

УДК 316.324.8

Шедяков В.Е.*доктор социологических наук,
кандидат экономических наук,
независимый исследователь*

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА В КОНТЕКСТЕ ЗАДАЧ МОДЕРНИЗАЦИИ

Статья посвящена исследованию истории и современности социальной ответственности, организационных особенностей различных моделей социального партнерства и форм социально ответственного поведения бизнеса, роли и значения производственной демократии для общества. С точки зрения разработки тенденций трансформации экономики и целей комплексной социально-экономической модернизации Украины проанализированы направления дальнейшего совершенствования социально ответственного поведения бизнеса. В статье изучены актуальные вопросы организации и стимулирования желаемых изменений в этой сфере в условиях нынешнего украинского общества.

Ключевые слова: социально ответственное поведение бизнеса, социальная ответственность, социальное партнерство, производственная демократия.

Шедяков В.Є. СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНА ПОВЕДІНКА БІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Статтю присвячено дослідженню історії та сучасності соціальної відповідальності, організаційних особливостей різних моделей соціального партнерства та форм соціально відповідальної поведінки бізнесу, ролі та значення виробничої демократії для суспільства. З точки зору розробки тенденцій трансформації економіки та цілей комплексної соціально-економічної модернізації України проаналізовано напрями подальшого вдосконалення соціально відповідальної поведінки бізнесу. У статті досліджено актуальні питання організації та стимулювання бажаних змін у цій сфері в умовах теперішнього українського суспільства.

Ключові слова: соціально відповідальна поведінка бізнесу, соціальна відповідальність, соціальне партнерство, виробнича демократія.

Shedyakov V.E. SOCIAL RESPONSIBLE CONDUCTION OF BUSINESS IN THE CONTEXT OF MODERNIZATION'S TASKS

The article is devoted to the examination of the history and modernity of social responsibility, organizational peculiarities of different models of social partnership and forms of social responsible conduction of business, a role and an importance of industrial democracy for a society. From the point of view of elaboration of tendencies of transformation of economy and goals of complex social and economic modernization of Ukraine the trends of further development of social responsible conduction of business are analyzed. In the article actual questions of organizing and stimulating of desirable changes in this sphere in the conditions of today's Ukrainian society are learned.

Keywords: social responsible conduction of business, social responsibility, social partnership, industrial democracy.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важнейшими научными и практическими заданиями. Осуществление социального устойчивого и экономически эффективного инновационного развития страны без рационализации места бизнеса в общественной жизни и хозяйственном механизме невозможно. Важным фактором общественных преобразований вообще и экономических динамик в частности всегда оставалось обеспечение социально ответственного поведения предпринимателей. Социальное партнерство и промышленная демократия являются необходимым компонентом для развития и продуктивного использования возможностей общественного прогресса, прежде всего таких безусловных ценностей, как жизнь человека, ее длительность и качество, а также подлинные достижения культуры и цивилизации. Таким образом, конкурентная среда не должна превращаться в самоуничтожающую, беспощадную войну каждого против всех, а государственное регулирование и практика хозяйствования – в войну государства с бизнесом.

Анализ публикаций. Впрочем, опыт социально ответственного предпринимательства накапливается издавна. Регулярно демонстрировалось, что, с одной стороны, ощущение правильности своих действий, чувство достоинства и общественной полезности вообще являются мощным стимулом поступков. С другой стороны, еще Р. Оуэн, а позднее Д. Дюранд, М. Сильберт, Д. Дальтон и М. Юнус доказали, что последовательная реализация принципа социальной ответственности даже с узко прагматической точки зрения является высокоэффективной благодаря большей мотивированности персонала и

улучшению отношений с обществом. Кооперативное движение, коммуны старообрядцев, артели в отечественных условиях тоже продемонстрировали выгоду от нее. Наконец, характеристика важнейших черт корпорации как не только экономического, но и социально-политического института, определенного субъекта социальной инженерии дана П. Дракером, который предложил свое теоретическое обоснование слогана «Все, что хорошо для General Motors, хорошо для Америки». Дж. Кейн, председатель Лондонского центра изучения демократии, как специалист по привлечению к гражданскому обществу доказал: социально-трудовые внутрикорпоративные отношения интегрируют в общество и существенно влияют на состояние общественно-политического климата. Продуктивное рассмотрение вопроса продуктивного потенциала социальной интеграции было проведено научными школами Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Л. Дж. Хендерсона и др. После появления труда Дж. Коулмана «Основы социальной теории» популярным становится термин «социальный капитал» как некая характеристика определенности собственности коллективных социальных отношений подобно финансовому или физическому капиталу. Соответственно, многочисленные социальные связи между индивидами уподобляются своеобразным «кредитным билетам», которые человек может превратить в наличные, возлагая на себя определенные обязанности. Р. Патнэм определяет социальный капитал как элемент социальных организаций: сети, нормы и доверие, которые поддерживают взаимодействие и сотрудничество. При этом Р. Патнэм выявляет такие дополнительные аспекты в социальном капитале,

