

УДК 658.310.9:330.1.04

Ліхоносова Г.С.

кандидат економічних наук, доцент  
Запорізького інституту економіки  
та інформаційних технологій

## МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДҐРУНТЯ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті запропоновано методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах шляхом обґрунтування заходів та інструментів реалізації політики соціально-економічного залучення, що дозволило впровадити в управлінську діяльність модель вертикального діадного зв'язку, засновану на встановленні інгрупових і аутгрупових відносин обміну на всіх рівнях управління персоналом та впливати на якість зворотних зв'язків між ними

**Ключові слова:** методологія, підґрунтя, регулювання, відторгнення, залучення, діадний зв'язок, підприємство, персонал.

### Лихоносова А.С. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТТОРЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье предложено методологическое основание регулирования социально-экономического отторжения на предприятиях путем обоснования мероприятий и инструментов реализации политики социально-экономического привлечения, что позволило внедрить в управленческую деятельность модель вертикальной диадной связи, основанную на установлении ингруповых и аутгруповых отношений обмена на всех уровнях управления персоналом и влиять на качество обратных связей между ними.

**Ключевые слова:** методология, основания, регулирование, отторжение, привлечение, диадная связь, предприятие, персонал.

### Likhonosova G.S. METHODOLOGICAL BACKGROUND OF REGULATION OF SOCIO-ECONOMIC EXCLUSION AT ENTERPRISES

The article proposes a methodological basis for the regulation of socio-economic exclusion at enterprises through substantiation of measures and tools for realization of the policy of socio-economic attraction, which allowed to introduce into the administrative activity the model of vertical dyadic communication, based on the establishment of group and outgroup exchange relations at all levels of human resources management and affect the quality of feedback between them

**Keywords:** methodology, basis, regulation, exclusion, involvement, dyadic communication, enterprise, personnel.

**Постановка проблеми.** Протягом століть людство розвивалося, рухатися зростаючим бажанням поліпшити умови свого існування. Прогрес, який приніс з собою технологічні досягнення, привів в той же час до небаченої раніше ступеня взаємозалежності. Але досягнувши високого технологічного розвитку, людство не змогло змінити свою егоїстичну сутність, і певні технічні та наукові досягнення певним чином звертаються на шкоду самому людству. При цьому світ став менш стійким, а картина його подальшого розвитку більш невизначеною.

Одним із наслідків перманентного прояву негативного егоїзму є проблеми у світовій економіці. Вже звичайними стають періодичні економічні конфлікти, які продовжують виникати на ґрунті фінансово-економічних та суспільно-політичних криз. Навіть розвиненим країнам доводиться розчаровувати своїх громадян, періодично знижуючи їм соціальні пільги. Останнім часом цим відзначилися Великобританія і Франція.

Прогнози світових аналітичних агентств щодо другої хвилі економічної кризи змушують владу України шукати нові шляхи протистояння їй. Рішення такого завдання загострюється цілою низкою чинників, що породжують все нові і нові виклики перед соціумом і цілому.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Для досягнення запланованої економії уряд Великобританії представило наймасштабнішу програму скорочення державних витрат з часів Другої світової війни [1]. При цьому найсерйозніші скорочення очікують сферу соціальних послуг. Французам для виходу на довгоочікувану пенсію доведеться попрацювати ще два додаткові роки [2]. І це замість надій, що економічний розвиток призведе до того, що працювати доведеться менше. Погоджуватися з умовами життя, що погіршуються, нікому не хочеться. І якщо

англійці, провівши мирні демонстрації, завершили на цьому свій протест, зрозумівши, мабуть, безнадійність що-небудь змінити в ситуації, що склалася, то більш імпульсивні французи висловили свою незгоду більш активно. Кожен день демонстрацій протесту у Франції, що супроводжується страйком нафтопереробних підприємств, приніс країні збитки на 400 мільйонів євро [3].

Працівник підприємства може сприймати себе в своїх особистих категоріях, незалежно від іншого працівника підприємства чи іншого учасника взаємовідносин, або ж він може інтерпретувати власні позиції, в більшій мірі беручи до уваги чинники взаємин і взаємозалежностей всередині підприємства, в деякому сенсі «включаючи» іншого учасника в свої власні категорії самовираження. Такі самоінтерпретації, самоідентичності і саморепрезентативності існують як шаблони для розвитку когнітивних, афективних і поведінкових реакцій [4, с. 220].

