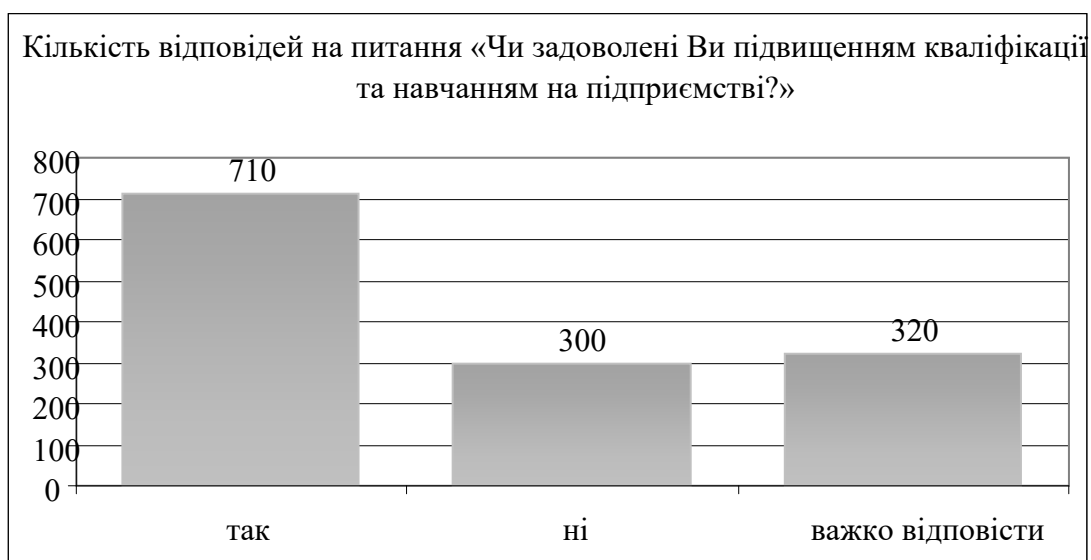


Рис. К.17. Розподіл кількості респондентів з приводу можливостей підвищення кваліфікації та навчання на підприємстві

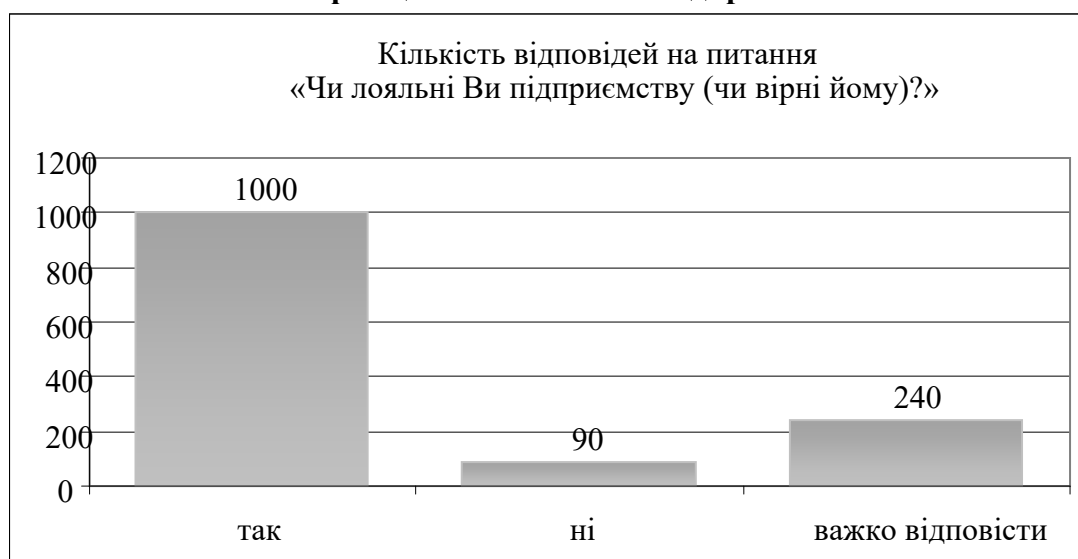


Рис. К.18. Розподіл кількості респондентів з приводу лояльності підприємству



Рис. К.19. Розподіл кількості респондентів з приводу уяви про залежність їхнього професійного майбутнього від керівництва підприємства



Рис. К.20. Розподіл кількості респондентів з приводу особистої відповідальності за результати своєї діяльності