как различия между вертикально и горизонтально интегрированными сетями, формальными и неформальными объединениями, сильными и слабыми связями, связующими и перекрестными формами социального капитала и проч. Он прямо демонстрирует, что сообщества становятся богаче благодаря развитию гражданского участия, и различает социальные группы и ассоциации, которые поддерживают сильные социальные связи («объединяющий» социальный капитал), и те, что устанавливают относительно слабые связи через социальное размежевание («перекрестный» социальный капитал). Причем, по его заключению, каждый из типов социального капитала используется индивидом для различных целей и при разных обстоятельствах.

Особое значение имеет здесь роль регионального предпринимательства: с одной стороны, часто наиболее действенной становится ответственность перед своей малой родиной, оценки ее населения оказываются значимыми и ощутимыми, с другой же, – бизнес совсем необязательно тяготеет к безграничному набуханию; альтернативным является обеспечение стабильности и устойчивости жизни своего культурно-цивилизационного мира (этот факт через призму навыков к социальности государств-полисов Аристотель, например, отразил и зафиксировал в разграничении «экономики» и «хрематистики»). Тем более – при нынешнем высокотехнологичном производстве и качественных социальных коммуникациях, когда эффект агоры создается уже в масштабах новейшей ойкумены – своего региона и частично всего мира.

С позиций организации диапазона возможностей развития социальной ответственности бизнеса, инвентария социального партнерства и развертывания гражданского диалога на постсоветском пространстве законы управления в сфере труда были разработаны как на микро-, так и на макроуровне такими авторами, как, в первую очередь, А. Бузгалин, Н. Верхоглядова, А. Дигилина, В. Давыденко, И. Дубровский, В. Жуков, А. Захарова, А. Колганов, А. Колосок, С. Надель, Г. Назарова, Н. Оленевич, С. Перегудов, Н. Римашевская, А. Руденок, И. Соболева, С. Хохлявин, Т. Чубарова.

На глобальном уровне выработка понимания существа стандартов и диапазона особенностей социально ответственного бизнеса осуществлялось в течение достаточно долгого времени. Важным шагом стала разработка ООН в 1980 г. кодекса поведения транснациональных компаний (позже был дополнен Глобальным договором), который на добровольных началах объединил подходы учреждений ООН, компаний, неправительственных организаций и других структур гражданского общества, заинтересованных в стимулировании развития действий и партнерства в поддержку принципов экологии человека в сфере трудовых отношений, охраны окружающей среды и прав человека. Существенным было и принятие Международной трудовой организацией Трехсторонней декларации принципов относительно многонациональных предприятий и социальной политики (1977/2000). Региональная же корпоративная ответственность в масштабах Европы была зафиксирована в Лиссабоне, где Совет Европы призвал компании поддерживать организационные подходы, позволяющие системно обеспечить реализацию принципов равных возможностей, социальной включенности, устойчивого развития на уровне обучения в течение всей жизни как фактора динамичной и конкурентоспособной экономики знаний (2000). Европейская комиссия обнародовала Зеленую книгу «Продвижение европейского подхода к

социальной ответственности бизнеса», Европейский парламент принял «Резолюцию по корпоративной социальной ответственности (CSR): Вклад корпоративной социальной ответственности в устойчивое развитие» (2003), а ОЭСР – «Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний». Впрочем, наработанные подходы являются добровольными, но необходимыми для создания положительной социальной среды экономики, производительной при решении задач (пост)современного развития, оптимизации стратегии и тактики модернизации [1-4].

Формулировка исследовательских задач. Понимание социально ответственного поведения бизнеса развивается. Сегодня, с одной стороны, в связи с переносом акцентов от механической деятельности к творческим и интеллектуальным (малоконтролируемым формальными средствами и коррелирующим с чуткой реакцией на состояние человеческого фактора производства) сегодня усиливается потребность в обеспечении мотивированности персонала для обеспечения эффективных организации и стимулирования желательных изменений, достижения целей комплексной социально-экономической модернизации общества. С другой, – всё заметнее оформляются и тенденции, связанные с усложнением реализации социально-экономических прав человека в трудовых отношениях (возраст выхода на пенсию, бюджетная занятость, бюджетные программы, уровень налогов, денационализация и приватизация и т.д.). Так что если в XIX–XX вв. корзина социально-экономических прав человека возрастала, то XXI в. начинается глобальными попытками ухудшения трудовых условий даже в странах – мировых лидерах. Тем более что в гораздо большей мере эта проблема касается непривилегированных регионов.

