

8. Колесник О. О. Оцінка інвестиційного забезпечення розвитку туризму в Україні / О. О. Колесник // Економіка. Управління. Інновації. – 2011. – № 2.
9. Отчет Всемирной Туристской Организации – 2012 (Tourism Highlights – 2012). – 16 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tourlib.net/>. – Назва з екрану.
10. Офіційний сайт Всесвітньої Туристичної Організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unwto.org/>. – Назва з екрану.
11. Офіційний сайт Державної служби туризму та курортів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tourism.gov.ua/ua/>. – Назва з екрану.
12. Туризм в Херсоні: проблеми и достижения // Херсонський вісник. – 2012. – № 14. – С. 7.

#### REFERENCES

- “Doslidzhennia spryiniattia Ukrainy” [The study of perception Ukraine.]. <http://brandukraine.org>
- Hontarzhavska, L. I. *Rynok turystychnykh posluh v Ukraini* [Tourism market in Ukraine.]. Donetsk: Skhidnyi vydavnychiy dim, 2008.
- Halushkina, T. P., Novoselska, L. I., and Sudarkina, O. O. “Mekhanizm reformuvannia terytorialnoi ekolohichnoi polityky (na prykladi kurortno-ozdorovchykh terytorii)” [The mechanism of the territorial reform of environmental policy (for example, resort and recreational areas)]. *Ekonomycheskye innovatsii*, no. 22 (2005): 196-203.

- “Kapitalni investytsii za vydamy ekonomichnoi diialnosti” [Capital expenditure by economic activity.]. <http://www.ks.ukrstat.gov.ua>
- “Kapitalni investytsii za vydamy ekonomichnoi diialnosti” [Capital expenditure by economic activity.]. <http://www.ukrstat.gov.ua>
- Kyfiak, V. F. “Osoblyvosti upravlinnia rekreatsiino-turystychnoiu sferoiu v Ukraini” [Features of management of recreation and tourism sector in Ukraine.]. <http://tourlib.net>
- Kolesnyk, O. O. “Otsinka investytsiinoho zabezpechennia rozvytku turyzmu v Ukraini” [Evaluation of Investment Tourism Development in Ukraine]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii*, no. 2 (2011).
- “Otchet Vsemirnoy Turistskoy Organizatsii – 2012 (Tourism Highlights – 2012)” [Report of the World Tourism Organization – 2012 (Tourism Highlights - 2012)]. <http://tourlib.net>
- Oftsiiyni sait Vsesvitnyi Turystychnoi Orhanizatsii. <http://www.unwto.org>
- Oftsiiyni sait Derzhavnoi sluzhby turyzmu ta kurortiv Ukrainy. <http://www.tourism.gov.ua/ua>
- “Turyzm v Khersoni: problemy y dostyazheniya” [Tourism in Kherson: challenges and achievements]. *Khersonskiy visnyk*, no. 14 (2012): 7.
- Zaiachkovska, H. “Indeks konkurentospromozhnosti Ukrainy u sferi podorozhei ta turyzmu” [Ukraine Competitiveness Index in travel and tourism]. [http://econa.at.ua/Vypusk\\_7/zayachkovska.pdf](http://econa.at.ua/Vypusk_7/zayachkovska.pdf)

УДК 316.614:[330.341:331.101.4]

## СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ДОРОНИНА М. С., ГОЛУБЕВ С. Н.

УДК 316.614:[330.341:331.101.4]

### Доронина М. С., Голубев С. Н. Социализация экономики и трудового потенциала производственной организации

В статье рассмотрены современные тенденции гуманизации труда и социализации экономики. Определены содержание и сущность понятий «социальное» – качественной характеристики коллективов – и «социализация» как триединого процесса социального развития человека, коллективов, предприятий и экономической системы страны в целом. Обоснована необходимость использования в качестве важнейшего индикатора социального состояния человека, коллектива и организации характеристики социальной солидарности, которая определяет уровень сплоченности коллективов и общества и позволяет эффективно использовать их трудовой потенциал. Рассмотрены процессы социализации различных субъектов (человека, менеджмента и экономики). Обоснована необходимость диагностики социальных резервов развития коллектива через оценку таких резервообразующих факторов социальной солидарности, как организационная культура, лидерство, социально-психологический климат.

**Ключевые слова:** социализация экономики, социальная солидарность, трудовой потенциал, гуманизация труда, социальные резервы, резервообразующие факторы.

**Рис.: 1. Библи.: 17.**

**Доронина Майя Степановна** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина). **E-mail:** [doroninams@mail.ru](mailto:doroninams@mail.ru)

**Голубев Станислав Николаевич** – аспирант, кафедра социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина). **E-mail:** [stasgolubev@yandex.ru](mailto:stasgolubev@yandex.ru)

УДК 316.614:[330.341:331.101.4]

### Доронина М. С., Голубев С. Н. Соціалізація економіки та трудового потенціалу виробничої організації

У статті розглянуто сучасні тенденції гуманізації праці та соціалізації економіки. Визначено зміст і сутність понять «соціальне» – якісної характеристики колективів – і «соціалізація» як триєдиного процесу соціального розвитку людини, колективів, підприємств і економічної системи країни в цілому. Обґрунтовано необхідність використання як найважливішого індикатора соціального стану людини, колективу і організації характеристики соціальної солідарності, яка визначає рівень згуртованості колективів і товариств і дозволяє ефективно використовувати їх трудовий потенціал. Розглянуто процеси соціалізації різних суб'єктів (людини, менеджменту та економіки). Обґрунтовано необхідність діагностики соціальних резервів розвитку колективу через оцінку таких резервоутворюючих факторів соціальної солідарності, як організаційна культура, лідерство, соціально-психологічний клімат.