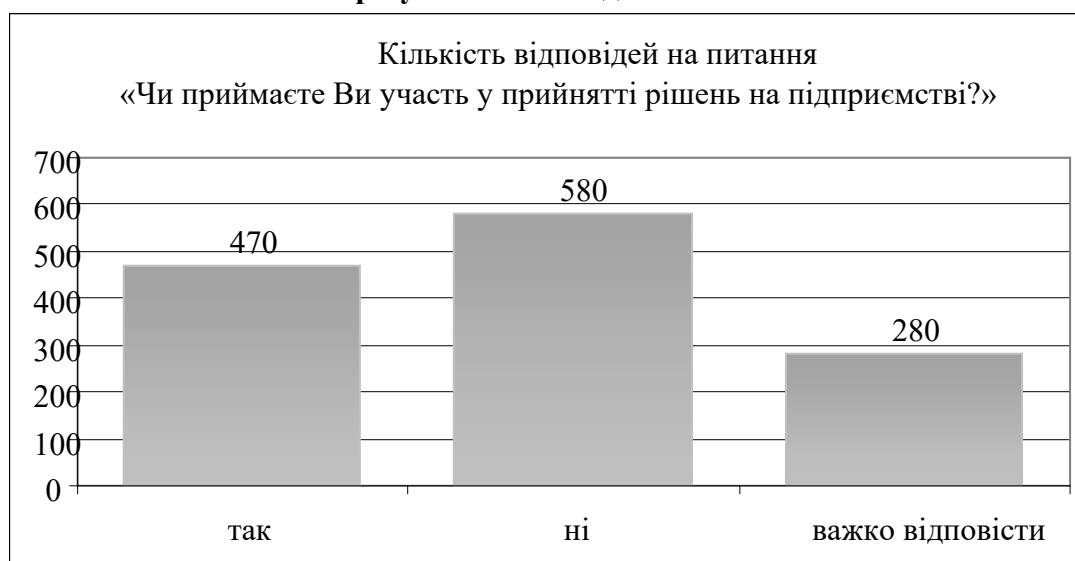


Рис. К.21. Розподіл кількості респондентів з приводу прийняття участі у прийнятті рішень на підприємстві



Рис. К. 22. Розподіл кількості респондентів з приводу згоди у разі необхідності працювати на підприємстві у свій вільний час



Рис. К.23. Розподіл кількості респондентів на питання, як ними знайдено роботу



Рис. К.24. Розподіл відповідей респондентів з приводу їх уявлень щодо факторів, які впливають на рівень довіри на підприємстві

Додаток Л
Людський розвиток, мережева готовність, конкурентоспроможність

Таблиця Л.1

**Індекси розвитку ІКТ, глобальної конкурентоспроможності, людського розвитку,
 мережевої готовності країн світу**

	Індекс розвитку ІКТ	Індекс глобальної конкуренто- спроможності	Індекс людського розвитку	Індекс мережевої готовності
1	2	3	4	5
Австралія	8,29	5,15	0,93	5,50
Австрія	7,67	5,12	0,88	5,40
Азербайджан	5,79	4,50	0,75	4,30
Албанія	4,73	3,93	0,72	3,70
Алжир	3,71	3,97	0,72	3,10
Аргентина	6,40	3,79	0,81	3,70
Арменія	5,32	4,01	0,73	4,20
Бангладеш	2,22	3,76	0,56	3,30
Бахрейн	7,63	4,52	0,82	4,90
Бельгія	7,88	5,20	0,88	5,30
Бенін	2,05	3,55	0,48	4,00
Болгарія	6,52	4,32	0,78	4,20
Болівія	4,08	3,60	0,67	3,30
Боснія і Герцеговина	5,28	3,71	0,73	4,20
Ботсвана	3,82	4,19	0,68	3,40
Бразилія	6,03	4,08	0,74	3,90
Бутан	3,35	3,80	0,58	3,70
Великобританія	8,75	5,43	0,89	5,60
Угорщина	6,82	4,25	0,82	4,30
Венесуела	5,48	3,30	0,76	3,40
В'єтнам	4,28	4,30	0,64	3,90
Габон	2,68	3,83	0,67	3,00
Гайана	3,65	3,56	0,64	3,70
Гамбія	2,60	3,48	0,44	3,30
Гана	3,90	3,58	0,57	3,50
Гватемала	3,26	4,05	0,63	3,30
Гвінея	1,61	2,84	0,39	2,40
Німеччина	8,22	5,53	0,91	5,50
Гондурас	3,33	3,95	0,62	3,50
Гонконг	8,52	5,46	0,89	5,50
Гренада	5,05	4,02	0,74	4,10
Грузія	5,25	4,22	0,74	4,20
Данія	8,88	5,33	0,90	5,50
Домінікана	4,26	3,86	0,70	3,60
Єгипет	4,40	3,66	0,68	3,60
Замбія	2,04	3,87	0,56	3,20