Соответственно, необходимо уточнить политико-экономический вектор модернизации: будет ли она подчинена задачам наиболее полного удовлетворения частного эгоистического интереса или же (в том числе и с его активным использованием) окажется направленной на решение гораздо более кардинальных задач безопасности и развития общества.

Причем если корпорации, работающие в странах с длительными традициями демократических отношений, привыкли отзываться на запросы страны принятия капитала и размещения производства, то без непрерывных традиций, институтов и механизмов социальной ответственности бизнеса, при отсутствии стандартов партнерства и взаимовыгодного взаимодействия финансово-промышленное проникновение может стать каналом проведения комплекса своих целей. Вместе с тем общество востребует организация социального пространства, адекватная передовым в глобальном масштабе трендам. В частности, что позволяет усилить и использовать в целях проведения успешной модернизации преимущества ментала и вместе с тем локализовать возможные риски и минимизировать недостатки. На наш взгляд, в конкретных сложившихся условиях Украины это может быть осуществлено в нескольких взаимосвязанных (взаиморезонирующих) направлениях, обеспечивающих успех модернизации на основах базовых ценностно-смысловых комплексов нашего культурно-цивилизационного мира, интеграции его традиций и передового мирового опыта. Соответственно, общество вправе ожидать, что социально ответственное перед народом страны своей деятельности поведение бизнеса (в частности, транснациональных корпораций) вовсе не локализуется в актах разовой филантропии напоказ и с целью рекламы.

Итак, **цель статьи** – выделение продуктивных для социально-экономического развития Украины форм социальной ответственности бизнеса в целях оптимизации проведения комплексной модернизации общества на фоне глобальных общественных трансформаций (пост)современности.

Изложение основного содержания исследования. Социальная ответственность бизнеса характеризует то многообразие форм, методов и направлений реализации обязательств, которые добровольно и для достижения общей выгоды берутся на себя корпорацией как непосредственно в рамках бизнес-сообщества, так и за его пределами, – на разных (от муниципального и регионального к национальным и международным) уровнях своей деятельности.

При этом социально ответственное поведение бизнеса касается как внутренних аспектов жизни корпорации (ответственность перед персоналом), так и «внешних» (перед обществом и природой, социальной и естественной средой). Осуществление комплексной модернизации, социально устойчивого и экономически эффективного развития страны без рационализации места бизнеса в общественной жизни и хозяйственном механизме невозможно. Организация и стимулирование прогрессивных социально-экономических трансформаций предполагает создание продуктивной среды государством и общественными институтами, что предусматривает адаптацию и мирового, и отечественного (включая советский период) опыта.

Важнейшее место в продуктивном объединении производительных сил и обеспечении социального партнерства занимает производственная демократия, совершенствование механизмов которой сегодня – это тоже отнюдь не только дополнительный организационный ресурс, но и безальтернативный способ достижения доминирования продуктивных форм согласия общества, поддержания эффективной социально-политической среды. Преодоление монополии «внемаркетинговых» моделей деятельности, рост антропоцентрических тенденций обогащает творческий потенциал человека, который умеет и знает больше, чем осознает. В свою очередь, распространение многосложного труда «бросает вызов» человеку, а необходимость полагаться в решениях на самого себя, привычка к ответственному поведению, дисциплине и самокритичности вообще не локализируются только в производственной сфере [5-9]. Для комплексной оценки потенциала и перспектив развития производственной демократии в украинских условиях, по нашему мнению, сегодня целесообразно выделить: по уровню участия – демократию промышленно-производственную (на одном предприятии) и экономическую (в отрасли и всей экономике); по степени участия – демократию соучастия (меньшинство в органах управления при совещательном характере полномочий), соуправления (равное представительство и право вето), самоуправление (участники производства управляют предприятием, как правило, по принципу «один работник – один голос»); по форме участия – демократию прямую или косвенную. В управлении собственностью производственная демократия, как правило, выражается в определении профиля, ассортимента и масштабов производства, соотношения прибыли и себестоимости, в формировании фондов, кадровых перемещениях, контроле за администрацией; в управлении производством – в решении вопросов технологии, контроля, обеспечения ритмичности, благоустройства, внутрипроизводственных материальных потоков, хранения ценностей, достижения трудовой дисциплины; в

