

**Серікова О.М.**, к.е.н.,  
доцент кафедри обліку та оподаткування  
*Навчально-науковий інститут економіки і управління  
Східноукраїнського національного  
університету ім. Володимира Даля*

## СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ КОЛЕКТИВУ ЯК ПЕРЕДУМОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

**Серікова О.М. Соціальний капітал колективу як передумова корпоративної соціальної відповідальності.** Одними з напрямів прогресивних інституціональних перетворень є соціалізація ринку праці та подальший розвиток корпоративної соціальної відповідальності. Важливим ресурсом забезпечення КСВ, на думку автора, є соціальний капітал (СК) колективу організації. У статті досліджено найбільш відомі підходи до трактування даної категорії та з'ясовано сутність та характерні риси СК колективу. З'ясовано позитивні екстерналії нагромадження соціального капіталу, серед яких такі: соціальна взаємодія, посилення мотивації, налагодження соціального діалогу, посилення відповідальності під час виконання функціональних обов'язків, поліпшення трудової дисципліни, зменшення плинності персоналу та трансакційних витрат, залученість персоналу до різних проектів підприємства тощо.

**Ключові слова:** соціальний капітал, корпоративна соціальна відповідальність, колектив організації, соціальна взаємодія, довіра, інформаційні канали.

**Серікова А.Н. Социальный капитал коллектива как предпосылка корпоративной социальной ответственности.** Одними из направлений прогрессивных институциональных преобразований являются социализация рынка труда и дальнейшее развитие корпоративной социальной ответственности. Важным ресурсом обеспечения КСО, по мнению автора, является социальный капитал (СК) коллектива организации. В статье исследованы наиболее известные подходы к трактовке данной категории и выяснена сущность и характерные черты СК коллектива. Представлены положительные экстерналии накопления социального капитала, среди которых: социальное взаимодействие, мотивация, налаживание социального диалога, ответственность при выполнении функциональных обязанностей, улучшение трудовой дисциплины, уменьшение текучести персонала и трансакционных издержек, привлечение персонала к различным проектам предприятия и т. д.

**Ключевые слова:** социальный капитал, корпоративная социальная ответственность, коллектив организации, социальное взаимодействие, доверие, информационные каналы.

**Serikova O.M. Collective social capital as a precondition of corporate social responsibility.** One of the areas of progressive institutional reforms is the labor market socialization and the corporate social responsibility development. According to the author, an important resource for ensuring CSR is the social capital of the organization's staff. The article describes the most well-known approaches to the interpretation of this category. The publication clarifies the essence and characteristics of the SC team. The positive externalities of social capital accumulation are identified, among which are social interaction, enhancement of motivation, establishment of social dialogue, strengthening of responsibility in the performance of functional duties, improvement of labor discipline, reduction of staff turnover and transaction costs, involvement of personnel in various projects of the enterprise, etc.

**Key words:** social capital, corporate social responsibility, collective of organization, social interaction, trust, information channels.

**Постановка проблеми.** Подальша соціалізація ринку праці має відбуватися на засадах підвищення соціальної ролі роботодавця та працівника не тільки по відношенню до оточуючого середовища, а й усередині організації за принципами корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Успішність підприємства залежить від злагодженості всередині колективу, довіри між сторонами соціально-трудова відносин, що підвищує роль людини в суспільних

процесах сталого розвитку й актуалізує питання виокремлення та дослідження такої категорії, як «соціальний капітал колективу» (СКК). Нагромадження СКК у системі соціальної політики організації є важливим засобом забезпечення раціонального використання трудового потенціалу працівників; налагодження взаєморозуміння; посилення соціальної взаємодії, відповідальності людини та мотивації до праці, зацікавленості у подальшому розвитку органі-

зації; підвищення продуктивності праці; формування інноваційних та раціоналізаторських пропозицій.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Обґрунтуванню важливості соціального капіталу присвячено праці таких відомих зарубіжних учених, як: Ліда Д. Хеніфен, Р. Берт, П. Бурдьє, Дж. Коулман, М. Вулкок, Д. Нароян, А. Портес, Р. Путнам та ін. Сучасні науковці українського та пострадянського простору також не залишають поза увагою проблематику СК, серед них: М. Бойко, Г. Волчкова, А. Длугопольський, В. Звонар, С. Штирбул, С. Сисоєв тощо.