Продовження табл. Л.1

1	2	3	4	5
Зімбабве	2,90	3,45	0,49	3,10
Ізраїль	7,19	4,98	0,89	5,40
Індія	2,69	4,31	0,59	3,70
Індонезія	3,94	4,52	0,68	3,90
Йорданія	4,75	4,23	0,75	4,30
Іран	4,79	4,09	0,64	3,60
Ірландія	7,82	5,11	0,90	5,20
Ісландія	8,86	4,83	0,90	5,40
Іспанія	7,66	4,59	0,87	4,70
Італія	7,12	4,46	0,87	4,30
Кабо-Верде	4,62	3,70	0,64	3,80
Казахстан	6,20	4,48	0,76	4,50
Камбоджа	2,74	3,94	0,58	3,30
Камерун	2,19	3,69	0,50	3,00
Канада	7,76	5,31	0,90	5,50
Катар	7,44	5,30	0,85	5,10
Кенія	3,02	3,85	0,54	3,80
Кіпр	6,37	4,23	0,85	4,70
Китай	5,05	4,89	0,72	4,20
Колумбія	5,32	4,28	0,71	4,10
Коста Ріка	6,20	4,33	0,76	4,40
Кот-Д'Івуар	2,51	3,93	0,45	3,20
Кувейт	6,83	4,59	0,81	4,00
Киргизстан	4,62	3,83	0,63	3,50
Лаос	2,45	4,00	0,57	3,60
Латвія	7,16	4,45	0,81	4,70
Лесото	2,81	3,70	0,49	3,00
Ліберія	1,86	3,37	0,41	3,80
Ліван	6,29	3,84	0,77	3,50
Литва	7,08	4,55	0,83	4,90
Люксембург	8,59	5,20	0,88	5,60
Маврикій	5,41	4,43	0,77	4,50
Мавританія	2,07	3,03	0,49	2,50
Мадагаскар	1,51	3,32	0,50	2,70
Македонія	6,07	4,28	0,73	4,40
Малаві	1,61	3,15	0,41	2,80
Малайзія	5,90	5,23	0,77	4,90
Малі	2,22	3,44	0,41	3,00
Мальта	7,52	4,39	0,83	4,90
Марокко	4,47	4,16	0,62	3,90
Мексика	4,68	4,29	0,76	4,00
Мозамбік	1,82	3,20	0,39	2,90
Молдова	5,81	4,00	0,66	4,00
Монголія	5,00	3,81	0,70	4,20

Продовження табл. Л.1

1	2	3	4	5
М'янма	2,27	3,32	0,52	2,50
Намібія	3,41	3,99	0,62	3,50
Непал	2,59	3,85	0,54	3,20
Нігерія	2,61	3,46	0,50	3,20
Нідерланди	8,53	5,50	0,92	5,80
Нікарагуа	3,04	3,75	0,61	2,90
Нова Зеландія	8,14	5,25	0,91	5,50
Норвегія	8,49	5,41	0,94	5,80
Оман	6,33	4,25	0,78	4,50
Пакистан	2,24	3,45	0,54	3,30
Панама	4,87	4,38	0,77	4,40
Парагвай	3,79	3,60	0,68	3,40
Перу	4,26	4,21	0,74	3,70
Польща	6,91	4,49	0,83	4,40
Португалія	6,93	4,52	0,82	4,90
Росія	6,91	4,44	0,78	4,50
Руанда	2,04	4,29	0,51	3,90
Румунія	6,11	4,32	0,79	4,20
Сальвадор	4,20	3,87	0,66	3,90
Саудівська Аравія	7,05	5,07	0,84	4,70
Сейшельські Острови	4,96	3,86	0,76	4,00
Сенегал	2,68	3,73	0,49	3,30
Сербія	6,45	3,89	0,75	4,00
Сінгапур	8,08	5,68	0,90	6,00
Словакія	6,82	4,22	0,83	4,20
Словенія	7,23	4,28	0,87	4,60
США	8,19	5,61	0,91	5,60
Таїланд	5,36	4,64	0,72	4,00
Танзанія	1,82	3,57	0,49	3,00
Тринідад і Тобаго	5,57	3,94	0,77	4,00
Туніс	4,73	3,93	0,72	3,90
Туреччина	5,58	4,37	0,76	4,40
Уганда	2,14	3,66	0,48	3,20
Україна	5,23	4,03	0,73	4,00
Уругвай	6,70	4,09	0,79	4,50
Філіппіни	4,57	4,39	0,66	4,00
Фінляндія	8,36	5,45	0,88	6,00
Франція	8,12	5,13	0,88	5,20
Хорватія	7,00	4,07	0,81	4,30
Чад	1,17	2,96	0,37	2,40
Чорногорія	5,90	4,20	0,79	4,30
Чехія	7,21	4,69	0,86	4,50
Чілі	6,31	4,58	0,82	4,60
Швейцарія	8,56	5,76	0,92	5,70

Продовження табл. Л.1

1	2	3	4	5
Швеція	8,67	5,43	0,90	5,80
Шрі-Ланка	3,64	4,21	0,75	4,10
Еквадор	4,81	4,07	0,71	3,20
Естонія	8,05	4,74	0,78	5,30
Ефіопія	1,45	3,74	0,44	2,90
Південна Африка	4,90	4,39	0,66	4,00
Південна Корея	8,93	4,99	0,89	5,50
Ямайка	4,23	3,97	0,72	3,90
Японія	8,47	5,47	0,89	5,60

Джерело: систематизовано автором з використанням даних [20; 59; 132; 133; 137; 239].