**Мета дослідження** – охарактеризувати методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах шляхом обґрунтування заходів та інструментів реалізації політики соціально-економічного залучення на підприємствах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Персональна форма самоінтерпретації активується, коли основою для самовизначення служить відчуття унікальної ідентичності, що відрізняється від інших. Саме на цьому рівні і зароджуються мотиви поведінки лідера, які мають егоїстичний характер прояви. Коли ж особистість інтерпретується на основі почуття прихильності і взаємопідтримки однієї людини з іншими людьми і соціальними групами, вона може бути адаптована для міжособистісного і колективного рівня самовизначення, в залежності від того наскільки персоналізовані почуття прихильності і залежності.

Різні рівні саморепрезентації паралельно «співіснують» в тій самій людині, але можуть бути більш-менш виражені, в залежності від ситуаційних, індивідуальних або культурних відмінностей. Як стверджує теорія самокатегоризації [4, с. 221] такі контекстуальні фактори, як присутність релевантних аутгруп для порівняння і відносний розмір групи, можуть впливати на доцільність членства в групі і, тим самим, на значимість колективного визнання.

В цьому відношенні підприємству, як представнику ціннісних інтересів і пріоритетів працівників, доцільніше дотримуватися моделі поведінки, заснованої на якості обміну – обміну між іншими державами. Дана модель міжособистісного спілкування запропонована Греном [5, с. 26] і має назву модель вертикального діадного зв'язку. У ній представлені відносини діадного обміну між лідером і окремими послідовниками. Характер цих відносин може сильно варіюватися, встановлюючи інгрупові і аутгрупові відносини. Однак ключовим фактором виступає саме показники обміну і його якості. Також і показники розвитку підприємства в великій мірі залежать від сприйняття його конкурентами та партнерами на відповідних ринках і підсумкових показниках її взаємодії в конкурентній середі, чи будуть виявлені лідерські та навіть егоїстичні нахили в тактиці позиціонування, або ж підприємство буде слідувати встановленим стереотипам колективного виживання.

Сьогоднішнє людство втратило раніше придбані вищі цінності, – взаємна повага і довіра між людьми; авторитет сім'ї та батьків; збереження і дотримання соціальних цінностей, як правової основи суспільства; неухильне відстоювання особистісних цінностей, включаючи гідність людини; збереження культурологічних та етнічних цінностей тощо. Втрачається інтерес і повага до життя взагалі, активізується прояв тероризму, проявляються вогнищеві військові конфлікти, активізуються умови і безумовні причинні фактори в розв'язуванні воєн. Ця ціннісна катастрофа відбувається повсюдно. Всі країни відрізняються один від одного лише тільки темпами обвалення істинних цінностей, рівнем приховування цього факту, хибним державним ціннісним їх декларуванням. У стратегічній перспективі це навіть важливіше, ніж економічні чи фінансові кризи.

Постфактум проявлений, а наразі загальноцивілізаційний тупиковий ціннісний стан, як конфлікт колишньої базисної основи цінностей і перехід на нову методологію сприйняття життя відбувся, і сьогодні вже виступає як фактор безумовних і невідворотних змін.

Цілком природно стурбованості з цього питання багатьох вчених більшості країн світу в пошуку відповіді на питання – в чому ж причина цих потрясінь і втрат, чим же викликано руйнування традиційних уявлень про цінності? Потрібні нові наукові та практичні методологічні основи, що гармоніюють з іншими програмними установками та іншими, більш високого рівня, пізнаннями оточуючого нас світу і зміненої сфери проживання людини в рамках сучасних умов.

Досвід реформ в Україні в минулому і сьогоднішній свідчить про те, що для успішного їхнього проведення завжди потрібне дотримання обов'язкових двох умов [9]. По-перше, реформи повинні відповідати соціокультурному простору, в якому вони здійснюються, тобто бути санкціоновані культурою: ментальністю різних соціальних груп і культурними сподіваннями індивідів. Якщо інновації не сприймаються як необхідні і конструктивні, не викликають

позитивних емоцій, а навпаки, провокують масовий дискомфортний стан і супроводжуються соціальною ентропією, то це може викликати сплеск соціальної агресивності у певної частини населення і прагнення повернутися до звичного порядку речей. Якщо конфліктність між старою і новою базисною основою при зміні соціальних цінностей не досягла рівня необхідності заміни, то старий стан буде звернено назад, а сплеск соціальної агресії буде концентрований джерелом, що це ініціювало.