управлении социальной сферой – в коррекции постоянной и переменной частей заработка, форм стимулирования, условий труда, экологических требований; в управлении социально-бытовой сферой – в распределении дополнительных корпоративных возможностей решения проблем отдыха, жилья, охраны здоровья, образования, детских учреждений, предоставлении разнообразных внутрикорпоративных услуг. Так, для расширения практики «демократии участия» применим опыт привлечения персонала к решению внутрикорпоративных проблем на основе программы ESOP (Employee's Stock Ownership Plan), которая может предусматривать, например, что: 1) фирма основывает траст-фонд, привлекая внешние займы, для выкупа акций у владельцев или выпуска новых и распространение среди персонала; 2) прибыль идет на погашение внешнего долга и дивиденды, 3) владельцы внутренних акций имеют право голоса на собрании акционеров; 4) право владения ограничено: акции не продаваемы к выходу на пенсию, а при увольнении по акции дают компенсацию в 50-70% стоимости; 5) участниками программы могут быть все лица наемного труда, достигшие 21 года и проработавшие в фирме не менее года.

Направление внешней для корпорации социальной ответственности бизнеса связано с тем, что идея личного обогащения «любой ценой» не способна быть единственной опорой сильного государства как механизма господства общих целей над частными интересами. Напротив, народы, имеющие прочный инстинкт государственности, во время трансформационных процессов получают дополнительный бонус. Поэтому без создания полноценной среды хозяйствования, способствующей тенденциям политико-экономического развития, и ее институционального закрепления существуют угрозы втягивания именно недобросовестных инвестиций, их трансформации в средство различного рода внешних манипуляций и проч. Перегрев экономики также является симптомом и фактором экономического и социально-политического нездоровья, тем более – в случае привлечения «горячих денег», криминальных капиталов и т.д. Следовательно, рост конкуренции за капитал вовсе не означает равнодушия к его качеству. Впрочем, мировой опыт уже наглядно продемонстрировал, что для нормального функционирования национальное хозяйство требует создания адекватной институциональной базы в форме системы прав собственности, юридических институтов, политических механизмов принятия решений, т.е. всего, что принято называть «гражданским обществом» и что создает и культивирует необходимую среду для функционирования рыночных агентов [10-16].

Однако некоторые новые корпоративные экономические и общественно-политические институты («атрибуты гражданского общества») способны нести потенциал еще большего, чем у государства, закрепления человека. А стало быть, государство заведомо не имеет права снимать с себя ответственность за экономические процессы и социальный сектор. Поэтому «возвращение» государства в экономику является не откатом в организации назревших изменений в обществе и в экономике, а развитием реформ, условием эффективного наполнения реальным содержанием ранее созданных рыночных институтов [17-23]. Именно слабость государства при инверсионной модернизации хозяйственной жизни может стать фактором, сдерживающим развитие «гражданского общества». Сейчас построен каркас государства, теперь принадлежит укрепить и обустроить во всех

сферах общественной жизни, прежде всего – экономически. На этом этапе трансформации особенно важным является усиление инновационной составляющей экономической политики. В этом (как и в обеспечении населения качественными продуктами) основная роль принадлежит малому и среднему бизнесу – основе конкурентной среды в стране. Развитие добросовестной конкуренции, культивирование продуктивной хозяйственной среды, формирование корпоративного гражданства вместе с тем требуют институционализации форм согласования интересов основных акторов производственного процесса призвана путем сбалансированности требований и учета интересов партнеров (прежде всего персонала, работодателей, государства и его регионов) укрепить общественную среду хозяйствования. Для выращивания такой среды государство должно не только провести приватизацию предприятий, многие из которых были монополиями, но и контролировать систему организационно-правовых мер, которые обеспечивали бы равные и честные условия деятельности субъектов хозяйствования на отечественном рынке. Кроме того, безусловно, следует избрать и последовательно воплощать общегосударственные и региональные приоритеты, жестко концентрируя на них материальные, человеческие и финансовые ресурсы.

Разумеется, развитие социальной ответственности бизнеса (как отечественного, так и международного) в глобальном масштабе по мере продвижения вперед и колебаний на оси участия корпорации в жизни общества (от модели, по которой главной и почти единственной целью корпорации является максимизация прибыли для акционеров к модели активного участия в жизни общества) прошло ряд ступеней и выбраковало наименее удачные варианты [24-29]. При этом взаимоврастание и взаимовлияние производственной демократии и гражданского общества видоизменяет социально-политическое пространство. Соответственно, стремительный скачок роли качества социально-политической составляющей коммуникаций для долговременного успеха корпорации отразился и в передаче координации подобных функций от локальных PR-подразделений к высшему руководству корпораций, а также в формировании отделов по взаимодействию с местными сообществами, в реализации более широких общественных целей, миссий и инициатив, то есть в переходе от разъяснительного обслуживания хозяйственного процесса к части стратегической линии бизнеса.