Переконливо автори стверджують про важливість СК через необхідність вирішення такого питання, як поліпшення «якості» взаємовідносин між людьми. Водночас прогресивні інституціональні перетворення в напрямі КСВ потребують досліджень, присвячених СКК, що формує нові можливості розвитку мотивації персоналу. На недостатнє висвітлення ролі СК як джерела максимізації економічної корисності агентів та мінімізації трансакційних витрат, забезпечення додаткового доходу і соціального розвитку сфери послуг звертає увагу М. Бойко. Соціальний капітал у її роботах розглядається як унікальний нематеріальний актив, який організація здатна створити самостійно на основі особливих соціальних взаємовідносин та який має синергетичний вплив на результати її діяльності завдяки здатності мобілізувати ресурси чи знижувати витрати [1; 3].

Недостатність уваги до розгляду СКК як важливого ресурсу забезпечення КСВ вплинула на постановку проблеми та мети даної публікації.

**Постановка завдання.** Мета статті – на основі дослідження підходів до трактування соціального капіталу визначити змістовні характеристики СКК та показати його роль у соціальній відповідальності бізнесу та характерні риси.

**Виклад основних результатів.** У публікаціях В. Звонара піднімається питання імітації КСВ в Україні. За його ствердженням, КСВ в Україні носить поверховий характер або взагалі ігнорується бізнесом. Урегулювання цього питання він бачить у впровадженні в межах компаній етичних кодексів [2].

На нашу думку, для того щоб практика КСВ відповідала основним її принципам, необхідно формувати відповідальність та сприяти посиленню суспільних зв'язків і взаємодії на основі довіри, соціальних норм та цінностей у межах організацій. А це є характерною сукупністю соціального капіталу колективу.

Підвищення ролі людини в суспільних процесах сприяло виникненню та поширенню такої категорії, як «соціальний капітал», ґрунтовний історичний огляд появи та розвитку якої у своїх наукових працях проводить С. Сисоєв, за висновками якого «ефективне управління структурами між фірмовою кооперацією неможливо без налагодження неформальних відносин між працівниками різних підрозділів, слідування правилам корпоративної етики». Водночас

він зазначає, що «капітальний складник СК має прояв у його здатності зменшувати трансакційні витрати, невизначеність та ризик, підвищувати ефективність використання специфічних активів» [3, с. 4].

Неоднозначність визначень та відсутність конкретних критеріїв оцінювання СК відобразилося на існуванні різних підходів до дослідження та трактування даної категорії, що формує як коло прихильників, так і критиків.

Критики вважають, що «соціальний» і «капітал» є не зовсім сумісними категоріями, заперечують доцільність та коректність використання такої категорії, як «соціальний капітал», звертають увагу на те, що для соціального капіталу нехарактерно пряме нарощування вартості шляхом експлуатації, використання ресурсів.

Одним з авторів, який намагається зняти протиріччя ринкової категорії «капітал» та неринкової категорії «соціальний», є С. Штирбул, яка пропонує використовувати термін «соціальний потенціал», який трактує як систему відносин, що не обмежуються ринковими і забезпечують формування нових стимулів і мотивів економічного розвитку, інновацій, забезпечують нові форми поєднання чинників виробництва й алокації ресурсів, що являє собою синергетичний ефект від суми її складників. На її думку, нагромадження СК збільшує соціальну захищеність членів суспільства, посилює роль національних традицій та, своєю чергою, економічну роль держави і громадянського суспільства на основі системи відносин солідарності [4, с. 11–17]. С. Штирбул вважає соціальний капітал перетвореною формою капіталу, що являє собою відносини солідарності, взаємної допомоги, довіри між учасниками всередині групи, між групами чи суспільством у цілому, в основі яких може бути як природне намагання людини бути залученим у соціум, намагання бути в безпеці, так і намагання захисту своїх інтересів [5, с. 66].