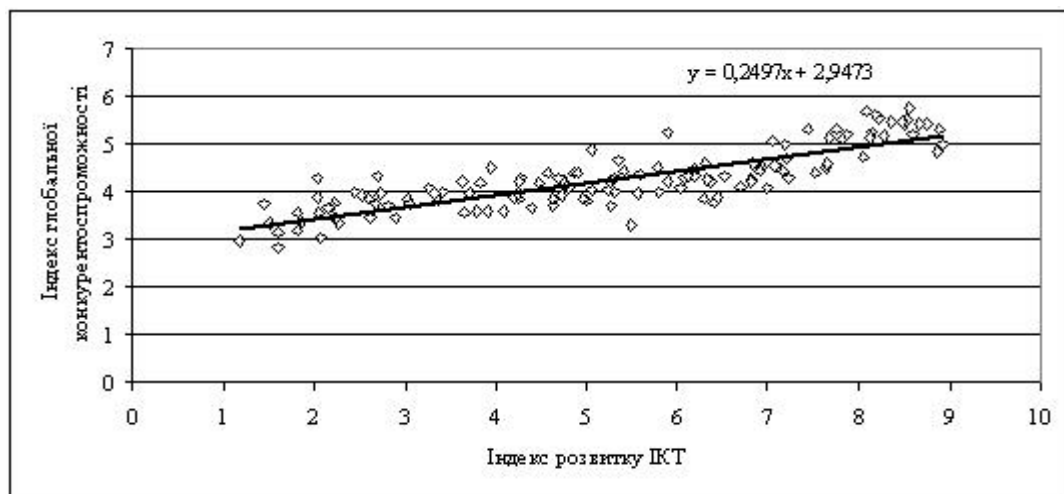


Рис. Л.1. Розподіл країн світу за індексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (x) та індексом глобальної конкурентоспроможності (y): зі збільшенням (x) значення (y) збільшується відповідно пропорції $y=0,2497x + 2,9473$ ($R=0,84$)

Джерело: побудовано за даними [59; 137].

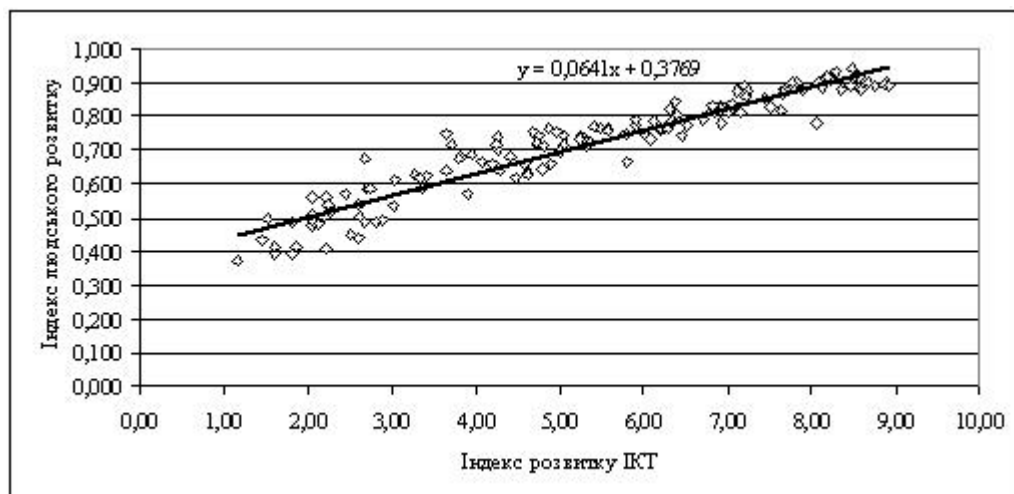


Рис. Л.2. Розподіл країн світу за індексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (x) та індексом людського розвитку (y): зі збільшенням (x) значення (y) збільшується відповідно пропорції $y=0,0641x + 0,3769$ ($R=0,95$)

Джерело: побудовано за даними [20; 133; 239].

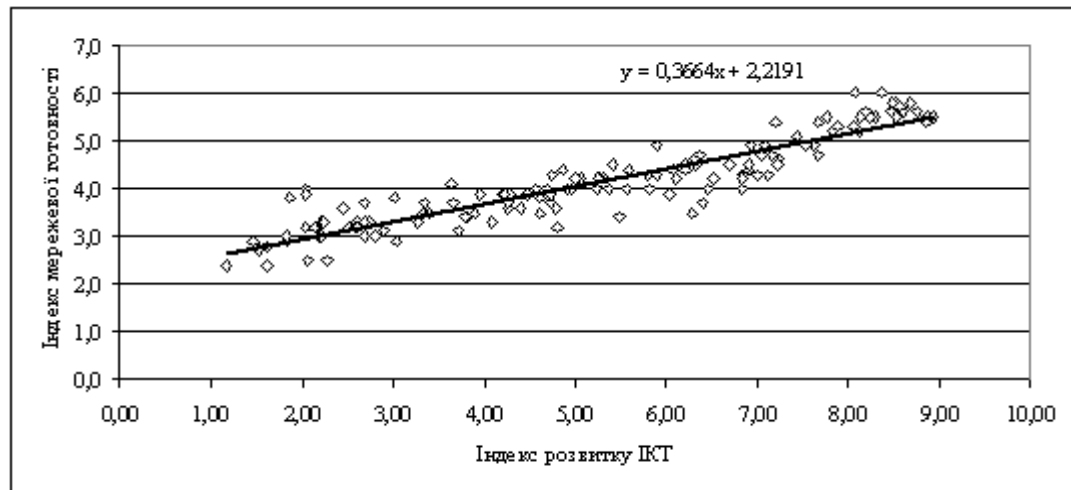


Рис. Л.3. Розподіл країн світу за індексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (x) та індексом мережевої готовності (y): зі збільшенням (x) значення (y) збільшується відповідно пропорції $y=0,3664x + 2,2191$ ($R=0,91$)

Джерело: побудовано за даними [20; 137; 234].