Будь-які реформи – це декларативні соціально-економічні цінності, які зобов'язані в майбутньому дати позитивний ефект. Якщо гарантії такого переходу відсутні або сумнівні, то такі реформи для майбутніх виконавських процесів в Україні не тільки ні прийнятні, але й небезпечні..

Ці умови проведення реформ тісно пов'язані між собою, оскільки мова йде, насамперед, про ціннісне обґрунтуванні соціальних інновацій, реформаторської діяльності державної влади в сучасній Україні. Реформаторська діяльність тільки активізує і скорочує терміни дозрівання конфлікту між колишньою і новою базисною основами цінностей. Перехід на нову основу цінностей можливий і ефективний тільки при зміні всієї конструкції державності і приведення її у стан, що повністю відповідає вимогам та умовам нових програмних установок. Це безумовний шлях виходу зі сформованого тупикового стану нехтування істинних цінностей.

Для країни в цілому егоїзм означає, що уряд має обрати модель активного позиціонування у світі, не відмовлятися від свого права бути гравцем на світових ринках і розвиватися як країна-виробник, а не країна – споживач чужих товарів і послуг. Україна – молода, амбітна держава, а всім молодим властивий підвищений егоїзм, ненаситність в освоєнні нового простору, готовність до пізнання світу і розкриття себе. Активно впроваджуються європейські цінності вже не є тією догмою, на яку потібно рівнятися. Колишні потужні держави вже втратили темп розвитку, оскільки обважніли під вагою догм і стереотипів. Вони досягли своїх успіхів і зробили свої помилки. Україна має прагнути нових стандартів, високого ритму і темпу життя.

В оточенні сусідів, які страждають через високі податки, уряд України зараз впроваджує систему оподаткування, яка зробить Україну «м'яким офшором Східної Європи». Першим важливим ресурсом України є статус транзитної держави. Модернізація і розширення, поліпшення параметрів експлуатації транзитних газових, нафтових, хімічних трубопроводів, ліній електропередач, усіх видів вантажоперевезень і транспортних коридорів – не лише економічно вигідний проект, а й додаткова гарантія безпеки транзитної території, в чому зацікавлені численні учасники процесу.

Друга перевага пов'язана з певним відставанням суспільно-економічного розвитку країни. Це дозволяє розвивати одночасно три типи економіки – індустріальну, постіндустріальну та інформаційну. Це забезпечує підвищену витривалість економіки в цілому – з одного боку, і гармонізації економіки з різними типами економік іноземних держав – з іншого. Виробництво сільськогосподарської продукції за принципом «екологічного землекористування» – також істотний ресурс. Україна має родючі землі, придатні для екологічно чистого виробництва продуктів харчування. Відсутність великого запасу природної сировини змушує Україну до розвитку постіндустріальної економіки. Розвиток постінду-

стріальних виробництв і послуг стає максимально вигідним для України.

Високий професійний рівень кадрів і наявність істотних досягнень в області виробництва програмного забезпечення, систем управління, біотехнологій, створення альтернативних джерел енергії – потужна основа для прориву в цих сферах до числа світових лідерів. Істотно реформували інформаційні системи в державі в цілому, модернізували наукові установи і зробили акцент на розвитку творчості в системі освіти, Україна має підстави для створення бази потужної інформаційної економіки в Україні.

Третій ресурс – державне заохочення і лобювання зі створення українським бізнесом транснаціональних компаній і консорціумів, особливо у високотехнологічних або капіталомістких сферах, в тому числі літако- і суднобудування, металургія, трубвиробництво, транспортні коридори, зв'язок тощо.

Президент Світового банку Роберт Зеллік виступив в газеті *Financial Times* [6] з програмною заявою про можливе майбутнє світової фінансової системи. Він вважає, що сьогодні, як і в середині минулого століття, найбільшим світовим економікам потрібен акціонер. А саме новий золотий стандарт.