**Ключові слова:** соціалізація економіки, соціальна солідарність, трудовий потенціал, гуманізація праці, соціальні резерви, резервоутворюючі фактори

**Рис.: 1. Біблі.: 17.**

**Дороніна Майя Степанівна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна). **E-mail:** [doroninams@mail.ru](mailto:doroninams@mail.ru)

**Голубев Станіслав Миколайович** – аспірант, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна). **E-mail:** [stasgolubev@yandex.ru](mailto:stasgolubev@yandex.ru)

UDC 316.614:[330.341:331.101.4]

### Doronina M. S., Golubev S. N. Socialisation of Economy and Labour Potential of a Production Organisation

The article considers modern tendencies of humanisation of labour and socialisation of economy. It identifies content and essence of such notions as social – qualitative characteristic of collectives – and socialisation as a triune process of social development of a human being, collectives, companies and economic system of a country in general. It justifies a necessity of use, as one of the most important indicator of social state of a human being, collective and organisation, the characteristic of social solidarity, which identifies the level of unity of collectives and societies and allows efficient use of their labour potential. The article considers processes of socialisation of different subjects (human being, management and economy). It justifies a necessity to diagnose social reserves of collective development through assessment of such reserve-forming factors of social solidarity as organisational culture, leadership and socio-psychological climate.

**Key words:** socialisation of economy, social solidarity, labour potential, humanisation of labour, social reserves, reserve-forming factors

**Pic.: 1. Bibl.: 17.**

**Doronina Maya S.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Sociology and Management Psychology, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine). **E-mail:** [doroninams@mail.ru](mailto:doroninams@mail.ru)

**Golubev Stanislav N.** – Postgraduate Student, Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine). **E-mail:** [stasgolubev@yandex.ru](mailto:stasgolubev@yandex.ru)

**Т**рансформация современного общества сопровождается ускоренным развитием и качественным преобразованием человеческих ресурсов, интеллектуализацией и информатизацией труда, заменой дефицита материальных и финансовых ресурсов дефицитом информации и времени. Экономическая наука отражает эти глобальные изменения, в ней актуализируются направления, связанные с гуманизацией труда, использованием технологий социально-психологического влияния на поведение субъектов в экономической системе. Ее методология обогащается положениями теории хаоса для описания реальной динамики процессов воспроизводства, социокультурной парадигмы, монографического подхода для исследования уникальных явлений и процессов. Оценка экономического прогресса на основе линейных моделей воспроизводственных циклов, ориентированных на стоимостные критерии и производственную функцию, дополняется качественными критериями полезности и гармонии социально-экономических систем. Все это свидетельствует о том, что модель экономического работника исчерпала себя. Его новые модели приобретают черты человека социального, предприимчивого, познающего, владеющего интеллектуальным капиталом [1 – 4].

Мы убеждаемся в который раз, что сегодня при проектировании и создании будущего экономической системы необходимо учитывать три обстоятельства. Во-первых, накопление и материализацию знаний, объем которых увеличивается ускоренными темпами, существенно меняя в этом процессе роль и функции человека. Во-вторых, тот факт, что современная экономика и общество нуждаются не в исполнителе-винтике, а в гармонично развитом, универсальном, творческом, социально ответственном сотруднике. В-третьих, понимание того, что в управлении творческими работниками актуализируются проблемы кооперации не их физических усилий, а умственных. Потому что сейчас только коллективный разум предприимчивых исследователей способен адекватно реагировать на уникальные ситуации, возникающие в работе предприятия.

Постсоциалистическая трансформация украинского общества пока что не обеспечила достижения ее стратегических экономических и социальных целей. Практика подтвердила невозможность обеспечения экономического развития социально ориентированной рыночной экономики без создания основ устойчивого социального развития общества на разных уровнях его существования: общество, организация, трудовой коллектив, индивид. Но теоретическое и практическое решение проблемы социальности, социализации задерживается отчасти по причине чрезвычайной сложности изучения. Их исследованиями занимается большое количество наук, причем во многих из них присутствуют различные научные школы, не имеющие единого методологического стандарта. Так, например, в рамках только социальной психологии понятие «социализация» изучается, по крайней мере, в трех аспектах. Необиблиоризм рассматривает ее в контексте социального научения, символический интеракционизм изучает социализацию как результат социального взаимодействия

людей, гуманистическая психология – как самоактуализацию личности. Это порождает неоднозначность понятийного обеспечения научных исследований, большие сложности в обмене учеными индивидуальными результатами. Поэтому имеет смысл, прежде чем разрабатывать методическое обеспечение изучения социализации экономики и трудового потенциала, определиться с его терминологическим обеспечением.