Згідно з положеннями Дж. Коулмана стосовно тлумачення соціального капіталу, між суб'єктами накопичуються очікування та обов'язки, що формує потенціал взаємної довіри і взаємної допомоги: обов'язки й очікування, інформаційні канали та соціальні норми [6]. Прояв соціального капіталу, на його думку, проявляється у відсутності опортунізму під час виконання зобов'язань, що приносить матеріальний дохід у певні терміни.

Відповідно до визначення категорії «соціальний капітал» Пьером Бурдьє, останній тлумачиться як соціальні зв'язки, які можуть виступати ресурсом отримання вигід [7]. Досліджуючи проблему збереження людського потенціалу колективу, вважаємо доцільним звернути увагу на використання таких зв'язків між партнерами соціально-трудових відносин.

Тобто можлива конвертація СКК в інші форми капіталу, взаємодія яких створює конкурентні переваги організації.

На користь прихильників виступає той факт, що він сприяє створенню соціального блага, що проявляється у підвищенні рівня довіри в суспільстві, взаємної допомоги та відповідальності за зобов'язаннями. Так, практика довела, що прагнення до постійного зростання ВВП не захищає суспільство від економічних, фінансових, демографічних та екологічних криз. Це зумовлює пошук нових підходів до розвитку людства, враховуючи раціональне використання природних ресурсів та суспільних потреб. Концепція сталого розвитку тісно переплетена з необхідністю нагромадження СК організацій та необхідності враховувати соціальні та екологічні питання в межах підприємницької діяльності.

Відсутність конкретики щодо визначення СК формує різні погляди на його складники. Періодичне оцінювання СК за системою індикаторів, які охоплюють інститути, відносини, норми, проводить Світовий банк. Здебільшого світові інститути, такі як Charity Aid Foundation (CAF), Інститут Геллапа, Legatum Institute, визначають СК на основі оцінювання масштабів волонтерства та пожертв [8; 9]. Так, Інститут Легатум (Legatum Institute) оцінює СК за масштабами: пожертв як прояв волонтерства, допомоги стороннім людям, соціальної підтримки близьких та рідних, розвитку інституту браку, соціальної взаємодії в родині, рівня довіри.

Цілком ймовірно існування розбіжності поглядів на СКК у межах організації. Згідно з положеннями економічної теорії колективних дій, в організації можуть співіснувати дві групи. «Групи Патнема» (концепція *homogenerous*), особливістю яких є відкритий соціальний капітал та сприяння широкому колу коаліції, великий радіус довіри та універсальна мораль по відношенню до всіх людей незалежно від рівня родинних зв'язків. І навпаки, для «груп Олсона» (концепція *homoeconomicus*) характерним є невеликий радіус довіри та різна мораль під час формування відносин у межах родини, близького оточення та з іншими людьми [10].

Тому ми пропонуємо проводити періодичне дослідження в межах організації для встановлення відповідності між соціальними заходами на підприємстві та розумінням персоналу їх соціальної необхідності. Для цього хотілося звернути увагу на напрацювання вітчизняних науковців із даної проблематики стосовно виділення критеріїв оцінювання СК. Так, Г. Волчкова систематизує індикатори формування та розвитку СК за такими групами: суспільна діяльність, суспільні зв'язки і взаємодія, довіра й соціальні норми, громадська активність, загальні норми та цінності [11, с. 6]. М. Бойко, досліджуючи питання формування та використання СК у сфері послуг, виділяє три групи індикаторів: рівень довіри, рівень соціальної інтегрованості, рівень співпраці [1, с. 11].

На нашу думку, під час дослідження СКК слід з'ясувати рівень довіри між колегами в організації та причини недовіри, уявлення про колективні цін-

ності, очікування щодо підтримки, допомоги, захисту інтересів, потенціал можливого об'єднання колег для виконання складних та/або нетрадиційних завдань, особливості ділових комунікацій, необхідність упровадження соціальних програм, підвищення кваліфікації, благодійності, відповідальне ставлення до виконання функціональних обов'язків, використання в політиці компанії принципів етичних відносин.

Урахування наведених індикаторів дає змогу виявити можливості розвитку, прийняти рішення щодо пріоритетних шляхів управління персоналом підприємства в напрямі забезпечення корпоративної соціальної відповідальності та формування сукупності соціальних норм та відносин.