Таблиця Л.2

Субіндекс «соціальний капітал», ВВП в дол. США на душу населення, 2014 р.

Країна	Соціальний капітал, субіндекс	ВВП, дол. США на одну особу	Розрахунок за моделлю
1	2	3	4
	s	v	$v=5,0843 \cdot s+19,512$
Австралія	3,43	39,76	36,95
Австрія	2,23	39,76	30,84
Беліз	0,13	8,08	20,16
Бельгія	1,28	36,27	26,02
Болгарія	-1,03	12,93	14,30
Ботсвана	-1,20	15,18	13,41
Бразилія	-0,19	11,27	18,52
В'єтнам	-0,81	3,14	15,41
Гонконг	0,85	45,94	23,83
Греція	-2,60	28,50	6,30
Данія	4,06	36,44	40,16
Ізраїль	1,39	29,60	26,59
Індія	-2,89	3,41	4,84
Індонезія	0,68	4,35	22,95
Ірландія	3,04	39,49	34,97
Ісландія	2,67	36,73	33,10
Іспанія	0,68	29,83	22,98
Італія	0,43	29,48	21,69
Канада	3,53	39,17	37,45
Латвія	-1,10	14,50	13,94

Продовження табл. Л.2

1	2	3	4
Литва	0,15	17,24	20,29
Марокко	-0,98	4,79	14,53
Мексика	-0,68	14,41	16,06
Молдова	-1,39	3,09	12,42
Нідерланди	3,32	40,97	36,40
Нова Зеландія	4,83	27,13	44,07
Норвегія	4,87	51,96	44,29
Панама	0,50	12,62	22,06
Перу	-1,60	9,36	11,40
Польща	0,23	18,98	20,71
Португалія	0,29	23,26	20,97
Росія	-0,26	15,61	18,18
Румунія	-1,64	11,90	11,18
Сальвадор	-1,03	7,34	14,29
Саудівська Аравія	1,05	22,61	24,87
Словаччина	0,15	22,20	20,28
Словенія	0,73	28,07	23,20
США	3,34	46,86	36,48
Таїланд	1,96	9,22	29,48
Тринідад і Тобаго	0,10	19,74	20,04
Туніс	-3,25	9,45	2,99
Україна	0,50	6,70	22,04
Уругвай	0,73	14,34	23,20
Фінляндія	3,45	34,92	37,07
Франція	0,01	33,91	19,55
Хорватія	-2,13	17,82	8,67
Чехія	0,00	24,95	19,53
Швейцарія	3,18	41,95	35,67
Швеція	2,92	38,20	34,35
Ямайка	0,41	8,75	21,62
Японія	1,23	33,89	25,75

Джерело: складено автором з використанням даних [234; 239].

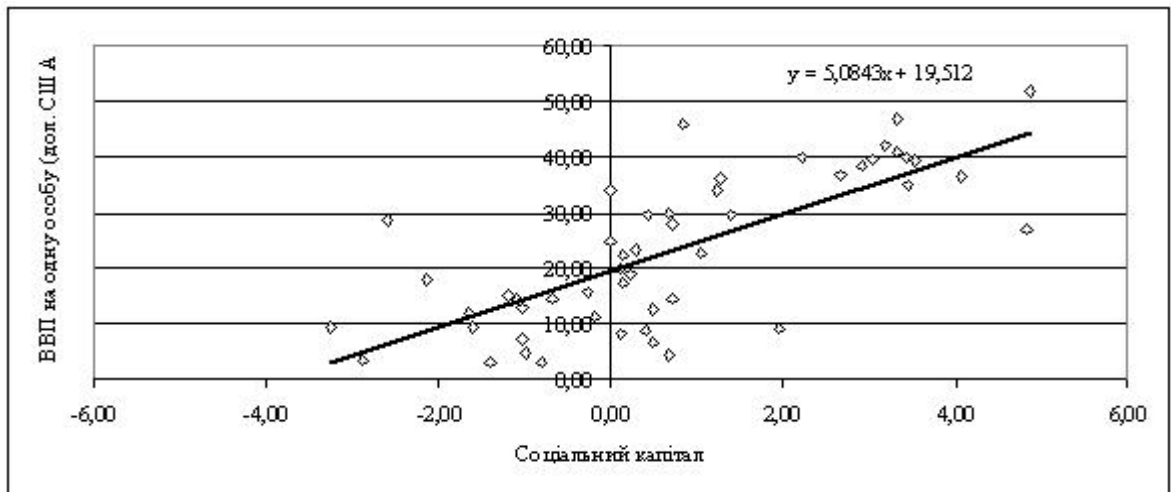


Рис. Л.4. Розподіл країн світу за субіндексом «соціальний капітал» (х, у табл. Л.2 - s) та ВВП країн світу (у дол. США на одну особу) (у, у табл. Л.2 - v): зі збільшенням (х) значення (у) збільшується відповідно пропорції $y=0,50843x + 19,512$ ($R=0,76$)

Джерело: побудовано за даними табл. Л.2.