Ядро заинтересованности корпорации заключается в увеличении человеческого капитала; оно связано, в первую очередь, с творческим, инновационным потенциалом человека как внутри бизнес-сообщества, так и извне. Среди других приоритетных направлений социальной ответственности бизнеса – защита окружающей среды, повышение безопасности и качества потребительских товаров, здравоохранение, культура, улучшение этнонациональных отношений, помощь недееспособным категориям населения, поддержка прав человека в области социально-трудовых отношений обеспечение условий труда, включая охрану здоровья и соблюдение техники безопасности, прекращение недобросовестных приемов ведения бизнеса, качественное управление, привлечение жителей местных сообществ к решению проблем социального плана, вопросы социального развития внутри корпорации и в месте ее расположения. По большому счету вся эта деятельность либо непосредственно (медицинское обслуживание персонала, создание комфортной среды на рабочем

месте), либо косвенно (повышение качества экологии и потребительских товаров, создание благоприятного социокультурной среды и т.д.) способствует увеличению социального капитала и сближению с обществом как отдельных компаний, так и бизнеса в целом. Впрочем, рост производительности социально-экономической системы неминуемо требует постоянного совершенствования социального стандарта и уровня социального управления всеми составляющими социальной (и не только) сферы и гармонизации их деятельности, регламентации чрезмерно высоких бонусов для топ-менеджеров, стандартизации международной финансовой отчетности, координации действий регулирующих структур различных стран, преодоления на этой основе элементов социального беспорядка. К наиболее наглядному воплощению конкретики корпоративных отношений и их связи с социальным капиталом относится добровольчество или волонтерство, то есть деятельность работников корпорации по оказанию содействия и помощи местным сообществам и их гражданам. Вклад корпораций в подъем человеческого и социального капитала, проявляющийся в финансировании и налаживании процесса общего, профессионального и высшего образования, а также в предоставлении других видов помощи, предусматривает, в частности, также и тесное взаимодействие с местными сообществами, развитие партнерских отношений с некоммерческими организациями.

Следовательно, нахождение форм совпадения и реализации общих интересов с налаживанием публично-персонального сотрудничества (прежде всего за счет механизмов государственно-частного партнерства) и обеспечением социальной ответственности бизнеса помогают более эффективно решать в обществе социальные, экологические, экономические, управленческие вопросы. Социальная ответственность, в частности, включает действия бизнеса в области благотворительности, сохранения нравственности, поддержки экологической безопасности, обеспечения качества социальной защиты работников, создания рабочих мест и поддержания достойного уровня заработной платы, взаимодействия с местным сообществом и властью и т. д. Кроме того, в пределах инструментария государственно-частного партнерства государство перекладывает на бизнес часть расходов, отказывается от неэффективных рычагов и элементов (например, в муниципальных образованиях), смягчает остроту социально-экономических проблем. Бизнес же получает в долгосрочное владение государственные активы, часто на льготных условиях, а при длительном устойчивом партнерстве – потенциал гарантированного рынка сбыта. Для общества же в целом и каждого его члена при этом за счет повышения степени конкурентности возрастает вероятность качественного удовлетворения своих потребностей. Вместе с тем, с одной стороны, система государственно-частного партнерства тесно связана с государственным регулированием экономики, но, с другой, она вовсе не тождественна становлению «смешанной экономики». Это взаимовлияние наиболее заметно как по линии организаций и институтов гражданского общества, имеющих заметные политические измерения деятельности (объединения работодателей, профсоюзы), так и в направлениях диффузии самой корпоративной культуры внутри и снаружи бизнес-сообщества.