Квінтесуючи наведені положення до проблем нагромадження СКК, на мінімізацію опортунізму мають бути спрямовані дії керівництва організації через посилення соціальної політики організації. Підвищення рівня довіри в колективі, взаємної допомоги та відповідальності за зобов'язаннями сприятиме накопиченню позитивних екстерналій, зменшенню соціально-економічних ризиків і трансакційних витрат. Дотримання роботодавцями норм Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу сприятиме формуванню довіри та поваги з боку персоналу, зменшенню плинності кадрів. Своєю чергою, відповідальне та добросовісне ставлення працівників до праці, виконання функціональних обов'язків сформує сталу систему ефективного функціонування організації.

Соціальна політика підприємства, спрямована на нагромадження СКК, сприятиме ефективному управлінню персоналом; поліпшенню соціально-організаційних умов праці; налагодженню соціального діалогу в межах організації; підвищенню відповідальності під час виконання функціональних обов'язків, розвитку персоналу; зменшенню трансакційних витрат; формуванню в політиці компанії принципів етичних відносин; дотриманню інформенту; зменшенню соціально-економічних ризиків; поліпшенню трудової дисципліни; зменшенню плинності кадрів по підприємству в цілому та по окремих підрозділах, кількості та характеру трудових спорів; збільшенню участі персоналу в реалізації проектів організації, результативності навчання персоналу; посиленню залученості персоналу в межах організації; інтеграції індивідуальних соціальних мереж персоналу; ефективності співпраці в процесі командної роботи. СКК може використовуватися для консолідації зусиль забезпечення позитивних соціальних ефектів, що формує нові передумови розвитку мотивації персоналу на основі задоволення потреб найвищих ланок, що відповідає веденню бізнесу за принципами КСВ. Важливим чинником нагромадження СК є освіта, що актуалізує питання професійного розвитку на підприємствах.

**Висновки.** Аналіз досліджень і публікацій із питань СК показав, що серед рівнів нагромадження

може бути і рівень підприємства (мікроекономічний рівень), у межах якого формується взаємодія між колегами по роботі, організацією та партнерами, конкурентами та споживачами, органами державної влади. У межах даної публікації ми звернули увагу на взаємозв'язки всередині колективу як основи формування СК на мікроекономічному рівні.

Проведене дослідження доводить важливість у соціальній політиці організації нагромадження

соціального капіталу колективу. Наведено позитивні соціальні екстерналії цього напрямку роботи.

Дискусійні питання щодо визначення сутності категорії «соціальний капітал» та критеріїв його вимірювання ставлять перед науковцями завдання його оцінювання, тому предметом подальших публікацій стане спроба формування підходу до визначення системи критеріїв соціального капіталу колективу.

### Список літератури:

1. Бойко М.М. Формування та використання соціального капіталу у сфері послуг: автореф. дис. ... к.е.н.: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»; Національна академія наук України, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. Київ, 2015. 22 с.
2. Звонар В.П. Імітація корпоративної соціальної відповідальності в Україні: аналіз проблеми і стратегія подолання. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15. № 1. С. 76–85.
3. Сысоев С.А. Институциональный аспект исследований социального капитала. URL: <http://newpoliteconomy.org/publications/articles/10.pdf>.
4. Штырбул С.А. Социальный капитал и социальный потенциал: субъекты и функции: автореф. дис. ... к.э.н.: 08.00.01 «Экономическая теория». Москва, 2010. С. 11–17.
5. Штырбул С.А. Уровни накопления социального капитала. *Омский научный вестник*. 2010. № 3(88). С. 66.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 121–139.
7. Бурдьё П. Формы капитала. *Экономическая социология*. 2002. № 5. С. 60–75.
8. CAF World Giving Index 2015. URL: [https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/1755a\\_cafworldgivingindex2015\\_bubblemap.pdf](https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/1755a_cafworldgivingindex2015_bubblemap.pdf).
9. 2015 Global Rankings / 2015 The Legatum Prosperity Index. URL: <http://www.prosperity.com/#!/ranking>.
10. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп. М.: Фонд экономической инициативы, 1995. 165 с.
11. Волчкова Г.К. Формування соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості: автореф. дис. ... к.е.н.: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»; Кіровоградський національний технічний університет. Київ, 2016. 20 с.