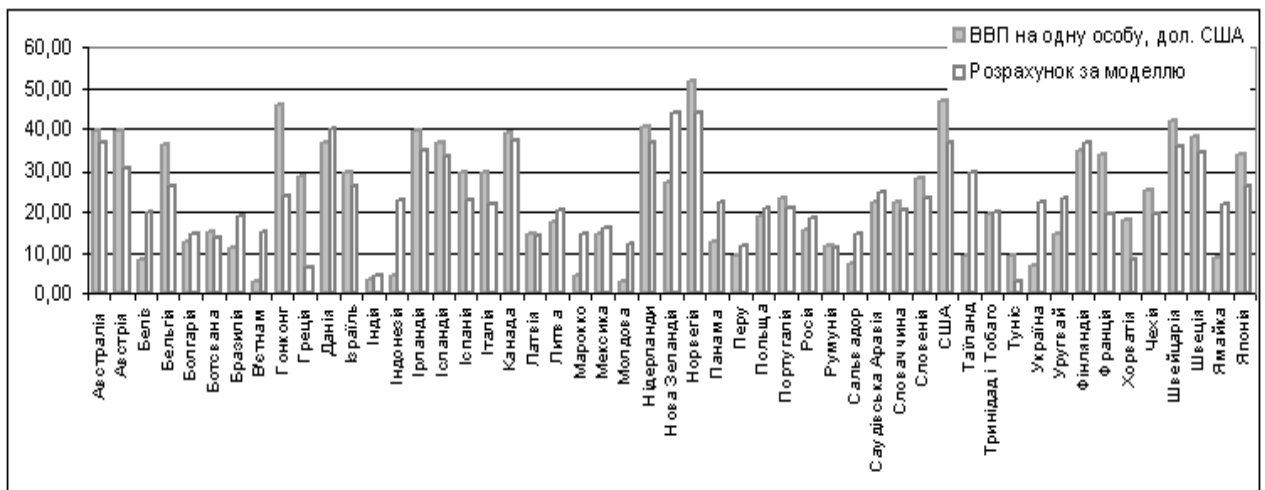


Рис. Л.5. Ілюстрація точності модельних розрахунків: $y=0,50843x + 19,512$

Джерело: побудовано за даними табл. Л.2.

Таблиця Л.3

Субіндекс «соціальний капітал», індекс людського розвитку країн світу, 2014 р.

Країна	Соціальний капітал, субіндекс	Індекс людського розвитку	Розрахунок за моделлю
1	2	3	4
	s	ilr	$ilr=0,0501 \cdot s + 0,7243$
Австралія	3,43	0,933	3,89
Австрія	2,23	0,881	2,01
Алжир	-1,27	0,717	-1,22
Аргентина	0,11	0,808	0,39
Бангладеш	-3,52	0,558	-3,27
Беліз	0,13	0,732	0,13

1	2	3	4
Бельгія	1,28	0,881	1,50
Болгарія	-1,03	0,777	-0,72
Болівія	-1,34	0,667	-1,53
Ботсвана	-1,20	0,683	-1,11
Бразилія	-0,19	0,744	-0,12
Венесуела	-1,26	0,764	-0,56
В'єтнам	-0,81	0,638	-0,80
Гана	-1,77	0,573	-0,67
Гватемала	-0,18	0,628	0,09
Гондурас	-1,36	0,617	-1,29
Гонконг	0,85	0,891	1,41
Греція	-2,60	0,853	-1,15
Данія	4,06	0,900	4,32
Домініканська Республіка	0,00	0,700	-0,51
Єгипет	-1,61	0,682	-1,37
Замбія	-0,27	0,561	-0,28
Зімбабве	-1,45	0,492	-0,79
Ізраїль	1,39	0,888	1,11
Індія	-2,89	0,586	-2,49
Індонезія	0,68	0,684	0,08
Іран	-1,72	0,749	-3,00
Ірландія	3,04	0,899	3,21
Ісландія	2,67	0,895	3,11
Іспанія	0,68	0,869	0,86
Італія	0,43	0,872	-0,11
Йемен	-2,19	0,500	-1,37
Казахстан	0,66	0,757	0,90
Камбоджа	-3,08	0,584	-2,05
Камерун	-1,50	0,504	-1,63
Канада	3,53	0,902	3,34
Кенія	-0,08	0,535	-1,09
Китай	1,01	0,719	0,96
Колумбія	-0,22	0,711	-0,08
Коста-Ріка	0,20	0,763	0,24
Кувейт	-0,16	0,814	0,11
Латвія	-1,10	0,810	-1,57
Литва	0,15	0,834	-0,39
Македонія	-0,86	0,732	0,896
Малайзія	0,61	0,773	0,836