С этой целью последовательно рассмотрим и уточним смысл и содержание таких понятий, как социальность, социализация, социализация экономики, социализация трудовых отношений в коллективе, социальные резервы коллективного трудового потенциала.

**П**ервое понятие – *социальность*. В толковом словаре В. Даля [5] социальность определяется как общественность, общезнательность, гражданственность, взаимные отношения и обязанности гражданского быта, жизни. Такое обобщенное «размытое» определение не позволяет трансформировать сущность понятия на уровень конкретного исследования. Интересное толкование понятия социальности, не противоречащее позиции В. Даля, предложено в философской энциклопедии В. Кемерова [6]. Отличительная особенность этого варианта состоит в том, что в нем не выделяется отдельный термин «социальность», а толкуется смысл триады «общество, социальное, социальность» как сумма связей, совокупности или системы отношений, порождаемых совместной жизнью людей, воспроизводимых и трансформируемых их деятельностью. Далее по тексту энциклопедии социальность определяется как взаимообусловленность жизни человека жизнью других людей, процессами и результатами совместной и индивидуальной деятельности. Достоинство определения понятия социальности В. Зориным в словаре «Евразийская мудрость от А до Я» [7] состоит в характеристике, во-первых, источников социальности, во-вторых, ее функционального назначения. Этот словарь определяет социальность как совокупность приобретенных человеком качеств, обеспечивающих его способность существовать в обществе и выполнять разнообразные социальные функции в составе различных групп, выступая при этом не в роли суверенной личности, а выразителем интересов данной группы. Обобщая приведенные выше определения, под социальностью человека можно подразумевать его качественную характеристику, проявляющуюся исключительно в условиях пребывания в некотором человеческом сообществе и обеспечивающую его способность существовать в нем. Эта характеристика проявляется в системе отношений с другими членами такого сообщества, порождается, воспроизводится и преобразуется совместной с ними жизнью и деятельностью. Тогда социальность работника – это его качественная характеристика, проявляющаяся в коллективе, обеспечивающая его способность существовать в нем, отображающаяся в его отношениях с коллегами, порождаемая, воспроизводимая и преобразуемая совместной с ними трудовой деятельностью, предполагающая принятие на себя носителем социальности функцию представления и защиты интересов коллектива.

Таким образом, резервы развития социальности работника могут быть исследованы только при рассмотрении его как части коллектива. Работник зависит от коллектива, подчиняется ему. Его трудовая активность (поведение) детерминирована социальными механизмами, действующими в определенном коллективе (ценностями культуры, лидерским потенциалом руководителя). Развитие социальности работника предполагает развитие его способности выполнять актуальные для коллектива социальные функции, подчиняться требованиям коллективного мнения, разрешать возникающие противоречия за счет органичного синтеза индивидуализма (эгоизма) и коллективизма (альтруизма). Работника, как члена коллектива, в социальном аспекте необходимо воспринимать не только через призму исполнителя функций, предусмотренных рабочим местом, обладателя профессионально-квалификационного потенциала, но и через его гражданскую ответственность, которую он добровольно принимает на себя. Такой контекст расширяет перечень резервов, которые могут быть использованы для развития коллективного трудового потенциала. Эти резервы имеют не инстинктивную социальную природу. Она сознательно формируется работником под влиянием коллектива, заставляет его принимать решения с учетом того, как его поведение отразится на гармоничности, согласованности собственных интересов с интересами коллектива.