(Пост)современные экономические процессы, усиливаясь ускорением евроинтеграционных тенденций, изменяют требования к экономическому мышлению

и культуре (как общей, так и профессиональной) управления трудом, быстро меняют мир и ориентируют на тщательную подготовку к социализации и аккультурации в обстановке. При этом процессы формирования экономики знаний, экономики интеллекта, экономики умственного труда сегодня – необходимость сохранения своей социокультурной идентичности, независимости своего культурно-цивилизационного мира. Основой стратегического курса становится овладение инновационным путем развития, основы которого как раз и закладывает структурная модернизация экономики. Однако формирование экономики, базирующейся на знаниях, существенно меняет и привычные для индустриальных и доиндустриальных циклов производственные иерархии. Во-первых, ее результаты больше зависят от применения инновационных идей, чем от физической силы, ловкости или выносливости. Во-вторых, использование высоких технологий сегодня важнее, чем переработка сырья или использование дешевизны рабочей силы. В-третьих, инновационный процесс, основанный на творческом подходе к работе, требует инициативного, высококвалифицированного, высокомотивированного работника, которого теперь систематически привлекают к принятию управленческих и технологических решений. Причем новый тип экономического развития выдвинул на первый план творческую личность, таланты и способности которой являются основными двигателями научно-технического прогресса, что автоматические сказывается на восприятии бизнес-поведения. Одновременно саморазвитие техники в основном ориентируется на качества личности. Соответственно, вовсе не какие-то формальные конструкторы, а качество жизни и возможности творчества все больше определяют показатели прогресса страны; новые горизонты развития открываются государствам, в которых общество максимально способствует реализации творческого потенциала.

Соответственно, в (пост)современных условиях дополнительные вложения в человека – это отнюдь не обременительная социальная нагрузка, а непременное условие качественного участия в конкурентной борьбе на верхних этапах экономики, где место экономии на переменном капитале в качестве магистрального направления получения стратегического выигрыша занимает творческий интеллектуальный труд, требующий тщательной подготовки и обеспечения, в том числе путем стимулирования и управления. Между тем рабский труд, как правило, малоэффективен именно на уровне состязания одаренностей и высокой коммерческой цены озарения. Механическое же имитирование творчества не приносит искомого результата. При этом носители творческих способностей и высокого интеллектуального потенциала, как правило, взыскательны к условиям деятельности и чутки к ценностно-смысловым иерархиям. В их мотивационных иерархиях заметное место занимают чувство профессиональной гордости, собственного достоинства, ориентации на самосовершенствование и самообразование, которые замещают в трудовом процессе прерогативы когда-то предпочтительных для менеджеров сервильности, лояльности, конформизма, исполнительности работников. Отсюда, в частности, следует (ре)актуализация проблемы мотивации труда, создания условий для развития личности работника, реализации его талантов и способностей в процессе производства, решаемой ныне с широким использованием инструментов демократии участия и социального партнерства.

Новый тип развития имеет три фиксированных на уровне производственных отношений базовых отличия от предыдущих: тип собственности (и после продажи продавец владеет информацией), затраты на создание копий минимизируются, продолжительность актуальности информации резко возрастает. Причем на сегодня основной источник стоимости – творческий, прежде всего интеллектуальный, потенциал, а не психофизические усилия сотрудника, приоритет стратегий развития – производство знаний и эффективное применение них, добавленная стоимость распределяется с учетом затрат производителя, демократизируются системообразующие отношения общества (труда, собственности, управления), трансформируется общественное и индивидуальное потребление, ликвидируются основы классических форм отчуждения, появляется новый тип производства, экономика становится социально глобальной, меняется тип субъекта, предмета и орудия труда в экономической и институциональной структурах производства.

Соответствующим образом, и (пост)современное видение государства всеобщего благосостояния предполагает не скопление разнообразных социальных иждивенцев и их услуги, а активную поддержку творчества (прежде всего, интеллектуального и духовного) с реализацией приоритета человека, его прав и свобод; социальной справедливости, то есть социального равенства людей в правах и возможностях; и солидарности, понимаемой как выражение общности человечества и сочувствия к жертвам несправедливости. Для осуществления этого необходимы механизмы воплощения и действия триединства форм демократии – политической, экономической и социальной. Необходимой предпосылкой политической демократии является построение демократического правового государства и гражданского общества с широким региональным местным самоуправлением, децентрализованной структурой власти и тщательной отработанными механизмами и процедурами социального партнерства. Основание экономической демократии зиждется на плюрализме основных форм собственности – частной, кооперативной, акционерной, а социальной демократии – в социальной справедливости и равноправии членов общества. Общее процветание здесь связывается, скорее, с ценностно-смысловыми комплексами не праздности и потребительства, а созидания и творческого поиска. И наиболее полное самораскрытие в творчестве предполагает не только самодеятельность, но и дисциплину, ответственность, причем не только в трудовом, но и в общегражданском процессе.