Продовження табл. Л.3

1	2	3	4
Малі	0,53	0,407	0,661
Марокко	-0,98	0,617	0,730
Мексика	-0,68	0,756	0,548
Мозамбік	-2,07	0,393	0,731
Молдова	-1,39	0,663	0,788
Монголія	0,89	0,698	0,673
Намібія	-1,35	0,624	0,657
Непал	-0,81	0,540	0,664
Нігерія	-1,64	0,504	0,715
Нідерланди	3,32	0,915	0,661
Нікарагуа	-0,83	0,614	0,684
Німеччина	1,82	0,911	0,636
Нова Зеландія	4,83	0,910	0,715
Норвегія	4,87	0,944	0,656
Пакистан	-2,27	0,537	0,767
Панама	0,50	0,765	0,594
Парагвай	-0,12	0,676	0,928
Перу	-1,60	0,737	0,724
Польща	0,23	0,834	0,644
Португалія	0,29	0,822	0,711
Російська Федерація	-0,26	0,778	0,651
Руанда	-1,08	0,506	0,794
Румунія	-1,64	0,785	0,580
Сальвадор	-1,03	0,662	0,758
Саудівська Аравія	1,05	0,836	0,638
Сенегал	-0,28	0,485	0,877
Сирія	-2,49	0,658	0,858
Словаччина	0,15	0,830	0,758
Словенія	0,73	0,874	0,746
Сполучені штати	3,34	0,914	0,615
Судан	0,17	0,473	0,758
Таїланд	1,96	0,722	0,570
Танзанія	-0,63	0,488	0,649
Тринідад і Тобаго	0,10	0,766	0,901
Туніс	-3,25	0,721	0,720
Туреччина	-1,95	0,759	0,775
Уганда	0,35	0,484	0,713
Узбекистан	1,96	0,661	0,734
Україна	0,50	0,734	0,716
Уругвай	0,73	0,790	0,669

Продовження табл. Л.3

1	2	3	4
Філіппіни	-0,06	0,660	0,732
Фінляндія	3,45	0,879	0,681
Франція	0,01	0,884	0,755
Хорватія	-2,13	0,812	0,751
ЦАР	-4,49	0,341	0,675
Чехія	0,00	0,861	0,690
Чилі	-0,34	0,822	0,621
Швейцарія	3,18	0,917	0,654
Швеція	2,92	0,898	0,769
Шрі-Ланка	0,82	0,750	0,657
Ямайка	0,41	0,715	0,684
Японія	1,23	0,890	0,642

Джерело: складено автором з використанням даних [234; 239].

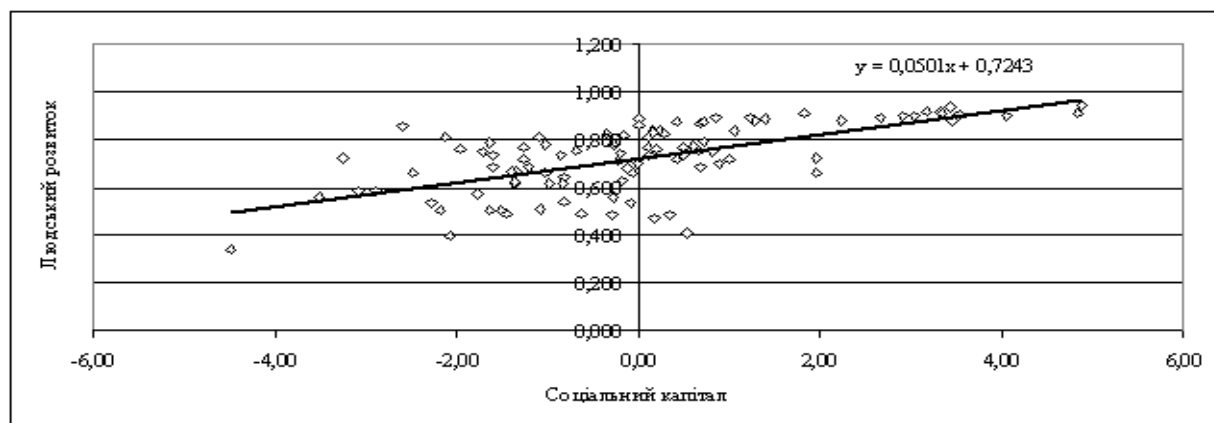


Рис. Л.6. Розподіл країн світу за субіндексом «соціальний капітал» (x, у табл. Л.3 - s) та індексом розвитку людського капіталу країн світу (y, у табл. Л.3 - ilr): зі збільшенням (x) значення (y) збільшується відповідно до пропорції $y=0,0501x + 0,7243$ ($R=0,74$)

Джерело: побудовано за даними табл. Л.3.