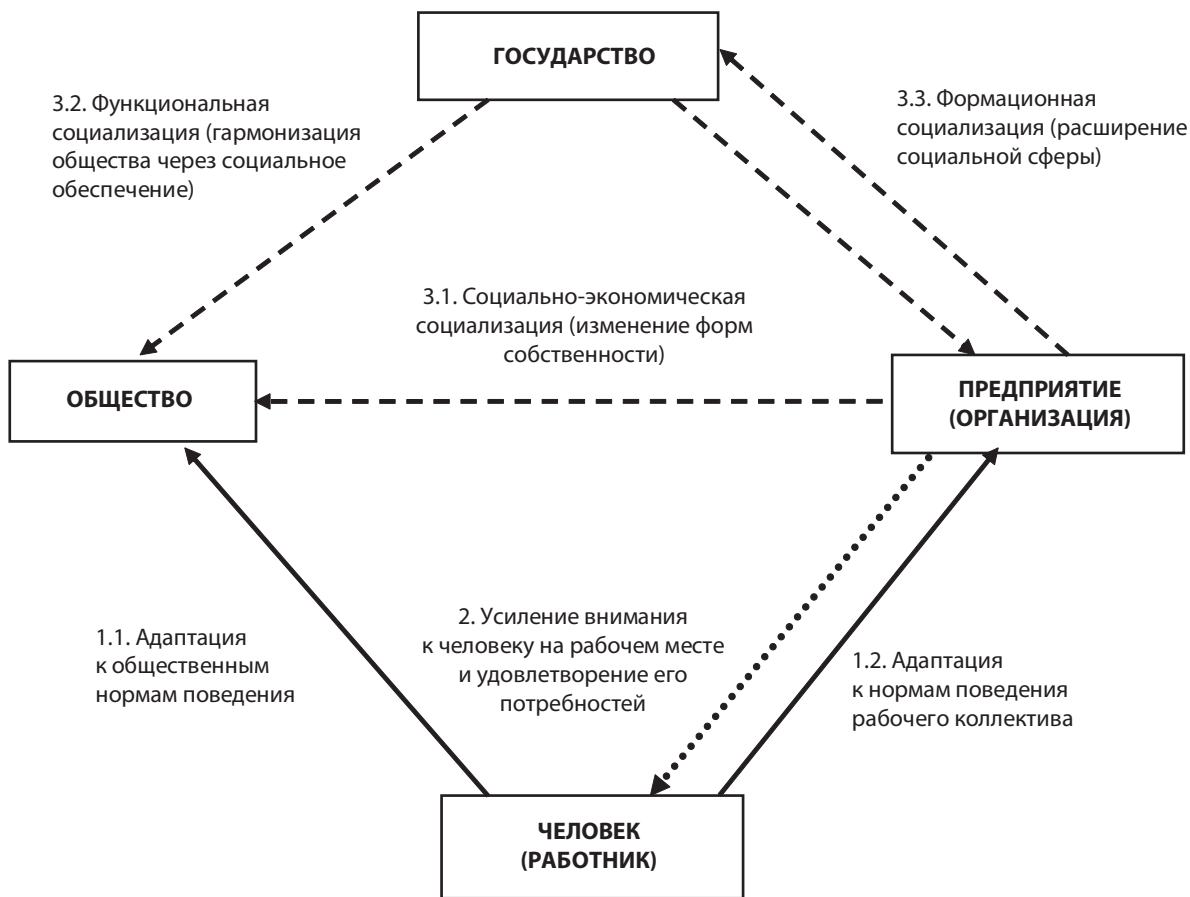
Проведенный анализ концепций социализации [8–10] подтверждает, что для изучения ее в контексте преобразования экономической системы это понятие необходимо рассматривать как процесс развития социальности отдельных работников, организаций (коллективов), в целом экономической подсистемы общества. Этот процесс реализуется двумя путями: стихийно и целенаправленно. Проведенный анализ социализации с позиций достижения сбалансированности интересов субъектов различных социальных групп в экономике показал, что основными препятствиями для решения социальных проблем являются не финансовые ограничители, а отсутствие конструктивной социальной политики. Ее эффективность обеспечивается использованием социальных индикаторов, позволяющих оценить доверие, справедливость и социальную солидарность. На последнюю характеристику социума обращал внимание Э. Дюркгейм [8], который считал, что именно она выполняет жизненно важную функцию социальной системы – воспроизводство ее на любом иерархическом уровне – от первичных социальных групп до общества в целом. Состояние или уровень социальной солидарности в обществе определяет степень гармоничности его функционирования и развития. Важной особенностью идей социализации Э. Дюркгейма является определение роли коллективного сознания в сохранении и развитии социальных групп. Только благодаря ему существует социальная интеграция, члены сообщества принимают его нормы и руководствуются ими в своей жизни. Если же они не желают следовать этим нормам, возникает anomia, разрушение стабильности структуры общества и социальных образований другого уровня.

Э. Дюркгейм выделил две разновидности солидарности, сохраняющие целостность общества: механическую и органическую. Благодаря разделению труда индивид осознает свою зависимость от общества, подерживаемую в условиях механической солидарности репрессивными мерами. Механическая солидарность характерна для неразвитых обществ. Это солидарность сходства. Ее отличительной особенностью является слабое развитие активности индивидуального, личного начала в человеке, поглощение индивида коллективом. Органическая же солидарность предполагает наличие в социальной системе развитой личности. Она формируется в условиях индустриального общества, в котором индивиды, выполняющие частичные оригинальные трудовые функции, становятся все более и более зависимыми друг от друга. Переход от первого типа обществ ко второму обусловлен интенсификацией разделения труда, которая способствовала росту народонаселения, усложняющему суть и интенсивность социальной жизни. Высокие темпы социального развития порождают рост противоречий между трудом и капиталом, anomia, социальное неравенство, неэффективную организацию разделения труда.

Основным инструментом органической солидарности является не синтез однородности, а кооперация уникальности. В экономической системе, высшим законом которой является развитие личности, необходимо уделять чрезвычайное внимание развитию принципов гражданского общества. В связи с этим качественным дополнением к идеям Дюркгейма могут стать идеи Ю. Хабермаса [9, с. 140], который считал, что процесс социализации охватывает не всего человека, а только «часть» его личности, которая представляет общественную сущность индивида, его социальный характер, обеспечивающий ему функционирование в обществе. Другая же его «часть» дает ему возможность держать некоторую дистанцию по отношению к требованиям общества [9, с. 140].