Слід створити кошик валют з долара, євро, ієни, фунта стерлінгів і юаня і прив'язати її до золота, вважає Р. Зеллік. Таким чином, дорогий метал буде відображати інфляційні очікування економік і зміни вартості валют. Багато хто вважає золото застарілою одиницею, але ринки як і раніше використовують метал як альтернативний монетарний актив [6].

Нації, які мають здоровий національний егоїзм є двигунами цього світу. Наприклад, американці переконані в своїй місячній ролі і в можливості їхньої держави щодо розкриття людського потенціалу. Так само вважають норвежці, євреї, японці. Зважаючи на рівень життя всіх них, українцям також має сенс звернутися до глибин національного егоїзму.

Термін «егоїзм» має антонім «альтруїзм». І це має абсолютно протилежне значення – людина робить все для оточуючих людей, допомагає всім, і ніколи не відмовляється в проханні, часто на шкоду собі, своєму здоров'ю та власному життю [7, с. 24]. Дуже часто альтруїст не має особливої поваги до людей, а також не дуже поважає себе, допомагаючи всім, навіть незнайомим людям. Життя таких людей важко назвати «щасливими», тому що часто вони можуть зрозуміти, що вони кажуть «так», перш за все, шкодячи собі. Звичайно, будь-яка людина може змінитися і навчитися говорити «ні», але вона потребує великих зусиль, бажання та волі. Тим не менш, такі зміни будуть корисними для цієї людини та суспільства в цілому.

Альтруїзм у своїх екстремальних формах веде до моральної деградації, тому що можна виправдати будь-який злочин проти індивіда, виходячи із загального добробуту та вищих інтересів. Крім того, альтруїзм є аморальною категорією, тому що це не дозволяє людям отримати свої справедливі пустелі. Говорячи про необхідність справедливого розподілу, альтруїзм карає успішних людей за їхній успіх і відводить результати своєї праці, і в той же час нагороджує нещасливих людей за свої невдачі, надаючи їм незаслуженого відчуття правоти. Альтруїзм систематично руйнує плани управлінців та бізнесменів, утворюючи заздрісні соціальні паразити.

Ті, хто живе за принципом якісного обміну, ніколи не дають і нічого не беруть безкоштовно. Це стосується всіх сфер свого життя, таких як особисті, державні та приватні. Люди, які в першу чергу

звертаються до принципу якісного обміну, вважають можливим бути визнаними за їхні вчинки, а не за свої слабкі місця та дефекти. Саме тому, егоїстичні люди самоусуваються від відносин з тим, хто не погоджується дотримуватися принципу якісного обміну. Паразити, жебраки, злодії, дикуні і грабіжники не мають ніякого значення для людини, і тому вони також не можуть отримати ніяких переваг від суспільства, яке турбує їхні потреби.

Після характеристики і егоїзму, і альтруїзму можна зрозуміти, що ні перша, ні друга не може вважатися гарною якістю. Перманентна турбота лише про себе призведе до самотності, і постійна турбота лише про інших призведе до нервового розладу, тому що ніхто не зазнає постійної напруги та втоми до чийось примх.

Саме в такій трактовці важлива категорія «раціональний егоїзм». З одного боку така людина не жертвує себе і свої сили, а з іншого вона абсолютно не вимагає таких жертв від навколишніх людей. Це означає, що егоїст цілком задовольняє власні бажання та потреби, але іноді із задоволенням допомагає її близьким людям. Сьогодні новий виток спіралі соціально-економічного розвитку суспільства має привести саме до такого типу егоїзму.

У інтерпретації словника розвиток – це процес, який викликає зміну чогось, перетворення з одного стану якості в іншу – вищу. Це також означає рівень освіти, інтелекту, духовної зрілості [8, с. 1234].

Таким чином, егоїзм як засіб зміни особистих параметрів є потужним важелем суспільного розвитку. У цьому прикладі можна відстежити синергійний ефект через співпрацю з такими егоїстами – у кожного є своя власна мета і власний план розвитку, вони конкурують за власну індивідуальність, але результати їхньої діяльності стають власністю суспільства, як позитивні дії особистісних факторів. Таким чином, турбота про себе – це головне, що кожен повинен робити, щоб відчуті внутрішню гармонію і спокій, і лише тоді можна піклуватися про все навколишнє. Звичайно, в розумних межах. Як розрахувати такий ліміт, що слід брати за критерій «раціональності»? Тут варто приділяти більше уваги раціональним, а ніж дозволеним або прийнятним сучасним суспільством стандартам.