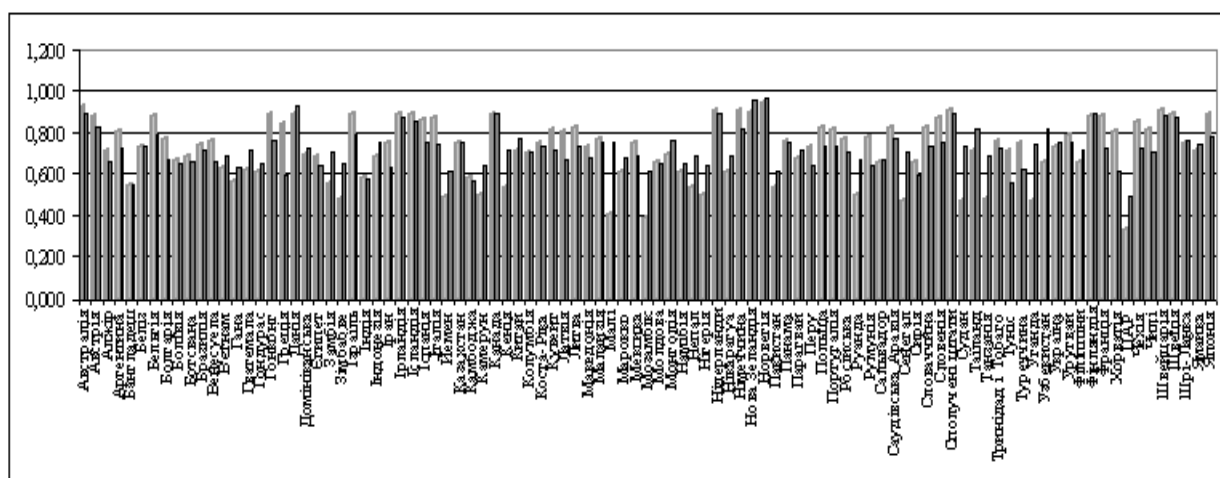


Рис. Л.7. Ілюстрація точності модельних розрахунків: $y=0,0501x + 0,7243$

Джерело: побудовано за даними табл. Л.3.



УКРАЇНА

**КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

вул. В.Чорновола, 38, м.Кіровоград-22, 25022, тел. 22-28-37, факс 22-35-64,
e-mail: public@gutszn.kr-admin.gov.ua, код в ЄДРПОУ 03197612

№ 08.2015 № 04.04/22/2558
на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Волчкової Галини Константинівни «Формування соціального капіталу в
умовах трансформації зайнятості»

Цим засвідчуємо, що Волчкова Галина Константинівна, здобувач кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету, розробила та представила до розгляду новий методичний підхід до формування соціального капіталу та підвищення його впливу на забезпечення стабільних соціально-трудових відносин. Наукові розробки автора визнано корисними для застосування на практиці. Пропозиції автора щодо зміцнення довіри (соціального капіталу) між керівниками усіх рівнів та їх підлеглими використано в процесі підготовки рекомендацій керівникам підприємств області щодо регулювання соціально-трудових відносин у напрямі злагоди та гармонійного розвитку на засадах активізації соціального діалогу, посилення контролю за укладанням та виконанням колективних договорів.

Заступник
директора департаменту

В.ЮХИМЕНКО



Профспілка працівників освіти і науки України

**КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

25006, м. Кіровоград, вул. Преображенська, 4
тел. 24-69-14, тел./факс 24-65-22
e-mail: opou-kirovograd@host.kr.ua

Розрахунковий рахунок № 26009000052443 в ПАТ «Укрсоцбанк»
МФО 300023, код ЄДРПУ 02606149

03.09.2015р. № 02/216

На № _____

ДОВІДКА

про практичне використання результатів
дисертаційного дослідження Волчкової Галини Костянтинівни «Формування
соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості»

Цим засвідчуємо, що Волчкова Галина Костянтинівна, здобувач Кіровоградського національного технічного університету, в межах теми дисертаційного дослідження запропонувала новий методичний підхід до формування соціального капіталу (довіри), оцінювання його впливу на стан соціально-трудових відносин. Науковий підхід схвалено та рекомендовано до практичного використання профспілковими організаціями підприємств області. Авторські розробки Волчкової Г.К. щодо взаємозв'язку соціального капіталу, тісної взаємодії соціальних партнерів та результативної діяльності підприємства використано у підготовці заходів щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання праці, забезпечення активного соціального діалогу та соціальної підтримки працівників в умовах економічної кризи.

Голова Кіровоградської обласної
організації профспілки працівників
освіти і науки України



С.Л.Скалько



Україна
Товариство з обмеженою відповідальністю
«ІСП ШТОРМ»

Україна, м. Кіровоград, вул. Чорновола В'ячеслава, 1В
р/р 26003052902064 КРУ „Приватбанк” м.Кіровоград МФО 323583, код
33519981

ІПН: 335199811239 свід. № 200146428
тел. (0522) 30-88-01

Вих. № 72 від «19» серпня 2015р.
Вх. № _____ від « _____ » _____ 2015р.

Д О В І Д К А

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Волчкової Галини Костянтинівни
«Формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості»

Видана в тім, що Волчковою Галиною Костянтинівною, здобувачем Кіровоградського національного технічного університету, розроблено новий науковий підхід щодо формування соціального капіталу та підвищення його ролі у мотивації до ефективної праці та соціальної взаємодії адміністрації підприємства і трудового колективу. Пропозиції автора визнано практично корисними, їх покладено в основу підготовки колективного договору на 2016 рік та розробки плану соціальної корпоративної відповідальності в частині поліпшення умов праці, професійного розвитку персоналу, сприяння забезпеченню актуальних соціальних потреб, реалізації прозорої схеми стимулювання праці на підприємстві.

Директор
ТОВ «ІСП ШТОРМ»



К.А. Макаренко



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
25006, проспект Університетський, 8, Кіровоград, тел.: 55-92-34,
факс 55-92-53, E-mail: rektor@kntu.kr.ua

14.11.15 № 0819/2290
на № _____ від _____

ДОВІДКА

про використання результатів наукового дослідження
здобувача Волчкової Галини Костянтинівни

Довідка засвідчує, що результати дисертаційного дослідження Волчкової Галини Костянтинівни щодо формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості використано у навчальному процесі Кіровоградського національного технічного університету при викладанні дисциплін: «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та «Менеджмент персоналу».

Проректор
з наукової роботи



О.М. Левченко