В соответствии с предложенной интерпретацией социальности социализацию экономики можно воспринимать как инструмент и результат ее гуманизации, которая предполагает гармонию социально-экономических интересов общества и человека. При прогрессивном развитии этот процесс начинается с создания внешних благоприятных условий для жизнедеятельности экономических субъектов, а заканчивается созданием особой модели интеллектуального совокупного работника – главного фактора и результата всего воспроизводственного экономического цикла. Хотя эту проблему изучают многие ученые (например, Г. Башнянин, Б. Кульчицкий, А. Гончарук, А. Тесля, О. Мазур, А. Козин и др), в литературе пока что мало представлено идей относительно перечня вариантов социализации с учетом ее субъектов и функций. Представляем свой вариант уровней, субъектов и способов социализации, построенный с использованием идей этих авторов (рис. 1).





- ← 1-й подход: Социализация человека – адаптация человека к требованиям общества и группы (коллектива)
- ← ..... 2-й подход: Социализация менеджмента – усиление внимания к удовлетворению на рабочем месте потребностей человека и его развитию как личности
- ← - - - - 3-й подход: Социализация экономики – усиление роли государства в социальном обеспечении функционирования экономики, соответствующее перераспределение ресурсов и прав собственности

**Рис. 1. Уровни, субъекты и содержание социализации экономики**

Учитывая тот факт, что в данном исследовании процесс социализации рассматривается на примере предприятия как социально-экономической системы, его нельзя рассматривать в отрыве от процесса капитализации. Хотя в современной литературе существуют разные, не совпадающие по своему содержанию подходы к пониманию капитализации и социализации, в целом капитализация рассматривается как превращение разных ресурсов (благ) в капитал. Для того, чтобы стать капиталом, благо должно иметь ценность для человека, принадлежать кому-то, быть его собственностью, использоваться в воспроизводственном процессе для создания нужной ценности собственнику и его деловым партнерам.

Понятие социализации имеет намного больше толкований по сравнению с капитализацией, но в целом связывается с отрицанием прибыли в качестве главной и единственной ценности, создаваемой экономической системой, дополнением ее ценностями «очеловечивания» условий производства и жизнедеятельности субъектов

хозяйствования. Об этом пишет известный ученый-социолог А. Гриценко, который считает, что социализация экономики связана с подчинением экономических процессов интересам развития человека.

Капитал первоначально формировался как чисто экономическая сила, превращающая человека в один из предметных факторов производства, социализация при этом рассматривалась как противоположная капиталу тенденция. Со временем развитие производительных сил повысило требования к качеству рабочей силы, прибыльность предприятия стала во многом зависеть от творческих способностей работников, их эмоционального состояния, психологических качеств и т. д. Поэтому развитие человека, в той мере, в которой оно входит в качестве условия повышения эффективности производства, становится заботой самого капитала. Капитал, таким образом, в собственных целях начинает заниматься развитием человека и социализацией производства [9, с. 193 – 194]. По мнению этого ученого, социализация в

условиях перехода общества и экономики к более развитым моделям находит выражение в социализации труда, превращении его из средства зарабатывания денег в средство самореализации личности, ее жизненных и творческих возможностей. Провозглашаемая в Украине рыночная трансформация экономической системы нацелена на социализацию капитала, подчинение развитию человека всей окружающей его природной, экономической и общественной среды. В таком процессе социализация сливается с капитализацией – человек становится сам основным капиталом [9, с. 195].

**М**ожно отметить, что процесс социализации экономики уже давно осуществляется в развитых странах. И это не столько последствие морального развития собственников капитала, сколько вынужденная мера. Происходит осознание того факта, что дальнейшее обеспечение жизнедеятельности бизнеса невозможно без усиления внимания к работнику, его личностному развитию, которое непосредственно связано с трансформацией, обогащением его потребностей. Среди них – потребность принадлежать определенной социальной ячейке с целью уменьшения влияния непредвиденных опасностей внешней среды.

Дюркгейм предполагал, что будущее новых форм общественной солидарности принадлежит профессиональным корпорациям: «Настанет день, когда вся наша социальная и политическая организация будет иметь исключительно, или почти исключительно, профессиональное основание» [8, с. 181]. Д. Бодди, Р. Пэйтон (и не только они) представляют убедительные аргументы в пользу объективности и общественной полезности экономической социализации человека через работу в организациях, в коллективе. Объективность объясняется тем, что, во-первых, организация обладает большим потенциалом, чем отдельно работающий человек. Во-вторых, как уже указывалось, лучшие компании, получающие прибыль, стремятся к развитию навыков и способностей персонала. Преследуя собственные чисто финансовые цели, они, тем не менее, приносят выгоду обществу, как создавая необходимые ему материальные ценности, так и развивая человеческий капитал. Таким образом, организации увеличивают общественное благосостояние. Что касается человека, то организации создают форму неосязаемого богатства – формирование чувства надежности, продолжения, ощущения неразрывной связи с прошлым и будущим. Ведь индивиды приходят и уходят, а организации живут намного дальше [12, с. 39].