Между тем без объединения усилий всех секторов хозяйства (государственного, частного бизнеса, неприбыльных негосударственных организаций) и прежде всего формирования социально ответственного бизнеса создать эффективный механизм внедрения в практику научных инноваций утопично. И опыт становления украинской государственности, и анализ внешних относительно нашей страны тенденций убеждают в необходимости приоритетного развития собственных производственных сил и создание системы эффективного управления. В том числе и в сфере труда при модернизации инверсионного неклассического типа и изменении мирохозяйственных связей проявляется недостаточность старых подходов к их организации и регулирования, ощущается острая необходимость в создании принципиально новой управленческой парадигмы. В этом проявилось кардинальное изменение в теории и методах Human Resources

Management: от стратегии покорения и контроля в организации труда движется к стратегии вовлечения, участия и партнерства, от директивного администрирования к стимулированию желательных трансформаций.

Ассоциация с Евросоюзом очевидным образом является существенным шагом в изменении на макро- и макроуровнях конфигурации возможностей и угроз социально-экономическому развитию страны. Рост диапазона преимуществ как для сферы экономики, так и для социально-политической среды напрямую связано с распространением лучших мировых моделей корпоративной культуры и социального партнерства. Причем преодоление кризисно-рецессивных явлений и переход к особенностям управленческо-организационных решений уровня экономики знаний и инновационно-синергетической производственных циклов базируются на общей предпосылке: эффективное обеспечение хозяйственной устойчивости предусматривает сегодня тщательный учет новых глобальных тенденций, мирового опыта и отечественных традиций и ценностно-смысловых комплексов.

Выводы. Таким образом, социальная ответственность бизнеса сегодня – не только внутренняя, перед сотрудниками, но и внешняя – перед потребителями, всем обществом, соответственно сфере распространения его деятельности, а также продукции. Сегодня заинтересованность корпорации в привлечении, отборе и развитии своих сотрудников, а также в формировании благоприятной социальной среды непосредственно требуют от бизнеса активного долговременного воздействия на ситуацию на территориях инвестирования. Повышение качества работы и уровня отдачи персонала также достигается активным диалогом, распространением и развитием в его процессе корпоративной культуры, миссии, подходов. Возникновение через диффузию норм, правил, принципов и ценностей транснационального политического и культурного пространства усиливает именно этот канал внешнего обогащения традиционных ценностно-смысловых комплексов. В частности, фиксируется множественность культивирования ситуаций, действовать в которых человек может определенным образом (или его выбор в пользу этого направления становится гораздо более вероятным). Соответственно, и в Украине объективно формируются условия «социального спроса» на эффективные механизмы развития корпоративной культуры и производственной демократии для укрепления всего, что может усилить стратегические конкурентные преимущества и облегчить достижение целей комплексной социально-экономической модернизации общества, осуществление стимулирования желательных трансформаций.

В балансе возможностей и рисков, которые актуализируются ассоциацией с Евросоюзом, одно из важнейших преимуществ как раз и связано с интеграцией наличного опыта и адаптированных вариантов их передовых зарубежных форм, развитием традиций и ценностно-смысловых комплексов, переформатированием управленческо-организационных отношений в трудовой сфере. Вообще, экономическая демократия – необходимое условие демократии политической, а совершенствование трудовых отношений – существенный, даже системообразующий, элемент экономической демократии.

Дальнейшее развертывание этого направления предполагает как углубление компаративных исследований в сфере соотношения стратегии, тактики и оперативного искусства осуществления трансформа-