Працівникам підприємства потрібні гарантії безпеки, і вони знаходять їх, доповнюючи себе традиціями, звичаями суспільства, де вони живуть, дотримуючись своїх правил і виконуючи при цьому все, що потрібно від них. Звичайно, вони втрачають всі гарантії, якщо вони припиняють відігравати задану роль. Але тоді люди починають ініціювати та звикаючи прирівнювати ідеї про своє життя відповідно до вимог оточуючих.

Більшість власних бажань і мрій, прагнень та потреб є ще нереалізованими, тому що людина частіше зайнята інтересами інших людей. Звичайно, мало хто прагне зробити з власного життя щось більше, ніж це дозволено суспільством. І ті, хто сміє, не досягають своєї мрії, тому що вони не розуміють усіх перешкод, які стоять на їхньому шляху.

З одного боку, це перешкоди, підготовлені для працівника підприємством, але, з іншого боку, це перешкоди, які формувалися самим працівником. Це звичка адаптуватися, дотримуватися підпорядкованості. Також це кодекси поведінки, моральні штампи та постійний страх втратити престиж і визнання.

Дефіцит часу, перенапруження та тактовність до інших є найчастішими виправданнями, щоб відкласти рішення власних проблем, а вони перетворю-

ються на могутні перепони, які спричиняють людське існування.

Люди готові віддати все для інших людей: їхню енергію, можливості, здоров'я. Але це спустошує не тільки фізичні, але і моральні сили [8, с. 28].

Основний обман у такому випадку полягає в тому, що працівники вважають, якщо вони забезпечать добробут інших людей, добробут організації, загальну рівність та процвітання, то їм не потрібно робити щось контрентно для себе.

Часто працівник ототожнює себе із підприємством і вважає, що виробниче благополуччя автоматично означає особисте благополуччя. Не у кожному випадку це так. Працівник сприймає більше процвітання підприємства, менш – особистих ресурсів. Працівник, який задоволений тим, що його хвалять або ставлять в приклад іншим, не може бути вільним, гармонійним і займатися самореалізацією. Він добровільно потрапляє у громадський дзеркало, яке вимагає нових і нових жертв. Отже, якщо працівник повинен мобілізувати всі сили на захист власних уявлень про життя, а не жертвувати їх для інших.

**Висновки.** Отже, запропоновано методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах шляхом обґрунтування заходів та інструментів реалізації політики соціально-економічного залучення, що дозволило впровадити в управлінську діяльність модель вертикального діадного зв'язку, засновану на встановленні

інгрупових і аутгрупових відносин обміну на всіх рівнях управління персоналом та впливати на якість зворотних зв'язків між ними.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Осборн Дж. Британия объявляет о масштабных сокращениях бюджета. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bbc.co.uk/russian/uk/ml>
2. Саркози победил французский народ // Интернет-газета «Газета-ru» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazeta.ru>
3. Штарк Гиора Экономикой по-прежнему правит эгоизм // Интернет-газета «Единый мир» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kabmir.com/>
4. Книппенберг Д. А., Хогг М. А. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях / Пер. с англ. – Х. : Изд-во «Гуманитарный центр», 2012. – 408 с.
5. Graen G. B. Rolemaking processes within complex organizations. – Chicago. IL.: Rand McNally, 1976. – 1201 p.
6. Глава Всемирного банка Р. Зеллик высказался за возвращение мировой финансовой системы к «золотому стандарту» РИА Новости. – Агентство экономической безопасности. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://commerce.1prime.ru/news>
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
8. Киршнер Дж. Искусство быть эгоистом; пер. с нем. С. Бернхард. – СПб.: Питер, 2010. – 224 с.
9. Пономаренко Т. Внутрішньогосподарський контроль збереження і використання матеріальних ресурсів / Л. Ходаківська, Т. Пономаренко // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – Вип. 19. – Ч. 2. – 2014. – С. 229 – 236.