Уровень и качество социализации, в том числе и экономической, как отражения уровня социальности, пока что не обеспечены общепризнанными непосредственными измерителями, хотя предложения по поводу таких критериев уже имеются. Например, авторы Национального доклада «Устойчивое экономическое развитие» [13] предлагают использовать для этой цели характеристику справедливости. Не отрицая ее содержательную часть, следует заметить, что получить непосредственный количественный измеритель уровня ее развития чрезвычайно трудно, поскольку ощущение справедливости чрезвычайно субъективно. Можно ска-

зать, что эта проблема ждет своего воплощения в конкретные методики. В определенной мере справедливость косвенно может отражаться, например, в таких индикаторах состояния социальных образований, как солидарность, коллективизм, толерантность.

Пока же общепризнанным косвенным признаком социализации экономики на уровне государства служит рост таких показателей, находящихся под его контролем, как национальное благосостояние и выравнивание доходов населения, формирование среднего класса. В настоящее время на социальные нужды в развитых странах расходуется от одной четверти до половины валового внутреннего продукта. Растут затраты на развитие человеческого потенциала и социальной инфраструктуры. Есть примеры, подтверждающие рост внимания к социальным процессам отдельных корпораций. Об этом свидетельствуют более быстрое увеличение социальных инвестиций (и прежде всего – в человеческий капитал) по сравнению с инвестициями в материально-вещественные элементы капитала. Но, к сожалению, эта тенденция не является широко распространенной.

**С**огласно проведенным Организацией Объединенных Наций исследованиям, разрыв в средних доходах между самыми богатыми и самыми бедными государствами в 1960 г. выражался соотношением 30 : 1, в 2000 г. – 74 : 1, а в 2010 г. – 83 : 1. Правда, что касается дифференциации доходов (уровня жизни) в координатах отдельных стран, то этот разрыв значительно меньше. Так, в 1990 г. реальные доходы на душу населения в развитых странах Запаदा возросли в 1,5 – 2 раза по сравнению с 1970 г. и продолжали расти вплоть до 2005 г. Доходы же 10% наиболее богатых слоев населения превышали не более чем в 6-7 раз доходы 10% беднейших слоев. Доходы 10% самых богатых украинцев в 2011 г. были в 5,4 раза больше доходов 10% самых бедных. Реальные располагаемые доходы населения Украины, определенные с учетом ценового фактора, в январе – марте 2012 г. выросли на 10,6%, а номинальные – на 14%, сообщает Государственная служба статистики. Ориентируясь на экономические показатели в оценке социализации экономики, следует иметь в виду и тенденцию изменения человеком критерия ощущения своего благополучия: при определенном уровне экономического благосостояния для него более значимым становится социальный показатель – качество жизни. Эта тенденцию статистически убедительно доказана исследованиями Инглхарта [14]. Его опросы подтвердили, что все более важное место для населения развитых стран по сравнению с возможностью реализации активной трудовой деятельности занимает идея создания гражданского общества как важнейшей характеристики его социальности.

На уровне предприятия, организации, коллектива признаком развития экономической социализации может служить тенденция одновременного увеличения экономического результата и таких обеспечивающих его социальных характеристик, как сплоченность коллектива, толерантность сотрудников, доверие и т. п.

Исходя из предыдущего анализа, социальные резервы коллективного трудового потенциала связаны с процессами социализации трудовых отношений в коллективе, которые пока что являются предметом исследования социологов. Руководитель коллектива в принципе уже может воспользоваться их результатами для диагностики и регулирования социальных резервов развития трудового потенциала подчиненных. Чрезвычайную актуальность изучения социальных процессов в коллективах подтверждают исследования многих отечественных и зарубежных экспертов, которые считают, что на долю социальных резервов приходится 30 – 40% повышения эффективности производства. Значительную прибыль предприятию обеспечивает освоение его руководством концепции социальной ответственности. Выявление, удовлетворение и сохранение баланса интересов подчиненных и организации превращается в актуальную функцию руководителей. Они вынуждены заниматься социальным развитием коллектива и отдельных работников, от которого во многом зависят финансово-экономические результаты работы. Но поскольку уровень социализации коллективов, которыми они руководят, пока что не имеет качественно-количественной оценки, именно эта задача является чрезвычайно актуальной, как и задача диагностики социальных резервов развития коллективного трудового потенциала.

**А**нализ и обобщение соответствующей литературы позволили предложить следующее определение понятия трудовой потенциал коллектива: источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для целесообразной, сознательной деятельности совокупности людей, объединенных в одной организации общей деятельностью, общими интересами, целью, проектом. В контексте такого определения социальный трудовой потенциал – это составляющая часть совокупного трудового потенциала коллектива. Она появляется только при объединении людей в группы и зависит от характера взаимодействия работников между собой, сплоченности коллектива, социально-психологического климата и др.