ций, так и их особенностей в контексте разноуровневой (многоэтажной) структуры (пост)современной экономики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації / За ред. Д.Г. Лук'яненка. – К. : КНЕУ, 2001. – 538 с.
2. Новый формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава / Бондар І.К., Четов М.В., Жадан І.О., Дідур С.В. та ін. – К. : Корпорація, 2005. – 383 с.
3. Шедяков В.Є. Продуктивне соціокультурне поле економічного розвитку / В.Є. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-ekonomist.com/6613-produktivne-socokulturne-pole-ekonomichnogo-rozvitku.html>.
4. Шедяков В.Є. Человек отчужденного труда в системе модернизации деятельности / В.Є. Шедяков // Вестник Харьк. ун-та. – 1993. – № 378. – С. 73-82.
5. Хохлявин С.А. Корпоративная социальная ответственность: зарубежные национальные стандарты – предшественники ISO 26000 / С.А. Хохлявин // Мир стандартов. – 2007. – № 7. – С. 43-47.
6. Шедяков В.Є. Виробнича демократія і трудові відносини / В.Є. Шедяков // Вісник Київського ун-ту ім. Т. Шевченка. – Соціологія. Психологія. Педагогіка. – 1996. – Вип. 2. – С. 36-42.
7. Шедяков В.Є. Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / В.Є. Шедяков, О.А. Блінов, П.Д. Морозов ; заг. ред. П.Д. Морозова. – К. : Задруга, 2014. – 320 с. Рец. : Економіст. – 2014. – № 4. – С. 62-63.
8. Шедяков В. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80-91.
9. Шедяков В.Є. Удосконалення умов для соціального партнерства в Україні під час формування в глобальному масштабі економіки знань / В.Є. Шедяков // Економіст. – 2013. – № 8(322). – С. 15-22.
10. Чубарова Т.В. Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство / Т.В. Чубарова. – СПб. : Нестор-История, 2011. – 320 с.
11. Шедяков В.Є. Соціальна відповідальність бізнесу за розвиток соціального капіталу суспільства / В.Є. Шедяков // Вісник Одеського національного ун-ту. – 2011. – Т. 16. – Вип. 8. Соціологія і політичні науки. – С. 15-25.
12. Шедяков В.Є. Социальность и социализация: роль культуры трудовых отношений в материально-экономическом преуспевании цивилизации / В.Є. Шедяков // АНТРО. Анналы научной теории развития общества. – 2013. – № 1. – С. 79-103.
13. Шедяков В. Е. Социальный капитал: нормотворческая и регулятивная функции / В. Е. Шедяков // ВУЗ. XXI век. – 2013. – Ч. 1. – № 2(42). – С. 72-87. – Ч. 2. – № 3(43). – С. 91-99.
14. Перегудов С. Социальное согласие. Опыт Запада и наши проблемы / С. Перегудов, А. Зудин, А. Семенов // Свободная мысль. – 1992. – № 18. – С. 26-30.
15. Rodriguez-Pose A. Social Conditions and Economic Performance: The Bond Between Social Structure and Regional Growth in Western Europe / A. Rodriguez-Pose // International Journal of Urban and Regional Research. – 1998. – № 22(3). – P. 441-459.
16. Надель С.Н. Рыночная экономика и экономическая демократия / С.Н. Надель // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 1. – С. 45-53.
17. Гринберг Р.С. Основания смешанной экономики. Экономическая социодинамика / Р.С. Гринберг, А.Я. Рубинштейн. – М. : ИЭ РАН, 2008. – 482 с.
18. Государственно-частное партнерство в условиях инновационного развития экономики / Под ред. А.Г. Зельднера, И.И. Смотрицкой. – М. : ИЭ РАН, 2012. – 212 с.
19. Шедяков В. Розвиток державно-приватного партнерства як необхідна складова частина проведення успішної модернізації країни / В. Шедяков // Віче. – 2012. – № 12(321). – С. 22-24.
20. Роль держави у довгостроковому економічному зростанні / За ред. Б.Є. Кваснюка. – К., Х. : Форт, 2003. – 409 с.
21. Шедяков В.Є. Держава та бізнес: війна або взаємодія? / В.Є. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-ekonomist.com/3190-derzhava-ta-bznes-vyna-abo-vzayemoda.html>.

22. Шедяков В.Є. Держава: майбутнє економічного ідеалу / В.Є. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-ekonomist.com/3627-derzhava-maybutnye-ekonomichnogo-dealu.html>.
23. Институты и механизмы функционирования государственно-частного партнерства / Науч. ред. С.Н. Сильвестров, А.Г. Зельднер, С.В. Козлова. – М. : ИЭ РАН, 2010. – 298 с.
24. Егоров И.А. Логика экономического процесса: социэкономический синтез / И.А. Егоров // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 4. – С. 27-36.
25. Чухно А. Новая экономическая политика / А. Чухно // Экономика Украины. – 2005. – № 6. – С. 4-10.
26. Шедяков В.Є. Економічна свобода і духовно-ціннісна консолідація: завдання якісного соціального управління / В.Є. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-ekonomist.com/6434-ekonomichna-svoboda-duhovno-cinnisnankonsoldacya-zavdannya-yaksnogo-socialnogo-upravlinnya.html>.
27. Шедяков В.Є. Корпоративна культура та розвиток виробничої демократії: поєднання логік антикризових заходів і переходу до економіки знань / В.Є. Шедяков // Економіст. – 2013. – № 11(325). – С. 25-31.
28. Шедяков В.Є. Розвиток виробничої демократії як чинник вдосконалення трудових відносин / В.Є. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 6. – С. 221-228.
29. Шедяков В.Є. Розвиток виробничої демократії і взаємозв'язок рівнів регулятивних можливостей, або Сила єдності – в різноманітті / В.Є. Шедяков // Економіст. – 2014. – № 9(335). – С. 9-16.