Для определения понятия «социальные резервы трудового потенциала» целесообразно воспользоваться их определениями, представленными в публикациях ведущих ученых. Так, Н. Осипов определяет их как социальные возможности индивидов и коллективов, которые не реализуются для повышения их активности и эффективности определенных разновидностей социальной деятельности [15, с. 199]. М. Лукашевич – как разницу между реальным состоянием социально-трудовых процессов и максимальным уровнем использования социальных возможностей [16, с. 424]. К. Грищенко, Н. Сакада – как социальный потенциал производственного коллектива, то есть добавленную социальную силу труда, идущую от кооперации и совместного характера деятельности людей [17, с. 28 – 29]. Обобщая предложенные варианты, предлагаем под социальными резервами понимать нереализованные возможности использования добавленной силы труда, формирующейся его кооперацией. Специалисты в области социологии труда считают, что измерение со-

циальных резервов коллективного трудового потенциала возможно на основе выделения и оценки системы резервообразующих факторов, определяющих уровень социальной зрелости коллектива [16, с. 297]. К основным резервоносителям трудовых коллективов относят:

- ✦ личностный потенциал работника;
- ✦ использование средств производства и результатов труда;
- ✦ предприимчивость;
- ✦ диапазон социального руководства, видение перспектив работы коллектива;
- ✦ состояние социальной справедливости;
- ✦ творческое содержание труда, культура труда;
- ✦ включенность членов коллектива в управление;
- ✦ сплоченность коллектива;
- ✦ духовно-идеологический комплекс [16, с. 299].

**С**оциализация экономики предполагает социальную переориентацию производства и воспроизводства в целом. В текущий момент социальное планирование и регулирование, социальные цели, социальный консенсус и социальное партнерство уже исследуются с использованием характеристик качества жизни, уровня потребления материальных благ и услуг и т. п. Но при этом упускаются из виду процессы и критерии качественного изменения роли личности, человека и общества в целом, развитие социальных систем, критическим ресурсом которого является творческий человек.

Создание совокупного работника в среде информационно и интеллектуально насыщенного экономического пространства возможно с использованием идеи когнитивного общества, имеющего своим базисом доступность получения знаний. Но частичная практическая реализация этой идеи показала, что в таком обществе формируется когнитивная экономика, которая без наличия социальной справедливости, социальной солидарности, построенной на гармонии эгоизма и альтруизма, не лишена эксплуатации. Но теперь уже эксплуатации собственников такого блага, как способности приобретать (генерировать) уникальные знания и умения и использовать их практически.

## ВЫВОДЫ

В целом по вышеизложенному материалу можно сделать следующие выводы. Практика подтвердила невозможность обеспечения развития экономического базиса общества без его социального развития. Поскольку это развитие находится в поле зрения многих наук, критическим моментом в разработке соответствующих рекомендаций является уточнение содержания и сущности центральных понятий и категорий. Проведенные исследования позволяют определить социальность работника как его качественную характеристику, проявляющуюся в коллективе, предполагающую исполнение им функции представления и защиты его интересов. Социализацию экономики можно воспринимать как инструмент и результат ее гуманизации, предполагающей гармонию социально-экономических интересов общества и человека, формирование социальной солидарности, развивающейся от механической модели до органической.



Социализация в условиях перехода общества и экономики к более развитым моделям находит выражение в социализации труда, превращении его из средства зарабатывания денег в средство самореализации личности, ее жизненных и творческих возможностей. На уровне предприятия, организации, коллектива признаком развития экономической социализации может служить тенденция одновременного увеличения экономического результата и таких обеспечивающих его социальных характеристик, как сплоченность коллектива, толерантность сотрудников, доверие и т. п. Социальные резервы представляют собой нереализованные возможности использования добавленной силы труда, формирующейся его кооперацией. Измерение социальных резервов коллективного трудового потенциала возможно на основе выделения и оценки системы резервообразующих факторов, определяющих уровень социальной зрелости коллектива. Уровень и качество социализации пока что не обеспечены общепризнанными непосредственными измерителями. Эта проблема ждет своего воплощения в конкретные методики. ■

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Доронина М. С.** Монографический метод. Сущность и программа использования в исследованиях поведения персонала / М. С. Доронина, А. В. Доронин // Бизнес Информ. – 2009. – № 1. – С. 121 – 129.
2. **Доронин А. В.** Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации / А. В. Доронин // Экономика розвитку. – 2008. – № 3 (47). – С. 72 – 76.
3. **Полубедова А. А.** Предпосылки изменения парадигмы управления трудовым поведением персонала предприятия / А. А. Полубедова // Бизнес Информ. – 2011. – № 9. – С. 213 – 217.
4. **Doronin A.** Personnel labor behavior management. Preconditions of the paradigm / A. Doronin, A. Polubedova // *Nauka i Studia. Ekonomiczne nauki.* – Przemysl, 2011. – № 11 (42). – P. 16 – 25.
5. **Даль В. И.** Толковый словарь живого великорусского языка (современное написание слов) 1863 – 1866. – Москва : Изд. «Цитадель», 1998. – 11465 с. (в 6 томах).
6. Современный философский словарь / Под ред. В. Е. Кемерова. М. : ПАНПРИНТ, 1998. – 1064 с.
7. **Зорин В. И.** Евразийская мудрость от А до Я [Текст] : философский толковый словарь / В. И. Зорин. – Алматы : Создик-Словарь, 2002. – 408 с.
8. **Дюркгейм Э.** О разделении общественного труда, Метод социологии / Э. Дюркгейм / Пер. с фр. – М. : Наука, 2001. – 524 с.
9. **Грищенко А. А.** Капитализация и социализация экономики в ретроспективе и перспективе / А. А. Грищенко // Харьковские экономические чтения-2009. Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Выпуск 15. – С. 191 – 195.
10. **Башнян Г. І.** Типи і види соціалізації економічних систем / Г. І. Башнян, Б. В. Кульчицкий, Л. Я. Гончарук, А. І. Тесля // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.14. – С. 204 – 210.
11. **Ковалева А. И.** Социализация / А. И. Ковалева // Знание. Понимание. Умение. – 2004. – № 1. – С. 139 – 143.
12. **Бодди Д. Пэйтон Р.** Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон / Пер. с англ. ; Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Издательство «Питер», 1999. – 816 с.
13. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь / Кер. авт. колективу Е. М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. – Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. – 412 с.
14. **Инглхарт Р.** Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития / Р. Инглхарт, К. Вельцель. – М. : Новое издательство, 2011. – 464 с.
15. Соціологія : підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін.; За ред. Н. П. Осипової. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 336 с.
16. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
17. Управление трудовым коллективом (социально-психологические факторы оптимизации) / К. К. Грищенко, А. А. Ручка, Н. А. Сакада и др.; Отв. ред. К. К. Грищенко, Н. А. Сакада ; АН УССР. Ин-т философии. – Киев : Наук. думка, 1988. – 240 с.

#### REFERENCES

- Bashnian, H. I., Kulchytskyi, B. V., and Honcharuk, L. Ya. "Typy i vydy sotsializatsii ekonomichnykh system" [Types and socialization of economic systems]. *Naukovy visnyk NLTU Ukrainy*, no. 22 (2012): 14-204.
- Boddi, D., and Peyton, R. *Osnovy menedzhmenta* [Principles of Management]. St. Petersburg: Piter, 1999.
- Doronin, A., and Polubedova, A. "Personnel labor behavior management. Preconditions of the paradigm". *Nauka i Studia. Ekonomiczne nauki*, no. 11(42) (2011): 16-25.
- Dal, V. I. *Tolkovyy slovar zhivogo velikoruskogo iazyka (sovremennoe napisanie slov)* [Dictionary of the Russian language (modern spelling)]. Moskva: Tsitadel, 1998.
- Diurkgeym, E. *O razdelenii obshchestvennogo truda, Metod sotsiologii* [On the division of social labor and method of sociology]. Moscow: Nauka, 2001.
- Doronina, M. S., and Doronin, A. V. "Monograficheskiy metod. Sushchnost i programma ispolzovaniia v issledovaniakh povedeniia personala" [Monographic method. The essence of the program and use in studies of the behavior of the staff]. *Biznes Inform*, no. 1 (2009): 121-129.
- Dorony, A. V. "Predposylky sozdaniya kulturadyhmy upravleniya povedeniem personala orhanyzatsyy" [Background of the kulturadigmy control the behavior of the staff of the organization]. *Ekonomika rozvytku*, no. 3(47) (2008): 72-76.
- Grishchenko, K. K., Ruchka, A. A., and Sakada, N. A. *Upravlenie trudovym kollektivom (sotsialno-psikhologicheskie faktory optimizatsii)* [Managing the workforce (social-psychological factors of optimization)]. Kiev: Nauk. dumka, 1988.
- Hrytsenko, A. A. "Kapytalyzatsiya y sotsyalyzatsiya ekonomyyky v retrospektyve y perspektyve" [Capitalization and socialization of the economy in retrospect and prospect]. *Kharkovskyye ekonomyckyye chteniya*, no. 15 (2009): 191-195.
- Zorin, V. *Evraziyskaia mudrost ot A do Ya* [Eurasian wisdom from A to Z.]. Almaty: Sozdik-Slovar, 2002.
- Inglhart, R., and Veltzel, K. *Modernizatsiia, kulturnye izmeneniia i demokratiia: posledovatelnost chelovecheskogo razvitiia* [Modernization, Cultural Change and Democracy: the sequence of human development]. Moscow: Novoe izdatelstvo, 2011.
- Kovaleva, A. I. "Sotsializatsiia" [Socialization]. *Znanie. Poni-manie. Umenie*, no. 1 (2004): 139-143.
- Lukashevych, M. P. *Sotsiologiia pratsi* [Sociology. праці]. Kyiv: Lybid, 2004.
- Osyppova, N. P., Vodnik, V. D., and Klimova, H. P. *Sotsiologiia* [Sociology]. Kyiv: Yurinkom Inter, 2003.
- Polubedova, A. A. "Predposylky izmeneniia paradigmy upravleniia trudovym povedeniem personala predpriatiia" [Prerequisites paradigm shift control labor behavior of the staff of the enterprise]. *Biznes Inform*, no. 9 (2011): 213-217.
- Stalyi liudskyy rozvytok: zabezpechennia spravedlyvosti* [Sustainable human development: ensuring justice]. Uman: Vizavi, 2012.
- Sovremenny filosofskiy slovar* [Modern philosophical vocabulary]. Moscow: PANPRINT, 1998.